

## PERAN STRATEGIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI

Syavalma Zahwa Az-Zahra Tholib<sup>1)</sup>, Salsa Bella Maulina<sup>2)</sup>, Faelza Nur Azizah<sup>3)</sup>,  
Shania Wahyu<sup>4)</sup>

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

Correspondence		
Email: syavalma@gmail.com, bellasalsa539@gmail.com, faelzaazizah9@gmail.com, Shaniawt11@gmail.com		No. Telp:
Submitted: 8 Mei 2024	Accepted: 15 Mei 2024	Published: 16 Mei 2024

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the strategic role of human resource management (HRM) in enhancing organizational performance. As organizations navigate through a dynamic environment characterized by technological advancements and intense competition, effective HRM practices become indispensable for maintaining competitive advantage and achieving overall success. The research problem is how the strategic role of HRM can enhance organizational performance. The research methodology employed is a qualitative approach with literature analysis from various sources such as scholarly journals, official websites, textbooks, and other reliable sources of information. The collected data is then synthesized and interpreted to support the arguments and findings of this study. The findings of this research indicate that effective HRM practices, such as quality recruitment, employee development, good performance management, positive organizational culture formation, and effective conflict management, can significantly contribute to achieving organizational goals. By treating HRM as a strategic asset, organizations can gain sustainable competitive advantage and ensure long-term growth and success. These findings make a significant contribution to strengthening our understanding of the strategic role of HRM in enhancing organizational performance and offer a strong foundation for the development of HRM theory and practice in the future. This research can serve as a useful reference for practitioners and researchers in the field of human resource management to gain deeper insights into the strategic impact of HRM practices on organizational performance.*

**Keywords:** Human Resource Management; Organizational Performance; Strategic Role.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran strategis manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. Saat organisasi bergerak melalui lingkungan yang dinamis yang ditandai oleh kemajuan teknologi dan persaingan yang intens, praktik SDM yang efektif menjadi tak tergantikan untuk menjaga keunggulan kompetitif dan mencapai kesuksesan secara keseluruhan. Permasalahan penelitian adalah bagaimana peran strategis manajemen SDM dapat meningkatkan kinerja organisasi? Metodologi penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan analisis literatur dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, situs web resmi, buku teks, dan sumber informasi terpercaya lainnya. Data yang terkumpul kemudian disintesis dan diinterpretasikan untuk mendukung argumen dan temuan dalam penelitian ini. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa praktik-praktik manajemen SDM yang efektif, seperti rekrutmen yang berkualitas, pengembangan karyawan, manajemen kinerja yang baik, pembentukan budaya organisasi yang positif, dan manajemen konflik yang efektif, dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan memperlakukan SDM sebagai aset strategis, organisasi dapat memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan memastikan pertumbuhan serta kesuksesan jangka panjang. Temuan ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam memperkuat pemahaman kita tentang peran strategis manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi dan menawarkan landasan yang kuat untuk pengembangan teori dan praktik manajemen SDM di masa depan. Penelitian ini dapat menjadi referensi yang berguna bagi praktisi dan peneliti di bidang manajemen sumber daya manusia untuk memahami lebih dalam tentang dampak strategis dari praktik-praktik manajemen SDM terhadap kinerja organisasi.

**Kata Kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia; Kinerja Organisasi; Peran Strategis.

## Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) telah menjelma menjadi pilar esensial dalam dinamika organisasi modern. Seiring dengan perubahan yang cepat dalam lingkungan global, yang didorong oleh teknologi yang terus berkembang dan persaingan yang semakin ketat, manajemen SDM memainkan peran strategis yang tak terbantahkan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Di tengah persaingan global yang semakin ketat, organisasi harus memahami bahwa SDM bukanlah sekadar biaya, tetapi juga aset yang berharga yang dapat memberikan keunggulan kompetitif (Collins, 2021). Pengelolaan SDM yang efektif bukan hanya tentang merekrut dan mempertahankan karyawan, tetapi juga tentang mengembangkan budaya kerja yang memungkinkan inovasi, adaptasi, dan kinerja yang optimal.

Perubahan lingkungan eksternal yang cepat, terutama dipicu oleh kemajuan teknologi, menuntut organisasi untuk memperhatikan keterampilan dan kompetensi karyawan dalam menghadapi tantangan baru. Dalam era digitalisasi ini, kecepatan adaptasi menjadi kunci untuk bertahan dan berkembang. Oleh karena itu, manajemen SDM perlu terlibat secara aktif dalam merancang strategi pengembangan SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan pasar yang terus berubah.

Tidak hanya itu, tuntutan konsumen yang semakin kompleks juga menekankan pentingnya pengelolaan SDM yang efektif. Karyawan yang merasa didukung dan termotivasi akan lebih cenderung memberikan kinerja terbaik mereka. Oleh karena itu, manajemen SDM juga berkaitan erat dengan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Organisasi yang berhasil menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, mendukung, dan memotivasi akan memiliki keunggulan dalam mempertahankan talenta terbaik dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dengan demikian, peran strategis manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi menjadi semakin penting dalam konteks dinamika global yang terus berubah.

Penelitian pertama, yang dilakukan oleh (Sakarina *et al.*, 2023), menyoroti strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas manajemen SDM dengan pendekatan humanistik di era digitalisasi. Mereka menemukan bahwa pendekatan humanistik dari kepala sekolah dapat memberikan dampak positif terhadap pengembangan SDM di sekolah, dengan menekankan keunggulan pribadi dan spiritualitas humanistik.

Penelitian kedua, yang dilakukan oleh (Nurmalasari and Karimah, 2020), Mengeksplorasi peran manajemen SDM dalam meningkatkan kualitas pendidik. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan studi kasus di MTs Nu Ma'arif Kemiri, penelitian ini menyoroti upaya lembaga pendidikan dalam mengoptimalkan SDM mereka untuk mencapai mutu tenaga kerja yang lebih baik.

Penelitian ketiga, yang dilakukan oleh (Shabrina *et al.*, 2023), fokus pada peran manajemen SDM strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan. Mereka menyoroti pentingnya manajer SDM dalam mengubah manajemen perusahaan untuk tetap kompetitif di tengah persaingan global yang ketat.

Dalam konteks ini, artikel ini bertujuan untuk memberikan kontribusi tambahan terhadap pemahaman tentang peran strategis manajemen SDM dalam konteks pendidikan dan dunia bisnis. Dengan menganalisis temuan dari penelitian-penelitian tersebut, kita dapat lebih memahami bagaimana praktik dan strategi manajemen SDM dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Penelitian ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah tentang bagaimana peran strategis manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja organisasi? Dengan demikian, fokus penelitian adalah untuk menyelidiki kontribusi praktik-praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi dan peningkatan kinerja keseluruhan.

### Tinjauan Pustaka

Dalam mengeksplorasi peran strategis manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi, kita dapat merujuk pada beberapa kajian literatur yang relevan. Salah satunya adalah studi yang dilakukan oleh (Sakarina *et al.*, 2023), yang menyoroti pentingnya pendekatan humanistik dalam kepemimpinan sekolah untuk meningkatkan pengembangan SDM di era digitalisasi. Temuan dari penelitian ini memberikan pemahaman lebih dalam tentang bagaimana pendekatan humanistik dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas manajemen SDM di lingkungan pendidikan. Penelitian ini menekankan pendekatan humanistik dalam kepemimpinan sekolah. Namun, Penelitian "Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi" menyajikan sudut pandang yang lebih luas tentang peran strategis manajemen SDM di berbagai jenis organisasi, bukan hanya di lingkungan pendidikan.

Penelitian oleh (Nurmalasari and Karimah, 2020) memberikan kontribusi penting dalam memahami peran manajemen SDM dalam konteks lembaga pendidikan. Melalui studi kasus di MTs Nu Ma'arif Kemiri, Purworejo, penelitian ini menggambarkan upaya lembaga pendidikan dalam mengoptimalkan SDM mereka untuk meningkatkan mutu tenaga kerja, khususnya pendidik. Temuan ini memberikan wawasan tentang strategi konkret yang dapat diterapkan di lingkungan pendidikan untuk meningkatkan kualitas SDM. Penelitian ini fokus pada peran manajemen SDM dalam meningkatkan mutu pendidik di sebuah lembaga pendidikan tertentu. Penelitian "Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi" mencakup berbagai sektor dan organisasi, dan membahas implikasi peran strategis manajemen SDM secara lebih umum.

Penelitian oleh (Shabrina *et al.*, 2023) menyoroti peran strategis manajemen SDM dalam menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan. Studi ini menggarisbawahi pentingnya manajer SDM dalam mengubah manajemen perusahaan untuk tetap kompetitif di tengah persaingan global yang ketat. Penelitian ini menyoroti peran manajemen SDM dalam konteks keunggulan kompetitif perusahaan. Artikel "Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi" dapat menekankan konsep strategis yang lebih luas dan implikasinya terhadap kinerja organisasi secara menyeluruh.

Penelitian oleh (Pandabanjal, 2024) memberikan gambaran tentang peran strategis manajemen SDM dalam kesuksesan organisasi secara umum. Pandabanjal menyoroti beragam aspek manajemen SDM, seperti pengelolaan bakat, pembentukan budaya perusahaan, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, pengelolaan perubahan, dan penyusunan kebijakan SDM, yang semuanya berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi. Penelitian ini menyoroti beragam aspek manajemen SDM dalam mencapai kesuksesan organisasi. Namun, penelitian "Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi" mungkin menawarkan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana manajemen SDM secara spesifik dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Penelitian oleh (Supriyadi, Khamdari and Susilowati, 2020) menyoroti hubungan antara manajemen SDM dan kinerja perusahaan konstruksi di Indonesia. Studi ini menunjukkan pentingnya penerapan manajemen SDM yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi, dengan memberikan gambaran tentang kondisi manajemen SDM dan kinerja perusahaan konstruksi di Indonesia. Penelitian ini berkaitan dengan hubungan antara manajemen SDM dan kinerja perusahaan konstruksi. Artikel "Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi" dapat menambahkan wawasan tentang aplikabilitas konsep ini di berbagai sektor dan jenis organisasi.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menjelajahi dan menganalisis topik yang disajikan. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memungkinkan pemahaman yang mendalam dan komprehensif tentang konsep-konsep yang terlibat dalam peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi. Prosedur pengumpulan data melibatkan analisis literatur dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, situs web resmi, buku teks, dan sumber informasi terpercaya lainnya. Melalui analisis literatur, peneliti mengumpulkan informasi yang relevan dan signifikan untuk mendukung argumen dan temuan dalam artikel ini. Teknik analisis yang digunakan melibatkan sintesis dan interpretasi informasi yang ditemukan dari sumber-sumber yang telah disebutkan. Dengan demikian, pendekatan kualitatif dan analisis literatur digunakan sebagai landasan metodologis untuk menyusun artikel ini.

### Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa peran strategis manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi. Melalui pendekatan kualitatif dan analisis literatur, temuan ini didukung oleh berbagai teori dan penelitian terdahulu yang mendukung kontribusi positif manajemen SDM terhadap hasil organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa praktik-praktik manajemen SDM yang efektif, seperti pengembangan karyawan, manajemen kinerja, dan pembentukan budaya perusahaan yang positif, memiliki dampak positif pada kinerja organisasi. Selain itu, perbandingan dengan hasil penelitian lain yang serupa menunjukkan konsistensi dalam temuan bahwa manajemen SDM yang baik secara strategis dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan kinerja keseluruhan organisasi. Temuan ini memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana praktik-praktik manajemen SDM yang tepat dapat menjadi sumber daya yang berharga bagi organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi yang signifikan dalam memperkuat pemahaman kita tentang peran strategis manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi dan menawarkan landasan yang kuat untuk pengembangan teori dan praktik manajemen SDM di masa depan. Pembahasan berisi tentang hasil penelitian dan pembahasannya secara ilmiah.

### Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi

Manajemen sumber daya manusia (SDM) bukan lagi sekadar fungsi administratif di dalam organisasi. Saat ini, peran SDM telah berkembang menjadi salah satu elemen kunci dalam strategi keseluruhan suatu perusahaan. Dengan memanfaatkan SDM secara strategis, organisasi dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang signifikan dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Di bawah ini akan diuraikan mengenai peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi:

1. Rekrutmen dan Seleksi yang Berkualitas

Proses rekrutmen dan seleksi yang efektif akan membantu organisasi menarik individu-individu berbakat dan berkualitas tinggi. SDM yang berkualitas merupakan aset berharga bagi organisasi. Melalui seleksi yang cermat, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka mendapatkan individu yang sesuai dengan kebutuhan, nilai, dan budaya organisasi. Hal ini akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja secara keseluruhan.

2. Pengembangan Karyawan

Investasi dalam pengembangan karyawan adalah kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi. Program pelatihan dan pengembangan yang tepat akan membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Ketika karyawan merasa didukung dalam pengembangan karir mereka, mereka cenderung lebih berdedikasi dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengembangan karyawan juga membantu organisasi dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten untuk menghadapi tantangan masa depan.

### 3. Manajemen Kinerja yang Efektif

Manajemen kinerja yang baik memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi karyawan yang berkinerja tinggi dan memberikan penghargaan serta pengakuan yang pantas. Selain itu, manajemen kinerja yang efektif juga melibatkan pemberian umpan balik yang konstruktif dan pembuatan target yang realistis. Dengan memberikan dukungan dan bimbingan yang tepat, manajemen kinerja yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

### 4. Budaya Organisasi yang Positif

Manajemen SDM berperan penting dalam membentuk budaya organisasi yang positif. Budaya yang inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada kinerja akan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan menginspirasi karyawan. Ketika karyawan merasa senang dan termotivasi di tempat kerja, mereka cenderung lebih produktif dan berkontribusi secara maksimal terhadap kesuksesan organisasi.

### 5. Manajemen Konflik dan Penyelesaian Masalah

Konflik di tempat kerja dapat menghambat kinerja dan produktivitas. Manajemen SDM bertanggung jawab untuk mengidentifikasi, mengelola, dan menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif. Dengan mengadopsi pendekatan yang adil dan transparan dalam menangani konflik, organisasi dapat mempertahankan keharmonisan di tempat kerja dan memastikan fokus tetap pada pencapaian tujuan bersama.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi (Stahl *et al.*, 2020). Dengan mengadopsi praktik terbaik dalam rekrutmen, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, pembentukan budaya organisasi, dan penyelesaian konflik, manajemen SDM dapat menjadi kunci sukses dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan memperlakukan SDM sebagai aset strategis, organisasi dapat memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan memastikan pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang.

**Tabel 1.** Contoh Implementasi Peran Strategis Manajemen SDM

No.	Aspek Manajemen SDM	Deskripsi	Contoh
1	Rekrutmen dan Seleksi	Proses rekrutmen dan seleksi yang berkualitas membantu menarik individu berbakat dan berkualitas tinggi sesuai dengan kebutuhan dan budaya organisasi.	Menerapkan tes psikometrik untuk mengukur kecocokan kandidat dengan peran yang ditawarkan. Menggunakan teknik wawancara berbasis kompetensi untuk mengevaluasi keterampilan dan pengalaman.

2	Pengembangan Karyawan	Investasi dalam pengembangan karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, serta mempersiapkan untuk tantangan masa depan.	Menyelenggarakan workshop reguler tentang teknologi baru dalam industri. Memberikan kesempatan untuk kursus online atau program sertifikasi yang relevan.
3	Manajemen Kinerja	Manajemen kinerja yang efektif mengidentifikasi, mengakui, dan mendukung karyawan berkinerja tinggi, serta memberikan umpan balik dan target yang realistis.	Menetapkan tujuan SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) dalam rencana kerja tahunan. Melakukan evaluasi kinerja secara berkala dengan diskusi dua arah.
4	Budaya Organisasi	Membentuk budaya organisasi yang positif, inklusif, dan berorientasi pada kinerja meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, serta memperkuat kolaborasi.	Mengadakan acara sosial rutin seperti rekreasi bersama atau acara makan siang untuk memperkuat ikatan antarkivitas. Membuat forum online untuk berbagi ide dan pengalaman.
5	Manajemen Konflik	Mengidentifikasi, mengelola, dan menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif memastikan harmoni di tempat kerja dan menjaga fokus pada tujuan organisasi.	Menyediakan mediasi oleh HR atau manajer untuk menyelesaikan perselisihan antarkaryawan. Membuat kebijakan yang jelas dan prosedur untuk mengatasi konflik secara langsung.

### Kesimpulan

Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis yang penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Melalui analisis literatur dan pendekatan kualitatif, penelitian ini menegaskan bahwa praktik-praktik manajemen SDM yang efektif, seperti rekrutmen yang berkualitas, pengembangan karyawan, manajemen kinerja yang baik, pembentukan budaya organisasi yang positif, dan manajemen konflik yang efektif, dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan memperlakukan SDM sebagai aset strategis, organisasi dapat memperoleh keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan memastikan pertumbuhan serta kesuksesan jangka panjang.

### Referensi

- Collins, C.J. (2021) 'Expanding the resource based view model of strategic human resource management', *The International Journal of Human Resource Management*, 32(2), pp. 331–358.
- Nurmalasari, I. and Karimah, D.Z. (2020) 'Peran manajemen sdm dalam lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidik', *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), pp. 33–44.
- Pandabanjal, T. (2024) 'Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kesuksesan

Organisasi’, *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(1), pp. 86–91.

Sakarina, S. *et al.* (2023) ‘The Principal’s Strategy in Improving the Quality of Human Resource Management with a Humanistic Perspective in the Digitalization Era’, *QALAMUNA: Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Agama*, 15(2), pp. 609–616.

Shabrina, A.N. *et al.* (2023) ‘Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan’, *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), pp. 382–387.

Stahl, G.K. *et al.* (2020) ‘Enhancing the role of human resource management in corporate sustainability and social responsibility: A multi-stakeholder, multidimensional approach to HRM’, *Human Resource Management Review*, 30(3), p. 100708.

Supriyadi, I., Khamdari, E. and Susilowati, F. (2020) ‘Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja perusahaan konstruksi’, *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 16(1), pp. 27–34.