



---

## PENTINGNYA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI

*The Importance of Human Resource Management (HRM) In Improving Organizational Performance*

**Siti Hapsah Pahira<sup>1</sup>, Rio Rinaldy<sup>2</sup>**

Universitas Muhammadiyah Cirebon<sup>1</sup>, Universitas Catur Insan Cendekia (UCIC) Cirebon, Indonesia

\*Email: [sitihafsafahira23@gmail.com](mailto:sitihafsafahira23@gmail.com)<sup>1</sup>, [rio71933@gmail.com](mailto:rio71933@gmail.com)<sup>2</sup>

\*Correspondence: Siti Hapsah Pahira

---

DOI:

10.59141/comserva.v3i03.882

### ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang penting pada setiap organisasi karena untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal perlu memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia. Memanfaatkan individu-individu yang ada di dalam organisasi untuk ikut serta memaksimalkan kinerja organisasi adalah tugas dari manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan model analisis interaktif Miles and Huberman. Analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh dan terdiri dari 3 aktivitas utama yakni: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan penelitian dihasilkan bahwa pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi telah terbukti signifikan dalam konteks bisnis dan manajemen. Manajemen SDM memainkan peran penting dalam menciptakan budaya kerja yang sehat, meningkatkan motivasi karyawan, dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Dengan memperhatikan faktor-faktor seperti kepemimpinan transformasional, pengembangan karyawan, pengelolaan keragaman, dan manajemen kinerja berbasis hasil, MSDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan memastikan bahwa organisasi memiliki tim kerja yang berkualitas dan berkinerja tinggi, sehingga dapat menghadapi tantangan bisnis, meningkatkan daya saing, dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

**Kata Kunci:** manajemen, sumber daya manusia, kinerja organisasi

### ABSTRACT

*Human resources have an important position in every organization because to achieve maximum organizational performance it is necessary to utilize its resources including human resources. Utilizing individuals in the organization to participate in maximizing organizational performance is the task of human resource management. This study aims to determine the importance of human resource management in improving organizational performance. This research uses a qualitative approach with the Miles and Huberman interactive analysis model. Qualitative data analysis is carried out interactively and continuously until completion, so that the data is saturated and consists of 3 main activities, namely: data reduction, data presentation, and conclusion drawing. Based on the research, the importance of human resource management (HRM) in improving organizational performance has been proven to be significant in the context of business and management. HRM plays an important role in creating a healthy work culture, increasing employee motivation, and improving overall organizational productivity. By paying attention to factors such as transformational leadership, employee*

*development, diversity management, and results-based performance management, HRM can create an effective work environment and ensure that the organization has a qualified and high-performing work team, so that it can face business challenges, improve competitiveness, and achieve long-term success.*

**Keywords:** *management, human resources, organizational performance*

---

## **PENDAHULUAN**

Untuk mencapai hasil kerja organisasi secara maksimal, setiap organisasi harus berusaha memenuhi tujuannya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya sambil menjamin keberlanjutan organisasi jangka panjang. Artinya kinerja organisasi tercapai apabila tugas atau pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien dan tetap relevan dengan keinginan semua pemangku kepentingan (*stakeholder*). Di sini ditekankan komponen utama kinerja organisasi yakni pemahaman pencapaian tujuan yang sesuai target (efektif) dan menggunakan sumber daya yang relatif sedikit (efisien) sebagai perilaku manajemen operasional (Suryani & FoEh, 2018). Masalah mendasar di dalam manajemen adalah bagaimana sebuah organisasi perusahaan dapat mencapai kinerja yang superior dan mempertahankan keunggulan bersaing (Widodo, 2011).

Salah satu faktor kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi dan misinya adalah kualitas SDM yang baik (Rani et al., 2017). Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting bagi organisasi karena SDM merupakan penggerak utama aktivitas organisasi, baik sebagai operator, pemelihara, produsen, hingga desainer dari setiap sistem dalam organisasi (Aula et al., 2022). Peningkatan kualitas SDM perlu dilakukan agar organisasi menjadi lebih kompetitif dan mampu merespons tantangan-tantangan eksternal demi eksistensi serta keberlangsungan perusahaan (Supriyadi et al., 2020). Kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia (SDM) sangat berperan dalam kemajuan suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagaimana memanfaatkan individu-individu yang ada di organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut (Diah et al., 2021).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional (Abdullah, 2017). Manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan resiliensi organisasi baik pada level individu, tim atau grup, bahkan organisasi itu sendiri.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adwishanty, (2021) menemukan bahwa pelatihan, kompensasi, prestasi kerja, dan lingkungan kerja yang dilakukan manajemen sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan yang berkaitan juga dengan peningkatan kinerja organisasi. Pada penelitian Farchan, (2018) mendapatkan bahwa keunggulan dalam persaingan, sangat ditentukan antara lain oleh strategi manajemen sumber daya manusia. Dengan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat, keunggulan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan diharapkan dapat mendukung pencapaian keunggulan bersaing bagi perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya menambah wawasan mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja organisasi. Kebaruan pada penelitian ini adalah memberikan beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui manajemen sumberdaya manusia.

Berdasarkan latar belakang di atas dijelaskan bahwa pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dimana tujuan menggunakan pendekatan ini yaitu untuk mengetahui atau menggambarkan kenyataan dari kejadian yang diteliti sehingga memudahkan mendapatkan data yang objektif (Adhimah, 2020). Pendekatan kualitatif adalah proses penelitian dan pemahaman yang didasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Pada pendekatan ini, peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang dialami (Arkandito et al., 2016). Sedangkan model penelitian yang digunakan adalah model analisis interaktif Miles and Huberman. Aktivitas analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Analisis ini terdiri dari 3 hal utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Lisabela, 2019).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Saat ini organisasi menghadapi tantangan strategis yang cukup besar dan tekanan yang berat untuk menjadi lebih responsif terhadap tuntutan masyarakat dengan meningkatkan kualitas dan efisiensi. Situasi ini membuat sistem kontrol manajemen tidak cukup untuk mencapai beberapa tujuan strategis, sehingga organisasi diminta untuk meningkatkan kinerja mereka secara efektif, inovatif dan efisien (Tunggul et al., 2016). Persaingan dalam suatu organisasi sangat menuntut para pekerja lebih siap menghadapi tantangan-tantangan yang menghadang. Agar organisasi tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan (Wartini, 2014).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Haikal, 2017). Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. MSDM diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif.

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.

Adapun faktor yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional, dan penerapan teknologi informasi.

Budaya organisasi merupakan pola yang terpadu perilaku manusia serta berkaitan dengan masalah penyesuaian atau integrasi kondisi internal dan eksternal (Widodo, 2011). Ketika budaya tempat kerja selaras dengan karyawan, mereka cenderung merasa lebih nyaman, didukung, dan dihargai. Perusahaan yang mengutamakan budaya juga bisa menghadapi masa-masa sulit dan perubahan dalam lingkungan bisnis dan menjadi lebih kuat (Putra et al., 2020). Adapun lingkungan organisasi adalah semua elemen di dalam maupun di luar organisasi yang dapat mempengaruhi sebagian atau keseluruhan suatu organisasi. Terdapat dua klasifikasi dalam lingkungan organisasi, yaitu lingkungan internal dan lingkungan eksternal (Zaenudin et al., 2021).

Kepemimpinan meliputi bagaimana mempengaruhi, memobilisasi, memotivasi, menginspirasi, dan memberikan peluang kepada seluruh anggota organisasi untuk mencapai potensi mereka secara maksimal (Slahanti & Setyowati, 2021). Dalam praktek dunia organisasi, kepemimpinan sangat mudah ditemukan dalam berbagai lingkup dan level organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan organisasi adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional mengacu kepada seperangkat

kemampuan yang memungkinkan seorang pemimpin untuk mengenali kebutuhan akan perubahan. Gaya kepemimpinan ini menekankan kepada tingginya pengembangan motivasi dan kemauan yang kuat dari para anggota organisasi dengan cara menciptakan visi dan misi yang inspiratif untuk masa depan organisasi (Harmoko, 2017). Kemajuan teknologi informasi yang sangat pesat ini juga benar-benar menyebabkan dunia menjadi tempat yang lebih sempit dan tanpa ada batas karena teknologi informasi jangkauannya sangat luas. Sehingga teknologi informasi menjadi kebutuhan utama di dalam sebuah organisasi (Nurariansyah, 2019).

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi memiliki relevansi yang signifikan dalam konteks bisnis dan manajemen. Organisasi saat ini menghadapi tantangan strategis yang kompleks dan tekanan untuk menjadi lebih responsif terhadap tuntutan masyarakat serta meningkatkan kualitas dan efisiensi. Oleh karena itu, manajemen SDM menjadi semakin penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, inovatif, dan efisien. Dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, manajemen SDM memiliki peran penting. SDM dianggap sebagai aset strategis yang dapat memberikan keunggulan kompetitif berkelanjutan bagi organisasi. Manajemen SDM melibatkan keputusan dan praktik yang mempengaruhi sumber daya manusia, termasuk aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Tujuan utama dari manajemen SDM adalah untuk memberikan organisasi dengan tim kerja yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan strategis.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi. MSDM berfokus pada pengelolaan individu dalam organisasi dengan tujuan menciptakan budaya kerja yang sehat, meningkatkan motivasi karyawan, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dengan memperhatikan aspek seperti kepemimpinan transformasional, pengembangan karyawan, pengelolaan keragaman, dan manajemen kinerja berbasis hasil, MSDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan memastikan bahwa organisasi memiliki tim kerja yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Dengan memanfaatkan praktik MSDM yang tepat, organisasi dapat menghadapi tantangan bisnis dengan lebih baik, meningkatkan daya saing, dan mencapai keberhasilan jangka panjang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- 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.



© 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).