



Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Literatur

Devina Luthvia Putri^{1*}, Sholikhatun Nisa Nur Janah², Aditya Wardana³,
Rafika Meilia Sari⁴

UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung^{1,2,3,4}

Alamat: Jl. Mayor Sujadi Timur No.46 Gedung Syaifuddin Zuhri UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung

*Email Korespodensi: devinalutvia8@gmail.com

Diterima: 25-05-2026 | Disetujui: 30-05-2026 | Diterbitkan: 01-06-2026

ABSTRACT

The increasingly dynamic organizational environment, particularly driven by digital transformation, requires a more adaptive and strategic approach to Human Resource Management (HRM). However, in practice, there remains a gap between workforce competency demands and the readiness of human resources, as well as the suboptimal utilization of technology in managing employee performance. This indicates a research gap regarding the effectiveness of HRM implementation in improving employee performance in the digital era. This study aims to analyze the strategic role of HRM, identify factors influencing employee performance, and examine the challenges in its implementation. The research employs a qualitative approach using a literature review method by analyzing relevant academic sources such as journals, books, and prior studies. The findings reveal that HRM plays a significant role in enhancing employee performance through effective planning, organizing, directing, and controlling functions. In addition, factors such as motivation, competence, leadership, and work environment significantly influence performance outcomes. In conclusion, strategically and adaptively managed HRM can improve employee performance and support sustainable organizational success.

Keywords: Human Resource Management, Employee Performance, Digital Transformation, Competence, Leadership

ABSTRAK

Perkembangan lingkungan organisasi yang dinamis, khususnya akibat transformasi digital, menuntut pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang lebih adaptif dan strategis. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan kesenjangan antara tuntutan kompetensi tenaga kerja dengan kesiapan sumber daya manusia, serta belum optimalnya pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan adanya research gap terkait efektivitas implementasi MSDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di era digital. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran strategis MSDM, mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, serta mengkaji tantangan dalam implementasinya. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif melalui studi literatur dengan mengkaji berbagai sumber ilmiah yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MSDM berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang efektif. Selain itu, faktor motivasi, kompetensi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja turut menentukan kualitas kinerja. Dengan demikian, MSDM yang dikelola secara strategis dan adaptif mampu meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung keberhasilan organisasi secara berkelanjutan.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Transformasi Digital, Kompetensi, Kepemimpinan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Putri, D. L. ., Nur Janah, S. N. ., Wardana, A. ., & Sari, R. M. . (2026). Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Literatur. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 659-675. <https://doi.org/10.63822/hnm8b37>

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu aspek fundamental dalam organisasi yang memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dalam era persaingan global yang semakin ketat, organisasi tidak lagi hanya mengandalkan keunggulan pada aspek modal, teknologi, maupun sumber daya alam, tetapi lebih menekankan pada kualitas sumber daya manusia sebagai faktor penentu utama keberhasilan. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset yang memiliki kemampuan untuk menciptakan nilai tambah (*value creation*), sehingga pengelolaannya harus dilakukan secara sistematis, terencana, dan berkelanjutan.

Dalam perspektif manajemen modern, MSDM telah mengalami pergeseran paradigma dari yang sebelumnya bersifat administratif menjadi lebih strategis. Pada masa lalu, MSDM hanya berfokus pada kegiatan operasional seperti rekrutmen, penggajian, dan administrasi kepegawaian. Namun, saat ini MSDM telah berkembang menjadi mitra strategis organisasi dalam merancang dan mengimplementasikan strategi bisnis. Hal ini berarti bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh sejauh mana MSDM mampu mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi sumber daya manusia secara optimal. Penelitian (Rinjani et al., 2025) menunjukkan bahwa penerapan fungsi-fungsi manajemen yang efektif dalam MSDM, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, dapat meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan.

Perubahan lingkungan bisnis yang sangat dinamis, yang ditandai dengan globalisasi, revolusi industri 4.0, serta perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, menuntut organisasi untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi. Dalam konteks ini, MSDM memiliki peran penting dalam memastikan kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan tersebut. Transformasi digital telah mengubah cara organisasi dalam mengelola sumber daya manusia, mulai dari proses rekrutmen, pelatihan, hingga evaluasi kinerja. Digitalisasi dalam MSDM, seperti penggunaan sistem *Human Resource Information System* (HRIS), e-recruitment, dan e-learning, memungkinkan organisasi untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, serta kecepatan dalam pengambilan keputusan.

Penelitian (Ma'wa et al., 2025) menunjukkan bahwa penerapan teknologi digital dalam MSDM memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan serta efektivitas organisasi. Selain itu, (Hidayat & Astuti, 2024) menegaskan bahwa pengembangan kompetensi sumber daya manusia secara berkelanjutan menjadi faktor kunci dalam menghadapi tantangan di era digital. Kompetensi yang dimaksud tidak hanya terbatas pada keterampilan teknis (*hard skills*), tetapi juga mencakup keterampilan non-teknis (*soft skills*), seperti kemampuan komunikasi, kepemimpinan, kreativitas, dan kemampuan berpikir kritis.

Selain faktor teknologi, peningkatan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor psikologis dan sosial. Motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta hubungan interpersonal merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia. MSDM dituntut untuk mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Penelitian (Udul et al., 2024) menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang efektif serta kegiatan team building mampu meningkatkan kemampuan teknis sekaligus memperkuat kerja sama tim dan motivasi kerja karyawan.

Selain itu, (Selviyanti et al., 2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat profesionalisme, tanggung jawab, serta komitmen terhadap pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan, tetapi juga pada

pembentukan sikap dan perilaku kerja yang positif. Oleh karena itu, pendekatan MSDM harus dilakukan secara holistik dengan mempertimbangkan aspek kognitif, afektif, dan perilaku karyawan.

Dalam praktiknya, implementasi MSDM memiliki peran yang berbeda-beda pada setiap sektor industri. Pada sektor jasa, kualitas sumber daya manusia sangat menentukan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan. Pengelolaan SDM yang baik, seperti pembagian tugas yang jelas, pemberian motivasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, dapat meningkatkan kepuasan pelanggan dan loyalitas konsumen. Hal ini didukung oleh penelitian (Kurniawan & Putri, 2026) yang menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif mampu meningkatkan kualitas pelayanan pada industri jasa.

Sementara itu, pada sektor konstruksi yang memiliki tingkat kompleksitas kerja yang tinggi, peran MSDM menjadi semakin penting. Perencanaan tenaga kerja yang tepat, pengembangan kompetensi teknis, serta penempatan tenaga kerja sesuai dengan keahlian merupakan faktor utama dalam keberhasilan proyek konstruksi. (Supriyadi et al., 2020) menyatakan bahwa kesalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat berdampak pada keterlambatan proyek, peningkatan biaya, serta penurunan kualitas hasil pekerjaan.

Selain itu, sistem penilaian kinerja juga menjadi salah satu aspek penting dalam MSDM. Penilaian kinerja yang dilakukan secara objektif dan terukur dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai kontribusi karyawan terhadap organisasi. Indikator penilaian kinerja, seperti kualitas kerja, kuantitas output, ketepatan waktu, serta sikap kerja, perlu dirancang secara sistematis agar dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial. (Sami & Islamudin, 2024) menyatakan bahwa pemberian insentif yang sesuai dengan kinerja karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja serta mendorong peningkatan produktivitas.

Di sisi lain, tantangan MSDM semakin kompleks dengan adanya ketidakpastian global, seperti krisis ekonomi, perubahan regulasi, serta pandemi Covid-19. Pandemi telah mengubah pola kerja secara signifikan, di mana banyak organisasi yang menerapkan sistem kerja jarak jauh (*remote working*). Kondisi ini menuntut MSDM untuk mampu mengelola karyawan secara fleksibel tanpa mengurangi produktivitas. (Djogo, 2022) menyatakan bahwa strategi MSDM yang adaptif, seperti perencanaan tenaga kerja yang fleksibel serta pelatihan berbasis digital, menjadi kunci dalam menjaga kinerja karyawan selama masa krisis.

Selain itu, perubahan demografi tenaga kerja juga menjadi tantangan tersendiri bagi MSDM. Munculnya generasi milenial dan generasi Z dalam dunia kerja membawa perubahan dalam pola pikir, nilai, dan ekspektasi terhadap pekerjaan. Generasi ini cenderung lebih mengutamakan fleksibilitas kerja, kesempatan pengembangan diri, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Oleh karena itu, organisasi perlu merancang strategi MSDM yang inovatif dan adaptif agar dapat menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik.

Dalam konteks yang lebih luas, MSDM juga memiliki peran penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi. Keunggulan kompetitif tidak hanya diperoleh dari produk atau layanan yang berkualitas, tetapi juga dari kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. MSDM yang unggul mampu menciptakan budaya organisasi yang positif, meningkatkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*), serta mendorong inovasi dan kreativitas. Hal ini menunjukkan bahwa MSDM memiliki kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan daya saing organisasi di tingkat nasional maupun global.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Oleh karena

itu, diperlukan kajian yang mendalam mengenai bagaimana implementasi MSDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan di berbagai sektor industri. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan adaptif di era modern.

Fenomena yang berkembang saat ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi masih menghadapi sejumlah kendala, khususnya dalam menghadapi percepatan transformasi digital. Banyak organisasi yang belum sepenuhnya siap dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam sistem manajemen sumber daya manusia, sehingga berdampak pada kurang optimalnya kinerja karyawan. Selain itu, adanya kesenjangan keterampilan (*skill gap*) antara kebutuhan industri dengan kompetensi tenaga kerja menjadi tantangan yang cukup signifikan. Perubahan pola kerja pasca pandemi, seperti penerapan sistem kerja fleksibel dan kerja jarak jauh (*remote working*), juga memunculkan permasalahan baru terkait pengawasan kinerja, komunikasi, serta keterlibatan karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi dituntut untuk mampu merancang strategi MSDM yang lebih adaptif, inovatif, dan berbasis teknologi agar mampu menjawab tantangan yang terus berkembang.

Berdasarkan keseluruhan, manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan kualitas kinerja karyawan serta keberhasilan organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan, mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi kinerja dalam organisasi, serta mengkaji tantangan yang dihadapi dalam implementasi MSDM, khususnya dalam menghadapi dinamika era digital yang ditandai dengan perubahan yang cepat dan kompleks. Selain itu, penelitian ini juga berupaya memberikan gambaran konseptual mengenai strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan adaptif, sehingga mampu menjadi rujukan dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi serta mendukung pencapaian kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*library research*), yaitu suatu metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji, menelaah, dan menganalisis berbagai sumber pustaka yang relevan dengan topik penelitian. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai peran strategis manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data sekunder yang diperoleh dari berbagai literatur ilmiah, seperti jurnal nasional dan internasional, buku teks, serta hasil penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan topik MSDM dan kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga memanfaatkan dokumen ilmiah yang relevan sebagai bahan kajian utama, termasuk pembahasan yang telah disusun sebelumnya yang memuat berbagai hasil penelitian empiris terkait implementasi MSDM di berbagai sektor industri. Proses ini dilakukan dengan cara menelusuri sumber-sumber literatur yang membahas konsep, teori, serta hasil penelitian terkait fungsi MSDM, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, serta tantangan MSDM di era digital. Literatur yang dipilih kemudian diseleksi berdasarkan tingkat relevansi, kredibilitas sumber, serta kebaruan (*update*) publikasi agar data yang digunakan memiliki validitas yang baik. Selanjutnya, teknik analisis data dalam

penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan dengan cara mereduksi data, menyajikan data, serta menarik kesimpulan berdasarkan pola-pola yang ditemukan dalam literatur. Pada tahap reduksi data, peneliti memilah informasi yang relevan dengan fokus penelitian, kemudian mengelompokkan data berdasarkan tema-tema utama, seperti peran MSDM, strategi pengelolaan SDM, serta faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Tahap berikutnya adalah penyajian data dalam bentuk uraian naratif yang sistematis sehingga memudahkan dalam memahami hubungan antar konsep. Terakhir, penarikan kesimpulan dilakukan dengan mengintegrasikan berbagai temuan dari literatur untuk memperoleh gambaran yang utuh mengenai peran strategis MSDM dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan berbagai referensi dari sumber yang berbeda guna memperoleh kesesuaian informasi. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh diharapkan memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi serta dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan aspek fundamental dalam organisasi karena berperan langsung dalam mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi tenaga kerja. Dalam berbagai penelitian, MSDM tidak lagi dipandang hanya sebagai fungsi administratif, tetapi sebagai sistem strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang, khususnya melalui peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian (Rinjani et al., 2025) menunjukkan bahwa MSDM yang dijalankan melalui fungsi perencanaan tenaga kerja, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan mampu menciptakan sistem kerja yang lebih tertata. Sistem kerja yang terstruktur ini membuat setiap karyawan memiliki kejelasan tugas dan tanggung jawab, sehingga proses kerja menjadi lebih efisien, terarah, dan berdampak pada peningkatan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Sejalan dengan itu, perkembangan organisasi modern menuntut MSDM untuk beradaptasi dengan teknologi. (Ma'wa et al., 2025) menjelaskan bahwa digitalisasi dalam MSDM seperti penggunaan sistem kerja berbasis teknologi, pengembangan keterampilan digital, dan penempatan karyawan berbasis kompetensi memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Organisasi yang mampu mengintegrasikan teknologi dalam pengelolaan SDM cenderung lebih cepat beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

Dari sisi pengembangan individu, penelitian (Udul et al., 2024) menegaskan bahwa pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kemampuan teknis karyawan. Tidak hanya itu, penguatan aspek interpersonal melalui kegiatan team building juga terbukti mampu meningkatkan rasa kebersamaan, motivasi kerja, serta kerja sama tim yang lebih solid, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja secara kolektif dalam organisasi.

Dalam konteks industri jasa seperti bisnis kecantikan, MSDM memiliki peran yang sangat krusial. Penelitian pada Fazia Beauty Metro menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang baik melalui pembagian tugas yang jelas, pemberian motivasi yang konsisten, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kualitas pelayanan karyawan. Hal ini sangat penting karena dalam industri jasa, kualitas interaksi antara karyawan dan pelanggan menjadi faktor utama keberhasilan usaha (Kurniawan &

Putri, 2026).

Pada sektor konstruksi yang memiliki tingkat kompleksitas kerja tinggi, (Supriyadi et al., 2020) menemukan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan MSDM dalam merencanakan tenaga kerja secara tepat, mengembangkan kompetensi karyawan, serta menempatkan individu sesuai keahlian masing-masing. Ketepatan dalam pengelolaan SDM tersebut terbukti mampu meningkatkan efisiensi kerja dan mengurangi kesalahan operasional dalam proyek.

Selanjutnya, dalam perspektif organisasi secara umum, (Selviyanti et al., 2023) menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh faktor non-teknis seperti komitmen, profesionalisme, dan tanggung jawab kerja. Ketiga aspek tersebut menjadi elemen penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi.

Dalam organisasi berbasis teknologi, tantangan MSDM semakin kompleks karena perubahan yang terjadi sangat cepat. (Hidayat & Astuti, 2024) menunjukkan bahwa organisasi perlu melakukan pengembangan keterampilan secara berkelanjutan agar karyawan mampu mengikuti perkembangan teknologi. Tanpa adanya peningkatan kompetensi yang konsisten, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mempertahankan daya saing di era digital.

Pada PT Bringin Gigantara (Sami & Islamudin, 2024) menemukan bahwa MSDM yang diterapkan melalui pelatihan terarah, sistem penilaian kinerja berbasis kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu, serta pemberian insentif mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan secara signifikan. Sistem evaluasi ini membantu karyawan memahami target kerja secara lebih jelas sehingga mereka dapat bekerja lebih fokus dan terarah.

Dalam sektor perbankan, (Setiawan, 2022) menjelaskan bahwa MSDM memiliki peran yang tidak hanya administratif, tetapi juga strategis. Penerapan SOP dan KPI dalam pengelolaan SDM membantu organisasi dalam menciptakan sistem kerja yang lebih terukur, sehingga kinerja karyawan dapat dipantau dan ditingkatkan secara sistematis sesuai dengan target organisasi.

Pada kondisi krisis seperti pandemi Covid-19, MSDM terbukti memiliki peran vital dalam menjaga keberlangsungan organisasi. (Djogo, 2022) menunjukkan bahwa pelatihan dan perencanaan tenaga kerja yang tepat sangat penting untuk memastikan karyawan tetap mampu bekerja secara efektif meskipun berada dalam kondisi ketidakpastian. Hal ini membuktikan bahwa fleksibilitas MSDM menjadi faktor kunci dalam menjaga stabilitas kinerja organisasi.

Secara keseluruhan, berbagai penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi. MSDM tidak hanya berfungsi sebagai pengelolaan administrasi, tetapi juga mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, hingga pengawasan yang mampu menciptakan sistem kerja lebih terstruktur dan efisien (Rinjani et al., 2025). Selain itu, perkembangan era digital menuntut MSDM untuk beradaptasi melalui pemanfaatan teknologi, pengembangan keterampilan digital, dan penempatan berbasis kompetensi yang terbukti meningkatkan produktivitas kerja (Ma'wa et al., 2025). Dari sisi pengembangan individu, pelatihan kerja yang sesuai kebutuhan serta kegiatan team building dapat meningkatkan kemampuan teknis, motivasi, dan kerja sama tim (Udul et al., 2024).

Dalam konteks sektor industri, MSDM juga terbukti berpengaruh signifikan. Pada industri jasa seperti bisnis kecantikan, pengelolaan SDM yang baik melalui pembagian tugas, motivasi, dan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kualitas pelayanan (Kurniawan & Putri, 2026). Sementara itu,

pada sektor konstruksi, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada ketepatan perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, dan penempatan sesuai keahlian (Supriyadi et al., 2020). Kinerja karyawan sendiri tidak hanya dipengaruhi kemampuan teknis, tetapi juga komitmen, profesionalisme, dan tanggung jawab kerja (Selviyanti et al., 2023).

Di era modern berbasis teknologi, organisasi dituntut untuk terus mengembangkan keterampilan karyawan agar mampu beradaptasi dengan perubahan (Hidayat & Astuti, 2024). Selain itu, penerapan pelatihan terarah, sistem penilaian kinerja berbasis target, dan pemberian insentif terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan (Sami & Islamudin, 2024). Dalam konteks yang lebih luas, penerapan SOP dan KPI membantu organisasi menciptakan sistem kerja yang lebih terukur dan terkontrol (Setiawan, 2022). Bahkan dalam kondisi krisis seperti pandemi, fleksibilitas MSDM melalui pelatihan dan perencanaan tenaga kerja tetap menjadi faktor penting dalam menjaga keberlangsungan dan efektivitas organisasi (Djogo, 2022).

Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, merupakan salah satu cabang ilmu manajemen yang memiliki fokus utama pada pengelolaan manusia sebagai unsur terpenting dalam organisasi. Secara konseptual, MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses yang sistematis dalam merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, manusia tidak hanya diposisikan sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi.

MSDM berkembang dari pendekatan tradisional yang bersifat administratif menuju pendekatan yang lebih strategis dan humanistik. Pendekatan ini menekankan bahwa setiap individu memiliki potensi, kebutuhan, serta karakteristik yang berbeda, sehingga memerlukan pengelolaan yang tidak bersifat seragam. Oleh karena itu, MSDM mengintegrasikan berbagai disiplin ilmu seperti psikologi, sosiologi, antropologi, dan perilaku organisasi untuk memahami dinamika hubungan kerja secara lebih komprehensif. Dengan demikian, kebijakan yang diambil dalam MSDM tidak hanya berorientasi pada produktivitas, tetapi juga pada kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.

Ruang lingkup MSDM mencakup berbagai fungsi yang saling terintegrasi dan berkesinambungan. Fungsi tersebut meliputi perencanaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, proses rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan kandidat yang sesuai, serta pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kompetensi karyawan. Selain itu, MSDM juga mencakup pengelolaan karier, penilaian kinerja, serta pemberian kompensasi dan penghargaan yang adil dan proporsional. Seluruh fungsi tersebut dirancang agar mampu menciptakan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kepentingan individu.

MSDM juga memiliki peran penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan kondusif. Hubungan industrial yang baik antara manajemen dan karyawan menjadi salah satu kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan produktif. Dalam hal ini, MSDM berfungsi sebagai mediator dalam mengelola konflik kerja, menjaga komunikasi yang efektif, serta memastikan terpenuhinya hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dengan adanya hubungan kerja yang sehat, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Selain itu, dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, peran MSDM

Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Literatur

(Putri, et al.)

menjadi semakin kompleks dan strategis. Organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal, seperti persaingan global, digitalisasi, dan perubahan pola kerja. Oleh karena itu, MSDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja saat ini, tetapi juga pada pengembangan kompetensi masa depan melalui inovasi, peningkatan keterampilan, dan pembentukan budaya organisasi yang adaptif. Hal ini menjadikan MSDM sebagai salah satu faktor penentu daya saing organisasi di tingkat nasional maupun internasional.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang tidak terpisahkan dari keberhasilan organisasi. Keberhasilan MSDM sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan yang tepat, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan individu. Dengan pengelolaan yang efektif dan berorientasi pada manusia, sumber daya manusia dapat menjadi kekuatan utama yang mendorong tercapainya tujuan organisasi secara berkelanjutan, sekaligus memberikan manfaat bagi karyawan dan masyarakat secara luas (Wasiman et al., 2026).

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia

(Husodo, 2026) Terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja. Salah satu faktor yang paling dominan adalah motivasi kerja, yaitu dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena menentukan tingkat semangat, komitmen, dan kesungguhan karyawan dalam melaksanakan tugas. Selain itu, motivasi juga berperan sebagai variabel perantara yang menghubungkan budaya organisasi, sistem manajemen, kompetensi, serta lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Di samping motivasi, disiplin kerja menjadi faktor penting yang turut menentukan kualitas kinerja pegawai. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, prosedur, serta standar kerja yang berlaku dalam organisasi. Individu yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung bekerja lebih teratur, tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja akan berbanding lurus dengan peningkatan kualitas hasil kerja. Selain itu, kepemimpinan juga memiliki peran strategis dalam memengaruhi kinerja. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas.

Kompetensi karyawan merupakan faktor lain yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi umumnya mampu menyelesaikan tugas secara lebih efektif dan efisien, sehingga menghasilkan output yang optimal. Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif juga memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kinerja. Lingkungan yang nyaman, aman, dan mendukung kolaborasi akan mendorong semangat kerja karyawan serta meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Budaya organisasi dan kepuasan kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja MSDM. Budaya organisasi yang positif, seperti adanya nilai kebersamaan, keterbukaan, dan profesionalisme, mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Sementara itu, kepuasan kerja mencerminkan tingkat pemenuhan kebutuhan dan harapan karyawan terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin besar kemungkinan karyawan menunjukkan kinerja yang optimal. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat berdampak pada menurunnya produktivitas dan meningkatnya keinginan untuk berpindah kerja.

Selain faktor internal organisasi, terdapat pula faktor eksternal yang turut memengaruhi kinerja, seperti kondisi ekonomi, politik, sosial budaya, agama, serta tingkat persaingan usaha. Faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi stabilitas organisasi serta kebijakan yang diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, organisasi perlu memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap perubahan lingkungan eksternal agar tetap mampu mempertahankan kinerja yang optimal.

Dalam era pasca pandemi, pengelolaan MSDM mengalami berbagai penyesuaian yang signifikan. Strategi yang diterapkan tidak lagi bersifat konvensional, melainkan mengarah pada digitalisasi, peningkatan keterampilan tenaga kerja, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan yang cepat. Penguatan budaya belajar, inovasi, serta pemanfaatan teknologi informasi menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing organisasi. Dengan demikian, fungsi MSDM yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengadaan tenaga kerja harus dilaksanakan secara strategis dan terintegrasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan berkelanjutan.

Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital

Era digital menghadirkan tantangan yang kompleks dan berbeda dibandingkan dengan periode sebelumnya dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Perkembangan teknologi yang sangat pesat menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat agar tetap kompetitif di tengah persaingan global. Transformasi digital dalam MSDM tidak hanya berdampak pada penggunaan teknologi semata, tetapi juga membawa perubahan mendasar dalam pola kerja, sistem organisasi, serta cara pengelolaan tenaga kerja. Proses rekrutmen yang kini berbasis digital, penggunaan sistem manajemen kinerja terintegrasi, hingga pemanfaatan data dalam pengambilan keputusan menunjukkan bahwa MSDM telah mengalami pergeseran menuju pendekatan yang lebih modern dan berbasis teknologi.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi MSDM di era transformasi digital adalah kebutuhan untuk beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi secara cepat dan tidak terduga. Perubahan ini seringkali menimbulkan ketidakpastian serta kekhawatiran di kalangan karyawan, terutama terkait dengan kemampuan mereka dalam mengikuti perkembangan teknologi. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki mampu beradaptasi dengan kondisi tersebut. Dalam hal ini, peran manajer sumber daya manusia menjadi sangat penting, tidak hanya sebagai pengelola, tetapi juga sebagai agen perubahan yang mampu memberikan dukungan moral, motivasi, serta arahan kepada karyawan agar tetap produktif.

Selain itu, perubahan sistem kerja akibat transformasi digital juga menjadi tantangan tersendiri bagi MSDM. Pergeseran dari metode kerja konvensional menuju sistem kerja yang lebih fleksibel, seperti kerja jarak jauh (*remote working*) dan komunikasi berbasis digital, menuntut adanya penyesuaian dalam pengelolaan kinerja karyawan. Kondisi ini dapat memengaruhi efektivitas komunikasi, koordinasi tim, serta tingkat kedisiplinan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan strategi komunikasi yang efektif dan memanfaatkan teknologi secara optimal agar stabilitas kinerja tetap terjaga.

Transformasi digital juga menuntut adanya peningkatan kompetensi tenaga kerja, khususnya dalam bidang teknologi informasi. Karyawan diharapkan tidak hanya memiliki keterampilan dasar, tetapi juga mampu beradaptasi dengan berbagai sistem digital yang digunakan dalam organisasi. Kesenjangan keterampilan (*skill gap*) menjadi salah satu permasalahan yang sering muncul, sehingga diperlukan program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Melalui upaya ini, organisasi dapat memastikan bahwa kualitas sumber daya manusia tetap relevan dengan kebutuhan zaman.

Perubahan yang terjadi dalam era digital juga mencakup aspek sistem, proses, serta struktur organisasi. Transformasi ini mengharuskan organisasi untuk melakukan penyesuaian secara menyeluruh, baik dalam hal operasional maupun strategi bisnis. Penggunaan teknologi, pengolahan data, serta penerapan sistem kerja yang lebih fleksibel menjadi bagian penting dalam menghadapi tantangan tersebut. Dalam konteks ini, MSDM memiliki peran strategis dalam merancang dan mengimplementasikan kebijakan yang mampu mengintegrasikan teknologi dengan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif.

Tantangan MSDM di era digital menuntut adanya kesiapan yang matang dari organisasi maupun individu. Tidak hanya kemampuan teknis yang dibutuhkan, tetapi juga kesiapan mental, kemampuan beradaptasi, serta budaya kerja yang mendukung inovasi. Dengan pengelolaan yang tepat, MSDM dapat menjadi kunci utama dalam membantu organisasi menghadapi perubahan, mempertahankan kinerja, serta mencapai tujuan secara berkelanjutan di tengah arus transformasi digital yang terus berkembang (Kamuri et al., 2025).

Peran Strategis MSDM Dalam Organisasi

Dalam dinamika organisasi kontemporer, fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengalami pergeseran yang cukup mendasar, yakni dari sekadar fungsi administratif menuju peran yang bersifat strategis dan memiliki keterkaitan langsung dengan arah serta keberhasilan organisasi. Pada tahap awal perkembangannya, MSDM cenderung difokuskan pada aktivitas operasional seperti rekrutmen, pelatihan, serta pengelolaan kompensasi. Namun, seiring meningkatnya kompleksitas lingkungan bisnis dan persaingan global, MSDM kini diposisikan sebagai mitra strategis yang berkontribusi dalam proses perumusan hingga evaluasi strategi organisasi secara menyeluruh. Perubahan paradigma ini dilatarbelakangi oleh kesadaran bahwa sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai faktor produksi semata, melainkan sebagai modal strategis yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan.

Peran strategis MSDM dapat dipahami melalui tiga dimensi utama yang saling berkaitan. Pertama, keselarasan strategis (*strategic alignment*), yaitu upaya untuk memastikan bahwa seluruh kebijakan dan praktik MSDM berjalan seiring dengan visi, misi, serta tujuan organisasi. Dalam praktiknya, organisasi yang berorientasi pada inovasi perlu merancang kebijakan SDM yang mendukung kreativitas, seperti penyediaan pelatihan berbasis riset dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Kedua, penciptaan nilai (*value creation*), di mana MSDM berperan dalam menghasilkan nilai tambah melalui peningkatan produktivitas tenaga kerja, penguatan budaya inovatif, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Ketiga, manajemen perubahan (*change management*), yakni kapasitas MSDM dalam mengelola serta memfasilitasi proses transformasi organisasi, terutama dalam menghadapi disrupsi teknologi dan dinamika pasar yang cepat berubah.

Selain itu, kontribusi strategis MSDM juga tercermin dalam perannya dalam mendukung pengambilan keputusan berbasis data. Dalam konteks ini, praktisi SDM dituntut untuk mampu mengolah dan menganalisis data melalui pendekatan Human Capital Metrics maupun HR Analytics. Informasi seperti tingkat retensi karyawan, keterlibatan kerja (*employee engagement*), hingga performa individu maupun tim menjadi indikator penting yang dapat digunakan sebagai dasar dalam penyusunan kebijakan. Dengan demikian, MSDM tidak lagi berfungsi secara reaktif, melainkan proaktif sebagai penyedia insight strategis yang berdampak langsung terhadap kinerja organisasi.

Di sisi lain, MSDM juga memiliki peran penting sebagai pembentuk budaya organisasi (*culture architect*). Dalam hal ini, MSDM bertanggung jawab untuk menciptakan dan mempertahankan budaya

kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, serta integritas. Budaya organisasi yang kuat tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan dan loyalitas karyawan, tetapi juga memperkuat kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal. Oleh karena itu, pengelolaan budaya menjadi salah satu instrumen strategis dalam menjaga keberlangsungan organisasi.

Pada akhirnya, peran strategis MSDM juga tidak dapat dipisahkan dari aspek keberlanjutan (*sustainability*). MSDM dituntut untuk tidak hanya berfokus pada kebutuhan tenaga kerja saat ini, tetapi juga mempersiapkan ketersediaan talenta di masa depan melalui perencanaan suksesi (*succession planning*) dan pengelolaan talenta (*talent management*). Dalam perspektif yang lebih luas, MSDM turut berkontribusi dalam menjaga keseimbangan antara pencapaian kinerja ekonomi organisasi dan kesejahteraan sosial karyawan, sebagaimana tercermin dalam konsep triple *bottom line*. Dengan demikian, MSDM memiliki posisi yang semakin strategis dalam memastikan keberlanjutan dan daya saing organisasi di tengah perubahan yang terus berlangsung (Erialdy, 2026).

Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

(Soelistiyono et al., 2026) Dalam dinamika organisasi kontemporer, fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengalami pergeseran yang cukup mendasar, yakni dari sekadar fungsi administratif menuju peran yang bersifat strategis dan memiliki keterkaitan langsung dengan arah serta keberhasilan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu cabang penting dalam ilmu manajemen yang menitikberatkan pada pengelolaan individu sebagai elemen utama dalam organisasi. Dalam perspektif akademik, sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis yang tidak hanya berperan dalam menjalankan aktivitas operasional, tetapi juga menentukan arah perkembangan, inovasi, dan keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak dapat dilakukan secara sederhana, melainkan harus melalui suatu sistem yang terstruktur, terencana, dan berkesinambungan. Fungsi-fungsi MSDM dirancang untuk mengatur seluruh siklus kehidupan kerja karyawan, mulai dari proses pengadaan hingga pemutusan hubungan kerja, sehingga setiap individu dapat memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Rezeki et al., 2020).

Dalam pelaksanaannya, fungsi MSDM secara umum dapat dibedakan menjadi fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajerial merupakan landasan utama yang mencerminkan proses perencanaan hingga pengendalian dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perencanaan SDM menjadi tahap awal yang sangat krusial karena berkaitan dengan upaya organisasi dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Proses ini juga mencakup analisis terhadap perubahan lingkungan bisnis dan dinamika pasar tenaga kerja, sehingga organisasi mampu mengantisipasi potensi kekurangan maupun kelebihan tenaga kerja. Dengan perencanaan yang matang, organisasi dapat mengoptimalkan biaya serta memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan strategisnya.

Selanjutnya, fungsi pengorganisasian berperan dalam menyusun struktur kerja yang sistematis melalui pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab secara jelas. Pengorganisasian tidak hanya menyangkut penyusunan bagan organisasi, tetapi juga menciptakan hubungan kerja yang efektif antarunit sehingga tercipta koordinasi dan sinergi dalam pelaksanaan tugas. Sementara itu, fungsi pengarahan berkaitan dengan upaya manajemen dalam memberikan bimbingan, motivasi, serta komunikasi yang efektif kepada karyawan. Melalui pengarahan yang tepat, organisasi dapat meningkatkan semangat kerja,

mengurangi potensi konflik, serta mendorong keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan bersama. Fungsi terakhir dalam aspek manajerial adalah pengendalian, yang berfokus pada proses pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Pengendalian dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas berjalan sesuai dengan rencana serta memberikan dasar bagi perbaikan berkelanjutan dalam organisasi.

Di samping fungsi manajerial, MSDM juga mencakup fungsi operasional yang berkaitan langsung dengan pengelolaan karyawan dalam praktik sehari-hari. Fungsi pengadaan merupakan tahap awal yang mencakup proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini menjadi sangat penting karena menentukan kualitas sumber daya manusia yang akan berkontribusi dalam organisasi. Selanjutnya, fungsi pengembangan berfokus pada peningkatan kompetensi karyawan melalui berbagai program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karier. Upaya ini tidak hanya bertujuan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mempersiapkan tenaga kerja yang mampu menghadapi tantangan masa depan.

Fungsi kompensasi juga menjadi aspek penting dalam MSDM, karena berkaitan dengan pemberian imbalan yang layak dan adil kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan. Sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Selain itu, fungsi pengintegrasian berperan dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara organisasi dan karyawan melalui pengelolaan hubungan industrial, penyelesaian konflik, serta penguatan budaya kerja yang positif. Hubungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Fungsi pemeliharaan berfokus pada upaya menjaga kesejahteraan karyawan, baik dari aspek fisik maupun psikologis, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan berkelanjutan. Hal ini mencakup penyediaan lingkungan kerja yang aman, sehat, serta mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Fungsi kedisiplinan juga memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja yang sesuai dengan norma dan aturan organisasi, sehingga tercipta lingkungan kerja yang tertib dan profesional. Terakhir, fungsi pemberhentian berkaitan dengan proses pemutusan hubungan kerja yang harus dilakukan secara prosedural, etis, dan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Dengan demikian, seluruh fungsi MSDM tersebut saling berkaitan dan membentuk suatu sistem yang komprehensif dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan.

Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen yang memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Secara konseptual, perencanaan SDM dapat dipahami sebagai proses sistematis dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja di masa yang akan datang, baik dari segi jumlah, kualitas, maupun kompetensi yang diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Proses ini tidak hanya berkaitan dengan penyediaan tenaga kerja baru, tetapi juga mencakup upaya pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang telah ada agar dapat dimanfaatkan secara optimal. Dengan demikian, perencanaan SDM menjadi landasan awal dalam mengarahkan tenaga kerja dari kondisi aktual menuju kondisi yang diharapkan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dalam kinerja karyawan, perencanaan SDM memiliki peran yang sangat strategis karena menjadi dasar dalam menentukan efektivitas penempatan dan pemanfaatan tenaga kerja. Perencanaan yang dilakukan secara tepat memungkinkan organisasi menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan,

keterampilan, dan latar belakang yang dimiliki, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara lebih efisien dan produktif. Sebaliknya, perencanaan yang kurang matang berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kompetensi individu, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas kinerja. Oleh karena itu, dapat dipahami bahwa kualitas perencanaan SDM akan berbanding lurus dengan kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Perencanaan SDM juga berperan dalam membentuk sistem kerja yang terarah dan berkelanjutan. Melalui perencanaan yang baik, organisasi dapat mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek maupun jangka panjang, sehingga tidak terjadi kekurangan atau kelebihan tenaga kerja yang dapat mengganggu stabilitas operasional. Ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan akan mendorong terciptanya pembagian kerja yang proporsional, meningkatkan koordinasi antar bagian, serta memperlancar proses pencapaian target organisasi. Dalam hal ini, perencanaan SDM tidak hanya berdampak pada aspek teknis, tetapi juga pada efektivitas kerja secara keseluruhan.

Selain itu, perencanaan SDM memiliki kontribusi dalam proses pengembangan dan pengkaderan karyawan. Organisasi yang memiliki perencanaan yang terstruktur akan lebih mudah dalam merancang program pengembangan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Proses ini mencakup pelatihan, pembinaan, serta pengembangan karier yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu secara berkelanjutan. Dalam pandangan penulis, aspek pengkaderan ini menjadi sangat penting karena menentukan kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan dan tantangan di masa depan. Tanpa adanya perencanaan yang jelas, pengembangan karyawan cenderung bersifat sporadis dan tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja.

Di sisi lain, perencanaan SDM juga berfungsi sebagai instrumen untuk menciptakan efisiensi dan stabilitas kerja. Dengan adanya perencanaan yang matang, organisasi dapat menghindari berbagai permasalahan seperti beban kerja yang tidak seimbang, rendahnya produktivitas, serta meningkatnya tingkat stres kerja karyawan. Perencanaan yang baik memungkinkan distribusi pekerjaan dilakukan secara adil dan proporsional, sehingga karyawan dapat bekerja dalam kondisi yang lebih kondusif. Kondisi kerja yang stabil dan terstruktur pada akhirnya akan mendorong peningkatan kinerja secara individu maupun kolektif.

Dalam menghadapi dinamika lingkungan organisasi yang terus berkembang, perencanaan SDM juga memiliki fungsi adaptif. Perubahan yang cepat, baik dari sisi teknologi, struktur organisasi, maupun tuntutan pasar, menuntut organisasi untuk memiliki kesiapan dalam menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja. Melalui perencanaan yang berbasis analisis kebutuhan masa depan, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang relevan dengan perkembangan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai strategi dalam menjaga keberlanjutan kinerja karyawan di tengah perubahan yang dinamis (Simbolon, 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan keseluruhan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat fundamental dan strategis dalam menentukan kualitas kinerja karyawan serta keberhasilan organisasi secara menyeluruh. MSDM tidak lagi dipandang sekadar sebagai fungsi administratif, melainkan sebagai instrumen utama dalam mengelola, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi manusia sebagai aset organisasi. Perencanaan sumber daya

manusia yang dilakukan secara sistematis, terarah, dan berkelanjutan terbukti mampu menjadi landasan dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, sehingga organisasi dapat menghindari ketidakseimbangan dalam pemanfaatan tenaga kerja. Perencanaan yang baik juga berkontribusi terhadap ketepatan penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan efektivitas dan produktivitas kerja.

Selain itu, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh aspek perencanaan semata, tetapi juga oleh berbagai faktor lain yang saling berkaitan, seperti motivasi kerja, disiplin, kepemimpinan, kompetensi, lingkungan kerja, serta budaya organisasi. Motivasi kerja menjadi pendorong utama yang menentukan tingkat semangat dan komitmen karyawan dalam melaksanakan tugas, sementara disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan terhadap aturan yang berdampak pada kualitas hasil kerja. Di sisi lain, kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta mendorong keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Kompetensi yang dimiliki karyawan juga menjadi faktor penentu dalam menghasilkan kinerja yang optimal, karena semakin tinggi kemampuan yang dimiliki, semakin besar pula kontribusi yang dapat diberikan. Lingkungan kerja yang kondusif serta budaya organisasi yang positif turut memperkuat kinerja dengan menciptakan suasana kerja yang harmonis, nyaman, dan mendukung kolaborasi.

Dalam konteks perkembangan zaman, khususnya di era digital, MSDM dihadapkan pada berbagai tantangan yang semakin kompleks. Transformasi digital menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat, baik dalam hal sistem kerja, penggunaan teknologi, maupun pengelolaan tenaga kerja. Pergeseran pola kerja, seperti penerapan sistem kerja fleksibel dan kerja jarak jauh, menuntut adanya penyesuaian dalam pengelolaan kinerja, komunikasi, serta pengawasan. Selain itu, munculnya kesenjangan keterampilan akibat perkembangan teknologi juga menjadi tantangan tersendiri yang harus diatasi melalui program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, MSDM dituntut untuk tidak hanya bersifat reaktif, tetapi juga proaktif dalam merancang strategi yang mampu mengantisipasi perubahan serta meningkatkan kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja.

Organisasi perlu melakukan berbagai upaya strategis guna meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Perencanaan SDM harus disusun secara lebih komprehensif dengan mempertimbangkan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang, serta diselaraskan dengan strategi organisasi secara keseluruhan. Selain itu, organisasi perlu memperkuat sistem pengembangan karyawan melalui pelatihan, pendidikan, serta pembinaan karier yang berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi dan profesionalisme tenaga kerja. Peningkatan kualitas kepemimpinan juga menjadi hal yang penting, karena pemimpin memiliki peran sentral dalam mengarahkan, memotivasi, dan membangun hubungan kerja yang harmonis. Di samping itu, organisasi perlu menciptakan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif serta lingkungan kerja yang kondusif agar mampu meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan.

Dalam menghadapi era digital, organisasi disarankan untuk mengintegrasikan teknologi dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti melalui pemanfaatan sistem informasi SDM, e-recruitment, serta program pelatihan berbasis digital. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga mempercepat proses pengambilan keputusan serta meningkatkan akurasi dalam pengelolaan data karyawan. Selain itu, organisasi juga perlu membangun budaya belajar yang kuat agar karyawan mampu terus mengembangkan diri dan beradaptasi dengan perubahan. Kesadaran terhadap pentingnya inovasi dan fleksibilitas juga harus

ditanamkan sebagai bagian dari budaya organisasi, sehingga karyawan tidak hanya mampu mengikuti perubahan, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan perubahan tersebut.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh sejauh mana manajemen sumber daya manusia mampu dikelola secara efektif, strategis, dan adaptif. MSDM yang baik tidak hanya berfokus pada pencapaian target jangka pendek, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan sebagai investasi jangka panjang. Oleh karena itu, diperlukan komitmen yang kuat dari seluruh pihak dalam organisasi untuk menjadikan MSDM sebagai prioritas utama dalam pengelolaan organisasi. Melalui penerapan MSDM yang optimal, diharapkan kinerja karyawan dapat terus meningkat, sehingga organisasi mampu mempertahankan daya saing dan mencapai keberhasilan secara berkelanjutan di tengah perubahan lingkungan yang semakin dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Djogo, O. Y. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia*, 8(2), 218–222. <https://pdfs.semanticscholar.org/d6c9/7072f759e3e72bb235fc06d9d112b5a55e8a.pdf>
- Erialdy. (2026). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Get Press Indonesia.
- Hidayat, A. R., & Astuti, A. W. (2024). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Perusahaan Digital. *Jurnal Locus: Penelitian & Pengabdian*, 3(9), 776–786. <https://doi.org/10.58344/locus.v3i9.3161>
- Husodo, I. T. (2026). *Model Pengembangan Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Proyek Konstruksi Gedung*. CV. Dunia Penerbitan Buku.
- Kamuri, K. J., Manongga, I. R. A., Anabuni, A. U. T., Benu, Y. S. I. P., & Siahaan, M. Y. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Era Digital*. Penerbit Buku Indonesia.
- Kurniawan, D., & Putri, S. (2026). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Fazia Beauty Metro. *Journal of Multidisciplinary Research*, 1(6), 551–559. https://www.researchgate.net/publication/400666667_Peran_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia_Dalam_Meningkatkan_Kinerja_Karyawan_Fazia_Beauty_Metro
- Ma'wa, J., Choirunnisa, A., & Wildan, M. A. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Era Digitalisasi. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(2), 3633–3638. <https://al-haramjournal.id/index.php/EKOMA/article/view/6259/5549>
- Rinjani, K., Zahra, P., Cahyani, K. P., Anggarani, A., & Prasetyoning, W. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Kinerja Pegawai. *Sosio E-Kons*, 17(3), 299–306. https://newjournal.lppmunindra.ac.id/index.php/sosio_ekons/article/download/937/214/3939
- Sami, N., & Islamudin. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT Bringin Gigintara. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis(JMMIB)*, 5(2), 297–309. <https://jurnal.imsi.or.id/index.php/jmmib/article/view/205>
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., & Safrizal, H. B. A. (2023). Systematic Literatur Review: Peran Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(4), 977–

988. <https://journal.um-surabaya.ac.id/Mas/article/view/20987>
- Setiawan, Y. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus Pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat). *Journal of Management and Entrepreneurship*, 10(03), 127–136. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jmdb/article/view/55179>
- Simbolon, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Percetakan Bintang.
- Soelistiyono, A., Farlis, F., Priadi, M. D., Qibtiyah, M. R., Murni, Y., Tasriastuti, N. A., Nurherawati, Putra, A. R., Amri, M., Hyronimus, Juniarsih, D., Lianti, Kusuma, E. A., Hamdani, & Abdillah, W. A. (2026). *Manajemen Sumber Daya Manusia antara Pendidikan, Karir, dan Teknologi*. Eureka Media Aksara.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja perusahaan konstruksi. *Orbith*, 16(1), 27–34. <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/orbith/article/view/206>
- Udul, F. S., Iswanto, A. I., & Duman, M. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Restoran Senja Eatery. *Jurnal Penelitian Terapan Mahasiswa*, 2(2), 58–69. <https://journal.poltekelbajo.ac.id/index.php/jptm/article/download/120/103>
- Wasiman, Husein, A. E., Natalia, E. Y., & Saputra, A. (2026). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Model, dan Strategi*. CV. Batam.