



Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan

Siska Asriyanti ¹, Ayu Arum Febrianti ², Fitri Nur Wulansari ³, Syahrul Mubarak ⁴,
M. Isa Anshori ⁵

¹⁻⁵ Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura

Email: siskaasriyanti07@gmail.com¹, Email: ayuarum61867@gmail.com², Email: fitrisiwi27@gmail.com³,
Email: syahrulmbrk03@gmail.com⁴, Email: isa.anshori@trunojoyo.ac.id⁵

Abstract: *The purpose of this article is to explain the role of effective human resource management strategies in increasing employee work productivity. This article focuses on the role of HRM in business organizations and how HRM strategies can help organizations increase employee work productivity. This research was carried out using the literature study method, namely by analyzing and examining in depth the literature related to the research topic, including previous research. The main source for this research is literature that is closely related to the literature review, including books on research methods, scientific papers, online sources, and other relevant publications. The following are several important roles of human resource management strategies in increasing employee work productivity: human resource planning, effective recruitment and selection, employee development, effective performance management, providing compensation and rewards, conflict management and employee welfare, effective communication open and clear. In order to create innovation that can improve the company's competitiveness and quality, developing and improving employee performance must be a top priority for the company. The factor that a company must prioritize is the employee performance factor. To achieve the goals of a company, it is necessary to implement effective HR management strategies to increase employee work productivity.*

Keywords: *strategy, HRM, and work productivity*

Abstrak: Tujuan artikel ini adalah untuk menjelaskan tentang peran strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Artikel ini berfokus pada peran MSDM dalam organisasi bisnis dan bagaimana strategi MSDM dapat membantu organisasi dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan metode studi literatur, yaitu dengan menganalisis dan memeriksa secara mendalam literatur yang berkaitan dengan topik penelitian, termasuk penelitian-penelitian terdahulu. Sumber utama untuk penelitian ini adalah literatur yang terkait erat dengan tinjauan pustaka, meliputi buku tentang metode penelitian, tulisan ilmiah, sumber-sumber daring, dan publikasi relevan yang lain. Berikut ini adalah beberapa peranan penting dari strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan: perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi yang efektif, pengembangan karyawan, manajemen kinerja yang efektif, pemberian kompensasi dan penghargaan, pengelolaan konflik dan kesejahteraan karyawan, komunikasi yang terbuka dan jelas. Agar terciptanya inovasi yang dapat meningkatkan daya saing dan kualitas perusahaan, pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan harus menjadi prioritas utama oleh perusahaan. Faktor yang harus diprioritaskan suatu perusahaan adalah faktor kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan, maka diperlukan penerapan strategi manajemen SDM yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Katakunci: strategi, MSDM, dan produktifitas kerja.

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis di era globalisasi saat ini meningkat sangat ketat. Perusahaan dituntut lebih berkembang sejalan dengan meningkatnya kebutuhan dan keinginan masyarakat, perubahan kemajuan teknologi dan juga bertambah pesatnya jumlah perusahaan di Indonesia, supaya dapat terus meningkat dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Maka dari itu, inovasi adalah salah satu kunci suksesnya sebuah perusahaan. Untuk menciptakan inovasi pada

perusahaan yang sangat diperlukan dalam organisasi yaitu perusahaan harus memiliki kreativitas (Liqun Wen Mingjian Zhou Qiang Lu, 2017).

Agar terciptanya inovasi yang dapat meningkatkan daya saing dan kualitas perusahaan, pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan harus menjadi prioritas utama yang di hadapi oleh perusahaan. Perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien dapat dilakukan dengan cara kerja yang baik. Faktor yang harus diprioritaskan dan tidak boleh diabaikan suatu perusahaan, adalah faktor kinerja karyawan. Akan terjadi hambatan bahkan sampai kegagalan pada produksi produk, jika terjadi kesalahan atau kekeliruan pada proses produksi. Maka dari itu sangatlah diperlukan penerapan strategi manajemen SDM yang kompeten untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan (Putri et. al., 2022). Kinerja setiap kegiatan dan individu sangat penting untuk mencapai produktivitas. Karena kinerja adalah suatu hasil dari sumber daya dalam organisasi dengan membawa hasil akhir berdasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan bersama-sama (Ilim, 2024).

Konsep manajemen sumber daya manusia mencakup banyak fungsi dan cara kerja yang berbeda, semuanya bertujuan untuk menjamin bahwa perusahaan memiliki kebijakan dan penerapan untuk mengelola dan mendukung karyawan tersebut. Konsep SDM mencakup orang-orang yang bekerja untuk perusahaan dalam posisi yang sesuai dan memiliki keterampilan, pengalaman, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mendukung tujuan dan sasaran perusahaan (Nikmah, 2023).

Menurut Darmandi (2022), Strategi manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk organisasi karena berfokus pada kelangsungan hidup organisasi dengan tujuan dan penciptaan nilai tambah. Strategi ini mencakup luas dan luas organisasi, menggerakkan perubahan, memasukkan organisasi dan lingkungannya, dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Sangat penting untuk mengembangkan strategi manajemen SDM yang sangat baik untuk mencapai tujuan ini..

Tujuan artikel ini adalah untuk menawarkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Artikel ini berfokus pada peran MSDM dalam organisasi bisnis dan bagaimana strategi MSDM dapat membantu organisasi mencapai tujuan bisnisnya. Tujuan spesifik artikel ini adalah untuk menunjukkan bagaimana MSDM dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan cara mengoptimalkan SDM dan mengembangkan budaya perusahaan yang mendukung fleksibilitas dan inovasi (Farchan, 2018).

Menurut Kasmawati (2018), Dalam konteks strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), peran strategi MSDM sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

MSDM mengacu pada pengembangan kemampuan dan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dengan menggunakan strategi manajemen SDM yang inovatif maka produktifitas kerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi.

LITERATUR REVIEW

A. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara mendasar, strategi dapat diartikan sebagai respons adaptif terhadap situasi lingkungan yang dianggap penting, dilakukan secara sadar dan didasarkan pada pertimbangan yang rasional (Dacholfany, 2017). Sementara itu, menurut Rifai (2020), strategi merupakan perencanaan yang melibatkan skala yang luas dan integratif dengan tujuan mencapai misi dan target organisasi serta menciptakan keunggulan kompetitif untuk menghadapi perubahan lingkungan di masa depan. Oleh karena itu, pengembangan strategi melibatkan identifikasi situasi lingkungan yang spesifik, pemikiran yang cermat, serta perencanaan yang holistik dan adaptif untuk mencapai keberhasilan jangka panjang organisasi.

Strategi manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan yang diterapkan oleh organisasi untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia mereka secara efektif agar sejalan dengan visi dan misi perusahaan. Strategi manajemen sumber daya manusia juga muncul sebagai hasil dari arah strategis yang diambil oleh manajemen organisasi. Dalam praktik manajemen saat ini, semua divisi dan departemen dalam suatu organisasi berupaya untuk mengintegrasikan metode dan praktik kerja mereka dengan strategi sumber daya manusia perusahaan untuk mencapai kinerja organisasi yang lebih baik (Darmadi, 2022).

Menurut Lestari et al. (2023), strategi manajemen sumber daya manusia melibatkan serangkaian tindakan yang diambil oleh organisasi untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif. Tujuan utama dari strategi MSDM adalah memastikan bahwa organisasi memiliki tim yang terampil, berkualitas, dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan ini, beberapa strategi yang dapat diterapkan meliputi rekrutmen dan penempatan yang tepat, pelatihan karyawan, serta pemberian penghargaan atau insentif kepada karyawan yang mencapai hasil baik.

Menurut Aryani (2019), strategi manajemen sumber daya manusia berkembang sebagai respons terhadap tren dalam manajemen strategis organisasi. Dalam manajemen modern, sangat penting bagi setiap fungsi bisnis untuk menyesuaikan metode dan praktik kerja mereka dengan strategi perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja organisasi. Ini berarti bahwa

manajemen SDM harus memainkan peran kunci dalam mendukung dan memajukan tujuan strategis perusahaan. Integrasi strategi SDM dengan strategi perusahaan mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, pengembangan, dan retensi karyawan yang berkualitas. Rekrutmen yang efektif memastikan bahwa perusahaan memiliki bakat yang tepat untuk mencapai tujuan jangka panjangnya. Pengembangan karyawan melalui pelatihan dan program pengembangan karir tidak hanya meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka tetapi juga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Retensi karyawan juga menjadi fokus utama dalam strategi SDM yang efektif. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas, perusahaan dapat mengurangi turnover karyawan, yang dapat menghemat biaya dan menjaga kontinuitas pengetahuan dan keterampilan di dalam organisasi. Selain itu, manajemen SDM strategis juga mencakup perencanaan suksesi untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki pemimpin masa depan yang siap untuk mengambil alih posisi kunci saat dibutuhkan. Ini adalah bagian dari manajemen risiko yang memastikan kelangsungan operasional perusahaan dalam jangka panjang.

B. Produktifitas Kerja

Produktivitas merupakan konsep yang mengilustrasikan hubungan antara hasil produksi dan sumber daya yang digunakan seperti tenaga kerja, modal, dan tanah. Konsep ini mencerminkan tingkat efisiensi suatu proses dalam menghasilkan output dengan memanfaatkan input yang tersedia. Dalam hal ini, semakin tinggi produktivitasnya, semakin efisien proses tersebut dalam mengubah input menjadi output (Panjaitan, 2018).

Menurut Djuwita (2011), produktivitas kerja menggambarkan seberapa efektif tenaga kerja dalam mencapai hasil kerja yang diinginkan dalam suatu organisasi. Ini melibatkan evaluasi terhadap output yang dihasilkan oleh tenaga kerja dibandingkan dengan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil kerja yang dimaksud tidak hanya terbatas pada pencapaian materi seperti produksi barang, tetapi juga mencakup pencapaian non-materiil seperti inovasi, kualitas layanan, dan kepuasan pelanggan.

Menurut Purnami & Utama (2019). Produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan untuk meningkatkan hasil kerja dan menyelesaikan tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini mencerminkan efisiensi dan efektivitas individu dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Produktivitas tinggi menunjukkan bahwa karyawan tidak hanya mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tetapi juga dapat melakukannya dengan waktu dan sumber daya yang minimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

karyawan meliputi keterampilan dan kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan manajemen waktu.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja, penting untuk memperhatikan beberapa aspek kunci. Sikap mental yang positif dari karyawan merupakan fondasi utama yang harus dibangun, karena motivasi dan semangat yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif. Selain itu, penting juga untuk memiliki metode kerja yang efektif dan efisien serta menghasilkan hasil yang memuaskan. Evaluasi produktivitas kerja dapat dilakukan melalui kriteria seperti semangat kerja, metode kerja, dan hasil kerja yang diperoleh. Berbagai faktor dapat mempengaruhi produktivitas, termasuk disiplin karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya, manajemen yang efektif dalam mengorganisasi dan mengarahkan sumber daya, serta penggunaan teknologi yang tepat guna untuk mendukung proses kerja (Wahyuningsi, 2018).

Dalam era industri 4.0, teknologi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan dan kinerja organisasi, terutama dalam sektor industri manufaktur. Penerapan teknologi menjadi aspek yang sangat penting bagi organisasi untuk mengimplementasikan perubahan dan mencapai tingkat kerja yang lebih efisien dan efektif, teknologi dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Contohnya, menggunakan perangkat lunak atau aplikasi untuk menangani tugas-tugas administratif atau manajemen proyek yang dapat membantu karyawan menggunakan waktu dan sumber daya secara optimal. Selain itu, teknologi juga memberikan peluang untuk meningkatkan fleksibilitas dan aksesibilitas dalam bekerja. Dengan kemajuan teknologi, karyawan dapat bekerja secara remote atau melaksanakan tugas di luar lingkungan kantor (Wahyudi et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode studi literatur, yaitu dengan menganalisis dan memeriksa secara mendalam literatur yang berkaitan dengan topik penelitian, termasuk penelitian-penelitian terdahulu (Levstek et. al., 2018). Sumber utama untuk penelitian ini adalah literatur yang terkait erat dengan tinjauan pustaka, meliputi buku tentang metode penelitian, tulisan ilmiah, sumber-sumber daring, dan publikasi relevan yang lain. Studi literatur memiliki peran penting dalam penelitian karena menjadi dasar untuk memilih tema dan judul. Melalui studi literatur, peneliti dapat mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang teori, temuan terbaru, dan materi yang relevan untuk penelitian. Ini memberikan fondasi yang kuat untuk mengembangkan kerangka pemikiran yang berkualitas dalam menangani masalah yang diidentifikasi (Ridwan et. al., 2021).

Studi literatur merupakan langkah awal dalam penelitian di mana peneliti melakukan pencarian informasi terkait dengan topik yang diteliti. Tahap ini sangat penting karena membantu peneliti menemukan informasi yang relevan dan terkini yang akan membentuk dasar untuk menyusun permasalahan penelitian dengan jelas dan argumentatif (Yusuf & Khasanah, 2019). Studi literatur merupakan sebuah alat yang sangat penting dalam melakukan tinjauan konteks, dikarenakan literatur memiliki nilai yang besar dalam memberikan hubungan dan makna yang penting dalam proses menulis. Dengan melakukan tinjauan pustaka ini, peneliti dapat dengan jelas menjelaskan dan memberikan pemahaman kepada audien mengenai relevansi topik penelitian yang menjadi masalah yang perlu dipelajari, baik dari sudut pandang subjek yang hendak diteliti maupun dalam konteks hubungannya dengan studi lain yang terkait. (Afifuddin, 2012).

Kajian literatur merupakan analisis, ringkasan, dan evaluasi dari berbagai sumber seperti tulisan ilmiah, buku, presentasi, data online, gambar, dan grafik yang terkait dengan topik yang dibahas, serta menggambarkan pandangan penulis terhadapnya. Sebuah penelitian bisa disebut sebagai penelitian kepustakaan karena informasi yang digunakan untuk melakukan studi atau penelitian itu diperoleh dari perpustakaan. yaitu seperti buku panduan, kamus, artikel ilmiah, bahan pustaka, majalah dan sejenisnya. Penelusuran literatur atau studi perpustakaan melibatkan pencarian berbagai sumber informasi dari perpustakaan bukan semata-mata sebagai tahap pertama dalam merancang kerangka penelitian, tapi juga sebagai upaya untuk memanfaatkan berbagai sumber informasi yang tersedia (Zed, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hubungan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja Karyawan

Sumber daya manusia memiliki pengaruh yang penting bagi setiap organisasi dan perusahaan.. Keberadaan sumber daya manusia juga menjadi elemen krusial dalam suatu organisasi untuk mendukung tujuan suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada implementasi strategi manajemen SDM dan kemampuan SDM dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, karena sumber daya manusia bertanggung jawab untuk merencanakan, melaksanakan, dan menetapkan kegiatan organisasi (Samsuni, 2017).

Perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, implementasi, dan pemantauan semua proses yang berkaitan dengan perekrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, dan pemisahan karyawan adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia. Selain itu, MSDM juga meliputi pengelolaan dan optimalisasi penggunaan sumber daya yang dimiliki oleh

individu, yaitu karyawan, dengan tujuan mencapai pertumbuhan organisasi dan pengembangan personal karyawan dalam meningkatkan produktifitas kerjanya (Asnawi, 2016).

Strategi manajemen sumber daya manusia harus direncanakan dan didorong dengan cermat untuk mengatasi globalisasi. Strategi untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan pendidikan dan pelatihan yang efektif, yang dapat memberikan dampak positif pada peningkatan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan dan pendidikan yang diterima dapat meningkatkan kemampuan kerja seseorang. Secara mendasar, pendidikan dan pelatihan adalah sarana untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta mempengaruhi perubahan sikap dan motivasi untuk berprestasi dan produktif. Melalui pendidikan dan pelatihan yang intensif, kemampuan seseorang dapat ditingkatkan yang pada akhirnya akan menghasilkan pekerja yang berkualitas dan mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien. Dengan kata lain, pendidikan dan pelatihan dapat memberikan peluang untuk meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. (Djuwita, 2011).

Produktivitas kerja adalah hasil dari interaksi antara motivasi dan kemampuan kerja. Pengetahuan dan keterampilan membentuk dan mempengaruhi kemampuan kerja. Keterampilan, di sisi lain, dipengaruhi oleh bakat, kecerdasan, dan karakteristik pribadi. Kondisi fisik seseorang, lingkungan sosial di tempat kerja, dan kebutuhan dasar seseorang dapat memengaruhi motivasi mereka untuk bekerja. Produktivitas, dalam konteks ini, dapat diamati dari kinerja individu. Karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas dapat membantu organisasi dengan menjadi orang yang produktif, yang ditandai dengan memenuhi persyaratan pekerjaan, memiliki orientasi kerja yang positif, kematangan, motivasi yang tinggi, dan kemampuan berinteraksi secara efektif (Djuwita, 2011).

Implementasi strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif memiliki pengaruh yang besar pada produktivitas kerja karyawan. Strategi manajemen sumber daya manusia yang melibatkan pelatihan dan pengembangan, penerimaan dan seleksi yang terencana, serta kebijakan kompensasi yang adil dan insentif yang memotivasi, secara positif berkorelasi dengan peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, pentingnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, serta budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan inovasi menjadi faktor tambahan yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan (Lim, 2021).

B. Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan

Strategi manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan produktifitas karyawan diperusahaan. Manajer sumber daya manusia harus berperan sebagai pengambil keputusan strategis, agen perubahan, dan pendukung penggunaan

teknologi. Selain itu, mereka perlu mengembangkan keterampilan digital dan meningkatkan kemampuan dalam menangani tantangan dan peluang digital (Alwy, 2022).

Strategi manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting saat menghadapi era globalisasi dan persaingan antar perusahaan. Manajemen SDM harus memastikan bahwa karyawan perusahaan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, mereka harus menjadi agen perubahan dalam mengubah budaya dan pola pikir di organisasi agar bisa menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi. Dengan menerapkan strategi manajemen SDM perusahaan harus menggunakan teknologi digital untuk mempercepat proses rekrutmen, evaluasi kinerja, dan pengembangan karier. (Sastra, 2023).

Peranan manajemen sumber daya manusia memiliki signifikansi dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia harus dapat mengidentifikasi kebutuhan teknologi, merekrut, dan melatih karyawan dalam keterampilan digital yang dibutuhkan dan mengurus perubahan organisasi yang timbul karena proses digitalisasi. Perusahaan yang memiliki peranan yang kuat dalam manajemen SDM dapat memaksimalkan potensi karyawan dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan keunggulan kompetitif (Urika, 2022). Meningkatkan produktivitas karyawan dapat tercapai melalui penerapan strategi manajemen SDM serta contoh-contoh praktik terbaik yang dapat diadopsi oleh organisasi. Dalam manajemen suatu organisasi, strategi manajemen SDM sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Berikut ini adalah beberapa peranan penting dari strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan:

Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah langkah pertama dalam memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang tepat yaitu dengan mempunyai keterampilan. Identifikasi kebutuhan sumber daya manusia perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang adalah bagian penting dari perencanaan SDM yang efektif. Hal ini termasuk menentukan jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan serta keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Bagian karyawan atau manajer sumber daya manusia akan dapat merencanakan dengan baik untuk rekrutmen, seleksi, pengembangan, dan kegiatan lainnya dengan mengetahui berapa banyak dan jenis tenaga yang diperlukan. Perencanaan sumber daya manusia adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mengantisipasi dan menangani permintaan tenaga kerja yang akan datang serta perubahan lingkungan dan bisnis. Selain itu, perencanaan SDM adalah suatu proses yang terorganisir untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja. dengan tujuan memastikan

ketersediaan jumlah dan kualifikasi karyawan yang sesuai pada waktu yang dibutuhkan. Perencanaan sumber daya manusia mencakup banyak hal, seperti menganalisis posisi kerja di perusahaan dalam menentukan pekerjaan, tujuan, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan, merencanakan dan meramalkan permintaan karyawan perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang, dan mengembangkan dan menerapkan strategi untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Dengan itu, peran strategi manajemen SDM dalam terbentuknya perencanaan SDM yang baik dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan yang sesuai dengan bidang dan keahliannya (Jannah, 2021).

Rekrutmen dan seleksi yang efektif

Strategi manajemen sumber daya manusia yang baik dilakukan dari proses rekrutmen dan seleksi yang efektif. Peran strategi sumber daya manusia dapat memilih karyawan yang baik sesuai dengan budaya dan kebutuhan organisasi, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki sekelompok orang yang berkompeten dan berkomitmen. Karyawan yang tepat akan cenderung lebih produktif karena mereka memiliki keterampilan dan motivasi yang sesuai. Proses perekrutan dan seleksi yang efektif dan tepat dapat memastikan bahwa perusahaan mempekerjakan karyawan yang berkualitas dan memenuhi persyaratan organisasi dan budaya perusahaan. Ini berarti menarik, menilai, dan memilih kandidat yang memiliki potensi untuk berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas dan kesuksesan organisasi (Halisa, 2020).

Dalam perekrutan ini perusahaan juga termasuk dalam menggunakan teknik dan alat yang memungkinkan identifikasi calon yang memiliki kemampuan dan kepribadian yang sesuai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seleksi dan rekrutmen memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, dimulai dari tahap pencarian dan penemuan calon tenaga kerja untuk posisi di suatu organisasi. Sistem rekrutmen yang efisien memberikan kesempatan kepada individu yang memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan syarat tertentu. Namun, seleksi adalah proses lanjutan dalam manajemen SDM yang terjadi setelah tahap rekrutmen dan mencakup pengambilan keputusan dan menilai calon tenaga kerja untuk penempatan di suatu perusahaan. Dengan melaksanakan rekrutmen dan seleksi dengan baik, perusahaan dapat mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan persyaratan perusahaan. Sebab, strategi yang tepat dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yang dapat berdampak pada kesuksesan perusahaan (Halisa, 2020).

Pengembangan karyawan

Strategi manajemen sumber daya manusia dapat membantu pertumbuhan karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karyawan. Hal ini dapat memungkinkan

organisasi dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Pengembangan karyawan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi kerja karyawan. Karyawan yang terus berkembang cenderung lebih produktif karena mereka dapat menghadapi tuntutan pekerjaan dengan lebih efektif. Hal ini mencakup pengidentifikasian kebutuhan karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka agar lebih efektif dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki dukungan dalam pengembangan profesional cenderung lebih termotivasi dan produktif di tempat kerja mereka (Avisia, 2022).

Manajemen kinerja yang efektif

Strategi manajemen kinerja yang baik melibatkan penetapan tujuan yang jelas, umpan balik yang teratur, dan evaluasi kinerja yang objektif. Dengan memberikan umpan balik yang bermanfaat dan memotivasi, manajer dapat membantu karyawan untuk mencapai potensi penuh seorang karyawan. Manajemen kinerja yang efektif juga dapat membantu karyawan memahami harapan perusahaan dan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Selain itu, hal ini dapat membantu dalam menentukan area di mana karyawan mungkin membutuhkan bantuan atau pelatihan tambahan. Dalam manajemen kinerja yang efektif, mengelola kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pengukuran, umpan balik, dan pengembangan tujuan kerja yang jelas adalah kunci dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini memungkinkan identifikasi area-area di mana karyawan dapat memperbaiki kinerja mereka dan memberikan pengakuan atas pencapaian yang baik (Irawan, E., 2023).

Pemberian kompensasi dan penghargaan

Pentingnya kompensasi dan penghargaan sebagai bagian dari pendekatan manajemen SDM untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. Salah satu komponen yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan tingkat produktivitas karyawan adalah pemberian penghargaan. Di samping itu, pentingnya suasana di tempat kerja juga harus diperhatikan untuk menciptakan lingkungan yang nyaman bagi karyawan. Memberikan penghargaan dan motivasi kepada karyawan dapat memperbaiki kinerja mereka. Dengan adanya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, karyawan akan lebih termotivasi dan teliti dalam bekerja. Harapan karyawan untuk menerima penghargaan yang pantas juga dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik demi mencapai kinerja yang optimal dan tujuan perusahaan. Semua ini dapat mencakup penghargaan finansial atau pengakuan publik. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, serta penghargaan yang tepat, dapat menjadi motivator yang kuat untuk meningkatkan produktivitas karyawan di suatu perusahaan, seperti insentif, bonus, dan pengakuan atas kinerja yang luar biasa (Lestari, 2023).

Pengelolaan konflik dan kesejahteraan karyawan

Strategi manajemen sumber daya manusia yang baik juga mencakup pengelolaan konflik dan kesejahteraan tenaga kerja di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Pengelolaan konflik secara efektif dan memastikan kesejahteraan karyawan juga penting untuk meningkatkan produktivitas. Karyawan yang sejahtera dan puas cenderung lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya serta karyawan yang selalu didukung dan diperlakukan secara adil juga memiliki kecenderungan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Dengan menangani konflik dengan cepat dan efektif serta menyediakan dukungan untuk mengatasi stress dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan perusahaan dapat membantu karyawan tetap fokus dan produktif dalam pekerjaannya (Tsauri, 2013).

Komunikasi yang terbuka dan jelas

Komunikasi yang terbuka dan jelas memiliki peran yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Strategi manajemen SDM yang efektif mencakup komunikasi yang terbuka, jelas, dan transparan tentang tujuan, ekspektasi, dan perkembangan perusahaan. Hal ini dapat membantu membangun kepercayaan dan keterlibatan karyawan dalam mencapai visi dan misi suatu organisasi. Dalam menyoroti pentingnya komunikasi terbuka dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi. Hal ini dapat mencakup rapat reguler, survei kepuasan karyawan, dan platform umpan balik (Tampubolon, 2016).

SIMPULAN

Pada era globalisasi saat ini, persaingan bisnis semakin ketat. Perusahaan dituntut lebih berkembang sejalan dengan meningkatnya kebutuhan dan keinginan masyarakat, perubahan kemajuan teknologi dan juga bertambah pesatnya jumlah perusahaan di Indonesia, supaya dapat terus meningkat dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu, inovasi adalah salah satu kunci suksesnya sebuah perusahaan. Untuk menciptakan inovasi pada perusahaan yang sangat diperlukan dalam organisasi yaitu perusahaan harus memiliki kreativitas.

Agar terciptanya inovasi yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan kualitasnya, pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan harus menjadi prioritas utama oleh perusahaan. Perusahaan dapat mencapai tujuan mereka dengan baik secara efisien dan efektif dapat dilakukan dengan manajemen kerja yang baik. Faktor yang harus diprioritaskan dan tidak boleh diabaikan suatu perusahaan, adalah faktor kinerja karyawan. Akan terjadi hambatan bahkan sampai kegagalan pada produksi produk, jika terjadi kesalahan atau

kekeliruan pada proses produksi. Maka dari itu sangatlah diperlukan penerapan strategi manajemen SDM yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Dengan menggunakan strategi manajemen SDM yang berhasil, karyawan dapat menjadi lebih produktif di tempat kerja. dengan cara mengoptimalkan SDM dan mengembangkan budaya perusahaan yang mendukung fleksibilitas dan inovasi strategi manajemen SDM yang mencakup rekrutmen dan seleksi yang cermat, pelatihan dan pengembangan yang terencana, serta kebijakan kompensasi yang adil dan insentif yang memotivasi, secara positif berkorelasi dengan peningkatan produktivitas kerja.

Peran strategi manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas karyawan sangatlah penting dalam konteks pengelolaan suatu organisasi. Beberapa peranan penting dari strategi Perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi yang efektif, dan pengembangan karyawan adalah semua bagian dari manajemen SDM untuk meningkatkan produktivitas karyawan, manajemen kinerja yang efektif, pemberian kompensasi dan penghargaan, pengelolaan konflik dan kesejahteraan karyawan dan komunikasi yang terbuka dan jelas. Dengan mengintegrasikan perusahaan dapat mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih efisien dan produktif dengan menggunakan pendekatan manajemen SDM yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifuddin. (2012). Metodologi penelitian kualitatif: Fenomenologi, grounded theory, dan etnografi. Pustaka Pelajar.
- Alwy, M. A. (2022). Manajemen sumber daya manusia di era digital melalui lensa manajer sumber daya manusia. *Sibatik Journal*, 1(10), 2265-2276.
- Aryani, R. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan globalisasi. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (2), 378-387.
- Asnawi, M. (2016). Peranan strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Warta Dharmawangsa*, (49).
- Avissa, C. N., Hamdani, I., & Arif, S. (2022). Strategi manajemen sumber daya manusia islami dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di Koperasi Syariah 212 Sentul. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(1), 115-128.
- Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi strategi manajemen lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia islami di Indonesia dalam menghadapi era globalisasi. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 1(01).
- Darmadi, D. (2022). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), 085-092.
- Djuwita, T. M. (2011). Pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas kerja pegawai. *Jurnal Manajerial*, 10(2), 15-21.

- Farchan, F. (2018). Strategi MSDM sebagai cara menciptakan kinerja organisasi dalam mencapai keunggulan bersaing. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1, March), 42-52.
- Halisa, N. N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia "sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan" terhadap keunggulan kompetitif: Literature review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14-22.
- Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 39-54.
- Irawan, E. (2023). Pengembangan manajemen sumber daya serta manajemen kinerja dalam meningkatkan fungsi kualitas sumber daya manusia: Suatu kajian literatur. *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 3(2), 215-228.
- Jannah, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia.
- Kasmawati, K. (2018). Sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 229-242.
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 19(3), 720-729.
- Levstek, A., Hovelja, T., & Pucihar, A. (2018). IT governance mechanisms and contingency factors: Towards an adaptive IT governance model. *Organizacija*, 51(4), 286-310.
- Lim, C. T., & Ahmad, N. (2021). The relationship between human resource management practices and employee performance. *Research in Management of Technology and Business*, 2(1), 123-136.
- Liqun, W. M., Zhou, M., & Lu, Q. (2017). The influence of leader's creativity on employees' and team creativity: Role of identification with leader. *Nankai Business Review International*, 8(1).
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366-386.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611-5631.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan praktek manajemen sumber daya manusia dan hubungannya dengan kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343-356.
- Ridwan, M., Suhar, A. M., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya penerapan literature review pada penelitian ilmiah. *Jurnal Masohi*, 2(1), 42-51.
- Rifai, A. A. (2020). Kontribusi peningkatan strategi MSDM meningkatkan kualitas kinerja organisasi untuk mencapai target keunggulan bersaing antar perusahaan: Manajemen sumber daya manusia. *Ekonomedia*, 9(01), 101-112.

- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Sastra, O. (2023). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era digital.
- Tampubolon, H. (2016). Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing.
- Tsauri, S. (2013). Manajemen sumber daya manusia.
- Urika, S. E. (2022). Analisis strategi pengembangan kompetensi manajemen SDM di era digital pada pekerja generasi milenial, 244-252.
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak transformasi era digital terhadap manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99-111.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Warta Dharmawangsa*, (57).
- Yusuf, S. A., & Khasanah, U. (2019). Kajian literatur dan teori sosial dalam penelitian. *Metode penelitian ekonomi syariah*, 80, 1-23.
- Zed, M. (2014). *Metode penelitian kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.