



## Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi

Acep Samsudin<sup>1</sup>, Johannes Baptista Brian<sup>2</sup>, Riska Amanda<sup>3</sup>, Valiza Eka Putri<sup>4</sup>  
Yoghananda Dec'caprio<sup>5</sup>

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas  
Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur<sup>12345</sup>

### Abstract

Received: 12 Juni 2024  
Revised: 26 Juni 2024  
Accepted: 13 July 2024

*Human Resource Management (HRM) plays a central role in achieving organizational goals effectively and efficiently. This abstract discusses HR concepts, functions, and applications with a focus on its role in supporting organizational goals. The concept of HRM involves the strategic alignment of an organization's workforce with its mission and vision. HRM functions include recruitment, selection, training, performance evaluation and employee development. HR practice applications include creating a supportive work environment, enhancing employee engagement, and promoting diversity and inclusion. Effective and efficient utilization of HRM principles contributes to increased productivity, employee satisfaction, and ultimately organizational success. The purpose of this research is to study the concepts, functions, and applications of HRM. Human resource management is the planning, implementation, and administration of human resources effectively and efficiently to achieve the goals of an organization. As one of the resources of an organization, human resources have a very important role in achieving organizational goals..*

**Keywords:** *human resource management, concept of human resource management, functions of human resource management, effectiveness, efficiency*

(\*) Corresponding Author: [22042010153@student.upnjatim.ac.id](mailto:22042010153@student.upnjatim.ac.id),  
[22042010170@student.upnjatim.ac.id](mailto:22042010170@student.upnjatim.ac.id),  
[22042010172@student.upnjatim.ac.id](mailto:22042010172@student.upnjatim.ac.id),  
[22042010186@student.upnjatim.ac.id](mailto:22042010186@student.upnjatim.ac.id)

**How to Cite:** Samsudin, A., Brian, J., Amanda, R., Putri, V., & Dec'caprio, Y. (2024). Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 28-39. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13848195>

## PENDAHULUAN

Mengingat sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam terselenggaranya seluruh kegiatan institusi atau organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuannya, maka yang paling krusial dalam mencapai tujuan yang maksimal adalah dimulai dari faktor yang paling membantu pencapaiannya. Oleh karena itu, upaya untuk menghasilkan sumber daya manusia yang produktif harus dilaksanakan melalui pengelolaan atau pengembangan. Seorang karyawan lebih siap untuk menghadapi dan berhasil menyelesaikan tugasnya di masa depan ketika pengembangan atau manajemen sumber daya manusia efektif. Pencapaian dan kemampuan seorang pekerja akan semakin sulit dipahami jika mereka terus hanya mengandalkan sumber daya yang mereka miliki tanpa mengikuti program pelatihan atau pengembangan.

Untuk mencapai tujuannya, organisasi memerlukan berbagai sumber daya. Dimulai dengan keuangan, informasi, mekanik, dan sumber daya manusia. Setiap sumber daya mempunyai tugas dan tujuan tertentu. Sumber daya ini akan bekerja sama dan berinteraksi sebagai suatu sistem untuk mencapai tujuan dengan cepat dan efektif.

Menurut perspektif sistem, manajemen sumber daya manusia merupakan komponen organisasi yang merupakan suatu sistem yang lebih besar. Hasilnya, kontribusi inisiatif sumber daya manusia akan dinilai dalam kaitannya dengan produktivitas organisasi. Model manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan sistem terbuka yang terdiri dari komponen-komponen yang terhubung.

Sebagai salah satu sumber daya suatu organisasi, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam tercapainya tujuan organisasi. Tercapai atau tidaknya sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan atau kegagalannya. Manusia merupakan perencana, pelaku, dan turut menentukan tercapainya tujuan organisasi; oleh karena itu, mereka selalu dominan dan terlibat aktif dalam seluruh aktivitas organisasi.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi. Dengan demikian pengelolaan, pengorganisasian, dan pendayagunaan sumber daya manusia akan terlaksana sesuai dengan harapan. Sehingga dapat beroperasi secara efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

## **KAJIAN PUSTAKA**

Manajemen SDM sebagaimana didefinisikan oleh (Arif Yusuf Hamali 2018, 2) adalah pendekatan strategis terhadap pengelolaan sumber daya, motivasi, dan pengembangan organisasi.

Sebagaimana dikemukakan oleh (Prasadjia Ricardianto 2018, 15), manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan ilmiah atau metodologis untuk mengawasi hubungan dan fungsi sumber daya (tenaga kerja) yang berada di bawah kepemilikan individu. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa sumber daya ini dimanfaatkan secara optimal, dengan tujuan memberikan manfaat bagi organisasi, karyawannya, dan masyarakat luas.

Manajemen sumber daya manusia sebagaimana didefinisikan oleh (H. Suparyadi 2015, 2) adalah suatu sistem yang berupaya memberikan pengaruh terhadap sikap, perilaku, dan produktivitas personel dengan tujuan memperoleh kontribusi mereka yang paling efektif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Sebagaimana dinyatakan oleh Bray dan Rue (2015, 2), manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan strategis dan pelaksanaan operasi yang berkaitan dengan akuisisi dan koordinasi personel.

MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan pengembangan tenaga kerja, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan dengan tujuan mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara 2016, 7).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa MSDM ialah suatu pendekatan atau praktik yang melibatkan pengelolaan serta pengaturan sumber daya manusia pada suatu organisasi dengan tujuan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi atas memenuhi tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia mencakup serangkaian fungsi, konsep, dan penerapan yang berpusat pada pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, seleksi, pelatihan, dan pembentukan lingkungan kerja yang produktif yang kondusif bagi pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia, pada dasarnya, berkaitan dengan konsepsi strategis, pelaksanaan, dan peningkatan tenaga kerja suatu organisasi untuk mencapai hasil yang menguntungkan.

## **METODE PENELITIAN**

Kajian dalam penelitian ini ialah Konsep, Fungsi, dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif dan Efisien untuk Mencapai Tujuan Organisasi.

Penelitian ini dibuat mempergunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus sebagai desainnya. Studi kasus akan memungkinkan untuk analisis mendalam tentang konsep, fungsi, dan aplikasi manajemen sumber daya manusia pada konteks organisasi atau perusahaan dipilih sebagai objek studi kasus karena sebagian besar dominan mengimplementasikan praktik MSDM.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengumpulkan dokumen data operasional, laporan produksi, dan kebijakan perusahaan guna mendapat pemahaman yang lebih baik mengenai implementasi konsep MSDM. Data kualitatif dari dokumen laporan produksi dan data internal dianalisis untuk mengukur indikator-indikator efisiensi, produktivitas, dan kualitas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan dari manajemen SDM ialah memastikan bahwa organisasi dapat mengelola dan memanfaatkan potensi karyawan secara efektif dan efisien guna memenuhi tujuan strategisnya. Melalui manajemen SDM yang baik, organisasi berupaya untuk merencanakan, mengembangkan, serta memelihara kekuatan kerja yang kompeten dan termotivasi. Ini mencakup memastikan bahwa peran dan tanggung jawab karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta menyediakan pelatihan dan pengembangan yang diperlukan guna menaikkan kinerja dan kemampuan mereka.

Manajemen SDM juga bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan, mendorong keterlibatan, dan mempromosikan keragaman serta inklusi. Selain itu, tujuan manajemen SDM juga melibatkan aspek pengelolaan konflik, pemeliharaan hubungan kerja yang positif, dan pemenuhan kebutuhan karyawan. Tujuan manajemen sumber daya manusia berbeda antar perusahaan. Ulrich dan Lake (1990) berpendapat bahwa penerapan sistem manajemen sumber daya manusia dapat berfungsi sebagai aset bagi organisasi, memungkinkan organisasi tersebut mempertahankan proses pembelajaran dan memanfaatkan peluang yang muncul.

Cushway berpendapat bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memberikan panduan kepada manajemen dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang menjamin staf organisasi menjadi tenaga kerja yang ditandai dengan kinerja yang patut dicontoh, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, dan kepatuhan yang sah terhadap tanggung jawab profesional mereka. Menerapkan dan memelihara semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi adalah tujuan berikut.

Secara keseluruhan, tujuan manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah untuk memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi melalui partisipasi personel sumber daya manusia (SDM). Hal ini tidak hanya membutuhkan personel yang kompeten dan mahir, namun juga individu yang memiliki niat dan ketekunan yang tulus untuk beroperasi dengan efektivitas dan efisiensi yang optimal. Namun manajemen sumber daya manusia secara khusus bertujuan untuk mencapai tujuan-tujuan berikut:

- 1) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi proses perekrutan, seleksi, sistem insentif, serta pengembangan manajemen dan aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan perusahaan.

- 2) Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan atau pegawai adalah stakeholder dalam perusahaan yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan Bersama.
- 3) Memastikan bahwa persamaan kesempatan tersedia untuk semua, artinya ada keterkaitan saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan.
- 4) Memastikan bahwa karyawan atau pegawai dinilai serta dihargai atas apa yang telah dikerjakan dan dicapai.
- 5) Mempertahankan serta memperbaiki kesejahteraan fisik serta mental pegawai atau karyawan.
- 6) Menciptakan iklim yang humanis, harmonis, serta produktif yang dapat dipertahankan antara manajemen dengan karyawan atau pegawai.

Dengan demikian, tujuan utama manajemen SDM adalah mencapai keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kebahagiaan serta perkembangan karyawan, yang pada gilirannya dapat mengarah pada kesuksesan jangka panjang baik bagi organisasi maupun individu yang bekerja di dalamnya.

### **Tantangan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen SDM merupakan elemen kunci dalam kelangsungan dan pertumbuhan organisasi di era globalisasi yang terus berkembang. Namun, tantangan yang dihadapi oleh para praktisi SDM semakin kompleks seiring dengan perubahan dinamis dalam lingkungan kerja. Tulisan ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis beberapa tantangan kritis yang dihadapi oleh manajemen SDM dalam konteks globalisasi saat ini. Dalam konteks globalisasi yang terus berkembang, manajemen SDM dihadapkan pada sejumlah tantangan yang kompleks dan serbaguna. Salah satu tantangan utama adalah adanya perubahan demografis yang signifikan di tempat kerja, yang meliputi perbedaan generasi, preferensi kerja yang beragam, serta ekspektasi yang berubah terkait dengan keseimbangan kerja-hidup. Para praktisi SDM perlu secara cermat mengelola kebutuhan dan harapan dari beragam kelompok ini, sambil memastikan terciptanya lingkungan kerja inklusif yang dapat mendorong kinerja optimal dan kesejahteraan karyawan. Tantangan dalam manajemen sumberdaya manusia sendiri ada tiga yaitu:

#### **Tantangan Lingkungan**

Tantangan lingkungan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup perubahan dalam lingkungan eksternal yang dapat memengaruhi strategi SDM suatu organisasi. Hal ini termasuk perubahan dalam regulasi pemerintah, perkembangan ekonomi, perkembangan teknologi, dan perubahan demografis di pasar tenaga kerja. Dalam menghadapi tantangan ini, praktisi MSDM perlu memastikan bahwa strategi SDM mereka selaras dengan tuntutan lingkungan eksternal, sehingga organisasi dapat tetap adaptif dan berkelanjutan.

Berikut adalah contoh tantangan manajemen sumber daya manusia dari aspek lingkungan:

#### ***Perkembangan Teknologi***

Perkembangan teknologi telah memberikan dampak signifikan pada manajemen SDM. Tantangan terkait dengan adaptasi terhadap teknologi baru dan penggunaannya dalam merekrut, mengelola, dan mengembangkan karyawan menjadi fokus utama dalam mempertahankan daya saing. Perlu adanya upaya terus-menerus untuk meningkatkan literasi digital dan kemampuan adaptasi untuk memastikan bahwa organisasi dapat mengintegrasikan teknologi secara efektif dalam strategi SDM mereka. Individu yang kekurangan keterampilan akan perkembangan teknologi ini menjadi

hambatan utama dalam merekrut dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Perkembangan teknologi dan perubahan dinamika industri mempercepat kebutuhan akan keterampilan yang baru dan diperbarui secara terus-menerus. Praktisi SDM harus menghadapi tantangan ini dengan mengembangkan strategi pengembangan karyawan yang progresif, termasuk investasi dalam pelatihan lintas disiplin dan pengembangan keahlian yang relevan dengan perkembangan industri.

Penting untuk memahami bahwa lingkungan eksternal yang dipengaruhi oleh teknologi tidak lagi terbatas pada aspek fisik atau geografis, melainkan juga mencakup dunia digital yang semakin terintegrasi. Hal ini menciptakan tantangan baru yang signifikan bagi praktisi MSDM, seiring dengan munculnya tren seperti revolusi industri 4.0 dan digitalisasi yang mendorong perubahan struktural dan budaya di tempat kerja.

Salah satu aspek utama dari tantangan teknologi dalam MSDM adalah adopsi teknologi yang cepat dan transformatif yang mengubah cara organisasi beroperasi. Perubahan ini mengharuskan praktisi MSDM untuk terus memperbarui pengetahuan mereka tentang perkembangan teknologi terkini dan mengintegrasikan inovasi teknologi ke dalam strategi SDM mereka. Namun, mengadopsi teknologi baru juga dapat menghadirkan hambatan yang signifikan, terutama terkait dengan kesenjangan keterampilan yang mungkin terjadi antara karyawan yang lebih berpengalaman dan mereka yang kurang berpengalaman dalam menggunakan teknologi terbaru. Selain itu, pengaruh teknologi terhadap proses rekrutmen dan seleksi juga menjadi sumber tantangan yang signifikan. Dengan adanya platform daring dan algoritme kecerdasan buatan yang digunakan dalam proses rekrutmen, praktisi MSDM harus memastikan bahwa kebijakan rekrutmen yang diimplementasikan tetap adil dan transparan. Di samping itu, aspek privasi data juga menjadi isu krusial dalam penggunaan teknologi, yang memerlukan praktisi MSDM untuk memastikan bahwa keamanan data pribadi karyawan terjamin sepanjang waktu.

Tantangan lainnya yang berasal dari adopsi teknologi termasuk perubahan dalam kebutuhan keterampilan yang diperlukan, penyesuaian terhadap perubahan dalam budaya kerja yang didorong oleh teknologi, dan pengelolaan perubahan organisasional yang diakibatkan oleh transformasi digital. Oleh karena itu, praktisi MSDM harus dapat mengantisipasi, menyesuaikan, dan merespons dengan cepat terhadap perubahan teknologi yang berkelanjutan, sambil tetap menjaga keseimbangan antara efisiensi teknologi dan kebutuhan karyawan akan keterlibatan, pengembangan, dan kesejahteraan. Dalam era yang didorong oleh teknologi, manajemen SDM yang berhasil adalah mereka yang mampu memanfaatkan potensi teknologi secara efektif, sambil mempertahankan hubungan manusiawi yang mendalam dengan karyawan mereka.

### ***Regulasi Ketenagakerjaan***

Tantangan lain yang signifikan adalah evolusi regulasi ketenagakerjaan dan kepatuhan yang semakin kompleks di tingkat internasional. Praktisi SDM harus terus memperbarui pengetahuan mereka mengenai peraturan-peraturan ini untuk memastikan kepatuhan penuh organisasi terhadap standar hukum yang berlaku, sambil tetap mengamankan kebijakan internal yang mempromosikan kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan bisnis.

Di era globalisasi yang kompleks, evolusi regulasi ketenagakerjaan menjadi tantangan penting bagi praktisi SDM. Perubahan dalam kebijakan pemerintah, baik di tingkat nasional maupun internasional, seringkali memiliki dampak yang signifikan terhadap strategi SDM dan praktik pengelolaan tenaga kerja. Oleh karena itu, para praktisi SDM harus memperhatikan perubahan regulasi yang berlaku dan berpotensi

memengaruhi berbagai aspek manajemen SDM, termasuk proses rekrutmen, kebijakan kompensasi, manajemen kinerja, dan pengaturan jam kerja.

Dalam konteks yang semakin terhubung secara global, perbedaan dalam regulasi ketenagakerjaan antarnegara dapat memunculkan kompleksitas yang signifikan bagi organisasi multinasional. Para praktisi SDM harus memahami perbedaan dalam regulasi ketenagakerjaan di berbagai negara di mana organisasi beroperasi. Mereka perlu memastikan bahwa kebijakan dan praktik manajemen SDM sesuai dengan persyaratan hukum yang berlaku di setiap negara tersebut, sambil mempertahankan konsistensi dan kesesuaian dengan budaya perusahaan secara global. Selain itu, kepatuhan terhadap standar hukum yang berlaku juga memerlukan ketelitian dalam pelaksanaan kebijakan internal. Praktisi SDM harus memastikan bahwa kebijakan perusahaan tidak hanya mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku, tetapi juga mempromosikan keadilan, kesejahteraan karyawan, dan keberlanjutan bisnis jangka panjang. Hal ini termasuk memastikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan inklusif, serta mengimplementasikan praktik bisnis yang bertanggung jawab secara sosial.

Menghadapi tantangan evolusi regulasi ketenagakerjaan yang kompleks, praktisi SDM perlu mengadopsi pendekatan proaktif dalam pemantauan dan penyesuaian terhadap perubahan hukum yang terus-menerus. Mereka perlu berkolaborasi dengan tim hukum internal atau eksternal untuk memastikan pemahaman yang mendalam tentang perubahan regulasi dan dampaknya terhadap praktik SDM. Dengan demikian, praktisi SDM dapat memastikan bahwa organisasi tetap patuh terhadap aturan hukum yang berlaku sambil mempertahankan nilai-nilai etika dan keberlanjutan yang merupakan landasan dari manajemen SDM yang berkelanjutan.

### ***Tantangan Organisasional***

Tantangan organisasional dalam MSDM meliputi berbagai aspek seperti struktur organisasi yang kompleks, budaya perusahaan yang kuat, dan perubahan dalam strategi bisnis. Praktisi MSDM dihadapkan pada tugas mengintegrasikan strategi SDM dengan tujuan organisasi, sambil memastikan bahwa kebijakan dan praktik SDM mendukung budaya perusahaan yang diinginkan dan mempromosikan kinerja yang unggul. Tantangan ini juga dapat meliputi pengelolaan perubahan organisasional dan transformasi budaya untuk mencapai adaptasi yang diperlukan dalam konteks dinamis organisasi.

Contoh tantangan manajemen sumber daya manusia dari aspek organisasional adalah serikat pekerja. Serikat pekerja telah lama menjadi elemen yang signifikan dalam dinamika hubungan industri, memainkan peran krusial dalam membentuk kebijakan ketenagakerjaan dan perlindungan hak-hak karyawan. Namun, dalam konteks manajemen sumber daya manusia (MSDM), serikat pekerja sering kali dihadapi sebagai tantangan organisasional yang kompleks. Tulisan ini bertujuan untuk menganalisis peran serikat pekerja sebagai tantangan dalam MSDM, sambil mengeksplorasi strategi yang dapat diadopsi oleh manajemen untuk mengelola hubungan industri yang sehat dan produktif.

Serikat pekerja seringkali muncul sebagai kekuatan yang dapat memengaruhi keputusan organisasional, terutama terkait dengan kebijakan kompensasi, kondisi kerja, dan tuntutan karyawan. Tantangan ini dapat mencakup tekanan untuk meningkatkan upah, memperbaiki kondisi kerja, dan memperjuangkan keamanan kerja yang lebih baik, yang kadang-kadang dapat bertentangan dengan strategi bisnis dan keberlanjutan finansial organisasi. Selain itu, serikat pekerja juga dapat memicu pergeseran dalam

dinamika budaya organisasi, menghadirkan tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang antara kepentingan karyawan dan kepentingan organisasional. Konflik yang muncul antara manajemen dan serikat pekerja dapat memengaruhi produktivitas dan motivasi karyawan secara keseluruhan, mengancam keharmonisan dan kestabilan operasional organisasi. Dalam mengatasi tantangan serikat pekerja, strategi manajemen sumber daya manusia yang proaktif menjadi penting. Pendekatan komunikatif yang terbuka dan transparan dapat membantu membangun hubungan yang lebih harmonis antara manajemen dan serikat pekerja. Selain itu, pengembangan kebijakan penghargaan dan pengakuan karyawan yang adil serta dialog terus-menerus antara manajemen dan perwakilan serikat pekerja dapat membantu meminimalkan konflik dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif.

Kesimpulannya, serikat pekerja, meskipun merupakan tantangan organisasional dalam MSDM, dapat dikelola dengan efektif melalui pendekatan yang berbasis pada dialog, kemitraan, dan keadilan. Dengan memahami kepentingan dan kebutuhan karyawan serta mengadopsi strategi yang responsif dan inklusif, manajemen dapat menciptakan hubungan industri yang sehat dan berkelanjutan, yang pada akhirnya akan mendukung pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

### ***Tantangan Individual***

Tantangan individual dalam MSDM mencakup kebutuhan karyawan, kepuasan kerja, dan pengembangan karier. Praktisi MSDM harus memahami motivasi, nilai, dan harapan individu di tempat kerja serta memastikan bahwa kebijakan dan program SDM mampu memenuhi kebutuhan personal dan profesional karyawan. Hal ini termasuk pengembangan program pengembangan karyawan yang relevan, promosi kesejahteraan mental dan fisik, serta penciptaan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka.

Contoh tantangan manajemen sumber daya manusia dari aspek individu adalah produktivitas individu. Tantangan individual dalam konteks produktivitas individu mencakup sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan kontribusi karyawan di tempat kerja. Beberapa tantangan ini meliputi motivasi yang rendah, ketidakseimbangan kerja-hidup, kelelahan, dan kurangnya pengembangan keterampilan yang relevan. Dalam menghadapi tantangan ini, strategi konkret dapat diadopsi untuk meningkatkan produktivitas individu dan mendorong kinerja yang lebih optimal.

Salah satu sumber tantangan produktivitas adalah ketidakcocokan keterampilan, di mana adanya kesenjangan antara kebutuhan keterampilan organisasi dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dapat menghambat kemampuan organisasi untuk mencapai sasaran kinerja yang diinginkan. Disorientasi dalam peran dan tanggung jawab juga dapat menghalangi produktivitas dengan menciptakan ambiguitas yang dapat mengganggu fokus dan motivasi karyawan. Sementara itu, ketidakpuasan kerja dapat menghasilkan sikap yang kurang bersemangat dan kurangnya komitmen terhadap tujuan organisasi, yang berpotensi menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Selain itu, ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, sering kali diakibatkan oleh tekanan kerja yang berlebihan atau kurangnya fleksibilitas dalam mengatur waktu kerja, juga dapat menyebabkan stres dan kelelahan yang pada akhirnya menurunkan produktivitas. Kurangnya kesejahteraan karyawan, baik dari segi fisik maupun mental, juga dapat menjadi hambatan serius dalam mencapai produktivitas yang optimal, dengan memicu absensi yang tinggi dan kinerja yang menurun.

Seorang manajer sumberdaya manusia pada dasarnya bisa menanggulangi tantangan ini. dengan solusi yang tepat terhadap tantangan yang tepat maka produktifitas

karyawan diharapkan bisa meningkat. Berikut beberapa tantangan produktifitas yang umum terjadi serta solusinya secara umum:

1. Tantangan motivasi rendah
2. Ketidakseimbangan kerja-hidup
3. Kelelahan dan kesejahteraan
4. Kurangnya pengembangan keterampilan

Dengan mengimplementasikan strategi ini secara holistik, organisasi dapat membantu karyawan mengatasi tantangan individual yang dapat menghambat produktivitas mereka. Memahami kebutuhan dan preferensi karyawan serta menyesuaikan praktik manajemen SDM dengan strategi yang berfokus pada kesejahteraan dan pengembangan individu akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang berdaya saing dan mempromosikan pertumbuhan baik secara personal maupun profesional.

### **Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Organisasi Merencanakan SDM**

Kegiatan ini melibatkan perencanaan strategis sumber daya manusia berlandaskan kebutuhan organisasi, termasuk perencanaan kebutuhan tenaga kerja, analisis posisi, perencanaan suksesi, serta pengembangan rencana pengembangan karier yang terintegrasi. Ini juga mencakup perencanaan kebijakan SDM yang mengarah pada penciptaan lingkungan kerja yang produktif dan inklusif. Perencanaan strategis sumber daya manusia merupakan fondasi penting dalam menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang berkinerja tinggi dan berdaya saing. Dalam konteks ini, aktivitas perencanaan strategis sumber daya manusia melibatkan langkah-langkah yang mendalam dan komprehensif untuk memahami kebutuhan organisasi, merencanakan pengelolaan sumber daya manusia, dan mengantisipasi tantangan yang mungkin dihadapi organisasi di masa depan.

### **Mengangkat dan Memberhentikan Karyawan**

Kegiatan ini melibatkan proses perekrutan, seleksi, serta penempatan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan keterampilan yang dibutuhkan. Di sisi lain, proses pengakhiran hubungan kerja meliputi pengelolaan pemutusan hubungan kerja, pensiun, atau pemutusan kontrak, yang memerlukan perhatian pada prosedur hukum, keseimbangan emosional, dan pemeliharaan citra perusahaan. Proses perekrutan melibatkan strategi untuk menarik kandidat potensial yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini mencakup perumusan strategi pemasaran pekerjaan, penyusunan deskripsi pekerjaan yang menarik, penyebaran pengumuman lowongan, serta penyaringan dan penilaian awal terhadap kandidat yang memenuhi syarat.

Proses seleksi kemudian melibatkan penilaian yang lebih mendalam terhadap kandidat melalui wawancara, tes, dan penilaian keterampilan, dengan tujuan untuk memilih karyawan terbaik yang sesuai dengan kebutuhan posisi yang tersedia. Setelah itu, penempatan karyawan dilakukan dengan memastikan bahwa karyawan tersebut ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, serta keahlian mereka, serta memfasilitasi integrasi mereka ke dalam tim dan budaya kerja organisasi.

### **Menentukan Upah dan Tunjangan**

Kegiatan ini melibatkan penentuan skala upah, bonus, dan tunjangan lainnya sesuai dengan kebijakan perusahaan dan standar industri. Hal ini melibatkan evaluasi pekerjaan, analisis kesejahteraan pasar, serta penyusunan paket kompensasi yang adil dan kompetitif untuk memastikan retensi karyawan dan motivasi yang optimal. Selain

itu, analisis kesejahteraan pasar memungkinkan perusahaan untuk memahami tren upah dan tunjangan di industri yang relevan.

Dengan membandingkan paket kompensasi perusahaan dengan praktik industri terkini, manajer sumber daya manusia dapat menentukan apakah perusahaan memberikan kompensasi yang kompetitif dan menarik bagi karyawan potensial, serta apakah itu memadai untuk mempertahankan karyawan yang ada. Berdasarkan evaluasi pekerjaan dan analisis kesejahteraan pasar, manajer sumber daya manusia kemudian dapat menyusun paket kompensasi yang sesuai dengan kebijakan perusahaan dan standar industri. Paket kompensasi ini harus mempertimbangkan berbagai elemen, termasuk gaji dasar, tunjangan kesehatan, program pensiun, insentif kinerja, serta manfaat tambahan lainnya. Dengan menyusun paket kompensasi yang adil dan kompetitif, perusahaan dapat meningkatkan retensi karyawan yang baik dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

### **Mengevaluasi Kinerja dan Melakukan Pengembangan Karier**

Kegiatan ini melibatkan penilaian kinerja karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, memberi umpan balik yang konstruktif, serta merancang rencana pengembangan karier yang mencakup pelatihan, peningkatan keterampilan, dan peluang mobilitas vertikal atau lateral. Ini juga melibatkan identifikasi kebutuhan pengembangan individu dan penciptaan rencana pengembangan yang disesuaikan dengan tujuan organisasi dan aspirasi karier karyawan. Identifikasi kebutuhan pengembangan individu juga merupakan bagian integral dari aktivitas ini.

Dengan memahami kebutuhan dan aspirasi individu, manajer sumber daya manusia dapat merancang rencana pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan ambisi karier karyawan. Dengan demikian, manajer dapat memastikan bahwa rencana pengembangan tidak hanya mendukung tujuan organisasi, tetapi juga memotivasi karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka dalam lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan. Dengan mengintegrasikan evaluasi kinerja, umpan balik yang konstruktif, dan rencana pengembangan karier yang terarah, manajer SDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kinerja yang optimal dan pertumbuhan karier yang berkelanjutan bagi setiap karyawan.

### **Mengadakan Pelatihan dan Pengembangan**

Kegiatan ini melibatkan identifikasi kebutuhan pelatihan, perencanaan program pelatihan yang efektif, dan implementasi sesi pelatihan yang dirancang khusus untuk menaikkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Manajer SDM bekerja untuk mengevaluasi efektivitas program pelatihan, memastikan relevansi dengan tujuan bisnis, dan memberikan dukungan yang diperlukan kepada karyawan selama proses pembelajaran. Selanjutnya, perencanaan program pelatihan yang efektif membutuhkan penyusunan rencana yang terperinci untuk menyampaikan materi pelatihan yang relevan dan bermanfaat bagi karyawan. Rencana ini harus mencakup tujuan pelatihan yang jelas, metode pengajaran yang tepat, serta penjadwalan yang memadai untuk memastikan bahwa pelatihan berjalan dengan efektif dan efisien.

Implementasi sesi pelatihan yang dirancang khusus memerlukan fasilitasi yang cermat dan pengawasan yang teliti dari manajer sumber daya manusia. Selama pelatihan, mereka bekerja untuk memastikan bahwa materi yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan, dan bahwa peserta pelatihan mendapatkan dukungan yang diperlukan guna memahami serta menerapkan keterampilan yang dipelajari. Selain itu, evaluasi efektivitas program pelatihan merupakan tahap penting dalam memastikan bahwa investasi dalam pelatihan memberikan hasil yang diinginkan.

Manajer sumber daya manusia melakukan evaluasi untuk menilai dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan dan mencocokkan hasilnya dengan tujuan bisnis yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, mereka dapat mengukur keberhasilan program pelatihan dan membuat perbaikan yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas pelatihan di masa mendatang.

### **Memastikan Kesejahteraan Karyawan**

Kegiatan ini mencakup perancangan program kesejahteraan karyawan, termasuk asuransi kesehatan, program kesehatan dan kebugaran, cuti yang fleksibel, dan fasilitas lainnya yang meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Manajer SDM bertanggung jawab untuk memastikan bahwa kebijakan dan program kesejahteraan yang ditawarkan memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan, sambil tetap sesuai dengan strategi organisasi. Perancangan program kesejahteraan karyawan meliputi berbagai komponen seperti asuransi kesehatan, termasuk perlindungan medis dan rawat inap yang komprehensif, serta akses mudah ke layanan kesehatan yang berkualitas. Selain itu, program kesehatan dan kebugaran mencakup inisiatif yang mendorong gaya hidup sehat dan aktif, seperti program olahraga, konseling kesehatan mental, dan dukungan untuk mengelola stres dan keseimbangan kerja-hidup.

Penyediaan cuti yang fleksibel merupakan bagian penting dari program kesejahteraan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup yang sehat. Kebijakan ini memungkinkan karyawan untuk mengatur waktu mereka dengan lebih fleksibel, sehingga mereka dapat mengatasi tantangan pribadi dan profesional tanpa mengorbankan kesejahteraan mereka.

Manajer sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwasanya kebijakan dan program kesejahteraan yang ditawarkan sesuai dengan strategi organisasi dan nilai-nilai perusahaan. Mereka juga harus memastikan bahwa program kesejahteraan tersebut berkelanjutan dan dapat diakses oleh seluruh karyawan tanpa diskriminasi. Hal ini dapat mencakup penyediaan sumber daya dan informasi yang diperlukan bagi karyawan untuk memanfaatkan program kesejahteraan secara penuh, serta mendengarkan umpan balik karyawan untuk terus meningkatkan program kesejahteraan yang ada.

### **Menerapkan Hubungan Kerja yang Efektif**

Kegiatan ini mencakup manajemen hubungan industri, termasuk komunikasi antara manajemen dan serikat pekerja, negosiasi kontrak kerja, dan penyelesaian konflik yang mungkin timbul. Manajer SDM harus mampu memfasilitasi dialog terbuka, membangun hubungan yang saling menguntungkan antara manajemen dan karyawan, dan memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Penyelesaian konflik yang mungkin timbul merupakan bagian penting lainnya dari manajemen hubungan industri. Manajer sumber daya manusia perlu memiliki keterampilan dalam mengidentifikasi sumber konflik, memfasilitasi dialog konstruktif, dan mencari solusi yang saling menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat. Hal ini membutuhkan pendekatan yang adil dan berkeadilan untuk menyelesaikan konflik secara efektif dan memastikan kelangsungan hubungan yang harmonis di tempat kerja.

Di sisi lain, manajer sumber daya manusia juga harus memastikan bahwa kebijakan yang diterapkan mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Hal ini melibatkan pemahaman mendalam tentang undang-undang tenaga kerja dan regulasi yang relevan, serta penerapan kebijakan yang adil dan sesuai dengan standar hukum yang berlaku. Dengan mengelola hubungan industri dengan hati-hati dan cermat, manajer sumber

daya manusia dapat memastikan bahwasanya hubungan antara manajemen dan serikat pekerja tetap seimbang dan harmonis, yang pada gilirannya akan memastikan lingkungan kerja yang stabil, produktif, dan adil bagi semua pihak yang terlibat. Hal ini juga dapat membantu meminimalkan gangguan operasional dan menciptakan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif di seluruh organisasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan jurnal ini, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran sentral dalam memenuhi tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Konsep manajemen SDM melibatkan penyesuaian strategis tenaga kerja dengan misi dan visi organisasi, sementara fungsi SDM mencakup perekrutan, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karyawan.

Dalam upaya mencapai efektivitas dan efisiensi, aplikasi praktik SDM mencakup penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, peningkatan keterlibatan karyawan, dan promosi keragaman serta inklusi. Dengan menerapkan prinsip-prinsip manajemen SDM secara efektif dan efisien, organisasi dapat menaikkan produktivitas, kepuasan karyawan, serta akhirnya mencapai kesuksesan. Kesimpulannya, manajemen SDM merupakan komponen vital dalam upaya memenuhi tujuan organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, dapat disimpulkan bahwa konsep, fungsi, efektivitas, dan efisiensi saling terkait dan penting untuk memenuhi tujuan organisasi. Konsep manajemen sumber daya manusia melibatkan strategisasi pengelolaan tenaga kerja untuk mengakomodasi visi dan misi organisasi. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karyawan, berperan dalam membangun dan memelihara kekuatan kerja yang kompeten dan termotivasi.

Efektivitas dalam manajemen SDM mencakup pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang optimal. Ini berarti mengelola sumber daya manusia sedemikian rupa sehingga kontribusi karyawan sejalan dengan visi perusahaan. Di sisi lain, efisiensi melibatkan penggunaan sumber daya manusia dengan cara yang paling hemat biaya, termasuk menghindari pemborosan dan memaksimalkan produktivitas.

Dalam rangka memenuhi kesuksesan organisasi, manajemen sumber daya manusia harus mengintegrasikan konsep, fungsi, efektivitas, dan efisiensi ke dalam praktik-praktik sehari-hari. Dengan begitu, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karyawan, meningkatkan keterlibatan, mempromosikan keragaman dan inklusi, serta memastikan bahwasanya sumber daya manusia dipergunakan secara optimal guna memenuhi tujuan yang sudah ditetapkan. Dengan pendekatan yang matang dan terpadu terhadap manajemen sumber daya manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan jangka panjang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bintoro. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Flippo. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>

- Mulyana, M. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Oleh Mumuh Mulyana. *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, 10(2), 164–170.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Unggul , Kreatif , dan Inovatif di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 216–222. <https://doi.org/10.30596/jimb.v22i2.7703>
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>