

PENGLOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG EFEKTIVITAS DAN EFISIENSI DALAM PERSEPTIF OPERASIONAL PERUSAHAAN

Asep Mulyana¹, Fahmi Fasya Filkauni², Suci Handayani³, Wirda Shafira⁴,
Tatang Mahpudin⁵

asep.mulyanaa0211@gmail.com¹, fahmifasya1989@gmail.com²,
sucihandayani1103@gmail.com³, wirdashafira29@gmail.com⁴, tatangmandala@hotmail.com⁵,
Politeknik PGRI Banten

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam sejauh mana Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan dalam mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan, khususnya dalam konteks era digital dan intensitas persaingan global yang terus meningkat. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif-analitis dengan metode studi literatur, mengacu pada berbagai sumber dari jurnal nasional terakreditasi. Hasil studi ini mengindikasikan bahwa penerapan strategi MSDM yang tepat mampu memberikan kontribusi positif yang berarti terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja dan efisiensi proses operasional perusahaan. Temuan juga mengindikasikan bahwa integrasi teknologi, pengelolaan kinerja yang transparan, dan penguatan budaya organisasi merupakan faktor kunci dalam mendukung efektivitas dan efisiensi proses bisnis. Kesimpulannya, penguatan fungsi MSDM yang adaptif dan berbasis teknologi sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan transformasi digital dan mempertahankan keunggulan kompetitif organisasi.

Kata Kunci: Efektivitas, Efisiensi, Manajemen SDM, Operasional Perusahaan.

Abstract

This study aims to examine in depth the extent to which Human Resource Management (HRM) plays a role in enhancing the effectiveness and efficiency of company operations, particularly in the context of the digital era and increasingly intense global competition. The research adopts a descriptive-analytical approach through a literature review based on various accredited national journals. The result of this study indicate that the implementation of appropriate HRM strategies can make a significant positive contribution to increasing labor productivity and the efficiency of the company's operational processes. The findings also indicate that technology integration, transparent performance management, and strengthening organizational culture are key factors in supporting business process effectiveness and efficiency. In conclusion, strengthening an adaptive and technology-based HRM functions is essential to face the challenges of digital transformation and maintain organization's competitive advantage.

Keywords: Effectiveness, Efficiency, HRM, Company Operations.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu elemen strategis dalam mendukung operasional suatu perusahaan. Tingkat efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia menunjukkan tingkat keberhasilan implementasi kebijakan dan praktik SDM dalam memenuhi tuntutan organisasi serta mendorong peningkatan performa karyawan. Sementara itu, efisiensi berkaitan dengan sejauh mana sumber daya dapat dioptimalkan untuk mencapai hasil terbaik. Kedua unsur ini memainkan peran krusial dalam kelancaran operasional perusahaan yang efisien, ekonomis, dan berkualitas.

Di tengah persaingan bisnis yang ketat, peran MSDM tidak lagi terbatas pada fungsi administratif semata, melainkan telah berkembang menjadi mitra strategis dalam mencapai keunggulan bersaing organisasi. Perencanaan strategi sumber daya manusia

(SDM) yang berorientasi pada kompetensi terbukti efektif dalam mendorong peningkatan kinerja perusahaan melalui optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia, menghasilkan pelatihan yang relevan, serta menetapkan sistem kompensasi yang proporsional, adil dan terukur berdasarkan kinerja karyawan. (Muttaqin & Rindaningsih, 2024). Dengan demikian, perusahaan yang mampu mengimplementasikan strategi MSDM secara tepat akan memiliki keunggulan kompetitif yang kuat di tengah dinamika pasar yang terus berubah.

Meski demikian, berbagai tantangan masih menghambat pencapaian optimal dalam praktik MSDM. Audit manajemen di beberapa bisnis menunjukkan bahwa program pengembangan sumber daya manusia, seperti pelatihan dan penilaian kinerja, belum diterapkan secara konsisten dan berdampak langsung pada kinerja karyawan. (Putri & Hwihanus, 2024). Banyak bisnis masih menghadapi masalah dengan penempatan karyawan yang tidak memenuhi syarat, kurangnya pelatihan yang berkelanjutan, dan penilaian kinerja yang tidak adil. Contoh ini menunjukkan bahwa ada perbedaan antara rencana strategis MSDM dan apa yang terjadi di lapangan. Pada akhirnya, hal ini akan mengganggu operasi perusahaan secara keseluruhan. (Irmayanti et al., 2023).

Di sisi lain, era digital dan revolusi industri 4.0 memunculkan tantangan baru bagi organisasi, terutama dalam mengelola perubahan struktur kerja dan ekspektasi kompetensi SDM. Digitalisasi mengharuskan organisasi untuk melakukan penyesuaian dalam sistem rekrutmen, pelatihan, serta pemanfaatan teknologi seperti Human Resource Information System (HRIS). Sayangnya, karyawan HR Indonesia masih kurang menggunakan teknologi dibandingkan dengan negara lain, yang menyebabkan proses manajemen menjadi lambat dan tidak responsif terhadap perubahan pasar. (Pradana et al., 2023). Perusahaan yang tidak segera bertransformasi melalui digitalisasi fungsi MSDM berisiko tertinggal dari sisi kecepatan pelayanan, inovasi, dan kepuasan karyawan.

Dalam upaya mencapai keunggulan kompetitif dan kinerja operasional yang optimal, perusahaan perlu menyeimbangkan antara penggunaan teknologi, sistem manajerial, dan potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi salah satu komponen kunci dalam memastikan keberlangsungan operasional yang efektif dan efisien. Namun, masih banyak perusahaan yang menghadapi berbagai tantangan, seperti belum maksimalnya peran audit manajemen, rendahnya keterlibatan SDM dalam pengambilan keputusan strategis, serta keterlambatan dalam adaptasi terhadap digitalisasi proses kerja.

Kesenjangan antara desain strategi MSDM dan implementasinya berdampak pada ketidakefisienan operasional, peningkatan biaya kerja, serta turunnya kepuasan dan produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi menyeluruh terhadap sejauh mana efektivitas dan efisiensi MSDM berpengaruh langsung terhadap operasional perusahaan. Dalam konteks ini, belum banyak penelitian yang menyajikan pendekatan integratif antara pengelolaan kinerja, audit SDM, dan penggunaan teknologi digital dalam satu kerangka evaluatif yang utuh.

Dilihat dari fakta-fakta di atas, perlunya penelitian lebih mendalam tentang efisiensi dan efektivitas manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam menunjang kinerja operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab kebutuhan ini dengan melakukan analisis deskriptif dan analitis tentang peran SDM dalam operasional perusahaan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam pengembangan teori dan praktik SDM, khususnya dalam menyusun strategi SDM. (Amarullah et al., 2022).

Sebagai tindak lanjut dari latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi jawaban dari pertanyaan-pertanyaan utama berikut: (1) Bagaimana efektivitas implementasi fungsi-fungsi MSDM (seperti rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan penilaian kinerja) memengaruhi operasional perusahaan? (2) Sejauh mana efisiensi manajemen SDM berdampak terhadap produktivitas, penghematan biaya, dan kelancaran proses kerja di perusahaan? (3) Apa saja tantangan yang dihadapi perusahaan dalam menerapkan strategi MSDM berbasis digital dan bagaimana strategi tersebut mempengaruhi performa organisasi secara menyeluruh?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji secara menyeluruh peran strategis MSDM dalam mendukung efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan di tengah perkembangan teknologi digital dan kompetisi global yang kian kompleks. Penelitian ini secara khusus diarahkan untuk: (1) Mengidentifikasi dan mengevaluasi efektivitas pelaksanaan fungsi-fungsi utama MSDM, seperti rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan dan pengembangan, sistem kompensasi, serta penilaian kinerja karyawan terhadap kelancaran operasional perusahaan. (2) Menganalisis kontribusi efisiensi pengelolaan SDM terhadap penghematan biaya operasional, peningkatan produktivitas tenaga kerja, serta pengurangan pemborosan waktu dan sumber daya dalam aktivitas bisnis harian. (3) Menilai sejauh mana integrasi teknologi dan digitalisasi dalam sistem MSDM dapat mempercepat proses manajerial dan meningkatkan responsivitas organisasi terhadap perubahan pasar. (4) Mengungkap tantangan dan hambatan yang dihadapi perusahaan dalam menerapkan praktik MSDM yang efektif dan efisien, serta memberikan rekomendasi strategi adaptif untuk meningkatkan daya saing jangka panjang. (5) Memberikan kontribusi teoretis dan praktis terhadap pengembangan kebijakan MSDM yang keberlanjutan dan transformasi budaya kerja perusahaan di masa depan.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang relevan dan aplikatif bagi berbagai kalangan, baik dalam lingkup akademik maupun praktis. Manfaat yang dimaksud meliputi: (a) dalam hal manfaat Akademik: (1) Studi ini memberikan sumbangan ilmiah dalam pengayaan literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya yang membahas hubungan antara tingkat efektivitas dan efisiensi pengelolaan SDM dengan performa operasional perusahaan. (2) Menjadi referensi teoritis bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji tema serupa, baik dalam konteks digitalisasi, audit SDM, maupun transformasi organisasi. (3) Menawarkan pendekatan kajian yang menggabungkan analisis deskriptif, pendekatan studi kasus, dan evaluasi berbasis literatur nasional untuk memperkuat metode penelitian di bidang manajemen dan organisasi. (b) Dalam hal manfaat Praktis: (1) Bagi para praktisi HRD dan manajer sumber daya manusia, temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam merumuskan serta menerapkan strategi pengelolaan SDM yang lebih efisien, responsif terhadap perubahan, dan berfokus pada pencapaian hasil yang optimal. (2) Bagi perusahaan, penelitian ini memberikan gambaran konkret mengenai pentingnya menyelaraskan fungsi-fungsi MSDM dengan tujuan operasional, serta pentingnya penggunaan teknologi untuk meningkatkan kinerja. (3) Memberikan insight strategis untuk menyusun kebijakan rekrutmen, pelatihan, pengembangan karyawan, serta sistem evaluasi kinerja yang berbasis data dan hasil audit manajemen. (c) Dalam hal manfaat Sosial dan Strategis: (1) Mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan dimensi manusia dalam proses transformasi digital, sehingga perubahan tidak hanya bersifat struktural tetapi juga kultural. (2) Mendorong peningkatan kesadaran di kalangan pengambil kebijakan mengenai pentingnya pengintegrasian fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam perencanaan strategi bisnis jangka panjang guna

merespons tantangan zaman industri 4.0 dan masyarakat 5.0. (3) Memfasilitasi pemangku kepentingan (stakeholders) dalam mengembangkan kebijakan SDM yang inklusif, berkelanjutan, dan selaras dengan perkembangan teknologi serta dinamika tenaga kerja masa kini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif melalui metode studi literatur. Menurut (Creswell, 2014), pendekatan deskriptif kualitatif bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai fenomena sosial atau budaya melalui analisis data non-numerik. Dalam konteks penelitian ini, data diperoleh dari berbagai sumber literatur yang membahas efektivitas dan efisiensi manajemen sumber daya manusia dalam mendukung operasional perusahaan. Studi ini mengandalkan pendekatan kajian pustaka untuk mengulas beragam referensi yang relevan, seperti jurnal ilmiah, buku akademik, laporan instansi pemerintah, serta dokumen resmi lainnya yang terkait (Rumetna, 2018).

Metode kajian pustaka mencakup sejumlah tahapan, antara lain pencarian dan pengumpulan informasi dari berbagai sumber terpercaya, proses membaca serta pemahaman isi, hingga penyusunan data pendukung yang sesuai dengan fokus penelitian. Langkah ini penting dilakukan terutama menjelang tahap akhir penyusunan karya ilmiah, agar teori-teori yang relevan terhadap permasalahan yang diangkat dapat diidentifikasi dan dianalisis secara menyeluruh.

Kajian pustaka dipilih agar dapat memberikan wawasan yang mendalam tentang fungsi manajemen pengawasan dalam pengembangan wilayah, baik dari perspektif teori maupun praktik. (Sarwono, 2006) menjelaskan bahwa studi literatur adalah data yang diambil dari buku referensi serta hasil peneliti terdahulu yang berkaitan dengan penelitian tersebut, dengan tujuan memperoleh dasar teori mengenai masalah yang akan diteliti. Studi literatur dikenal sebagai penelitian perpustakaan atau penelitian Pustaka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Manajemen SDM berperan penting dalam meningkatkan kapasitas dan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Sasaran utamanya yakni menyediakan kepada organisasi satuan kerja yang efektif dan efisien. Untuk mencapai maksud tertentu, penelitian tentang pengelolaan sumber daya manusia akan menunjukkan bagaimana cara yang tepat bagi perusahaan dalam tahapan perekrutan, mengembangkan kompetensi, optimalisasi peran, menilai kinerja, dan mempertahankan karyawan baik dari segi jumlah atau kuantitas maupun jenis atau kualitas (Nukhbatillah et al., n.d. 2023).

Manajemen SDM merupakan serangkaian proses yang berkaitan dengan penanganan berbagai aspek yang melibatkan tenaga kerja seperti staf, pekerja, manajerial, dan unsur lain dalam ketenagakerjaan. Tujuannya adalah untuk mendukung kelancaran kegiatan operasional organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai target yang telah ditetapkan. Tugas pengelolaan sumber daya manusia umumnya dilaksanakan oleh divisi khusus yang dikenal sebagai departemen sumber daya manusia, atau dalam istilah bahasa Inggris disebut Human Resource Department (HRD). (Stoner et al., 1995) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses berkesinambungan yang bertujuan untuk menyediakan individu-individu yang sesuai bagi organisasi atau perusahaan, guna mengisi posisi dan jabatan tertentu pada waktu yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. (Nukhbatillah et al., n.d.)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peran strategis dalam menjamin kesuksesan suatu organisasi. Pengelolaan SDM tidak hanya menjadi tugas unit khusus seperti departemen SDM, tetapi juga merupakan tanggung jawab bersama antara para manajer, profesional di bidang SDM, serta seluruh karyawan dalam bentuk kerja sama yang sinergis. MSDM dapat dimaknai sebagai strategi penerapan fungsi-fungsi manajerial, meliputi fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian terhadap seluruh aktivitas operasional yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja. Aktivitas ini mencakup proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan kompetensi, penempatan melalui promosi, demosi, dan mutasi, penilaian kinerja, sistem kompensasi, pengelolaan hubungan industrial, hingga proses pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan mendukung pencapaian target organisasi melalui pendekatan efektif dan efisien.

Secara umum, MSDM merupakan perpaduan antara ilmu dan seni dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja guna mencapai keseimbangan dan keselarasan antara tujuan perusahaan, kebutuhan karyawan, dan kepentingan masyarakat (Ilmi & Nukhatillah, 2023). Sementara itu, menurut (Hasibuan, 2007), manajemen SDM mencakup penyusunan dan pelaksanaan program-program ketenagakerjaan yang meliputi sejumlah aspek berikut: (1) Menentukan jumlah, kualitas, serta penempatan tenaga kerja yang optimal sesuai kebutuhan organisasi dengan dasar job description, job specification, job requirement, dan job evaluation. (2) Melaksanakan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja dengan berpedoman pada prinsip *the right man in the right place* dan *the right man in the right job*. (3) Merancang program yang mencakup kesejahteraan tenaga kerja, pengembangan sumber daya manusia, promosi jabatan, serta pengelolaan proses pemberhentian kerja. (4) Melakukan proyeksi kebutuhan tenaga kerja dan ketersediaannya di masa mendatang. (5) Menganalisis kondisi ekonomi secara makro dan memperkirakan arah perkembangan perusahaan. (6) Mengikuti secara seksama perkembangan regulasi ketenagakerjaan serta kebijakan kompensasi di perusahaan-perusahaan lain yang sejenis. (7) Memantau kemajuan teknologi dan dinamika gerakan serikat pekerja. (8) Menyelenggarakan pelatihan, pengembangan, serta evaluasi kinerja karyawan secara berkala. (9) Mengelola rotasi kerja atau mutasi, baik secara vertikal maupun horizontal. (10) Mengatur proses pensiun, pemutusan hubungan kerja, serta pemberian pesangon secara adil.

Pemanfaatan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia, khususnya melalui sistem informasi sumber daya manusia (Human Resource Information System atau HRIS), memberikan dampak besar terhadap peningkatan efisiensi operasional. Berdasarkan temuan dari berbagai penelitian terdahulu, penerapan teknologi memungkinkan pengelolaan data menjadi lebih akurat serta mempercepat berbagai proses administratif. Dengan demikian, organisasi dapat lebih fokus dalam mengembangkan kompetensi karyawan. Selain itu, teknologi juga mendukung proses pengambilan keputusan strategis yang berbasis data, yang kini menjadi elemen krusial dalam praktik manajemen SDM modern (Asriyanti et al., n.d.)

Studi-studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa penerapan manajemen SDM yang efektif dan efisien berkontribusi langsung terhadap peningkatan performa organisasi, penurunan biaya operasional, serta peningkatan tingkat kepuasan karyawan. (Noe et al., 2017) mengungkapkan bahwa manajemen SDM yang berjalan secara efektif mampu mendorong kinerja perusahaan melalui penguatan kapasitas dan motivasi tenaga kerja. Di sisi lain, pendekatan yang efisien dalam MSDM dapat menekan pengeluaran sekaligus meningkatkan produktivitas melalui pengelolaan tenaga kerja yang tepat sasaran (Mondy & Martocchio, 2016).

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi, penurunan biaya operasional, serta peningkatan kepuasan tenaga kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengoptimalkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan SDM guna memperkuat daya saing dan meningkatkan performa keseluruhan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pengelolaan tenaga kerja. Selain kemampuan teknis dan keterampilan, aspek motivasi serta komitmen individu dalam bekerja secara produktif juga menjadi faktor krusial. Kecakapan tanpa diimbangi oleh etos kerja dan disiplin tidak akan cukup untuk mendorong tercapainya tujuan organisasi. Dalam konteks ini, manajemen SDM menjalankan lima fungsi utama, yaitu: pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi antara karyawan dan organisasi, serta pemeliharaan tenaga kerja.

Secara umum, tujuan utama dari pengelolaan SDM meliputi empat dimensi: tujuan organisasional yang berkaitan dengan pencapaian visi dan misi perusahaan; tujuan fungsional untuk memastikan operasional SDM berjalan optimal; tujuan sosial sebagai bentuk tanggung jawab terhadap masyarakat; serta tujuan personal yang menyangkut kebutuhan dan pengembangan individu karyawan.

Penerapan manajemen SDM menjadi sangat penting dalam mendorong efektivitas organisasi. Tujuan utamanya adalah menyediakan tenaga kerja yang tidak hanya memadai secara kuantitas, tetapi juga berkualitas sesuai dengan kebutuhan unit kerja. Untuk itu, studi mengenai manajemen personalia memberikan panduan dalam proses perolehan, pengembangan, pemanfaatan, evaluasi, dan pemeliharaan tenaga kerja secara menyeluruh agar organisasi dapat beroperasi secara optimal.

Merujuk pada hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik beberapa poin penting sebagai berikut: (1) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peran strategis dalam mendorong efektivitas dan efisiensi kegiatan operasional perusahaan, khususnya di tengah tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi digital yang pesat. (2) Implementasi fungsi-fungsi utama dalam MSDM, seperti rekrutmen yang berbasis kompetensi, pelatihan secara berkesinambungan, sistem kompensasi yang adil, serta mekanisme evaluasi kinerja yang transparan, terbukti memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja dan kelancaran operasional. (3) Pemanfaatan teknologi, terutama dengan penerapan Human Resource Information System (HRIS), membawa dampak signifikan terhadap efisiensi proses manajemen serta mempercepat pengambilan keputusan strategis berbasis data. (4) Meski demikian, perusahaan masih menghadapi sejumlah hambatan, antara lain belum optimalnya integrasi teknologi, ketimpangan dalam akses pelatihan dan pengembangan SDM, serta belum maksimalnya realisasi strategi MSDM yang telah dirancang. (5) Untuk menjamin keberhasilan operasional serta mempertahankan keunggulan kompetitif, dibutuhkan pembaruan kebijakan Manajemen SDM yang fleksibel dalam merespon dinamika lingkungan bisnis dan berorientasi pada pemanfaatan teknologi serta data. (6) Penguatan peran MSDM sebagai mitra strategis organisasi menjadi langkah penting agar perusahaan mampu beradaptasi terhadap perubahan pasar dan teknologi, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, inovasi, dan keberlanjutan.

Guna meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan, berikut beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan: (1) Praktik manajemen SDM perlu

terus diperbarui agar sejalan dengan perkembangan teknologi digital dan kebutuhan spesifik industri yang terus berubah. (2) Pelaksanaan audit serta evaluasi fungsi SDM secara berkala perlu ditingkatkan untuk menjadi dasar pengambilan keputusan dalam pembaruan kebijakan internal. (3) Perusahaan disarankan untuk meningkatkan investasi dalam pelatihan karyawan, khususnya yang berfokus pada penguatan soft skills dan peningkatan literasi teknologi. (4) Diterapkannya gaya kepemimpinan transformasional secara konsisten dapat membantu membangun loyalitas, keterlibatan, dan motivasi karyawan dalam mencapai visi dan tujuan organisasi.

Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan efisien merupakan aspek krusial dalam mendukung keberhasilan operasional perusahaan. Dalam konteks perspektif operasional, fokus utamanya adalah bagaimana SDM dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dengan optimal, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi biaya tanpa mengorbankan kualitas. Berikut adalah beberapa poin penting terkait pengelolaan SDM dari perspektif operasional: (1) Rekrutmen dan Pemilihan yang Tepat. Memastikan bahwa proses rekrutmen menghasilkan karyawan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini mengurangi turnover dan biaya pelatihan ulang. (2) Pelatihan dan Pengembangan. Memberikan pelatihan yang relevan untuk meningkatkan kompetensi karyawan secara efisien, sehingga mereka dapat bekerja lebih produktif dan inovatif sesuai dengan kebutuhan operasional. (3) Pengelolaan Kinerja. Menerapkan sistem penilaian dan monitoring kinerja yang objektif dan berkelanjutan, agar karyawan memahami harapan kerja dan dapat meningkatkan kinerja mereka secara berkelanjutan. (4) Penggunaan Teknologi dalam HR. Memanfaatkan sistem HRIS (Human Resource Information System) untuk otomatisasi proses administrasi SDM, seperti absensi, penggajian, dan manajemen data karyawan, sehingga mengurangi kesalahan dan mempercepat layanan. (5) Motivasi dan Penghargaan. Mengimplementasikan sistem insentif dan penghargaan yang adil, guna meningkatkan motivasi kerja dan efisiensi dalam mencapai target perusahaan. (6) Pengelolaan Waktu dan Beban Kerja. Mengatur jadwal kerja dan beban kerja secara efektif agar tenaga kerja digunakan secara optimal tanpa kelebihan atau kekurangan sumber daya. (7) Pengelolaan Konflik dan Komunikasi. Memperkuat komunikasi internal yang efektif serta pengelolaan konflik secara cepat dan konstruktif agar suasana kerja tetap kondusif dan fokus pada hasil operasional.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw-Hill Education.
- Sarwono. (2006). *Metode Penelitian Psikologi*. RajaGrafindo Persada.
- Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1995). *Management* (6th ed.). Prentice Hall.

JURNAL:

- Amarullah, A., Imaniah, I., & Muthmainnah, S. (2022). Pengembangan SDM di Era Digital melalui Sertifikasi Kompetensi di Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin*, 4, 479–483. <http://jurnal.umt.ac.id/index.php/senamu/index>
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarok, S., & Anshori, M. I. (n.d.). *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan*. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>

- Hidayat, R., & Anwar, S. A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). <https://doi.org/10.62515/staf>
- Ilmi, I., & Nukhbatillah, I. A. (2023). Manajemen Pemasaran Lembaga Pendidikan Melalui Digital MAarketing Produk Unggulan SMAN 1 Langkap Lancar. *Jurnal Pemberdayaan Komunitas MH Thamrin*, 5(1), 105–116. <https://doi.org/10.37012/jpkmht.v5i1.1363>
- Irmayanti, I., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023a). Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Mattel Indonesia. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 252–255. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Irmayanti, I., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023b). Analisis Penerapan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan di PT. Mattel Indonesia. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 252–255. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Muttaqin, M. F., & Rindaningsih, I. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(6), 122–130. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i6.1470>
- Nukhbatillah, I. A., Dhiaulhaq, F., Hilma, D., & Hidayat, Y. (n.d.). Implementasi Standar Proses Pembelajaran di MI Condong Kota Tasikmalaya Perspektif Islam. *Journal of Islamic Studies*, 1(2), 61–70. <https://doi.org/10.59996/al-fiqh.v1i1.198>
- Pradana, R. A., Pitaloka, D., Rukmana, I. L., & Gunawan, A. (2023a). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan dan Peran di Era Digital. *Comserva: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(9), 1806–1817. <https://doi.org/10.36418/comserva.v2i09.583>
- Pradana, R. A., Pitaloka, D., Rukmana, I. L., & Gunawan, A. (2023b). Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Digital: Keterampilan dan Peran di Era Digital Digital-Based Human Resource Management: Skills and Roles in the Digital Age. 2(09), 1806–1817. <https://doi.org/10.36418/comserva.v2i09.583>
- Putri, N. M., & Hwihanus. (2024). Peranan Audit Manajemen untuk Menilai Efektivitas, Efisiensi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi (JUMIA)*, 2(2), 178–192. <https://doi.org/10.55606/jumia.v2i2.2585>
- Rosdiawan, R. K., & Chaerudin. (2025). Manajemen Kinerja SDM: Strategi Meningkatkan Efektivitas Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(3), 1515–1520. <http://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Rumetna, M. S. (2018). Title Case. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 5(3), 305–314. <https://doi.org/10.25126/jtiik.201853595>