

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan

Selti Sella^{1*}, Hendra Riofita²

¹⁻²Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan,
Universitas Islam Sultan Syarif Kasim, Indonesia

Alamat: Panam, Jl. HR. Soebrantas No.Km. 15, RW.15, Simpang Baru, Kota Pekanbaru, Riau

Korespondensi penulis: seltisella20232@gmail.com

Abstract. *Human Resource Management (HRM) plays a crucial role in achieving company strategic goals, especially amidst the challenges of globalization and increasingly fierce competition. This journal discusses the importance of effective HR management in creating competitive advantages and improving organizational performance. With a focus on talent development, employee welfare, and good relationships between management and employees, this research shows that good HRM practices can increase employee motivation, productivity, and loyalty. In addition, this journal highlights the need for strategies that are aligned with business goals to ensure that every individual in the organization contributes optimally. Through analysis of various challenges faced by HR management, including work-life balance and global skills development, this journal provides recommendations for increasing the effectiveness of HR management. It is hoped that the results of this research can become a reference for companies in formulating adaptive and innovative HR strategies, so that they can survive and develop in an era full of uncertainty.*

Keywords: *Human Resource Management, Company Performance, and Business Strategy*

Abstrak. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan strategis perusahaan, terutama di tengah tantangan globalisasi dan persaingan yang semakin ketat. Jurnal ini membahas pentingnya pengelolaan SDM yang efektif dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja organisasi. Dengan fokus pada pengembangan talenta, kesejahteraan karyawan, dan hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan, penelitian ini menunjukkan bahwa praktik MSDM yang baik dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Selain itu, jurnal ini menyoroti perlunya strategi yang selaras dengan tujuan bisnis untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi berkontribusi secara maksimal. Melalui analisis berbagai tantangan yang dihadapi oleh manajemen SDM, termasuk keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta pengembangan keterampilan global, jurnal ini memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam merumuskan strategi SDM yang adaptif dan inovatif, sehingga dapat bertahan dan berkembang di era yang penuh ketidakpastian.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Perusahaan, dan Strategi Bisnis

1. LATAR BELAKANG

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, perusahaan dituntut untuk tidak hanya berfokus pada produk dan layanan yang ditawarkan, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan strategis perusahaan. SDM merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena karyawan yang berkualitas dan termotivasi dapat menjadi pendorong utama dalam pencapaian visi dan misi perusahaan.

Hubungan antara manajemen Sumber Daya Manusia dan pencapaian tujuan strategis perusahaan sangatlah erat dan saling mempengaruhi. Manajemen Sumber Daya manusia yang efektif berfungsi sebagai fondasi dalam mengembangkan dan memelihara karyawan yang berkualitas yang merupakan sumber aset terpenting bagi organisasi. Dengan merumuskan strategi SDM yang selaras dengan tujuan bisnis, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian visi dan misi.

Dalam persaingan bisnis yang semakin intensif, perusahaan harus sangat cermat dalam menetapkan strategi produk, harga, promosi, saluran distribusi. Perusahaan juga harus melakukan riset pemasaran untuk dapat terus mengidentifikasi kebutuhan dan keinginan dari pasar sehingga mampu memberikan kepuasan bagi konsumen (Aditya Siregar &Hendra Riofita, 2024). pentingnya pengelolaan SDM yang strategis untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Perusahaan yang mampu mengidentifikasi, merekrut, dan mengembangkan talenta terbaik akan lebih siap menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Selain itu, dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesejahteraan karyawan dan budaya organisasi yang positif, manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, memahami hubungan antara manajemen SDM dan pencapaian tujuan bisnis menjadi sangat penting bagi perusahaan yang ingin bertahan dan berkembang di era yang penuh ketidakpastian ini.

2. PEMBAHASAN

Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Pengertian Manajemen SDM

Manajemen Sumber daya Manusia yang selanjutnya disebut MSDM adalah bagian dari manajemen umum yang membidangi masalah sumber daya manusia yang notabene komponen manajemen yang paling krusial mengingat manusia sebagai gelola secara keseluruhan proses manajemen. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dipahami sebagai proses yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja dalam organisasi, khususnya dalam konteks penggunaan teknologi keuangan syariah (Sharia Fintech) oleh pelanggan MSME (Micro, Small and Medium Enterprises).(Hendra Riofita, 2024).

Secara garis besar pengertian sumber daya manusia dikemukakan (Rian Hidayat & Sardin A. Anwar, 2022) adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal.

sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Tujuan Manajemen SDM

Tujuan manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah untuk mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pertama, manajemen SDM bertujuan untuk memastikan bahwa semua kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan karyawan mendukung pencapaian tujuan strategis dan operasional organisasi. Selain itu, pengembangan karyawan menjadi fokus utama, di mana manajemen SDM berupaya meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Menciptakan lingkungan kerja yang positif juga merupakan tujuan penting, karena suasana kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

Selain itu, manajemen SDM berperan dalam pengelolaan kinerja dengan mengembangkan sistem penilaian yang adil, serta menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas melalui proses rekrutmen yang efektif dan paket kompensasi yang kompetitif. Terakhir, manajemen SDM juga bertanggung jawab untuk membangun hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku.

Dengan demikian, manajemen SDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga pada pengembangan potensi manusia untuk mencapai keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Hendra Riofita, 2023).

Fungsi Manajemen SDM

Sebuah proses yang paling sentral dan bagian dari sistem ialah manajemen sumber daya manusia dikarenakan hal tersebut merupakan rangkaian untuk mencapai sebuah tujuan. Kegiatan ini akan berjalan dengan baik apabila ada pertimbangan terhadap fungsi manajemen itu sendiri. Soetrisno menjelaskan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan rangkaian aktivitas dalam memprediksi tenaga kerja dengan tujuan kebutuhan organisasi dapat terpenuhi dengan baik. Prosesi terwujudnya tujuan tersebut, proses perencanaan itu untuk membuat ketetapan para pekerja yang meliputi organisasi, pengendalian, pengembangan, integrasi, pemeliharaan dan lain-lain.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian ialah serangkaian aktivitas dalam mengelola pegawai dengan cara membuat ketetapan mengenai pembagian tugas pekerjaan, hubungan pekerjaan, pendelegasian, integrasi, serta koordinasi dalam bentuk struktur bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan dan pengadaan ialah aktivitas yang menyajikan petunjuk informasi kepada para pekerja yang berguna untuk menjalin kerja sama antar pegawai dengan tujuan pencapaian visi organisasi dapat dikerjakan secara efektif dan efisien. Pengarahan umumnya dilakukan oleh pemimpin yang dengan kewenangannya memberikan arahan atau brief mengenai semua tugas pokok dan fungsi para pekerja dengan baik. Pengadaan kegiatan ini merupakan proses penempatan serta orientasi pada pekerja atau pegawai baru yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.”

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.”

5. Pengembangan

Pengembangan ialah proses improvisasi kemampuan secara teknis, teori, konsep, serta apapun yang melekat dari para pekerja melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Program ini akan diberikan kepada para pegawai yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan masa kini ataupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi

Kompensasi ialah pemberian balasan jasa secara langsung ataupun tidak langsung yang berupa uang atau barang yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawai sebagai balas jasa. Prinsip organisasi seperti ini ialah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

Strategi Manajemen SDM untuk Mendukung Tujuan Strategi

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam mendukung tujuan strategis perusahaan. Berikut adalah beberapa poin penting terkait strategi SDM yang dapat mendukung tujuan strategis:

- 1. Rekrutmen dan Seleksi:** Manajer SDM bertanggung jawab untuk merekrut dan memilih karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Mempekerjakan individu yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan tujuan strategis perusahaan sangat penting untuk mencapai keberhasilan.
- 2. Pengembangan Karyawan:** Pembelajaran dan pengembangan merupakan bagian integral dari strategi SDM. Manajer SDM harus merancang program pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan karyawan, sehingga mereka dapat berkontribusi lebih baik terhadap tujuan strategis perusahaan.
- 3. Kompensasi dan Tunjangan:** Menyusun strategi kompensasi yang menarik dapat membantu dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas. Paket gaji dan tunjangan yang kompetitif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan strategis.
- 4. Hubungan Karyawan:** Membangun hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas. Strategi hubungan karyawan yang efektif dapat berkontribusi pada produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.
- 5. Keselarasan dengan Strategi Bisnis:** Praktik manajemen SDM harus selaras dengan strategi bisnis perusahaan. Hal ini memastikan bahwa semua tindakan SDM mendukung arah dan tujuan strategis organisasi, sehingga menciptakan keunggulan kompetitif.

Dengan menerapkan strategi-strategi ini, manajemen SDM dapat berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan strategis perusahaan dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Hubungan Antara Manajemen SDM dan Kinerja Perusahaan

Hubungan antara Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan kinerja perusahaan sangat penting dan dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1. Peranan Manajemen SDM:** Manajemen SDM bertanggung jawab untuk mengelola pegawai dalam suatu organisasi. Ini termasuk proses rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan promosi. Manajemen yang baik akan memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan dan motivasi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan

baik.

2. **Pengaruh Terhadap Kinerja:** Ketika manajemen SDM berfungsi dengan baik, pegawai cenderung lebih produktif dan berkomitmen. Misalnya, penilaian kinerja yang adil dan objektif dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih keras. Selain itu, promosi jabatan yang tepat dapat memberikan dorongan bagi pegawai untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi.
3. **Hubungan Positif:** Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara manajemen SDM yang efektif dan kinerja perusahaan. Jika pegawai merasa dihargai dan mendapatkan kesempatan untuk berkembang, mereka akan lebih cenderung untuk memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan.
4. **Studi kasus:** Dalam penelitian pelayanan di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau, menunjukkan bahwa profesionalisme pelayanan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kualitas pelayanan. Di perusahaan ini, manajemen SDM yang fokus pada pengembangan karyawan dan peningkatan profesionalisme berujung pada peningkatan kualitas layanan yang diberikan. Ketika kualitas pelayanan meningkat, perusahaan tidak hanya mendapatkan reputasi yang lebih baik di mata pelanggan, tetapi juga mengalami peningkatan dalam penjualan dan pangsa pasar, yang merupakan indikator kinerja perusahaan yang positif (Hendra Riofita, 2018).

Secara singkat, manajemen SDM yang efektif berkontribusi pada kinerja perusahaan yang lebih baik dengan memastikan pegawai termotivasi, terlatih, dan diperlakukan secara adil.

Tantangan Manajemen SDM di Era Globalisasi

Berikut adalah beberapa tantangan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang terjadi di era globalisasi saat ini:

1. **Persaingan untuk Menarik Talenta:** Dengan semakin banyaknya perusahaan yang beroperasi secara global, persaingan untuk mendapatkan karyawan berbakat semakin ketat. Perusahaan harus menawarkan paket kompensasi yang menarik dan lingkungan kerja yang baik untuk menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas.
2. **Keberagaman Budaya:** Globalisasi membawa karyawan dari berbagai latar belakang budaya ke dalam satu organisasi. Manajemen SDM harus mampu mengelola keberagaman ini dengan baik, menciptakan lingkungan yang inklusif, dan memfasilitasi komunikasi yang efektif antar karyawan dari berbagai budaya.
3. **Perkembangan Teknologi:** Teknologi informasi dan komunikasi yang terus berkembang mengubah cara kerja dan interaksi antar karyawan. Manajemen SDM perlu memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk

menggunakan teknologi baru dan mengatasi tantangan terkait privasi dan keamanan data.

4. **Mobilitas Tenaga Kerja:** Pekerja kini lebih mudah berpindah antar negara untuk mencari peluang kerja. Manajemen SDM harus merancang program yang efektif untuk penempatan karyawan di berbagai lokasi dan memahami kebutuhan serta harapan mereka.
5. **Regulasi Ketenagakerjaan yang Beragam:** Setiap negara memiliki peraturan ketenagakerjaan yang berbeda. Perusahaan harus memastikan bahwa mereka mematuhi hukum lokal sambil tetap mempertahankan kebijakan yang konsisten di seluruh operasi global mereka.
6. **Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi:** Dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi, banyak karyawan merasa sulit untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Manajemen SDM perlu menciptakan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan dan membantu mereka mengelola stres.
7. **Pengembangan Keterampilan Global:** Karyawan diharapkan memiliki pengetahuan tentang pasar internasional dan kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Ini memerlukan investasi dalam pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan untuk memastikan karyawan siap menghadapi tantangan global.

Menghadapi tantangan-tantangan ini memerlukan strategi yang inovatif dan adaptif agar organisasi dapat tetap kompetitif dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif (Korri Juita Situmorang Dkk, 2024).

3. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peranan yang sangat vital dalam mencapai tujuan strategis perusahaan, terutama di tengah tantangan globalisasi dan persaingan yang semakin ketat. Pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan, tetapi juga memastikan bahwa karyawan termotivasi, terlatih, dan diperlakukan secara adil. Dalam konteks ini, perusahaan harus mampu menarik dan mempertahankan talenta terbaik, mengelola keberagaman budaya, serta beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang cepat.

Selain itu, hubungan yang baik antara manajemen dan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas, yang pada gilirannya berkontribusi pada produktivitas dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Dengan menyelaraskan praktik manajemen SDM

dengan strategi bisnis, perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Akhirnya, pentingnya pengelolaan SDM yang strategis tidak dapat diabaikan, karena karyawan yang berkualitas dan terlibat secara aktif akan menjadi aset berharga dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang di pasar yang dinamis. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin bertahan dan berkembang di era yang penuh ketidakpastian ini harus mengutamakan pengelolaan SDM yang efektif sebagai bagian integral dari strategi bisnis mereka.

Saran

Perusahaan perlu secara rutin mengevaluasi dan menyesuaikan strategi manajemen SDM mereka agar tetap relevan dengan perubahan dalam lingkungan bisnis. Ini termasuk analisis terhadap tren pasar, kebutuhan karyawan, dan perkembangan teknologi.

Perusahaan disarankan untuk mengembangkan program pelatihan yang berkelanjutan dan relevan dengan kebutuhan industri. Hal ini akan memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tuntutan pasar yang dinamis.

DAFTAR REFERENSI

- Babullah, R. (2024). Mengenal sumber daya manusia (SDM): Pengertian dan fungsinya. *Jurnal Arjuna: Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematik*, 2(4), 187-188.
- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2022). Manajemen sumber daya manusia (Studi kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-Staf: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 392-401.
- Riofita, H. (2018). Analisis pelayanan prima dan kualitas pelayanan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau. *JPEKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen dan Keuangan*, 2(1), 29-48.
- Riofita, H. (2023). Manajemen sumber daya manusia berbasis teknologi informasi dan komunikasi. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 2(11), 51-60.
- Rofita, H. (2024). Peran persepsi peluang dan pengendalian risiko terhadap kemauan merekomendasikan fintech syariah. *Jurnal Ekonomi Indonesia*, 13(2), 137-151.
- Siregar, A., & Riofita, H. (2024). Manajemen strategis dan proses pemasaran (Studi kasus: Cara Xpander melakukan perencanaan dan proses pemasaran). *Peng: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 1025-1033.
- Situmorang, K. J., Tambunan, W. N., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Tantangan sumber daya manusia di era globalisasi. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 894-904.