

Strategi Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan

Tiara⁽¹⁾

Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia;
tiarasabrina80048@gmail.com *

Muhammad Chaerul Rizky⁽²⁾

Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan (UNPAB) Indonesia;
mchaerulrizky@dosen.pancabudi.ac.id

ABSTRACT

In every company or organization, human resources are an important part that needs attention. Human resources, namely workers or employees, play a very important role in improving the performance or progress of a company. Human Resources (HR) strategy in a company is an important aspect in creating competitive advantage and supporting the achievement of organizational goals. This strategy involves planning, managing, and developing the workforce to ensure that the company has qualified, skilled, and motivated HR. Effective HR management covers various areas, including recruitment, training and development, performance management, and compensation and rewards. In addition, HR strategies must also be able to adapt to changes in the business and technological environment, as well as support diversity and inclusion in the workplace. By implementing the right HR strategy, companies can increase productivity, innovation, and employee satisfaction, which in turn will increase the company's competitiveness in the global market. Therefore, developing an effective HR strategy is a key element in supporting the long-term success of an organization.

Keywords: Human Resources; Strategy; Employee Performance.

ABSTRAK

Di dalam setiap perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia merupakan bagian penting yang perlu mendapat perhatian. Sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan, memegang peranan yang sangat penting bagi peningkatan kinerja atau kemajuan suatu perusahaan. Strategi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan merupakan aspek penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Strategi ini melibatkan perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan tenaga kerja untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki SDM yang berkualitas, terampil, dan termotivasi. Pengelolaan SDM yang efektif mencakup berbagai area, termasuk rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, serta pemberian kompensasi dan penghargaan. Selain itu, strategi SDM juga harus dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis dan teknologi, serta mendukung keberagaman dan inklusi di tempat kerja. Dengan menerapkan strategi SDM yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan daya saing perusahaan di pasar global. Oleh karena itu, pengembangan strategi SDM yang efektif merupakan elemen kunci dalam mendukung kesuksesan jangka panjang organisasi.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia; Strategi; Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pelatihan dan Pengembangan merupakan dua hal penting ketika membicarakan sumber daya manusia dalam sebuah lembaga, perusahaan ataupun organisasi. Sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk keberlangsungan suatu organisasi ataupun perusahaan, maka dari hal itu pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Pelatihan dan pengembangan sangat bermanfaat bagi para karyawan yang memiliki kekurangan terhadap kemampuan dan pengetahuan. Pelatihan dan pengembangan memang sangat

perlu dilakukan melihat perkembangan zaman saat ini yang sangat pesat, yang mana pendidikan formal yang telah dicapai tidak cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan jabatan dalam perusahaan.¹

Untuk itu, SDM tersebut perlu dikelola sebaik-baiknya agar benar-benar dapat didayagunakan untuk kepentingan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dibina dan dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi kelangsungan hidup bagi perusahaan. Perusahaan harus meningkatkan keterampilan profesionalisme sumber daya manusia untuk kepentingan perusahaan. Dua aspek potensi manusia, yaitu kuantitas dan kualitas. Salah satu aspek yang harus ditunjukkan adalah kualitas, kualitas hanya dapat dicapai melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini diperlukan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kualitas suatu perusahaan atau organisasi.²

Perusahaan ataupun organisasi harus didukung pegawai yang kompeten dan handal, dikarenakan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian keunggulan dan keberhasilan perusahaan. Salah satu cara dalam meningkatkan suatu produktivitas perusahaan adalah dengan cara memanfaatkan sebuah teknologi. Karena di eradigital ini banyak sekali teknologi yang berkembang sangat pesat sehingga pelatihan dan pengembangan karyawan dalam mengakses teknologi tersebut dapat membantu karyawan dalam mengejar perkembangan teknologi tersebut. Karena peningkatan produktivitas juga terjadi ketika karyawan menjadi semakin ahli dalam pekerjaannya sehingga mereka dapat menemukan cara yang baru dalam menyelesaikan pekerjaan yang biasa mereka lakukan dengan cara yang lebih efektif dan efisien.³

METODE

Pada penulisan penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian library research yaitu mengkaji penelitian yang bersumber dari Scholar Google, Mendeley, jurnal dan analisis literatur yang relevan sesuai topik yang dibahas dengan tujuan menemukan kajian ilmiah dari berbagai sumber kepustakaan. Metode ini penulisan gunakan untuk memahami lebih mendalam tentang peran strategi sumber daya manusia dalam perusahaan. Metode library research dengan menggunakan scholar google dari berbagai literatur yang terpercaya dan terverifikasi memungkinkan penulis menyajikan sumber yang berlandaskan teori dan penelitian sebelumnya. Hal ini dapat memperkuat keasahan pada artikel ilmiah tersebut melalui analisis literatur yang sudah diperoleh dengan bukti otentik sehingga mudah dipahami.

HASIL

A. SUMBER DAYA MANUSIA

Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kemajuan suatu lembaga. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu lembaga tidak akan berkembang bahkan bisa lembaga tidak akan berkembang bahkan bisa organisasi yang perlu dijaga. Setiap perusahaan atau lembaga dituntut untuk peka dan siap terhadap perubahan. Dan dalam menghadapi perubahan tersebut tidak lepas dari peran manusia. Sumber daya manusia tersebut dituntut untuk bisa menyesuaikan dengan perubahan lingkungan. Oleh sebab itu, agar dapat menyesuaikan dengan perubahan, SDM tersebut perlu dikembangkan potensi kemampuan dan kualitasnya.⁴

Dalam lingkungan di mana tantangan tenaga kerja terus berubah, undang-undang berubah, dan kebutuhan pemberi kerja berubah, MSDM harus terus berubah dan berkembang. Kekuasaan Konsep dasar bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan hanya sumber daya bisnis. Studi manajemen sumber daya manusia menggabungkan beberapa disiplin ilmu seperti psikologi, sosiologi dan lain-lain. MSDM juga berkaitan dengan desain dan implementasi sistem pencernaan, persiapan karyawan, pengembangan karyawan, manajemen karir, penilaian kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan industrial yang baik. Manajemen sumber daya manusia berurusan dengan semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung mempengaruhi sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk menyediakan organisasi dengan unit kerja yang efisien. Untuk tujuan ini, studi manajemen sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana perusahaan seharusnya memiliki, mengembangkan, mempekerjakan, mengevaluasi dan mempertahankan jumlah (kuantitas) dan jenis (kualitas) karyawan yang tepat.⁵

Di dalam menghadapi perkembangan teknologi yang cepat, sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk bertahan hidup. Kemudahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi juga menyebabkan banyak pesaing-pesaing baru masuk dalam bisnis yang telah dijalani. Kemudahan pesaing-pesaing baru untuk masuk dalam dunia bisnis, mengakibatkan adanya persaingan yang semakin ketat. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan yang diharapkan. Sebelum pengembangan dilaksanakan, perlu dilakukan suatu analisis untuk mengetahui jenis dan metode pengembangan yang dibutuhkan oleh karyawan. Pemilihan metode yang tepat akan membantu dalam kelancaran pelaksanaan.⁶

Di era persaingan global yang ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik. Penekanan pada sumber daya manusia sebagai modal berharga dalam organisasi mencerminkan tekanan lebih pada sumber daya tak berwujud daripada yang nyata. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Becker, 1964) bahwa investasi sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi baik dalam jangka panjang atau pendek.⁷

Pada dasarnya masalah sumber daya manusia berkaitan erat dengan masalah produktivitas tenaga kerja itu sendiri. Jika diukur dari produktivitasnya keadaan sumberdaya manusia Indonesia kualitasnya masih tergolong rendah, (Nopirin 1997). Sumber Daya Manusia harus dapat diubah menjadi suatu asset keterampilan yang bermanfaat bagi pembangunan (Manullang, 1981). Apabila seseorang akan mengerjakan suatu pekerjaan tertentu yang asing atau baru baginya, maka teras perlulah terlebih dahulu mempelajari cara bagaimana mengerjakan pekerjaan tersebut. Hampir tidak ada seseorang yang mampu melaksanakan sesuatu tugas dengan baik bilamana tidak dipelajarinya terlebih dahulu sungguhpun pekerjaan itu nampaknya mudah, misalnya mengetik surat, seseorang yang belum mempunyai pengalaman selalu mengalami kesukaran dalam melaksanakannya.⁸

B. Strategi

Perusahaan harus mengubah strategi pengelolaan sumber dayanya agar tidak kritis melainkan memutuskan bagaimana manusia dalam persaingan global jika ingin bertahan dan bahkan dapat berpartisipasi dalam pasar tunggal ASEAN dan pasar global. Lebih banyak peran diperlukan sebagaimanajemen sumber daya manusia untuk mempengaruhi perubahan dalam manajemen, karena sumber daya manusia dipandang sebagai komponen penting dalam mencapai keunggulan kompetitif perusahaan.⁹

Isu strategis yang dihadapi oleh Negara kita saat ini adalah masalah MEA (Masyarakat Ekonomi Asean), adalah sebuah istilah kerjasama regional yang disepakati oleh negara-negara yang tergabung dalam organisasi ASEAN. Salah satu kerja samaregional dalam MEA tersebut adalah masalah perdagangan bebas, dimana persaingan diantara negara-negara yang tergabung dalam MEA relatif bebas hambatan dalam menawarkan produk yang dihasilkan oleh masing-masing negara.¹⁰

Strategi pada dasarnya adalah suatu teori tentang bagaimana mencapai sasaran perusahaan. Secara konvensional, perusahaan menjalankan kinerjanya berdasarkan laporan finansial di masa yang lalu. Namun para peneliti kini telah menemukan pengukuran yang tepat untuk pengukuran jangka panjang dan benar adalah melalui strategi. Dengan menggunakan Balanced Scorecard, perusahaan menjalankan kinerjanya berangkat dari strategi, ukuran finansial dan non finansialnya diturunkan dari strategi, visi dan misi perusahaan. Human Resources Scorecard seperti halnya Balanced Scorecard, scorecard-nya diturunkan dari strategi perusahaan yang berkenaan dengan sistem sumber daya manusia. Perusahaan menggunakan scorecard untuk manajemen kinerjanya menjadikan strategi sebagai kunci pusat manajemen proses dan sistem (Kaplan dan Norton,2000).¹¹

C. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja.¹²

Kinerja karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi. Bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung. Banyak faktor-faktor yang juga memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja. Definisi kinerja karyawan menurut Kusriyanto (1991)

dalam Mangkunegara (2012:9) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).¹²

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif (Mathis, 2000). Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, gaji atau upah minim, motivasi dan juga ketidakpuasan dalam bekerja.¹³

Salah satu yang menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. Jika kinerja karyawannya baik, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat, tetapi jika kinerja karyawannya buruk maka yang terjadi adalah sebaliknya. Dengan demikian, perusahaan harus meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawannya. Menurut Marwansyah (2010: 229) kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seseorang yang berkenaan dengan tugastugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Gani (2009: 221), kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan karyawan kepada organisasi dimana ia bekerja sebagai karyawan. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented atau non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu dan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu kegiatan dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan yang tertuang dalam perencanaan strategis perusahaan dan kinerja dalam organisasi dianggap sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari kelompok yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan (Fahmi, 2015: 2) Menurut Sukmawati (2008: 179), kinerja adalah mempengaruhi seberapa banyak seseorang memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif dan tingkat prestasi seseorang dalam suatu organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas Menurut Kaswan (2015: 156) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi, etika kerja, desain pekerjaan, rekan kerja dan dukungan dari organisasi yang mencakup pelatihan dan pengembangan. Menurut Ivancevich dalam Juni (2015:270) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah variabel individu seperti mental, pengalaman dan latar belakang, variabel psikologi seperti sikap dan perilaku, maupun variabel organisasi seperti jenis pekerjaan dan gaya kepemimpinan Kinerja karyawan diukur sesuai standar dari organisasi tersebut. Mondy & Noe dalam Juni (2015: 271) menyatakan pengukuran kinerja dapat dilihat dan dilakukan dengan beberapa dimensi yaitu: 1. Kualitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) 2. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) 3. Kemandirian (*Dependability*) 4. Inisiatif (*Initiative*) 5. Adaptabilitas (*Adaptability*).¹⁴

PEMBAHASAN

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Fokus utama Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan. Agar produktifitas perusahaan berjalan lancar diperlukan tenaga kerja yang sesuai dengan prinsip "the right man in the right place". Sejalan dengan itu maka langkah awal yang menjadi kunci utama yaitu proses rekrutmen dan seleksi untuk merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya. Manajemen sumber daya manusia haruslah terdiri dari aktifitas-aktifitas yang terkait. yang meliputi fungsi perencanaan dan analisis sumber daya manusia, kesetaraan kesempatan bekerja, perekrutan pengembangan sumber daya manusia, kompensasi dan keuntungan, kesehatan, keselamatan dan keamanan, hubungan tenaga kerja dan buruh (Mathis, Jackson, 2001:12).¹⁵

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Strategi sumber daya manusia (SDM) merupakan pendekatan yang terintegrasi dan berorientasi jangka panjang untuk mengelola karyawan agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Strategi ini mencakup proses perencanaan, rekrutmen, pengembangan, retensi, hingga pengelolaan kinerja karyawan, yang selaras dengan visi dan misi organisasi. Dengan strategi SDM yang efektif, perusahaan dapat membangun daya saing melalui tim yang produktif, adaptif, dan berorientasi pada inovasi. SDM yang dikelola dengan baik adalah kunci keberhasilan jangka panjang bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

1. Cahya AD, Rahmadani DA, Wijiningrum A, Swasti FF. Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME J Manag.* 2021;4(2):230-242. doi:10.37531/yume.vxix.861
2. Suryani, Rindaningsih I, Hidayatulloh. Systematic Literature Review (SLR): Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *J Pendidik dan Ris Ilmu Sains.* 2023;2(3):363-370. <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/perisai>
3. Gustiana R. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi.* 2022;3(6):657-666. <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107/670>
4. Maghfiroh A. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *J Ilm Ekon Islam.* 2021;7(1):403. doi:10.29040/jiei.v7i1.2138
5. Amelia A, Manurung KA, Purnomo DB. Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimb Kampus J Pendidik dan Agama Islam.* 2022;21(2):128-138. doi:10.47467/mk.v21i2.935
6. Dipang L. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Emba.* 2013;1(3):1080-1088.
7. Kalangi R. Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja aparat sipil negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *J LPPM Bid EkoSosBudKum (Ekonomi* 2015;2:1-18. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lppmekosobudkum/article/view/9296%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lppmekosobudkum/article/download/9296/8870>
8. Maulyan FF. Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *J Sain Manaj.* 2019;1(1):40-50. <http://ejournal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.
9. Shabrina AN, Fauzi A, Wibowo A, et al. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *J Ilmu Manaj Terap.* 2023;4(3):1-6. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
10. Juliansyah E. Strategi Pengembangan Sumber Daya Perusahaan Dalam Meningkatkan Kinerja PDAM Kabupaten Sukabumi. *J Ekon.* 2017;3(2):19-37.
11. Orang M. Jebi 1. 2020;05(01):15-18.
12. Lestary L, Harmon. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Detail Part Manufacturing Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Ris Bisnis Investasi.* 2017;3(2):94-103.
13. Dahri I, Putra P. Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *At-Tamwil J Islam Econ Financ.* 2024;3(1):52-66. doi:10.33558/attamwil.v3i1.9604
14. Lucky R, Nur Falah I, Pramudia S, Ariska Lubis Y, Yustisiwo Y, Ayu Sharhana Z. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *J Ilmu Multidisplin.* 2022;1(1):287-296. doi:10.38035/jim.v1i1.39
15. Setiani B. Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan. *Manaj sumber daya Mns.* 2013;1(1):41.