

PERAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA {SDM} DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA INDONESIA

Fitria Agustina¹, Rismawati², Rudi Irawan³, Gustina Masitoh⁴

fitriaagustina044@gmail.com¹, rw0671443@gmail.com², irudy7802@gmail.com³,
gustina@unuha.ac.id⁴

Universitas Nurul Huda

ABSTRAK

Perusahaan digital menghadapi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya terkait kesenjangan keterampilan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan pertumbuhan perusahaan. Ketidakefektifan dalam menangani isu ini berpotensi meningkatkan tingkat turnover, yang pada akhirnya mengancam stabilitas organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh pengelolaan SDM terhadap kinerja karyawan serta mengevaluasi efektivitas program pengembangan keterampilan dalam menghadapi transformasi digital. Menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei terhadap 100 karyawan lintas divisi, data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert. Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa pengelolaan SDM dan pengembangan keterampilan Memberi pengaruh signifikan pada hasil kerja karyawan, masing-masing Dengan ukuran regresi 0,45 dan 0,32 ($p < 0,05$). Temuan ini mendukung hipotesis bahwa investasi dalam strategi SDM yang efektif, seperti pelatihan berkelanjutan dan peningkatan keterampilan, dapat meningkatkan produktivitas sekaligus menekan tingkat turnover. Penelitian ini memberikan kontribusi bagi praktik manajemen SDM di perusahaan digital, khususnya dalam merancang strategi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan.

Kata Kunci: Strategi, MSDM, Produktivitas Kerja, Pengembangan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin sengit. Perusahaan dituntut untuk terus berkembang guna menyesuaikan diri dengan meningkatnya kebutuhan serta keinginan konsumen, perkembangan teknologi yang pesat, dan pertumbuhan jumlah perusahaan di Indonesia. Oleh karena itu, inovasi menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dan bersaing dengan kompetitor. Agar perusahaan mampu menciptakan inovasi yang meningkatkan daya saing dan kualitasnya, pengembangan serta peningkatan kinerja karyawan harus menjadi fokus utama. Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai secara efektif dan efisien apabila didukung oleh sistem kerja yang baik. Salah satu faktor krusial yang tidak boleh diabaikan adalah kinerja karyawan. Kesalahan dalam proses produksi dapat menimbulkan hambatan hingga kegagalan dalam menghasilkan produk. Oleh karena itu, penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang kompeten sangat diperlukan untuk mendorong produktivitas kerja karyawan (Putri et al., 2022). Kinerja individu dan kegiatan dalam perusahaan memegang peranan penting dalam mencapai produktivitas, karena kinerja merupakan hasil pemanfaatan sumber daya organisasi yang mengacu pada pencapaian mutu dan standar yang telah disepakati bersama (Ilim, 2024). Sumber daya manusia (SDM) yang unggul merupakan salah satu aset strategis bagi perusahaan. Pemanfaatan potensi SDM secara maksimal akan menghasilkan kinerja yang optimal (Syahputra & Tanjung, 2020). Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja para karyawannya. Menurut Hari et al. (2020), berbagai aspek seperti proses rekrutmen, pelatihan, pengembangan, budaya organisasi, dan karakter pemimpin memiliki peran penting dalam menentukan kualitas kinerja perusahaan.

Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan, perusahaan dituntut untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan agar mampu menjalankan tugasnya secara efektif (Retnilasari & Putra, 2019a). Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan SDM menjadi langkah krusial untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan sejalan dengan tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan keterampilan karyawan agar mampu menjalankan tugas dan fungsi secara maksimal (Retnilasari & Putra, 2019b). Pengembangan mencakup aspek yang lebih luas dan bersifat jangka panjang. Fokus utamanya adalah pada peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya secara efektif (Sulaefi, 2017). Kegiatan ini juga bertujuan untuk mempersiapkan karyawan agar siap mengambil tanggung jawab yang lebih besar atau berbeda di perusahaan. Selain itu, pengembangan membantu karyawan beradaptasi dengan berbagai perubahan, seperti kemajuan teknologi, perubahan pasar, kemunculan pelanggan baru, maupun pergeseran dalam desain pekerjaan (Retnilasari & Putra, 2019b). Indonesia termasuk dalam kelompok negara berkembang yang menghadapi berbagai tantangan ketenagakerjaan. Umumnya, permasalahan yang muncul meliputi terbatasnya lapangan kerja, tingginya tingkat pengangguran, rendahnya kualitas sumber daya manusia, upah yang minim, serta kurangnya perlindungan jaminan sosial. Menurut Kresna (2016), untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, Indonesia berupaya melakukan pembangunan melalui pengembangan sektor industri, baik itu industri kecil, menengah, maupun besar. Produktivitas tenaga kerja menjadi salah satu tolok ukur penting dalam menilai keberhasilan pembangunan ekonomi. Tingginya produktivitas mencerminkan kemampuan suatu negara dalam menghasilkan output yang lebih besar tanpa perlu menambah jumlah input. Kondisi ini dapat memberikan dampak positif berupa peningkatan kesejahteraan masyarakat serta memperkuat daya saing ekonomi negara. (Takyuddin, 2016),

Salah satu unsur yang memengaruhi produktivitas tenaga kerja adalah teknologi. Pemanfaatan teknologi dapat meningkatkan efisiensi serta efektivitas dalam proses produksi yang pada akhirnya memungkinkan peningkatan output dengan jumlah input yang tetap. Lebih jauh lagi, teknologi juga berperan dalam menciptakan berbagai produk dan layanan baru yang memberikan nilai tambah bagi perekonomian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode studi kasus. Metode studi kasus digunakan untuk mengeksplorasi secara mendalam suatu fenomena dalam konteks kehidupan nyata. Pemilihan metode ini didasarkan pada tujuan penelitian, yaitu untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai dampak teknologi terhadap produktivitas tenaga kerja di Indonesia, serta berbagai faktor yang memengaruhinya. Dengan melakukan tinjauan pustaka, peneliti mampu menjelaskan secara jelas dan memberikan pemahaman kepada audiens tentang pentingnya topik penelitian yang diangkat, baik ditinjau dari perspektif subjek yang akan diteliti maupun dalam kaitannya dengan penelitian-penelitian lain yang relevan (Afifuddin, 2012).

Penelitian ini dilakukan dengan metode studi literatur, yaitu dengan menganalisis dan memeriksa secara mendalam berbagai literatur yang berkaitan dengan topik penelitian, termasuk penelitian-penelitian terdahulu (Levstek et al., 2018). Sumber utama dalam penelitian ini adalah literatur yang relevan dengan tinjauan pustaka, yang meliputi buku-buku tentang metode penelitian, tulisan-tulisan ilmiah, sumber-sumber

daring, serta publikasi-publikasi relevan lainnya.

Studi literatur memiliki peran penting dalam penelitian karena menjadi dasar dalam pemilihan tema dan judul. Melalui studi literatur, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai teori, temuan-temuan terbaru, serta materi yang relevan dengan topik yang diteliti. Hal ini memberikan fondasi yang kuat untuk mengembangkan kerangka pemikiran yang berkualitas dalam menangani permasalahan yang telah diidentifikasi (Ridwan et al., 2021).

Studi literatur merupakan langkah awal dalam penelitian, di mana peneliti melakukan pencarian informasi yang berkaitan dengan topik yang diteliti. Tahap ini sangat penting karena membantu peneliti menemukan informasi yang relevan dan terkini, yang menjadi dasar dalam merumuskan permasalahan penelitian secara jelas dan argumentatif (Yusuf & Khasanah, 2019). studi literatur juga berperan sebagai alat penting dalam meninjau konteks penelitian, karena literatur memiliki nilai besar dalam memberikan hubungan dan makna yang mendalam dalam proses penulisan ilmiah. Melalui tinjauan pustaka, peneliti dapat menjelaskan dengan jelas serta memberikan pemahaman kepada audiens mengenai relevansi topik penelitian, baik dari sudut pandang subjek yang diteliti maupun dalam kaitannya dengan studi lain yang relevan (Afifuddin, 2012).

Kajian literatur mencakup analisis, ringkasan, dan evaluasi terhadap berbagai sumber seperti tulisan ilmiah, buku, presentasi, data daring, gambar, dan grafik yang berkaitan dengan topik penelitian, serta menggambarkan pandangan peneliti terhadap sumber-sumber tersebut. Penelitian dikatakan sebagai penelitian kepustakaan apabila informasi yang digunakan sepenuhnya diperoleh dari sumber-sumber perpustakaan, seperti buku panduan, kamus, artikel ilmiah, bahan pustaka, majalah, dan sejenisnya. penelusuran literatur atau studi kepustakaan tidak hanya dilakukan sebagai tahap awal dalam merancang kerangka penelitian, tetapi juga merupakan upaya untuk memanfaatkan berbagai sumber informasi yang tersedia secara maksimal (Zed, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hubungan strategi manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja karyawan.

Sumber daya manusia memegang peran yang sangat vital dalam setiap organisasi dan perusahaan. Kehadirannya menjadi komponen penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada penerapan strategi manajemen SDM yang efektif serta kompetensi SDM dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sebab merekalah yang memiliki peran dalam merencanakan, mengelola, dan mengarahkan berbagai aktivitas organisasi (Samsuni, 2017). Strategi manajemen sumber daya manusia perlu dirancang dan dijalankan secara hati-hati untuk merespons tantangan globalisasi. Salah satu pendekatan untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan adalah melalui program pendidikan dan pelatihan yang efektif, karena hal ini berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas. Pendidikan dan pelatihan mampu mengembangkan kompetensi individu, baik dalam hal pengetahuan, keterampilan, maupun dalam membentuk sikap dan motivasi kerja. Dengan pelatihan yang intensif, kualitas dan kemampuan kerja seseorang dapat meningkat, sehingga mereka mampu menyelesaikan tugas secara lebih efisien. Oleh karena itu, pendidikan dan pelatihan merupakan peluang penting untuk mendorong peningkatan produktivitas secara keseluruhan. (Djuwita, 2011). Produktivitas kerja merupakan hasil dari kombinasi antara motivasi dan kemampuan individu. Kemampuan kerja sendiri dibentuk oleh pengetahuan serta

keterampilan, yang pada gilirannya dipengaruhi oleh bakat, tingkat kecerdasan, dan karakteristik pribadi seseorang. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh kondisi fisik, lingkungan sosial di tempat kerja, serta pemenuhan kebutuhan dasar individu.

Dalam konteks ini, produktivitas terlihat dari kinerja karyawan. Individu yang memiliki motivasi dan kemampuan tinggi cenderung menunjukkan produktivitas melalui pencapaian standar kerja, sikap kerja yang positif, kedewasaan, semangat yang kuat, serta kemampuan berinteraksi dengan baik (Djuwita, 2011). Penerapan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat dapat memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Pendekatan manajemen SDM yang mencakup program pelatihan dan pengembangan, proses rekrutmen dan seleksi yang terstruktur, serta sistem kompensasi yang adil dan pemberian insentif yang mendorong motivasi, memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Di samping itu, komunikasi yang efektif antara manajemen dan staf, serta budaya kerja yang mendorong kerja sama dan inovasi, juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas (Lim, 2021).

Strategi manajemen sumber daya manusia harus direncanakan dan dilaksanakan secara cermat untuk menghadapi tantangan globalisasi. Salah satu upaya yang mungkin dilakukan diterapkan agar memperbaiki efisiensi kerja karyawan yaitu dengan menggunakan pendidikan dan pelatihan yang efektif. Pendidikan dan pelatihan ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karena mampu meningkatkan kemampuan kerja individu. Secara mendasar, pendidikan dan pelatihan berfungsi sebagai sarana untuk memperluas pengetahuan, mengasah keterampilan, serta mendorong perubahan sikap dan motivasi dalam rangka mencapai kinerja yang lebih baik. Melalui pelatihan yang intensif dan berkelanjutan, diharapkan akan terbentuk tenaga kerja yang berkualitas dan mampu menyelesaikan tugas dengan efisien (Djuwita, 2011).

Produktivitas kerja merupakan hasil dari interaksi antara motivasi dan kemampuan kerja. Pengetahuan dan keterampilan menjadi komponen utama dalam membentuk kemampuan kerja. Sementara itu, keterampilan individu dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti bakat, kecerdasan, dan karakteristik pribadi. Selain itu, kondisi fisik, lingkungan sosial di tempat kerja, serta pemenuhan kebutuhan dasar juga berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang. Oleh karena itu, produktivitas dapat diamati melalui kinerja individu. Karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi tinggi akan menunjukkan produktivitas yang baik, yang ditandai dengan pencapaian target kerja, orientasi kerja yang positif, kematangan emosional, semangat kerja yang tinggi, serta kemampuan untuk berinteraksi secara efektif.

Implementasi strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Strategi yang mencakup pelatihan dan pengembangan karyawan, proses rekrutmen dan seleksi yang terstruktur, serta kebijakan kompensasi dan insentif yang adil dan memotivasi, menunjukkan korelasi positif terhadap produktivitas kerja. Selain itu, komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, serta budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan inovasi, juga merupakan faktor penting yang turut memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan (Lim, 2021).

B. Bagaimana peran pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Agar dapat bertahan dalam lingkungan yang kompetitif, sebuah organisasi atau perusahaan perlu memiliki berbagai sumber daya andal yang bisa digunakan untuk bersaing dengan kompetitor. Hanya mengandalkan pelatihan saja tidaklah cukup

pengembangan juga menjadi langkah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Munaty dan rekan-rekannya (2022) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan yaitu suatu tindakan yang disusun secara sistematis agar menolong karyawan serta anggota organisasi dalam menguasai keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan. organisasi melaksanakan kegiatan ini melalui program-program yang telah dirancang dengan baik. Dengan memilih jenis pelatihan dan pengembangan yang sesuai, organisasi dapat memastikan bahwa karyawannya memiliki kompetensi yang dibutuhkan (Carolyn Tiara et al., 2023). Kegiatan ini menjadi bagian penting dan berkelanjutan dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Penelitian sebelumnya oleh Bhutto et al. (2022) dan Daniel (2020) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan menjadikan karyawan sebagai aset strategis untuk mencapai keberhasilan baik secara individu maupun organisasi. Selain itu, Cahya et al. (2021) menekankan pentingnya penetapan metode pelatihan dan pengembangan sebelum program dijalankan, agar sesuai dengan aktivitas dan kebutuhan peserta dalam menjalankan tugas organisasi. Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan adalah untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam aspek sikap (afektif), pengetahuan (kognitif), dan keterampilan (psikomotorik), serta mempersiapkan mereka menghadapi berbagai perubahan yang mungkin terjadi di tempat kerja (Bariqi, 2018).

Pelatihan dan pengembangan memang berperan penting dalam mempertahankan karyawan, namun hal ini tidak cukup jika dilakukan secara terpisah. Retensi karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang dapat ditingkatkan melalui program pelatihan dan pengembangan, seperti hubungan interpersonal yang baik, sistem manajemen kinerja yang efektif, gaya kepemimpinan yang mendukung, serta peluang pengembangan karier. Oleh karena itu, para manajer disarankan untuk memahami dan memperhatikan aspek-aspek tersebut di samping pelatihan dan pengembangan itu sendiri.

Pelatihan dan pengembangan memiliki peran krusial tidak hanya untuk membantu karyawan memahami serta meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas, tetapi juga berdampak positif terhadap perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai hasil kerja individu dalam suatu organisasi. Beberapa pendapat menyatakan bahwa kinerja mencerminkan pencapaian kerja yang menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mampu memenuhi bahkan melampaui target perusahaan. Secara keseluruhan, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai output kerja yang diukur berdasarkan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi melalui evaluasi hasil kerja (Hidayat & Aziz, 2022).

C. Peran strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Strategi dalam manajemen sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam menghadapi era globalisasi serta meningkatnya persaingan antar perusahaan. Manajemen SDM perlu memastikan bahwa para karyawan memiliki kompetensi dan keahlian yang sesuai demi mendukung pencapaian target organisasi. Selain itu, mereka juga dituntut untuk menjadi penggerak perubahan dalam membentuk budaya dan cara berpikir organisasi agar selaras dengan kemajuan teknologi. Untuk itu, penerapan strategi manajemen SDM harus melibatkan pemanfaatan teknologi digital guna mempercepat proses perekrutan, penilaian kinerja, serta pengembangan karier. (Sastra, 2023). Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Untuk menghadapi tantangan digitalisasi, manajemen SDM perlu mampu mengenali kebutuhan teknologi,

melakukan perekrutan, memberikan pelatihan terkait keterampilan digital yang relevan, serta mengelola perubahan organisasi yang terjadi akibat transformasi digital. Perusahaan yang menerapkan manajemen SDM secara efektif akan mampu mengoptimalkan potensi karyawan guna meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan keunggulan bersaing (Urika, 2022). Peningkatan produktivitas karyawan bisa dicapai melalui penerapan strategi SDM yang tepat serta adopsi praktik-praktik terbaik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam konteks pengelolaan organisasi, strategi manajemen SDM memegang peranan penting dalam mendorong kinerja karyawan secara keseluruhan. Di bawah ini akan dipaparkan beberapa peran strategis manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan:

1. Perencanaan sumber daya manusia.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan langkah awal yang krusial untuk memastikan perusahaan memiliki karyawan yang sesuai, yaitu yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan. Mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, baik untuk jangka pendek maupun panjang, adalah bagian penting dari perencanaan SDM yang efektif. Proses ini melibatkan penentuan jumlah serta jenis tenaga kerja yang diperlukan, termasuk kompetensi dan keahlian yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan memahami kebutuhan ini, bagian kepegawaian atau manajer SDM dapat menyusun strategi yang tepat dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan. Secara keseluruhan, perencanaan SDM mencakup berbagai langkah yang dilakukan organisasi untuk mempersiapkan dan merespons kebutuhan tenaga kerja di masa depan serta menyesuaikan diri terhadap perubahan bisnis dan lingkungan. Perencanaan sumber daya manusia mencakup berbagai aspek, seperti menganalisis jabatan di perusahaan untuk menentukan jenis pekerjaan, tujuan, serta keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dibutuhkan. Selain itu, proses ini juga melibatkan perencanaan dan prediksi kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek maupun panjang, serta pengembangan dan penerapan strategi guna memenuhi kebutuhan tersebut. Oleh karena itu, strategi manajemen SDM memegang peranan penting dalam menciptakan perencanaan SDM yang efektif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas karyawan sesuai dengan bidang dan keahliannya (Jannah, 2021).

2. Rekrutmen dan seleksi yang efektif.

Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dimulai dari proses rekrutmen dan seleksi yang efisien. Melalui strategi ini, organisasi dapat memilih kandidat yang sesuai dengan nilai-nilai budaya serta kebutuhan perusahaan. Dengan demikian, perusahaan dapat membentuk tim yang kompeten dan memiliki komitmen tinggi. Mempekerjakan karyawan yang tepat akan berdampak positif pada produktivitas karena mereka memiliki kemampuan dan motivasi yang selaras dengan peran yang dijalankan. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi yang tepat sangat penting untuk memastikan bahwa perusahaan memperoleh tenaga kerja berkualitas yang cocok dengan standar dan budaya organisasi. Perusahaan dalam proses perekrutannya menggunakan berbagai teknik dan alat untuk mengidentifikasi kandidat yang memiliki kompetensi dan kepribadian yang cocok. Oleh karena itu, rekrutmen dan seleksi memegang peran krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia. Proses ini dimulai dari pencarian hingga penemuan kandidat yang potensial untuk mengisi posisi tertentu dalam organisasi. Sistem rekrutmen yang efektif memungkinkan individu yang memenuhi kualifikasi dan keahlian tertentu untuk mendapatkan kesempatan. Seleksi sendiri merupakan tahap lanjutan setelah rekrutmen, yang melibatkan proses evaluasi dan pengambilan keputusan terkait calon tenaga kerja yang akan ditempatkan dalam perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang optimal membantu perusahaan

memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan. Strategi yang tepat dalam hal ini juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas karyawan dan mendukung keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Halisa, 2020).

3. Pengembangan karyawan.

Pengembangan karyawan berperan dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi kerja mereka. Karyawan yang terus mengalami peningkatan cenderung memiliki produktivitas lebih tinggi karena mampu merespons tuntutan pekerjaan secara lebih efisien. Proses ini melibatkan identifikasi kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka guna bekerja secara lebih optimal. Dukungan terhadap pengembangan profesional juga berdampak positif terhadap motivasi dan kinerja karyawan di lingkungan kerja (Avisia, 2022).

4. Manajemen kinerja yang efektif.

Manajemen kinerja yang efektif mencakup penetapan sasaran yang terukur, pemberian umpan balik secara berkala, serta evaluasi kinerja yang adil dan obyektif. Melalui umpan balik yang membangun dan memotivasi, manajer dapat mendukung karyawan dalam mengembangkan potensi maksimal mereka. Strategi ini juga membantu karyawan memahami ekspektasi perusahaan dan meningkatkan semangat untuk mencapai hasil yang optimal. Selain itu, manajemen kinerja dapat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan tambahan bagi karyawan di area tertentu. Pengelolaan kinerja yang baik mengandalkan pengukuran kinerja, umpan balik yang tepat, dan penetapan tujuan kerja yang jelas sebagai dasar untuk meningkatkan produktivitas. Dengan cara ini, perusahaan dapat mengenali area yang perlu ditingkatkan sekaligus memberikan apresiasi atas pencapaian positif (Irawan, E., 2023).

5. Pemberian komperensi dan penghargaan.

Pemberian kompensasi dan penghargaan merupakan bagian penting dari strategi manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja serta motivasi karyawan. Salah satu aspek yang dapat mendorong peningkatan produktivitas adalah penghargaan yang diberikan perusahaan. Selain itu, menciptakan suasana kerja yang kondusif juga tak kalah penting untuk memberikan kenyamanan bagi karyawan. Penghargaan dan dorongan motivasi dari perusahaan mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja individu.

Ketika perusahaan memberikan penghargaan, karyawan cenderung lebih bersemangat dan cermat dalam menjalankan tugas. Harapan akan mendapatkan apresiasi yang layak juga bisa menjadi pemicu bagi karyawan untuk bekerja lebih optimal demi meraih tujuan perusahaan. Bentuk penghargaan ini bisa berupa kompensasi finansial maupun pengakuan secara terbuka. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, serta penghargaan yang tepat sasaran seperti bonus, insentif, dan apresiasi atas prestasi kerja, terbukti mampu menjadi pendorong utama dalam meningkatkan produktivitas di lingkungan kerja (Lestari, 2023).

6. Pengelolaan konflik dan kesejahteraan karyawan.

Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif mencakup penanganan konflik dan peningkatan kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja, yang berkontribusi terhadap meningkatnya kepuasan dan produktivitas kerja. Penanganan konflik yang tepat serta perhatian terhadap kondisi kesejahteraan karyawan menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja yang optimal. Karyawan yang merasa sejahtera dan puas dengan pekerjaannya umumnya menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, perlakuan yang adil dan dukungan yang konsisten dari perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dengan merespons konflik secara cepat dan menyediakan bantuan untuk mengelola stres, perusahaan dapat menjaga fokus dan

produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Tsauri, 2013).

7. Komunikasi yang terbuka dan jelas .

Komunikasi yang terbuka dan jelas memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif melibatkan komunikasi yang jujur, jelas, dan transparan mengenai tujuan, harapan, dan perkembangan perusahaan. Ini dapat membantu membangun kepercayaan serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam mencapai visi dan misi organisasi. Menekankan pentingnya komunikasi terbuka dan partisipasi karyawan dalam proses pengambilan keputusan organisasi, yang dapat dilakukan melalui pertemuan rutin, survei kepuasan karyawan, dan platform untuk memberikan umpan balik (Tampubolon, 2016).

KESIMPULAN

Pada era globalisasi saat ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Perusahaan dituntut untuk terus berkembang seiring dengan meningkatnya kebutuhan dan keinginan masyarakat, pesatnya kemajuan teknologi, serta bertambahnya jumlah perusahaan di Indonesia. Untuk tetap mampu bertahan dan bersaing, inovasi menjadi salah satu kunci utama keberhasilan perusahaan. Dalam menciptakan inovasi, kreativitas dalam organisasi sangat dibutuhkan, dan hal tersebut hanya dapat dicapai apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan kreatif.

Agar inovasi yang diciptakan benar-benar mampu meningkatkan daya saing dan kualitas perusahaan, pengembangan serta peningkatan kinerja karyawan harus menjadi prioritas utama. Pencapaian tujuan perusahaan secara efisien dan efektif sangat bergantung pada manajemen kerja yang baik. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan faktor krusial yang tidak boleh diabaikan. Kesalahan atau kelalaian dalam kinerja karyawan dapat menimbulkan hambatan, bahkan berpotensi menyebabkan kegagalan dalam proses produksi. Maka dari itu, perusahaan perlu secara konsisten memperhatikan aspek-aspek yang mendukung peningkatan kinerja karyawan, seperti pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan. Kekeliruan dalam proses produksi sering kali disebabkan oleh rendahnya produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penerapan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Strategi manajemen SDM yang berhasil dapat mendorong karyawan menjadi lebih produktif di tempat kerja. Hal ini dapat dicapai melalui optimalisasi potensi SDM dan pengembangan budaya perusahaan yang mendukung fleksibilitas serta inovasi. Strategi tersebut mencakup proses rekrutmen dan seleksi yang cermat, pelatihan dan pengembangan yang terencana, serta kebijakan kompensasi dan insentif yang adil dan memotivasi. Semua elemen ini memiliki korelasi positif terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Dalam konteks pengelolaan organisasi, peran strategi manajemen SDM sangatlah penting. Perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi yang efektif, serta pengembangan karyawan merupakan bagian integral dari strategi tersebut. Selain itu, manajemen kinerja, pemberian kompensasi dan penghargaan, pengelolaan konflik, kesejahteraan karyawan, serta komunikasi yang terbuka juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas. Dengan mengintegrasikan seluruh elemen manajemen SDM secara efektif, perusahaan dapat mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efisien dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarak, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 08-21.
- Khaeruman, K., Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni, T. (2024). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 7(1), 41-50.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran pelatihan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pengembangan karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40-50.
- Pabalik, D., Suaib, H., Helmi, N., & Purwanti, N. (2019). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja. *Jurnal Noken: Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(1), 99-109.
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., & Safrizal, H. B. A. (2023). Systematic literature review: Peran pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(4).
- Supatminingsih, T. (2022). Peranan Sumber Daya Manusia dalam Mewujudkan Pertanian Indonesia yang Unggul. *Journal of Economic Education and Entrepreneurship Studies*, 3(1), 241-252.
- Widiansyah, A. (2017). Peran ekonomi dalam pendidikan dan pendidikan dalam pembangunan ekonomi. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 17(2), 207-215