

Analisis Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi pada Perusahaan X

Ading Rahman Sukmara

Universitas Galuh, Indonesia

Penulis korespondensi: ading_rahman34@unigal.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the effectiveness of human resource management at Company X in improving organizational performance. Human resources are a strategic factor that plays an important role in supporting the operational success of a company. This research uses a descriptive approach with qualitative methods supported by simple quantitative data analysis. Data were collected through interviews, observations, and documentation related to workforce management within the company. The results indicate that the number of employees has increased along with the development of the company's operational activities. The workforce structure is dominated by productive-age employees who have good adaptability to technological developments and work demands. However, several challenges were identified in human resource management, particularly in workforce planning, recruitment processes, and the effectiveness of training and employee performance evaluation programs. Therefore, the company needs to improve its human resource management system through more selective recruitment processes, relevant training programs, and a more objective performance evaluation system. These improvements are expected to enhance employee productivity and strengthen the company's competitiveness.*

Keywords: *Employee Productivity; Human Resource Management; Job Satisfaction; Organizational Performance; Work Effectiveness.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas manajemen sumber daya manusia pada Perusahaan X dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang berperan penting dalam keberhasilan operasional perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode kualitatif yang didukung oleh analisis data kuantitatif sederhana. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja di perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah tenaga kerja mengalami peningkatan seiring dengan perkembangan aktivitas operasional perusahaan. Struktur tenaga kerja didominasi oleh kelompok usia produktif yang memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap perkembangan teknologi dan tuntutan pekerjaan. Namun demikian, masih terdapat beberapa kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama pada aspek perencanaan tenaga kerja, proses rekrutmen, serta efektivitas program pelatihan dan evaluasi kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia melalui sistem rekrutmen yang lebih selektif, pengembangan program pelatihan yang relevan, serta penerapan sistem evaluasi kinerja yang lebih objektif. Perbaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja dan daya saing perusahaan..

Kata Kunci: Efektivitas Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Organisasi; Manajemen Sumber Daya Manusia; Produktivitas Karyawan.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan dinamika globalisasi telah membawa perubahan yang sangat mendasar terhadap cara organisasi dan perusahaan menjalankan aktivitas usahanya. Jika pada masa sebelumnya keunggulan kompetitif lebih banyak ditentukan oleh besarnya modal, kemampuan penguasaan teknologi, akses terhadap pasar, dan efisiensi biaya produksi, maka dalam konteks persaingan bisnis modern faktor-faktor tersebut tidak lagi berdiri sendiri sebagai penentu utama keberhasilan organisasi. Perusahaan saat ini dihadapkan pada lingkungan usaha yang semakin dinamis, kompetitif, dan tidak pasti, sehingga

keberhasilan tidak cukup hanya bergantung pada aset fisik dan finansial, melainkan semakin ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengelola aset yang bersifat strategis, yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan elemen inti yang tidak hanya berperan sebagai pelaksana operasional perusahaan, tetapi juga sebagai penggerak inovasi, pengambil keputusan, pembentuk budaya kerja, sekaligus penentu arah keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Dalam kerangka tersebut, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu aspek paling penting dalam tata kelola perusahaan karena kualitas perencanaan, pengadaan, pengembangan, penilaian, dan pemeliharaan tenaga kerja akan sangat memengaruhi kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Di tengah perkembangan ekonomi yang semakin terbuka dan persaingan usaha yang semakin intensif, perusahaan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan pasar, perkembangan teknologi, serta peningkatan ekspektasi konsumen terhadap mutu produk dan layanan. Kondisi ini menuntut adanya tenaga kerja yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga adaptif, disiplin, inovatif, dan mampu bekerja secara efektif dalam sistem organisasi yang terus berkembang. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia tidak lagi dapat dipahami secara sempit sebagai kegiatan administratif yang terbatas pada perekrutan, penggajian, atau pencatatan kepegawaian, melainkan harus diposisikan sebagai fungsi strategis yang terintegrasi dengan tujuan bisnis perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif akan membantu perusahaan memperoleh orang yang tepat, pada posisi yang tepat, dalam jumlah yang tepat, serta pada waktu yang tepat, sehingga seluruh sumber daya organisasi dapat dimanfaatkan secara optimal.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang strategis mampu meningkatkan kinerja organisasi, inovasi, serta keberlanjutan perusahaan dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis (Cooke et al., 2020). Selain itu, praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif juga berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan, produktivitas kerja, serta keunggulan kompetitif perusahaan di tengah persaingan global (Collings et al., 2021). Sebaliknya, kelemahan dalam pengelolaan sumber daya manusia akan memunculkan berbagai persoalan seperti penempatan kerja yang tidak sesuai kompetensi, produktivitas yang rendah, tingginya pergantian tenaga kerja, lemahnya motivasi, ketidakefisienan kerja, hingga menurunnya daya saing perusahaan secara keseluruhan.

Dalam praktiknya, banyak perusahaan masih menghadapi permasalahan mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia. Permasalahan tersebut dapat berupa perencanaan tenaga kerja yang belum berbasis kebutuhan riil organisasi, proses rekrutmen yang belum

sepenuhnya selektif dan objektif, pelatihan yang belum disusun berdasarkan kebutuhan kompetensi, sistem penilaian kinerja yang belum terukur secara adil, maupun kebijakan penghargaan dan pengembangan karier yang belum mampu mendorong loyalitas dan produktivitas pegawai. Padahal, efektivitas manajemen sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan keberlangsungan operasional perusahaan, terlebih bagi perusahaan yang bergerak pada bidang perdagangan, jasa teknis, perawatan peralatan, teknologi, dan layanan pendukung lainnya yang sangat mengandalkan kualitas kinerja manusia sebagai faktor utama pelayanan. Ketika perusahaan gagal menata sumber daya manusianya dengan baik, maka gangguan yang muncul tidak hanya dirasakan pada aspek internal organisasi, tetapi juga berimplikasi langsung terhadap kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan, efisiensi biaya, serta pencapaian target bisnis. Oleh sebab itu, evaluasi terhadap sistem manajemen sumber daya manusia menjadi langkah penting untuk mengidentifikasi kelemahan yang ada sekaligus merumuskan strategi perbaikan yang lebih relevan dengan kebutuhan perusahaan pada masa kini.

Perusahaan X sebagai objek kajian dalam penelitian ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan peralatan, komponen teknologi, layanan teknis, serta instalasi dan perawatan perangkat yang dalam operasionalnya sangat memerlukan dukungan sumber daya manusia yang kompeten, disiplin, dan mampu bekerja secara efektif sesuai dengan tuntutan tugas. Dalam proses perkembangannya, Perusahaan X menunjukkan adanya upaya ekspansi usaha dan penyesuaian terhadap kebutuhan pasar. Namun demikian, perkembangan perusahaan tersebut juga diiringi oleh tantangan internal yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Tantangan tersebut antara lain terlihat pada penataan tenaga kerja yang belum sepenuhnya proporsional, kebutuhan pelatihan yang belum selalu sejalan dengan pelaksanaan pelatihan di lapangan, efektivitas penempatan pegawai yang masih perlu ditingkatkan, serta perlunya sistem evaluasi kinerja yang lebih objektif dan terukur. Di sisi lain, perusahaan juga dihadapkan pada kebutuhan untuk mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, meningkatkan etos kerja, dan memastikan bahwa seluruh pegawai mampu memberikan kontribusi optimal sesuai tujuan organisasi. Situasi ini menunjukkan bahwa aspek manajemen sumber daya manusia di Perusahaan X layak untuk dikaji secara lebih mendalam karena memiliki hubungan langsung dengan efisiensi operasional dan keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan.

Penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia di Perusahaan X menjadi relevan untuk dilakukan karena pada era bisnis yang semakin modern, pengelolaan pegawai harus diarahkan bukan hanya pada pemenuhan kebutuhan operasional jangka pendek, tetapi

juga pada penguatan kapasitas organisasi dalam jangka menengah dan panjang. Perusahaan yang mampu membangun sistem sumber daya manusia secara terencana akan lebih siap dalam menghadapi perubahan lingkungan usaha, perkembangan teknologi, dan tuntutan pasar yang semakin kompleks. Oleh karena itu, kajian ini tidak hanya berupaya mendeskripsikan kondisi aktual pengelolaan sumber daya manusia di Perusahaan X, tetapi juga menganalisis sejauh mana praktik manajemen sumber daya manusia yang diterapkan telah berjalan secara efektif, bagian mana yang masih memerlukan perbaikan, serta strategi apa yang paling realistis untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pengelolaan pegawai. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang utuh mengenai kondisi sumber daya manusia perusahaan, sekaligus menjadi dasar dalam penyusunan rekomendasi manajerial yang lebih tepat sasaran.

Secara substantif, penelitian ini menempatkan manajemen sumber daya manusia sebagai fokus utama analisis, yang mencakup perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, sistem kompensasi, serta upaya mempertahankan tenaga kerja dalam organisasi. Aspek-aspek tersebut dipilih karena merupakan komponen yang saling berkaitan dan secara langsung menentukan tingkat efisiensi pemanfaatan sumber daya manusia dalam perusahaan. Perencanaan tenaga kerja yang baik akan membantu perusahaan menghindari kelebihan atau kekurangan pegawai. Rekrutmen yang tepat akan memengaruhi kualitas input tenaga kerja. Pelatihan dan pengembangan yang sesuai kebutuhan akan meningkatkan kompetensi pegawai. Evaluasi kinerja yang objektif akan mendorong budaya kerja yang lebih produktif dan akuntabel. Sementara itu, sistem kompensasi dan penghargaan yang adil akan berpengaruh terhadap motivasi, loyalitas, dan stabilitas tenaga kerja. Jika seluruh fungsi tersebut dapat dikelola secara sinergis, maka perusahaan akan memiliki fondasi sumber daya manusia yang kuat untuk menunjang pertumbuhan usaha.

Dalam konteks kekinian, penelitian ini juga diarahkan agar selaras dengan kebutuhan penyusunan artikel ilmiah yang lebih aktual. Oleh karena itu, orientasi waktu penelitian perlu disesuaikan dengan kondisi terbaru perusahaan dan tantangan manajemen sumber daya manusia masa kini. Apabila pada kajian sebelumnya pengamatan dilakukan pada data periode lama, maka dalam pengembangan artikel ini fokus temporal dapat diarahkan pada dua tahun data terbaru, misalnya periode 2024-2025 atau 2025-2026, sesuai dengan ketersediaan data perusahaan.

Penyesuaian periode ini penting agar hasil analisis lebih relevan terhadap situasi terkini, terutama dalam melihat perubahan struktur tenaga kerja, kebutuhan kompetensi baru, efektivitas pelatihan, penyesuaian sistem kerja, serta strategi perusahaan dalam

mempertahankan produktivitas di tengah perubahan lingkungan bisnis. Dengan menggunakan kerangka waktu yang lebih mutakhir, artikel yang dihasilkan tidak hanya lebih aktual secara akademik, tetapi juga memiliki nilai praktis yang lebih tinggi bagi perusahaan sebagai bahan evaluasi kebijakan internal.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang menentukan kualitas kinerja, kesinambungan operasional, dan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Manajemen sumber daya manusia yang efektif bukan sekadar kegiatan administratif, melainkan proses manajerial yang mencakup upaya terencana, sistematis, dan berkelanjutan dalam memperoleh, mengembangkan, menilai, serta mempertahankan pegawai agar mampu bekerja secara produktif dan selaras dengan tujuan organisasi. Dalam kaitan ini, Perusahaan X memerlukan evaluasi yang komprehensif terhadap praktik pengelolaan sumber daya manusianya agar mampu mengetahui kondisi aktual, mengenali berbagai kendala yang ada, dan merumuskan langkah-langkah perbaikan yang tepat. Atas dasar itulah penelitian ini dilakukan, yaitu untuk menganalisis efektivitas manajemen sumber daya manusia pada Perusahaan X serta menyusun alternatif solusi yang dapat meningkatkan efisiensi pengelolaan pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan pada masa kini dan arah pengembangannya di masa mendatang.

2. KAJIAN TEORITIS

Konsep Manajemen

Manajemen merupakan suatu proses sistematis yang melibatkan serangkaian kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian terhadap berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dalam konteks organisasi modern, manajemen tidak hanya dipahami sebagai aktivitas administratif semata, tetapi juga sebagai kemampuan strategis dalam mengkoordinasikan berbagai unsur organisasi, baik sumber daya manusia, sumber daya finansial, teknologi, maupun informasi, agar dapat bekerja secara terintegrasi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Manajemen juga dipandang sebagai ilmu sekaligus seni, karena di dalamnya terdapat seperangkat teori, konsep, dan metode yang bersifat ilmiah, namun pada saat yang sama juga membutuhkan keterampilan praktis, intuisi, serta pengalaman dalam menghadapi situasi organisasi yang dinamis dan kompleks.

Sebagai suatu disiplin ilmu, manajemen menyediakan berbagai prinsip dan pendekatan yang membantu para pengelola organisasi dalam mengambil keputusan secara rasional dan sistematis. Sementara itu sebagai seni, manajemen menuntut kemampuan seorang pemimpin

dalam memahami perilaku manusia, membangun komunikasi yang efektif, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif agar seluruh anggota organisasi dapat bekerja secara optimal. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau besarnya modal yang dimiliki, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas manajemen yang diterapkan dalam mengelola berbagai sumber daya organisasi secara terpadu.

Dalam praktik organisasi, fungsi manajemen memiliki peranan penting dalam mengarahkan kegiatan operasional perusahaan. Melalui proses perencanaan, organisasi dapat menentukan arah perkembangan dan strategi yang akan ditempuh dalam mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Selanjutnya melalui fungsi pengorganisasian, berbagai aktivitas kerja dapat disusun secara sistematis sehingga setiap individu memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas. Fungsi pengarahan bertujuan untuk memotivasi, membimbing, dan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sementara itu fungsi pengendalian dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi berjalan sesuai rencana serta melakukan tindakan korektif apabila ditemukan penyimpangan. Dengan demikian, penerapan fungsi-fungsi manajemen secara efektif akan membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja serta mencapai keunggulan kompetitif di tengah persaingan yang semakin ketat.

Konsep Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting dalam organisasi yang memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan maupun kegagalan suatu perusahaan. Berbeda dengan sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, atau bahan baku yang bersifat pasif, sumber daya manusia memiliki kemampuan berpikir, berinovasi, serta mengambil keputusan yang dapat memengaruhi arah perkembangan organisasi. Oleh karena itu, dalam perspektif manajemen modern, sumber daya manusia tidak lagi dipandang sebagai faktor produksi semata, melainkan sebagai aset strategis yang harus dikelola secara profesional agar mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi.

Keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dimiliki, tetapi juga berkaitan dengan kualitas kompetensi, keterampilan, pengalaman, motivasi, serta sikap kerja yang dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi, motivasi kerja yang kuat, serta komitmen terhadap organisasi akan mampu meningkatkan produktivitas kerja, kualitas pelayanan, serta inovasi yang pada akhirnya akan memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Sebaliknya, apabila organisasi tidak mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik, maka berbagai potensi yang dimiliki karyawan tidak akan dapat dimanfaatkan secara optimal.

sehingga berdampak pada menurunnya kinerja organisasi.

Dalam era persaingan global saat ini, organisasi dituntut untuk mampu mengembangkan sumber daya manusia yang adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis. Perkembangan teknologi informasi, perubahan pola kerja, serta meningkatnya tuntutan konsumen terhadap kualitas layanan menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor kunci dalam menjaga keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan investasi yang berkelanjutan dalam pengembangan kompetensi karyawan melalui pendidikan, pelatihan, serta pengembangan karier agar mampu menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pengelolaan tenaga kerja yang mencakup berbagai kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten, produktif, serta mampu bekerja secara efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan strategis yang bertujuan untuk mengoptimalkan potensi individu dalam organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam praktiknya, manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas yang saling berkaitan. Aktivitas tersebut meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kerja, proses rekrutmen dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, pengelolaan kompensasi dan penghargaan, serta upaya mempertahankan karyawan agar tetap memiliki loyalitas terhadap organisasi. Seluruh aktivitas tersebut harus dilakukan secara terintegrasi agar perusahaan dapat membangun sistem pengelolaan tenaga kerja yang efektif dan berkelanjutan.

Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi semakin penting seiring dengan meningkatnya persaingan bisnis dan perubahan lingkungan kerja. Organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif akan memiliki keunggulan kompetitif karena didukung oleh tenaga kerja yang berkualitas, kreatif, serta memiliki komitmen terhadap tujuan organisasi.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai bagian administratif dalam organisasi, tetapi juga berperan sebagai mitra strategis dalam mendukung pengambilan keputusan manajerial serta pengembangan organisasi secara berkelanjutan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas yang bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas serta mampu bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan tenaga kerja, yaitu proses untuk menentukan kebutuhan jumlah dan jenis tenaga kerja yang diperlukan oleh organisasi dalam periode tertentu. Melalui perencanaan tenaga kerja yang baik, organisasi dapat menghindari terjadinya kekurangan atau kelebihan tenaga kerja yang dapat mengganggu efisiensi operasional perusahaan.

Fungsi berikutnya adalah rekrutmen dan seleksi tenaga kerja. Proses ini bertujuan untuk memperoleh calon karyawan yang memiliki kompetensi, keterampilan, serta karakter yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Rekrutmen yang dilakukan secara sistematis akan membantu perusahaan mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Setelah proses rekrutmen dan seleksi dilakukan, perusahaan juga perlu memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan guna meningkatkan kemampuan serta keterampilan kerja mereka. Pelatihan merupakan salah satu investasi penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan.

Selain itu, fungsi manajemen sumber daya manusia juga mencakup penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja bertujuan untuk mengukur sejauh mana karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait promosi jabatan, pemberian penghargaan, maupun pengembangan karier karyawan. Fungsi lainnya adalah pengelolaan kompensasi dan penghargaan yang bertujuan untuk memberikan imbalan yang adil dan layak kepada karyawan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Sistem kompensasi yang baik akan meningkatkan motivasi kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal organisasi. Faktor eksternal meliputi kondisi ekonomi, perkembangan teknologi, kebijakan pemerintah, kondisi pasar tenaga kerja, serta tingkat persaingan bisnis. Perubahan kondisi ekonomi misalnya dapat memengaruhi kebijakan perusahaan dalam merekrut tenaga kerja, memberikan kompensasi, maupun melakukan pengembangan karyawan. Demikian pula dengan

perkembangan teknologi yang menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kompetensi tenaga kerja agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut.

Selain faktor eksternal, faktor internal organisasi juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Faktor internal tersebut meliputi visi dan misi perusahaan, strategi bisnis, budaya organisasi, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi. Budaya organisasi yang positif akan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja secara produktif dan kreatif. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang mendukung dapat menimbulkan konflik internal, menurunkan motivasi kerja, serta menghambat kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, karakteristik individu karyawan juga merupakan faktor penting yang memengaruhi keberhasilan manajemen sumber daya manusia. Setiap individu memiliki latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, nilai-nilai pribadi, serta kebutuhan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami karakteristik tersebut agar dapat mengelola tenaga kerja secara lebih efektif. Dengan memahami kebutuhan dan motivasi karyawan, perusahaan dapat menciptakan kebijakan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan terhadap organisasi.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode kualitatif yang didukung oleh analisis data kuantitatif sederhana untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kondisi manajemen sumber daya manusia pada Perusahaan X. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menjelaskan secara sistematis fenomena yang terjadi dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan, meliputi perencanaan tenaga kerja, proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, serta sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam terhadap kondisi aktual pengelolaan sumber daya manusia serta berbagai permasalahan yang muncul dalam praktik manajemen perusahaan. Sementara itu, penggunaan data kuantitatif dilakukan untuk mendukung analisis melalui penyajian data statistik yang berkaitan dengan jumlah tenaga kerja, struktur tenaga kerja berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, serta bidang pekerjaan di perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan X yang bergerak di bidang perdagangan peralatan teknologi, layanan teknis, serta instalasi dan perawatan perangkat teknologi. Perusahaan ini dipilih sebagai objek penelitian karena kegiatan operasionalnya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki sehingga pengelolaan tenaga

kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya. Penelitian dilakukan dengan menggunakan data terbaru perusahaan dalam rentang waktu dua tahun terakhir, yaitu periode tahun 2024 hingga 2025. Pemilihan periode waktu tersebut dimaksudkan agar penelitian mampu menggambarkan kondisi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih aktual serta dapat menunjukkan perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam sistem manajemen tenaga kerja perusahaan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui proses pengumpulan data di lapangan, terutama melalui wawancara dengan pihak manajemen perusahaan serta observasi terhadap aktivitas kerja yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan. Melalui wawancara tersebut peneliti berupaya memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai kebijakan perusahaan terkait rekrutmen tenaga kerja, program pelatihan dan pengembangan karyawan, sistem evaluasi kinerja, serta berbagai kendala yang dihadapi dalam proses pengelolaan tenaga kerja. Selain itu, observasi dilakukan untuk melihat secara langsung kondisi lingkungan kerja dan praktik pengelolaan sumber daya manusia dalam kegiatan operasional perusahaan sehari-hari sehingga peneliti dapat memperoleh gambaran nyata mengenai situasi kerja di perusahaan.

Selain data primer, penelitian ini juga menggunakan data sekunder yang diperoleh dari berbagai dokumen yang dimiliki perusahaan serta sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder tersebut meliputi laporan perusahaan, data kepegawaian, struktur organisasi, laporan kegiatan perusahaan, serta dokumen yang berkaitan dengan kebijakan manajemen sumber daya manusia. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari berbagai sumber ilmiah seperti buku, jurnal, serta publikasi akademik yang berkaitan dengan konsep manajemen sumber daya manusia. Penggunaan data sekunder ini bertujuan untuk memperkuat analisis serta memberikan landasan teoritis yang lebih kuat dalam pembahasan penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan yang meliputi proses pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, serta penarikan kesimpulan. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif dengan cara mengelompokkan informasi berdasarkan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia yang menjadi fokus penelitian. Aspek tersebut meliputi perencanaan tenaga kerja, proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karyawan, sistem evaluasi kinerja, serta kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan. Selanjutnya data yang telah dianalisis digunakan untuk mengidentifikasi berbagai kelebihan dan kelemahan dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Hasil analisis tersebut kemudian menjadi dasar dalam merumuskan rekomendasi

yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada Perusahaan X memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang keberlangsungan kegiatan operasional perusahaan. Berdasarkan hasil pengumpulan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, serta analisis dokumen perusahaan, dapat diketahui bahwa jumlah tenaga kerja di perusahaan mengalami peningkatan dalam dua tahun terakhir. Peningkatan jumlah tenaga kerja tersebut dipengaruhi oleh perkembangan kegiatan usaha perusahaan yang semakin meningkat serta bertambahnya kebutuhan tenaga kerja dalam mendukung aktivitas operasional perusahaan. Perusahaan melakukan penyesuaian terhadap jumlah tenaga kerja agar mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, khususnya pada bagian teknis dan operasional yang berkaitan langsung dengan pelayanan kepada pelanggan.

Berdasarkan data kepegawaian perusahaan, jumlah karyawan pada tahun 2024 tercatat sebanyak 26 orang dan meningkat menjadi 30 orang pada tahun 2025. Penambahan tenaga kerja ini menunjukkan bahwa perusahaan mengalami pertumbuhan kegiatan usaha yang memerlukan dukungan sumber daya manusia yang lebih besar. Selain itu, peningkatan jumlah karyawan juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja serta mempercepat proses pelayanan kepada pelanggan. Dengan adanya penambahan tenaga kerja tersebut diharapkan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja serta memperbaiki kualitas pelayanan yang diberikan kepada konsumen.

Tabel 1. Perkembangan Jumlah Karyawan Perusahaan X.

Tahun	Jumlah Karyawan
2024	26
2025	30
Total Kenaikan	4 orang

Peningkatan jumlah tenaga kerja ini menunjukkan bahwa perusahaan berupaya menyesuaikan kapasitas sumber daya manusia dengan perkembangan kebutuhan operasional perusahaan. Pertumbuhan jumlah karyawan tersebut terutama terjadi pada bagian teknis dan operasional yang memiliki peran penting dalam kegiatan produksi dan pelayanan.

Selain peningkatan jumlah tenaga kerja, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa struktur tenaga kerja di perusahaan masih didominasi oleh tenaga kerja usia muda. Tenaga kerja yang berada pada rentang usia produktif memiliki kemampuan adaptasi yang lebih tinggi

terhadap perkembangan teknologi serta memiliki tingkat mobilitas kerja yang relatif lebih baik. Hal ini menjadi salah satu pertimbangan perusahaan dalam melakukan perekrutan tenaga kerja baru, terutama untuk posisi yang membutuhkan kemampuan teknis dan keterampilan operasional yang cukup tinggi.

Tabel 2. Struktur Tenaga Kerja Berdasarkan Usia.

Kelompok Usia	Jumlah (Orang)	Persentase
18 – 30 tahun	19	63%
31 – 45 tahun	8	27%
46 – 55 tahun	3	10%
Total	30	100%

Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja perusahaan berada pada usia produktif, yaitu antara 18 hingga 30 tahun. Kondisi ini memberikan keuntungan bagi perusahaan karena tenaga kerja muda umumnya memiliki tingkat energi kerja yang tinggi, kemampuan belajar yang cepat, serta lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan teknologi dan sistem kerja. Namun demikian, dominasi tenaga kerja usia muda juga memerlukan perhatian dari perusahaan terutama dalam hal pembinaan pengalaman kerja, peningkatan keterampilan profesional, serta penguatan budaya kerja organisasi.

Selain faktor usia, tingkat pendidikan tenaga kerja juga menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kualitas sumber daya manusia perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebagian besar karyawan perusahaan memiliki latar belakang pendidikan menengah hingga perguruan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan berupaya untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang dimiliki memiliki kompetensi yang cukup untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 3. Struktur Tenaga Kerja Berdasarkan Pendidikan.

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
Sarjana	7	23%
Diploma	6	20%
Pendidikan Menengah	17	57%
Total	30	100%

Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar tenaga kerja perusahaan berasal dari tingkat pendidikan menengah, sedangkan tenaga kerja dengan pendidikan perguruan tinggi sebagian besar menempati posisi manajerial dan teknis. Kondisi ini mencerminkan struktur organisasi perusahaan yang masih relatif sederhana, di mana sebagian besar tenaga kerja bekerja pada bidang operasional dan teknis.

Selain aspek jumlah tenaga kerja dan karakteristik tenaga kerja, penelitian ini juga menemukan bahwa perusahaan telah menerapkan berbagai kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia seperti sistem rekrutmen tenaga kerja, program pelatihan karyawan, serta

sistem evaluasi kinerja. Meskipun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan beberapa kendala yang berkaitan dengan efektivitas pelaksanaan program pelatihan serta sistem evaluasi kinerja karyawan yang belum sepenuhnya terintegrasi dengan sistem penghargaan dan pengembangan karier. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perusahaan masih perlu melakukan berbagai perbaikan dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja karyawan secara lebih optimal.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat diketahui bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada Perusahaan X menunjukkan adanya perkembangan yang cukup positif terutama dilihat dari peningkatan jumlah tenaga kerja dalam dua tahun terakhir. Penambahan jumlah karyawan dari tahun 2024 hingga tahun 2025 menunjukkan bahwa perusahaan mengalami pertumbuhan kegiatan operasional yang membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang lebih besar. Peningkatan jumlah tenaga kerja ini dapat diartikan sebagai upaya perusahaan dalam menyesuaikan kapasitas tenaga kerja dengan kebutuhan operasional yang semakin meningkat. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan proses perencanaan tenaga kerja meskipun masih perlu dilakukan secara lebih sistematis agar mampu mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja di masa yang akan datang. Perencanaan sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan menentukan jumlah dan kualitas tenaga kerja yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional organisasi.

Dilihat dari struktur tenaga kerja berdasarkan usia, mayoritas karyawan Perusahaan X berada pada kelompok usia produktif yaitu antara 18 hingga 30 tahun. Dominasi tenaga kerja usia muda memberikan sejumlah keuntungan bagi perusahaan karena kelompok usia tersebut umumnya memiliki tingkat energi kerja yang tinggi, kemampuan belajar yang cepat, serta lebih mudah beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan sistem kerja. Kondisi ini sangat relevan dengan karakteristik pekerjaan perusahaan yang bergerak pada bidang teknologi, instalasi peralatan, serta layanan teknis yang membutuhkan keterampilan operasional dan kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perkembangan teknologi. Namun demikian, dominasi tenaga kerja usia muda juga memerlukan perhatian khusus dari pihak manajemen perusahaan, terutama dalam hal pengembangan kompetensi, pembinaan pengalaman kerja, serta pembentukan budaya kerja yang profesional. Tanpa adanya pembinaan yang berkelanjutan, tenaga kerja yang relatif muda berpotensi mengalami kesulitan dalam menghadapi permasalahan kerja yang lebih kompleks sehingga dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain faktor usia, tingkat pendidikan tenaga kerja juga menjadi salah satu aspek penting dalam menilai kualitas sumber daya manusia perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sebagian besar tenaga kerja perusahaan memiliki latar belakang pendidikan menengah, sedangkan tenaga kerja dengan tingkat pendidikan perguruan tinggi menempati posisi manajerial maupun teknis yang membutuhkan kemampuan analisis dan pengambilan keputusan yang lebih tinggi. Struktur pendidikan tenaga kerja tersebut menunjukkan bahwa perusahaan masih memiliki karakteristik organisasi yang relatif sederhana, di mana sebagian besar aktivitas operasional dilakukan oleh tenaga kerja teknis dan operasional. Kondisi ini sebenarnya cukup wajar mengingat bidang usaha perusahaan lebih banyak berkaitan dengan kegiatan teknis seperti perbaikan perangkat, instalasi sistem, serta pelayanan teknis kepada pelanggan. Namun demikian, dalam jangka panjang perusahaan perlu mempertimbangkan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui program pelatihan dan pengembangan kompetensi agar tenaga kerja yang dimiliki mampu mengikuti perkembangan teknologi yang semakin pesat.

Dalam aspek rekrutmen tenaga kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan proses perekrutan karyawan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meningkat. Akan tetapi, proses rekrutmen yang dilakukan masih bersifat sederhana dan belum sepenuhnya menerapkan sistem seleksi yang komprehensif. Hal ini berpotensi menyebabkan perusahaan tidak selalu memperoleh kandidat yang memiliki kompetensi terbaik sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Dalam teori manajemen sumber daya manusia, proses rekrutmen merupakan tahap awal yang sangat menentukan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperluas sumber perekrutan tenaga kerja serta menerapkan metode seleksi yang lebih sistematis agar dapat memperoleh tenaga kerja yang benar-benar memiliki kompetensi, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Selanjutnya dalam aspek pelatihan dan pengembangan karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan keterampilan kerja mereka. Namun demikian, efektivitas pelaksanaan program pelatihan masih perlu ditingkatkan karena belum seluruh karyawan yang mengikuti pelatihan mampu menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan setelah mengikuti program tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan belum sepenuhnya disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan oleh karyawan. Dalam praktik manajemen sumber daya manusia modern, pelatihan seharusnya dirancang berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan sehingga materi

pelatihan yang diberikan benar-benar relevan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya bersifat formalitas tetapi benar-benar dapat meningkatkan kemampuan kerja karyawan secara nyata.

Selain itu, sistem evaluasi kinerja karyawan juga menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan penilaian kinerja karyawan secara berkala. Namun demikian, sistem evaluasi yang diterapkan masih memiliki kelemahan karena belum sepenuhnya terintegrasi dengan sistem penghargaan dan pengembangan karier karyawan. Dalam teori manajemen sumber daya manusia, penilaian kinerja seharusnya tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk menilai hasil kerja karyawan tetapi juga sebagai dasar dalam menentukan kebijakan penghargaan, promosi jabatan, serta pengembangan karier. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang lebih objektif dan transparan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan produktif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di Perusahaan X telah berjalan cukup baik namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar pengelolaan tenaga kerja dapat dilakukan secara lebih efektif. Perusahaan perlu memperbaiki sistem perencanaan tenaga kerja, meningkatkan kualitas proses rekrutmen, memperkuat program pelatihan dan pengembangan karyawan, serta mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang lebih objektif dan terintegrasi dengan sistem penghargaan. Dengan melakukan berbagai perbaikan tersebut, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi serta meningkatkan daya saing perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengelolaan sumber daya manusia pada Perusahaan X, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan operasional serta perkembangan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan membantu perusahaan dalam memanfaatkan potensi tenaga kerja secara optimal sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja serta kualitas pelayanan kepada pelanggan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan secara sistematis melalui proses perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, serta pemberian

kompensasi yang sesuai dengan kontribusi tenaga kerja terhadap perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam dua tahun terakhir perusahaan mengalami peningkatan jumlah tenaga kerja yang disebabkan oleh perkembangan aktivitas usaha serta meningkatnya kebutuhan tenaga kerja pada beberapa bagian operasional. Peningkatan jumlah karyawan tersebut menunjukkan bahwa perusahaan berupaya menyesuaikan kapasitas sumber daya manusia dengan kebutuhan operasional perusahaan. Selain itu, struktur tenaga kerja perusahaan didominasi oleh kelompok usia produktif yang memiliki potensi besar dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi. Kondisi ini memberikan keuntungan bagi perusahaan karena tenaga kerja usia produktif cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap perkembangan teknologi serta memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Meskipun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa aspek dalam pengelolaan sumber daya manusia yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen perusahaan. Beberapa permasalahan yang ditemukan antara lain berkaitan dengan perencanaan tenaga kerja yang belum sepenuhnya berbasis pada analisis kebutuhan jangka panjang, proses rekrutmen yang masih sederhana, serta efektivitas program pelatihan yang belum optimal dalam meningkatkan kompetensi karyawan. Selain itu, sistem evaluasi kinerja karyawan yang diterapkan oleh perusahaan masih perlu dikembangkan agar lebih objektif dan terintegrasi dengan sistem penghargaan serta pengembangan karier karyawan.

Dengan memperhatikan berbagai temuan tersebut, perusahaan diharapkan dapat melakukan perbaikan dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia agar mampu meningkatkan efektivitas kinerja organisasi. Peningkatan kualitas proses rekrutmen, pengembangan program pelatihan yang lebih relevan dengan kebutuhan pekerjaan, serta penerapan sistem evaluasi kinerja yang lebih transparan dan objektif merupakan beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja, memperkuat daya saing perusahaan, serta mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashwathanarayana, U. (2005). *Management of human resources*. Academic Press.
- Bigsby, J. (2021). *Performance management in modern organizations*. Routledge.
- Brookes, M. (1995). *Human resource development and training*. Kogan Page.
- Collings, D. G., Nyberg, A. J., Wright, P. M., & McMackin, J. (2021). Leading through paradox in a COVID-19 world: Human resources comes of age. *Human Resource Management Journal*, 31(4), 819–833. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12343>
- Cooke, F. L., Dickmann, M., & Parry, E. (2020). IJHRM after 30 years: Taking stock in times of COVID-19 and looking towards the future of HR research. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(1), 1–23. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1738671>
- Friedman, B. (2019). *Human resource management and organizational development*. McGraw Hill.
- Frone, M. R. (2003). Work–family balance. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 143–162). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-007>
- Goffee, R., & Jones, G. (2013). *Why should anyone work here?* Harvard Business Review Press.
- Harappa Education. (2021). *Human resource management: Concepts and practices*. Harappa Publications.
- Leonard, K. (2019). *Principles of business management*. Business Expert Press.
- Michie, J., & Sheehan, M. (2007). Human resource management and corporate performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(4), 1–15.
- Piowar-Sulej, K. (2021). Human resource management in contemporary organizations. *Sustainability*, 13(5), 1–12.
- Pratt, M., & Florentine, S. (2022). Strategic human resource management. *Journal of Management Studies*, 59(2), 223–240.
- Smith, R. (2022). *Employee training and development*. Pearson Education.
- Wooll, M. (2022). What is human resource management. *BetterUp Journal*, 4(2), 45–52.