

## PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI

**Burhan Maulana<sup>1\*</sup>, Iyon Cahyono<sup>2</sup>, Juliandri Johan<sup>3</sup>, Muzhar Khotib<sup>4</sup>, Tanit Prayitno<sup>5</sup>, Wahyu Wiguna<sup>6</sup>**  
Universitas Bina Bangsa<sup>1,2,3,4,5,6</sup>  
juliandri1988@gmail.com<sup>3</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peranan strategis sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi serta bagaimana pengelolaan fungsi-fungsi SDM berkontribusi pada pencapaian tujuan dan keberhasilan operasional perusahaan secara efektif dan efisien. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur (*library research*), yang melibatkan identifikasi, seleksi, dan analisis komparatif terhadap literatur ilmiah serta buku teks relevan terbitan tahun 2021-2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa SDM berperan sebagai penggerak utama organisasi melalui pelaksanaan fungsi perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi yang tepat, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, manajemen kinerja, serta pemberian kompensasi dan manfaat yang kompetitif. Selain itu, sinergi antara departemen SDM dan manajer lini dalam pembinaan budaya organisasi terbukti meningkatkan fleksibilitas dan keterlibatan karyawan. Simpulan penelitian ini menyatakan bahwa SDM merupakan aset paling berharga yang menjadi kunci keunggulan kompetitif organisasi; pengoptimalan potensi individu melalui manajemen yang holistik dan adaptif terhadap teknologi sangat krusial untuk mencapai kinerja organisasi yang unggul, inklusif, dan berkelanjutan di era digital.

**Kata Kunci:** Sumber Daya Manusia, Manajemen Organisasi, Pengembangan Karyawan, Strategi SDM, Kinerja Organisasi

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the strategic role of human resources (HR) in organizations and how the management of HR functions contributes to the achievement of company goals and operational success effectively and efficiently. The research method used is a descriptive qualitative approach with library research, involving the identification, selection, and comparative analysis of relevant scientific literature and textbooks published between 2021 and 2025. The results indicate that HR plays a key role in driving organizations through the implementation of workforce planning, appropriate recruitment and selection, competency development through training, performance management, and the provision of competitive compensation and benefits. Furthermore, synergy between the HR department and line managers in fostering organizational culture has been shown to increase employee flexibility and engagement. The study concludes that HR is the most valuable asset and key to an organization's competitive advantage; optimizing individual potential through holistic and technology-adaptive management is crucial to achieving superior, inclusive, and sustainable organizational performance in the digital age.*

**Keywords:** Human Resources, Organizational Management, Employee Development, HR Strategy, Organizational Performance

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia melibatkan pengelolaan pegawai, karyawan, pekerja, manajer, dan tenaga kerja lainnya dalam berbagai situasi untuk mendukung kegiatan

organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini merupakan proses yang melibatkan penyelesaian permasalahan. Oleh karena itu, para manajer perlu memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang tepat, ditempatkan dengan tepat, dan pada waktu yang tepat untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan membantu perusahaan secara efektif dan efisien mengembangkan asetnya (Dewi dan Sembiring 2022). Sumber Daya Manusia sebagai serangkaian kegiatan holistik. Ini dimulai dari perencanaan yang mempertimbangkan kebutuhan Sumber Daya Manusia secara keseluruhan, seleksi yang teliti untuk mendapatkan individu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, hingga pembinaan dan pengembangan potensi karyawan guna mencapai tujuan individu dan perusahaan.

Dalam paradigma ini. Sumber Daya Manusia tidak hanya tentang merekrut dan mempertahankan karyawan, tetapi juga membentuk dan mengembangkan individu agar mampu memberikan kontribusi optimal sesuai dengan visi dan misi organisasi. Sumber Daya Manusia sebagai disiplin yang focus pada pengaturan peran serta sumber daya manusia secara efektif dan efisien, dengan menekankan pemanfaatan maksimal potensi individu sehingga tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat tercapai secara optimal. Definisi ini menyoroti pentingnya pengelolaan tenaga kerja yang bijaksana sebagai kunci keberhasilan untuk mencapai kesuksesan organisasional yang berkelanjutan (Hadiati dkk. 2024).

Sumber Daya Manusia sebagai pendekatan yang berkaitan dengan penanganan isu-isu manusia berdasarkan tiga prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah aset paling berharga dan vital bagi organisasi karena keberhasilan tergantung pada kemampuan, kreativitas, dan dedikasi individu dalam organisasi. Kedua, kesuksesan organisasi tercapai optimal jika kebijakan, prosedur, dan peraturan yang berhubungan dengan aspek manusia saling terkait dan memberikan keuntungan bagi semua pihak yang terlibat dalam perusahaan. Dan Ketiga, sumber daya manusia harus dikembangkan secara berkelanjutan melalui pelatihan, pendidikan, dan partisipasi aktif untuk meningkatkan potensi individu dan mendukung pencapaian tujuan organisasi jangka panjang (Ilham 2024).

Peran budaya dan nilai-nilai organisasi, serta perilaku manajerial yang dipengaruhi oleh budaya tersebut, dalam mencapai hasil terbaik. Budaya dan nilai-nilai organisasi mencerminkan identitas serta filosofi perusahaan dan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja individu maupun tim dalam mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, pengelolaan Sumber Daya Manusia tidak hanya berfokus pada aspek teknis dan prosedural tetapi juga mencakup pembinaan dan penguatan budaya serta nilai-nilai yang mendasari interaksi dan kerja sama dalam organisasi. Dengan memahami dan mengelola tiga prinsip dasar ini dengan bijaksana, sebuah organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inklusif, dan berkelanjutan bagi semua pemangku kepentingan yang terlibat (Muktamar dan Sahibuddin 2024).

Sumber daya manusia mencakup semua keputusan dan praktik manajemen yang berdampak langsung pada peningkatan efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan utamanya adalah menyediakan unit kerja yang efektif bagi organisasi. Dalam mencapai tujuan ini, penelitian dalam manajemen sumber daya manusia menunjukkan bagaimana perusahaan harus mencari, mengembangkan, mengerahkan, mengevaluasi, dan mempertahankan karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan jenis (kualitas) yang sesuai. Manajemen sumber daya manusia menggambarkan besarnya potensi tenaga manusia. Tenaga manusia merupakan penggerak kegiatan pengelolaan dan harus dimaksimalkan melalui sinergi dengan lingkungan. Tidak dapat disangkal

bahwa perubahan teknologi terjadi dengan sangat cepat, sehingga memaksa perusahaan untuk beradaptasi dengan lingkungan bisnis yang terus berkembang. Dalam menghadapi tantangan ini, manajemen sumber daya manusia perlu terus mengembangkan diri. Hal ini melibatkan pemahaman terhadap perubahan tren dan perkembangan dalam manajemen sumber daya manusia, seperti penggunaan teknologi dalam proses pengelolaan Sumber Daya Manusia, pengembangan strategi pengadaan dan retensi karyawan, serta peningkatan keterampilan manajerial dalam mengelola tim kerja yang beragam (Muktamar dan Sahibuddin 2024).

Sumber daya manusia memiliki peran yang krusial dalam mencapai keberhasilan organisasi. Melalui pengelolaan yang baik, perusahaan dapat memanfaatkan potensi karyawan secara optimal, meningkatkan produktivitas, membangun budaya kerja yang positif, dan mencapai keunggulan kompetitif di pasar yang kompetitif. Manajemen sumber daya manusia juga harus terus beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Perkembangan teknologi, perubahan demografi, dan pergeseran nilai-nilai dalam masyarakat dapat mempengaruhi cara organisasi mengelola sumber daya manusia. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia perlu terus mengikuti perkembangan terkini dalam bidang ini. Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan karyawan. Melalui pelatihan dan pengembangan, karyawan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan secara individu, tetapi juga bagi organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang terampil dan berkualitas akan memberikan kontribusi yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi (Abdullah, Tihami, dan Gunawan 2023).

Sumber daya manusia juga melibatkan pengelolaan hubungan kerja yang baik antara karyawan dan manajemen. Komunikasi yang efektif, keadilan dalam pengambilan keputusan, dan penghargaan terhadap kontribusi karyawan adalah beberapa faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Manajemen sumber daya manusia juga berperan dalam merancang dan mengimplementasikan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif. Sistem ini mencakup gaji, tunjangan, insentif, dan manfaat lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi mereka (Cahya dan Saraan 2024). Sumber daya manusia adalah disiplin yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Fokusnya mencakup aspek-aspek seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan pengelolaan karyawan. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah mencapai tujuan organisasi sambil memastikan kebutuhan individu dan kelompok dalam organisasi terpenuhi (Hidayat dan Anwar 2022).

## **KAJIAN TEORI**

### **Peran Strategis Sumber Daya Manusia dalam Organisasi**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga dalam organisasi karena kesuksesan perusahaan sangat bergantung pada kemampuan, dedikasi, dan kreativitas individu di dalamnya (Ilham, 2024). SDM tidak hanya berfungsi sebagai tenaga kerja yang menjalankan tugas operasional, tetapi juga sebagai penggerak strategi organisasi. Pengelolaan SDM mencakup perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, serta pemberian kompensasi dan tunjangan yang adil. Dengan demikian, SDM berperan dalam memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas, produktif, dan mampu beradaptasi

terhadap perubahan lingkungan bisnis (Hadiati dkk., 2024). Menurut Mondy, Noe, dan Premeaux (2021), fungsi SDM meliputi:

- 1) Perencanaan SDM: Analisis kebutuhan tenaga kerja jangka pendek dan panjang untuk memastikan jumlah dan jenis karyawan sesuai dengan tujuan organisasi.
- 2) Rekrutmen dan Seleksi: Proses menarik dan memilih individu yang memiliki kompetensi dan karakter sesuai kebutuhan organisasi.
- 3) Pengembangan Karyawan: Pelatihan dan pengembangan karir untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan.
- 4) Manajemen Kinerja: Penetapan tujuan, pemantauan pencapaian, dan pemberian umpan balik guna memastikan pencapaian target organisasi dan pengembangan karyawan.
- 5) Kompensasi dan Tunjangan: Menyediakan imbalan yang adil dan kompetitif, termasuk gaji, tunjangan, insentif, dan manfaat tambahan, untuk meningkatkan motivasi dan retensi karyawan.
- 6) Pemeliharaan Hubungan Karyawan: Menciptakan lingkungan kerja harmonis melalui komunikasi efektif, penanganan konflik, dan partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan (Wijaya, 2023).

### **SDM sebagai Aset Strategis dan Penggerak Keunggulan Kompetitif**

Ulrich dan Lake (2020) menekankan bahwa SDM dapat menjadi sumber keunggulan organisasi melalui kemampuan mengelola talenta, mendorong inovasi, dan memanfaatkan peluang strategis. Tujuan strategis manajemen SDM meliputi: memperoleh dan mempertahankan karyawan berkualitas, meningkatkan potensi individu, mengelola tenaga kerja yang beragam, serta menciptakan iklim kerja yang produktif dan inklusif. Pengelolaan SDM yang efektif memungkinkan organisasi beradaptasi terhadap perubahan teknologi, tren pasar, dan nilai-nilai sosial yang dinamis (Muktamar & Sahibuddin, 2024).

### **Peran SDM dalam Pengembangan Budaya Organisasi**

Selain aspek teknis, SDM juga berperan dalam pembentukan budaya dan nilai organisasi. Budaya organisasi memengaruhi perilaku individu dan tim dalam mencapai tujuan bersama, serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Kolaborasi antara manajer lini dan departemen SDM dalam pembinaan budaya organisasi memungkinkan optimalisasi penggunaan sumber daya manusia dan pengembangan keterampilan karyawan secara holistik (Rahayu, 2024).

### **Adaptasi terhadap Perubahan Lingkungan dan Teknologi**

Perkembangan teknologi dan dinamika pasar menuntut SDM untuk terus beradaptasi melalui pengembangan kompetensi, strategi retensi karyawan, dan penerapan sistem manajemen berbasis teknologi. Pengelolaan SDM yang adaptif mendorong produktivitas, fleksibilitas, dan inovasi, sehingga organisasi mampu mempertahankan keunggulan kompetitif dan keberlanjutan dalam jangka panjang (Abdullah, Tihami, & Gunawan, 2023).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur (*library research*). Metode ini dipilih untuk menggali, membedah, dan menganalisis informasi dari berbagai sumber ilmiah guna mendapatkan pemahaman holistik mengenai peranan SDM dalam organisasi.

Tahapan penelitian meliputi:

- 1) Identifikasi Sumber: Pencarian literatur melalui basis data akademik (Google Scholar, ResearchGate, dan portal jurnal nasional) dengan kata kunci "Manajemen SDM", "Efektivitas Organisasi", dan "Pengembangan Karyawan".
- 2) Seleksi Data: Memilih artikel jurnal dan buku teks terbitan terbaru (dominan 2021-2025) yang memiliki relevansi tinggi dengan variabel peran SDM.
- 3) Analisis Komparatif: Membandingkan teori-teori dari berbagai ahli (seperti Mondy, Noe, Ulrich, hingga Hasibuan) untuk mensistesis fungsi-fungsi vital SDM.
- 4) Penyimpulan: Menarik benang merah antara praktik manajemen SDM dengan keberhasilan strategis organisasi.

### *Marketing Research Process*



## **HASIL PENELITIAN**

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi, bertindak sebagai penggerak utama dalam mengelola aspek-aspek manusiawi dari operasi bisnis. Perannya mencakup berbagai fungsi yang bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas, termotivasi, dan produktif. Sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis karyawan yang tepat dan waktu yang tepat. Proses ini melibatkan penilaian kebutuhan karyawan berdasarkan visi, tujuan, dan sasaran organisasi. Dengan perencanaan yang tepat, organisasi dapat mengantisipasi kebutuhan masa depan dan mengembangkan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut, baik dari dalam atau pengembangan dari luar (Hadiati dkk. 2024).

Sumber daya manusia yang berfokus pada menarik dan memilih individu yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses rekrutmen melibatkan berbagai metode seperti iklan pekerjaan, penggunaan agen perekrutan, dan pencarian langsung. Seleksi karyawan dilakukan melalui serangkaian evaluasi seperti wawancara, tes keterampilan, dan pemeriksaan referensi. Tujuannya ialah untuk memastikan bahwa individu yang terpilih memiliki kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan untuk mendukung tujuan organisasi. Pengembangan Karyawan adalah aspek penting lainnya, yang mencakup pelatihan dan program pengembangan karir. Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka agar dapat beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Ini

mencakup berbagai bentuk pelatihan, baik formal maupun informal, serta kesempatan untuk rotasi pekerjaan dan pengembangan karir yang jelas. Organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan karyawan biasanya melihat peningkatan dalam produktivitas, inovasi, dan retensi karyawan (Mokobombang dan Natsir 2024).

Proses berkelanjutan untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Ini melibatkan penetapan tujuan kinerja, pemantauan pencapaian, dan memberikan umpan balik secara teratur. Evaluasi kinerja membantu mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan, sehingga karyawan dapat mengembangkan diri mereka secara lebih efektif. Selain itu, sumber daya manusia yang baik membantu memastikan bahwa upaya karyawan selaras dengan tujuan strategis organisasi. Kompensasi dan Manfaat merupakan elemen penting dari Sumber daya manusia yang bertujuan untuk memberikan imbalan yang adil dan kompetitif kepada karyawan. Struktur penggajian yang transparan dan manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, dan cuti tahunan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Sistem kompensasi yang baik juga memainkan peran penting dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas. Pemeliharaan Hubungan Karyawan Melibatkan penciptaan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung. Ini mencakup komunikasi yang efektif, penanganan keluhan dan konflik dengan adil, serta penerapan kebijakan yang mendukung keterbukaan dan partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Hubungan kerja yang baik membantu meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas dan kinerja organisasi (Wijaya 2023). Fungsi sumber daya manusia;

- 1) Perencanaan Sumber Daya Manusia Mondy, Noe dan Premeaux mengatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses menganalisis kebutuhan manusia secara cermat untuk memastikan bahwa jumlah pekerja yang dibutuhkan didasarkan pada keterampilan dan kebutuhan yang telah ditentukan. Fungsi Sumber Daya Manusia mencakup banyak fungsi, antara lain: Menilai situasi dalam perusahaan untuk menentukan peranan, tujuan, keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan. Merencanakan dan meramalkan kebutuhan operasional jangka pendek dan jangka Panjang perusahaan. Mengembangkan dan menerapkan strategi untuk memenuhi kedua kebutuhan diatas.
- 2) Pengangkatan dan Pemberhentian, Pegawai dalam proses ini, kegiatan yang diperlukan untuk menyelesaikan pelatihan meliputi rekrutmen, penyaringan dan seleksi calon, serta pelaksanaan pelatihan. Pekerjaan pengelolaan layanan sosial menjadi lebih kompleks karena aturan yang berbeda memberikan kesempatan yang sama bagi semua lapisan Masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan dan menjadi lebih kuat.
- 3) Pengupahan dan Tunjangan Upah, pekerja dikatakan efektif apabila didasarkan pada keadilan dan kesetaraan. Gaji mencakup seluruh upah yang diterima karyawan sebagai hasil pekerjaannya. Mondy, Noe dan Premeaux menyatakan bahwa imbalan kombinasi gaji, kompensasi atau imbalan non-finansial. Gaji merupakan sejumlah uang yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan atas pelaksanaan tugasnya. Tunjangan berupa tambahan uang selain gaji pokok termasuk THR dan tunjangan sakit.

Penilaian Kinerja, Pengembangan Karir Pekerjaan ini diberlakukan setelah karyawan perusahaan tersebut selesai bekerja. Selain ulasan positif, perusahaan juga melihat ulasan negatif terhadap karyawan. Penilaian kinerja pegawai ini bertujuan untuk

mengetahui sejauh mana pegawai dihargai atas kinerjanya agar dapat menjadi tolak ukur dalam pengembangan karir. Jika perusahaan membantu karyawannya dalam pengembangan karir, maka keinginan karyawan untuk resign akan berkurang. Tujuan dari sumber daya manusia adalah untuk memastikan keberhasilan organisasi melalui pengelolaan yang efektif terhadap sumber daya manusianya. Menurut Ulrich dan Lake (2020). Sistem Sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan organisasi yang memungkinkan perusahaan untuk belajar dan memanfaatkan peluang baru. Secara khusus, tujuan MSDM meliputi:

- 1) Membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan karyawan yang berkualitas, andal, dan bermotivasi tinggi sesuai kebutuhan.
- 2) Meningkatkan potensi, kekuatan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan.
- 3) Membantu organisasi berkembang dan beradaptasi dengan kebutuhan pemangku kepentingan, termasuk pemilik, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat luas.
- 4) Memastikan bahwa karyawan dievaluasi dan dihargai berdasarkan kinerja dan hasil mereka.
- 5) Mengelola tenaga kerja yang beragam, dengan memperhatikan perbedaan individu dan kolektif dalam gaya kerja dan aspirasi.
- 6) Memastikan peluang yang setara bagi semua orang.
- 7) Meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental karyawan.
- 8) Mengembangkan sistem manajemen yang kuat dan komitmen yang mengakui karyawan sebagai aset paling berharga, serta membangun iklim kerja sama dan kepercayaan.

## **PEMBAHASAN**

Sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam organisasi bisnis karena bertanggung jawab atas aktivitas yang berkaitan dengan tenaga kerja yang beragam. Tugas utama Manajemen Sumber daya manusia adalah mengawasi tenaga kerja agar tetap produktif dan berkembang. Peran Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah mengatur seluruh karyawan agar dapat melakukan pekerjaan mereka secara efisien. Dalam hal ini, karyawan dipandang sebagai aset yang berharga bagi organisasi, bukan hanya sebagai biaya. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam memberikan nasehat dan bimbingan mengenai manajemen sumber daya manusia. Mereka bertanggung jawab atas pengelolaan rekrutmen dan perekrutan karyawan, koordinasi tunjangan, pelatihan, dan strategi pengembangan karyawan. Peran dan fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan faktor-faktor produksi, membangun dan mengembangkan perusahaan serta organisasi. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang memadai (Bata, Pasae, dan Jaya 2025).

Sumber daya manusia memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan. Hal ini melibatkan proses rekrutmen yang efektif untuk menarik karyawan yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga bertanggung jawab dalam mengelola tunjangan dan kompensasi karyawan agar tetap kompetitif dan memotivasi. Sumber daya manusia memiliki peran dalam mengembangkan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. Program pelatihan yang baik dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan

mereka, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia juga bertanggung jawab dalam mengelola kinerja karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif (Muktamar dan Sahibuddin 2024).

Dalam organisasi, terdapat kerja sama antara manajer dan departemen sumber daya manusia dalam mengembangkan keterampilan karyawan. Departemen sumber daya manusia memberikan nasihat kepada manajer dan pihak lain dalam menugaskan karyawan ke peran dan posisi yang berbeda dalam suatu organisasi serta membantu karyawan beradaptasi dengan lingkungan perusahaan. Organisasi yang lebih fleksibel memiliki kemampuan untuk menugaskan karyawannya ke berbagai fungsi bisnis berdasarkan prioritas bisnis dan preferensi karyawan. Kerja sama ini memungkinkan organisasi untuk mengembangkan keterampilan karyawan secara holistik. Departemen sumber daya manusia memberikan panduan dan saran kepada manajer dalam mengelola peran dan tanggung jawab karyawan. Mereka juga membantu karyawan dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan memfasilitasi pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk berfungsi dengan baik dalam peran baru. Organisasi yang fleksibel dalam menugaskan karyawan ke berbagai fungsi bisnis dapat memanfaatkan keahlian dan minat karyawan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan yang beragam dan memperluas pemahaman mereka tentang berbagai aspek bisnis. Dengan demikian, karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih beragam dan berharga bagi organisasi.

Kerja sama antara manajer dan departemen sumber daya manusia juga memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia yang ada. Dengan memahami keahlian, minat, dan preferensi karyawan, manajer dapat menempatkan mereka dalam peran yang sesuai dengan potensi terbaik mereka. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi secara keseluruhan (Rahayu, Mansyur, dan Ismail 2024). Tanggung jawab pengelolaan sumber daya manusia meliputi pengadaan, pengembangan sumber daya manusia, pengelolaan kompensasi, pengelolaan keselamatan dan kesehatan kerja, serta pengelolaan hubungan ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bahwa segala aktivitas organisasi bergantung pada orang-orang yang memimpin organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan dengan baik agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, pengelolaan sumber daya manusia dilakukan oleh manajer sumber daya manusia, manajer lini, dan pihak yang *outsourced* (Hasibuan, 2022).

## **SIMPULAN**

Bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan sentral sebagai aset paling berharga dan penggerak utama dalam mencapai keberhasilan strategis organisasi di era digital. Melalui integrasi fungsi perencanaan, rekrutmen yang selektif, pengembangan kompetensi berkelanjutan, serta sistem kompensasi yang adil, manajemen SDM terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan secara signifikan. Lebih dari sekadar fungsi administratif, pengelolaan SDM yang efektif berperan dalam membentuk budaya organisasi yang positif, memperkuat sinergi antara manajer dan tenaga kerja, serta menciptakan fleksibilitas organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan teknologi. Dengan demikian, optimalisasi potensi

individu melalui manajemen yang holistik menjadi kunci utama bagi organisasi untuk membangun keunggulan kompetitif yang unggul, inklusif, dan berkelanjutan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, Wawan, M. A. Tihami, dan Agus Gunawan. 2023. "Peran Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Perilaku Organisasi Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Pendidikan Islam Al-Ilmi* 6(2):363–73. Doi:10.32529/Al-Ilmi.V6i2.2873.
- Abdullah, H. (2022). *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jurnal Warta, Edisi 2
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Batau, Martina, Yoel Pasae, dan Amir Jaya. 2025. "Analisis Sumber Daya Manusia dan Kompetensi terhadap Kualiatas Kinerja Pegawai di BPPKAD Kabupaten Intan Jaya." *Journal of Comprehensive Science (JCS)* 4(2):633–46. doi:10.59188/jcs.v4i2.3002.
- Cahaya, Dicky Dwi, dan Muhammad Imanuddin Kandias Saraan. 2024. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Medan Baru." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 4(5):3209–17. doi:10.31004/innovative.v4i5.15005.
- Dewi, Fania Maulinda, dan Ferikawita Magdalena Sembiring. 2022. "Pengaruh Debt to Equity Ratio, Return on Assets, Return on Equity, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Sub Sektor Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2015-2019." *Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi* 19(1):1–19. doi:10.26874/portofolio.v19i1.238.
- Djemma, S. A., Muktamar, A., & Faradila, A. (2022). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja dan Disiplin Kerja Sebagai Faktor Peningkatan Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Pertanahan Kabupaten Wajo*. *Precise Journal of Economic*, 1(2), 52-66.
- Enny, M. (2021), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Rajawali Pers
- Hadiati, Eti, Nur Anggun Saputri, Okvita Ningrum, Qurnia Indah Fitriani, dan Rahma Nismara Putri. 2024. "Perencanaan Sumber Daya Manusia Berbasis Pendekatan Strategik Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Media Akademik (JMA)* 2(12). doi:10.62281/v2i12.1243.
- Hasibuan. (2021). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, Rian, dan Sardin A. Anwar. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)." *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah* 1(2):392–401. doi:10.62515/staf.v1i2.81.
- Ilham, Ilham. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv Widina Media Utama.
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Hidayati, N., Mas'ud, R., & Mulhimmah, B. R. (2024). *Efforts to EmpowerThe Sukarara Weaver Community of Jonggat District, Central Lombok District in Improving The Family Economy Through Business Capital Management, Labor, and Promotion*. Januari 2024 *Jenius*, 7(2)
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Ismana, S., Tanaya, G., & Kartika, L. (2024). *Analysis and Design of Pay Structures and Scales for Medium Enterprises in The Culinary Sector in The Bali Province*. *Jenius*, 7(2)

- Ipan Pauji, Nunung Nurhasanah. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur SEIKO: *Journal of Management & Business*, 5(2)
- Iswanto, Yun.Adie Yusuf. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia.Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Mokobombang, Wahyudi, dan Nurasia Natsir. 2024. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa.” *Jurnal Minfo Polgan* 13(1):606–18. doi:10.33395/jmp.v13i1.13756.
- Muktamar, Ahmad, dan Ahmad Rafiq Sahibuddin. 2024. “Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi.” (7).
- Rahayu, Setiyoni Teguh, Mansyur, dan Iriani Ismail. 2024. “Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Suksesnya Suatu Perusahaan.” *Jurnal Media Akademik (Jma)* 2(12). Doi:10.62281/V2i12.1090.
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nurnaningsih, A., Norrahman, R. A., & Wibowo, T. S. (2023). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Manajemen Pendidikan. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 221-235.
- Wijaya, Ayi Supardi Ganda. 2023. “Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kepuasan Dan Loyalitas Karyawan.” *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Profetik* 1(2):88–99. doi:10.55182/jimp.v1i2.527.