



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (2) 2024: 1294-1301

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi

Dian Wahyu Adiwinata¹, Rendy Hidayat², Udut Marudut Sinaga³

Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia

adiwinatadian250@gmail.com; rendihidayatt207@gmail.com; udutsinaga64@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima April 2024 Disetujui Mei 2024 Diterbitkan Juni 2024</p> <hr/> <p>Kata Kunci:</p> <p>Manajemen, Sumber Daya Manusia, Kinerja Organisasi.</p>	<p>Untuk memaksimalkan kinerja organisasi, semua sumber daya yang ada harus digunakan, termasuk sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam bisnis apa pun. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah memanfaatkan semua orang dalam organisasi untuk berkontribusi dalam memaksimalkan kinerja organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan metodologi analisis interaksi Miles dan Huberman secara kualitatif. Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berkesinambungan hingga tuntas, sehingga datanya jenuh dan terdiri dari 3 kegiatan utama yaitu: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dengan memperhatikan faktor-faktor seperti kepemimpinan transformasional, pengembangan karyawan, manajemen keberagaman, dan manajemen kinerja berbasis hasil, HRM dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan memastikan organisasi memiliki tim kerja yang berkualitas dan berkinerja tinggi, sehingga dapat menghadapi tantangan. tantangan bisnis, meningkatkan daya saing, dan mencapai kesuksesan jangka panjang.</p>
	ABSTRACT
<p>Keywords:</p> <p>management, human resources, organizational performance</p>	<p><i>To maximize organizational performance, all available resources must be used, including human resources. Therefore, human resources play an important role in any business. The task of human resource management is to utilize everyone in the organization to contribute to maximizing organizational performance. The aim of this research is to disseminate the role of human resource management in improving organizational performance. This research uses Miles and Huberman's qualitative interaction analysis methodology. Qualitative data analysis is carried out interactively and continuously until complete, so that the data is saturated and consists of 3 main activities, namely: data reduction, data presentation, and conclusions. By paying attention to factors such as transformational leadership, employee development, diversity management, and results-based performance</i></p>

management, HRM can create an effective work environment and ensure the organization has a quality and high-performing work team, so it can face challenges. business challenges, increase competitiveness, and achieve long-term success.

PENDAHULUAN

Untuk mencapai hasil kerja yang optimal, setiap organisasi harus berupaya menggunakan sumber dayanya secara bijaksana dan menjaga keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, aktivitas atau pekerjaan yang diselesaikan dengan sukses dan efisien serta relevan dengan tujuan seluruh pemangku kepentingan merupakan kinerja organisasi. Di sini, perilaku manajemen operasional memahami pencapaian tujuan yang tepat sasaran (efektif) dan memanfaatkan sumber daya yang relatif sedikit (efisien) disorot sebagai salah satu komponen kunci keberhasilan organisasi (Suryani & FoEh, 2018). Bagaimana organisasi bisnis dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan mempertahankan keunggulan kompetitif adalah tantangan mendasar dalam manajemen (Widodo, 2011).

Kemampuan perusahaan untuk berhasil memenuhi visi dan tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya (Rani et al., 2017). Karena mereka adalah kekuatan utama di balik operasi organisasi dan berfungsi sebagai operator, pengelola, produsen, dan perancang semua sistem organisasi, sumber daya manusia (SDM) adalah aset organisasi yang paling berharga (Aula et al., 2022). Untuk menjadi lebih kompetitif dan mampu menangani masalah eksternal untuk kelangsungan hidup dan umur panjang bisnis, bisnis harus meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka (Supriyadi et al., 2020). Kapasitas organisasi untuk maju dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) dan kualitasnya. Menggunakan orang-orang di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia, atau HRM (Diah et al., 2021).

KAJIAN LITERATUR

Penciptaan mekanisme formal di dalam organisasi untuk menjamin penggunaan potensi manusia yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia, atau HRM (Abdullah, 2017). Pada tingkat individu, tim, atau kelompok serta di dalam organisasi itu sendiri, manajemen sumber daya manusia berkontribusi pada peningkatan ketahanan organisasi.

Studi sebelumnya oleh Adwishanty (2021) menemukan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan pelatihan, gaji, kinerja kerja, dan lingkungan kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang juga terkait dengan peningkatan kinerja organisasi. Menurut penelitian Farchan (2018), antara lain, teknik manajemen sumber daya manusia memiliki peran besar dalam menentukan keunggulan kompetitif. Diantisipasi bahwa manfaat sumber daya manusia perusahaan akan membantunya mendapatkan keunggulan kompetitif dengan strategi HRM yang tepat.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi telah diterangi lebih lanjut oleh penelitian tertentu sebelumnya. Studi ini tidak biasa karena menawarkan beberapa strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui manajemen sumber daya manusia. Informasi latar belakang yang diberikan di atas menjelaskan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Menentukan signifikansi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi adalah tujuan dari penelitian ini.

METODE

Dalam rangka membantu pengumpulan data objektif, penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan tujuan untuk memahami atau menggambarkan realitas peristiwa yang diteliti (Adhimah, 2020). Pendekatan kualitatif adalah teknik metodis untuk penelitian dan pemahaman yang melihat masalah manusia atau fenomena sosial. Dengan metode ini, peneliti membuat gambar yang kompleks, menganalisis katakata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang dialami (Arkandito et al., 2016). Model analisis interaksi Miles dan Huberman, bagaimanapun, adalah model penelitian yang digunakan. Kegiatan menganalisis data kualitatif dilakukan secara interaktif sampai data jenuh. Tiga komponen utama terdiri dari analisis ini: reduksi data, visualisasi data, dan pengembangan kesimpulan (Lisabela, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam rangka membantu pengumpulan data objektif, penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan tujuan untuk memahami atau menggambarkan realitas peristiwa yang diteliti (Adhimah, 2020). Pendekatan kualitatif adalah teknik metodis untuk penelitian dan pemahaman yang melihat masalah manusia atau fenomena sosial. Karyawan di tempat kerja yang kompetitif perlu lebih siap untuk menangani hambatan yang muncul. Organisasi harus berani mengambil risiko dan menghadapi dampak agar dapat bertahan, yaitu beradaptasi dengan perubahan dan mengalahkan saingan (Wartini, 2014). Dalam organisasi komersial, sumber daya manusia (SDM) merupakan aset potensial yang berfungsi sebagai modal (non-material, non-finansial) dan dapat direalisasikan menjadi potensi nyata, baik secara fisik maupun non-fisik, dalam rangka mewujudkan eksistensi perusahaan (Haikal, 2017). Semua pilihan dan tindakan manajerial yang memiliki dampak langsung pada sumber daya manusia organisasi termasuk dalam manajemen sumber daya manusia. Untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia organisasi, HRM diperlukan. Menyediakan organisasi unit kerja yang efisien adalah tujuannya.

Menurut Nurjaman et al., (2020) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki karakteristik sebagai berikut.

1. Sistem MSDM yang terdiri dari berbagai elemen MSDM, seperti praktik, merupakan subsistem dari sistem manajemen.
2. Karyawan dianggap sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan; dengan kata lain, mereka adalah sumber daya yang strategis.
3. Subsistem sebagai bagian dari sistem makro atau organisasi secara luas.
4. Semua definisi di atas berfokus pada kesesuaian antara MSDM dan strategi manajemen. Para pendukung cara berpikir ini percaya bahwa praktik MSDM yang optimal akan bervariasi dengan strategi manajemen. Mereka menekankan pentingnya bagaimana strategi dan sistem MSDM cocok.
5. Fokus pada efek yang mempengaruhi kinerja organisasi.

Sedangkan kegiatan-kegiatan yang umumnya tercakup dalam lingkup MSDM dalam penelitian Syamsurizal, (2016) yaitu:

1. Rancangan Organisasi
 - a. Perencanaan Sumber Daya Manusia
 - b. Analisis pekerjaan - Rancangan pekerjaan
 - c. Tim kerja(system sosioteknik)
 - d. System informasi
2. Staffing

- a. Rekrut/interview/mempekerjakan
 - b. Affirmative action
 - c. Promosi/pemindahan/sparasi
 - d. Pelayanan-pelayanan outplacement
 - e. Pengangkatan/orientasi
 - f. Metode-metode seleksi pekerja
3. Sistem Reward, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan
 - a. Pelayanan-pelayanan kesehatan/medis
 - b. Prosedur-prosedur pengaduan/disiplin
 - c. Administrasi kompensasi
 - d. Administrasi pengupahan/penggajian
 - e. Administrasi tunjangan asuransi
 - f. Rencana-rencana pembagian keuntungan/pensiun
 - g. Hubungan-hubungan kerja
 4. Manajemen Formasi
 - a. Penilaian manajemen/MBO
 - b. Program peningkatan/produktivitas
 - c. Penilaian performasi yang difokuskan pada klien
 5. Pengembangan pekerjaan dan organisasi
 - a. Pengembann dan pengawasan /manajemen
 - b. Perencanaan/pengembangan karier
 - c. Program-program pembinaan/asistensi pekerjaan
 - d. Pelatihan ketrampilan, nonmanajemen
 - e. Program-program persiapan pensiun
 - f. Penelitian-penelitian terhadap sikap
 6. Komunikasi dan Relasi Publik
 - a. System-sistem informasi /laporan/catatan-catatan sumber daya manusia
 - b. Komuniaksi/publikasi pekerja
 - c. System penyaranan
 - d. Penelitian sumberdaya manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Sofie & Fitria, 2012).

1. Perencanaan
Perencanaan merupakan suatu rencana tenaga kerja yang dikerjakan secara efektif serta efisien dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik dan sesuai akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
2. Pengorganisasian
Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi tersebut merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan

Pengarahan merupakan suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan suatu kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan yang ada perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan, maka akan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Husaini & Utama, (2021) adalah sebagai berikut :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan SDM untuk memastikan organisasi/perusahaan memiliki SDM bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana dan pra sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur SDM untuk mencapai tujuan instansi, Lembaga/perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan instansi.
4. Menyediakan sarana dan prasarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan atau kemajuan arah dan strategi instansi/perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek SDM.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manager line dalam mencapai tujuan.

Budaya organisasi, tempat kerja, kepemimpinan transformasional, dan penggunaan teknologi adalah elemen yang mempengaruhi seberapa baik kinerja perusahaan.

Menurut Widodo (2011), budaya organisasi adalah pola perilaku manusia yang terintegrasi yang terhubung dengan masalah mengintegrasikan atau menyesuaikan keadaan internal dan eksternal. Ketika karyawan merasa dihormati, didukung, dan merasa nyaman dalam pekerjaan mereka, ini umumnya terjadi. Bisnis yang menempatkan prioritas tinggi pada budaya juga lebih siap untuk menangani kesulitan dan pergeseran dalam lanskap bisnis (Putra et al., 2020). Semua faktor, internal atau eksternal, yang memiliki potensi untuk mempengaruhi sebagian atau keseluruhan organisasi terdiri dari lingkungan organisasi. Lingkungan organisasi dibagi menjadi dua kategori: lingkungan internal dan lingkungan eksternal (Zaenudin et al., 2021). Menurut Slahanti dan Setyowati (2021) kepemimpinan mencakup kemampuan untuk membujuk, mengatur, menginspirasi, mendorong, dan memfasilitasi realisasi potensi penuh setiap individu dalam organisasi. Dalam dunia bisnis nyata, kepemimpinan tersedia secara luas di berbagai ukuran dan hierarki. Kepemimpinan transformasional adalah salah satu jenis kepemimpinan organisasi. Seperangkat keterampilan yang dikenal sebagai kepemimpinan transformasional memungkinkan seorang pemimpin untuk mengidentifikasi kapan perubahan diperlukan. Dengan mengartikulasikan visi dan tujuan yang menarik untuk masa depan organisasi, gaya kepemimpinan ini menyoroti tingginya perkembangan motivasi dan kemauan yang kuat dari anggota organisasi (Harmoko, 2017). Karena teknologi informasi tersedia begitu luas, kemajuannya yang sangat cepat juga berkontribusi pada dunia menjadi lebih kecil dan

lebih tanpa batas. Agar teknologi informasi menjadi kebutuhan utama organisasi (Nurariansyah, 2019).

KESIMPULAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa, dalam konteks bisnis dan manajemen, pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi sangat relevan. Organisasi saat ini berada di bawah tekanan untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi sementara juga menjadi lebih responsif terhadap tuntutan masyarakat. Mereka juga menghadapi masalah strategis yang rumit. Akibatnya, manajemen SDM menjadi semakin penting untuk mencapai tujuan perusahaan secara inventif, efektif, dan efisien. Manajemen SDM sangat penting untuk upaya meningkatkan kinerja organisasi. SDM dianggap sebagai aset strategis yang dapat memberikan perusahaan keunggulan kompetitif jangka panjang. Merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan mengelola adalah beberapa keputusan dan prosedur yang diperlukan manajemen SDM. Ini adalah praktik yang berdampak pada sumber daya manusia. Tujuan utama manajemen SDM adalah memberi perusahaan tenaga kerja yang produktif dan sukses untuk mencapai tujuan strategis.

Mengelola sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. HRM adalah studi tentang mengelola orang-orang dalam bisnis dengan tujuan menumbuhkan budaya tempat kerja yang positif, meningkatkan keterlibatan karyawan, dan meningkatkan output umum. HRM dapat membangun tempat kerja yang produktif dan menjamin bahwa perusahaan memiliki tim kerja yang produktif dan berkaliber tinggi dengan berfokus pada elemen-elemen seperti kepemimpinan transformasional, pengembangan karyawan, manajemen keragaman, dan manajemen kinerja berbasis hasil. Organisasi dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk menangani masalah bisnis, menjadi lebih kompetitif, dan berhasil dalam jangka panjang dengan memanfaatkan strategi SDM yang sesuai.

REFERENSI

- Abdullah, H. (2017). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi*, 51, 1–11.
- Adhimah, S. (2020). Peran orang tua dalam menghilangkan rasa canggung anak usia dini (studi kasus di desa karangbong rt 06 rw 02 Gedangan-Sidoarjo). *Jurnal Pendidikan Anak*, 9(1), 57–62.
- Adwishanty, P. R. (2021). Pengaruh Pelatihan Kompensasi Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mandiri Permai Jakarta. *Ilmu Dan Budaya*, 42(2), 189–223.
- Arkandito, G. F., Maryani, E., Rahmawan, D., & Wirakusumah, T. K. (2016). Komunikasi Verbal pada Anggota Keluarga yang Memiliki Anak Indigo. *Jurnal Manajemen Komunikasi*, 1(1), 42–56.

- Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1), 143–148.
- Diah, Y. M., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatanan Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1), 67–76.
- Farchan, F. (2018). Strategi Msdm Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1), 42– 52.
- Haikal, A. (2017). Fungsi Manajemen Sdm Guna Meningkatkan Ke Efektifan Kinerja SDM Pada BSI TV. *Jurnal Komunikasi*, 8(3), 249–155.
- Husaini, R. N., & Utama. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1), 60–75.
- Lisabela, M. (2019). Model Analisis Interaktif Miles and Huberman. *Universitas Bina Darma*.
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, Lubis, Y., & Abad, Y. (2020). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1– 2(73–82).
- Rani, S., Dharmayanti, G. C., & Adnyana, I. B. R. (2017). Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Konstruksi PT. Jaya Kusuma Sarana Bali Melalui Pendekatan Budaya Organisasi. *Jurnal Spektran*.
- Sofie, F., & Fitria, ; Sisca Eka. (2012). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 8(1), 1– 12.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *ORBITH*, 16(1), 27–34.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. E. H. J. (2018). *Kinerja Organisasi*. Penerbit Deepublish.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Syamsurizal. (2016). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Warta Edisi : 49*, 1–9.
- Tunggul, A. M., Isnanto, R. R., & Nurhayati, O. D. (2016). Evaluasi Kinerja Organisasi Publik dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard dan Analytic Network Process. *Jurnal Sistem Informasi Bisnis*, 6, 124–132.

Wartini, S. (2014). Analisis Kinerja Organisasi Melalui Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi. *ASSETS: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 13(1), 1–12.

Widodo. (2011). Peningkatan Kinerja Organisasi Melalui Perencanaan Strategi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 15(1), 83–97.