Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan
Volume 4, Nomor 1, Februari 2025
E-ISSN .: 2988-5000; P-ISSN .: 2988-4101, Hal. 27-37
DOI: https://doi.org/10.61132/maeswara.v4i1.2460
Tersedia: https://journal.arimbi.or.id/index.php/Maeswara

Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi

Meyla Faiya[1*], Prawistyan Fajar Putra Utama[2]
[1-2] Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Boyolali, Indonesia
Email: meylahastya169@gmail.com[1], fajarptr2104@gmail.com[2]*
**Penulis Korespondensi: meylahastya169@gmail.com*

Abstract. *This article aims to analyze the role of human resource management in improving organizational performance and formulate strategic recommendations based on improvements in human resource management practices. The theoretical foundations used include strategic human resource management theory, organizational performance theory, and work motivation theory, which are used to examine the functions of workforce planning, competency development, performance appraisal, and reward systems. This study employed a qualitative, descriptive-analytical approach, with data collection techniques including in-depth interviews, non-participant observation, and documentation studies. Data analysis was conducted using an interactive qualitative analysis model that encompasses data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The analysis results indicate that workforce planning based on organizational needs, continuous competency development, an objective performance appraisal system, and a performance-based reward system are directly related to increased effectiveness, productivity, and stability of organizational performance. Furthermore, efforts to improve human resource management practices through policy evaluation, strengthening strategic planning, enhancing internal communication, and data-driven decision-making have proven to be a strong foundation for formulating strategic recommendations for the organization. The study's conclusions confirm that the systematic and strategic integration of human resource management functions is a key factor in achieving sustainable organizational performance and adapting to changes in the work environment.*

Keywords: *Competency Development; Human Resources; Organizational Performance; Organizational Strategy; Workforce Planning.*

Abstrak. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi serta merumuskan rekomendasi strategis berbasis perbaikan praktik pengelolaan sumber daya manusia. Landasan teori yang digunakan meliputi teori manajemen sumber daya manusia strategis, teori kinerja organisasi, dan teori motivasi kerja, yang digunakan untuk membedah fungsi perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan sistem penghargaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif-analitis dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi nonpartisipan, dan studi dokumentasi, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan model analisis kualitatif interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil analisis menunjukkan bahwa perencanaan tenaga kerja yang berbasis kebutuhan organisasi, pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, sistem penilaian kinerja yang objektif, serta sistem penghargaan berbasis kinerja memiliki keterkaitan langsung dengan peningkatan efektivitas, produktivitas, dan stabilitas kinerja organisasi. Selain itu, upaya perbaikan praktik manajemen sumber daya manusia melalui evaluasi kebijakan, penguatan perencanaan strategis, peningkatan kualitas komunikasi internal, dan pengambilan keputusan berbasis data terbukti menjadi dasar yang kuat dalam perumusan rekomendasi strategis organisasi. Kesimpulan penelitian menegaskan bahwa integrasi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara sistematis dan strategis merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja organisasi yang berkelanjutan dan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja.

Kata kunci: Kinerja Organisasi; MSDM; Pengembangan Kompetensi; Perencanaan Tenaga Kerja; Strategi Organisasi.

1. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi strategis dalam organisasi yang berperan dalam mengelola potensi individu agar selaras dengan tujuan organisasi (Samsudin et al., 2024). Dalam konteks organisasi modern, sumber daya manusia tidak lagi dipahami sebatas faktor produksi, melainkan sebagai aset utama yang menentukan keberlanjutan dan daya saing organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia

Naskah Masuk: 22 Desember 2025; Revisi: 09 Januari 2026; Diterima: 28 Januari 2026;
Tersedia: 30 Januari 2026

yang sistematis, terencana, dan berbasis kompetensi menjadi kebutuhan mendasar dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks.

Seiring dengan meningkatnya tuntutan efisiensi dan efektivitas organisasi, peran manajemen sumber daya manusia semakin menonjol dalam proses peningkatan kinerja organisasi (Armstrong, 2014). Kinerja organisasi tidak hanya diukur dari pencapaian target kuantitatif, tetapi juga dari kualitas proses kerja, inovasi, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan (Robbins & Coulter, 2018). Dalam kerangka ini, manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai instrumen pengendali dan pengembang kualitas kerja melalui perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, serta evaluasi kinerja tenaga kerja secara berkelanjutan (Dessler, 2020).

Pada praktiknya, masih banyak organisasi yang menghadapi permasalahan kinerja meskipun telah memiliki struktur dan sumber daya yang memadai. Fenomena rendahnya produktivitas kerja, tingginya tingkat absensi dan turnover karyawan, serta lemahnya komitmen organisasi sering kali berkaitan dengan kelemahan dalam pengelolaan sumber daya manusia (Mathis & Jackson, 2017). Kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan sumber daya manusia secara kuantitatif tidak secara otomatis menjamin peningkatan kinerja organisasi tanpa didukung oleh sistem manajemen yang efektif.

Selain itu, perubahan lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, globalisasi, dan pola kerja fleksibel menuntut organisasi untuk melakukan penyesuaian dalam praktik manajemen sumber daya manusia (Noe et al., 2019). Ketidaksiapan organisasi dalam mengelola kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan berpotensi menurunkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Fenomena ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara konsep ideal manajemen sumber daya manusia dan implementasinya dalam konteks organisasi aktual.

Berdasarkan kondisi tersebut, dapat dinyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pengelolaan karyawan yang terencana dan berorientasi pada pengembangan kompetensi serta kinerja. Penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif diyakini mampu menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian kinerja secara menyeluruh.

Dengan demikian, analisis terhadap manajemen sumber daya manusia menjadi penting untuk memahami sejauh mana praktik pengelolaan sumber daya manusia berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Penelitian ini menegaskan bahwa optimalisasi fungsi manajemen sumber daya manusia bukan hanya menjadi kebutuhan administratif, tetapi

merupakan strategi utama dalam membangun kinerja organisasi yang berkelanjutan dan adaptif terhadap perubahan.

Tujuan pembahasan dalam artikel ini adalah untuk menganalisis peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi secara sistematis dan komprehensif. Pembahasan diarahkan untuk mengkaji fungsi-fungsi utama manajemen sumber daya manusia, seperti perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta sistem penghargaan, dan keterkaitannya dengan pencapaian kinerja organisasi. Melalui analisis ini, artikel diharapkan mampu memberikan pemahaman konseptual mengenai mekanisme bagaimana pengelolaan sumber daya manusia berkontribusi terhadap efektivitas dan produktivitas organisasi.

Selain itu, artikel ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan dan peluang dalam implementasi manajemen sumber daya manusia di lingkungan organisasi yang dinamis. Pembahasan difokuskan pada upaya perbaikan praktik manajemen sumber daya manusia sebagai dasar dalam merumuskan rekomendasi strategis bagi organisasi. Dengan demikian, artikel ini diharapkan dapat menjadi rujukan akademik dan praktis dalam pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Penelitian terdahulu di Indonesia secara konsisten menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan organisasi. Studi Indrayani et al. (2025) membuktikan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan UMKM dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Indrayani et al., 2025). Temuan serupa dikemukakan oleh Junaidi et al. (2024) yang menyatakan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang terencana dan terintegrasi mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Junaidi et al., 2024). Selain itu, Putrini dan Satrya (2021) menemukan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi melalui penguatan budaya dan komitmen organisasi, khususnya pada sektor perbankan syariah (Putrini & Satrya, 2021).

Penelitian lain juga menegaskan relevansi manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi publik dan pendidikan. Studi di SMPN 1 Gilireng Kabupaten Wajo (2025) menunjukkan bahwa perencanaan, pengembangan, dan pengawasan sumber daya manusia berperan penting dalam peningkatan mutu organisasi pendidikan (Ismail & Aminah, 2022). Sementara itu, Asriyanti et al. (2024) menegaskan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada pengembangan kompetensi dan sistem penghargaan mampu

meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Asriyanti et al., 2024). Secara keseluruhan, penelitian-penelitian tersebut memperkuat argumen bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi di berbagai sektor di Indonesia.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen sumber daya manusia strategis merupakan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang menekankan keterpaduan antara kebijakan SDM dan strategi organisasi guna mencapai tujuan jangka panjang. Pendekatan ini memandang sumber daya manusia sebagai aset strategis yang berperan penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif dan keberlanjutan organisasi (Samsudin et al., 2024).

Fungsi utama manajemen sumber daya manusia strategis meliputi perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta sistem penghargaan yang terintegrasi dengan tujuan organisasi. Perencanaan tenaga kerja dipahami sebagai proses sistematis untuk memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik secara kuantitas maupun kualitas. Perencanaan yang efektif memungkinkan organisasi mengantisipasi perubahan lingkungan kerja dan mengurangi kesenjangan kompetensi yang berpotensi menghambat pencapaian kinerja (Nisa et al., 2024).

Selain itu, pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan merupakan instrumen strategis dalam meningkatkan kapabilitas individu dan kesiapan organisasi menghadapi dinamika perubahan. Pengelolaan SDM yang terencana dan berorientasi strategis terbukti berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja dan stabilitas organisasi dalam jangka panjang (Junaidi et al., 2024).

Kinerja organisasi didefinisikan sebagai tingkat pencapaian tujuan organisasi yang tercermin dalam efektivitas, efisiensi, produktivitas, dan keberlanjutan operasional. Kinerja tidak hanya dinilai dari output akhir, tetapi juga dari kualitas proses kerja, kemampuan inovasi, serta kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan lingkungan internal dan eksternal (Indrayani et al., 2025).

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja organisasi merupakan akumulasi dari kinerja individu yang dikelola secara sistematis melalui kebijakan dan praktik SDM. Sistem penilaian kinerja berfungsi sebagai alat evaluasi dan pengendalian yang memungkinkan organisasi menilai kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan strategis. Penilaian kinerja yang objektif dan terukur memberikan dasar yang kuat bagi pengambilan

keputusan manajerial terkait pengembangan karyawan, promosi, dan perbaikan kinerja (Hizbulloh et al., 2025).

Teori motivasi kerja menjelaskan faktor-faktor yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi dipandang sebagai kondisi internal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku kerja. Dalam konteks organisasi, motivasi kerja berkaitan erat dengan pemenuhan kebutuhan individu, keadilan sistem penghargaan, serta pengakuan atas prestasi kerja (Purwaningsih & Meiske Claudia, 2024).

Sistem penghargaan dan kompensasi yang adil dan berbasis kinerja merupakan salah satu instrumen utama dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penghargaan tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga mencakup pengakuan nonmaterial, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang kondusif. Integrasi antara penilaian kinerja dan sistem penghargaan terbukti mampu meningkatkan motivasi dan komitmen kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Asriyanti et al., 2024).

Secara teoritis, manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi memiliki hubungan yang bersifat kausal dan saling memperkuat. Perencanaan tenaga kerja yang tepat memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten, pengembangan kompetensi meningkatkan kualitas kinerja individu, penilaian kinerja menyediakan umpan balik dan mekanisme pengendalian organisasi, serta sistem penghargaan memperkuat motivasi kerja karyawan (Putrini & Satrya, 2021).

Integrasi fungsi-fungsi tersebut membentuk sistem manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada pencapaian kinerja organisasi secara berkelanjutan. Dengan demikian, peningkatan kinerja organisasi tidak dapat dilepaskan dari kualitas perencanaan, implementasi, dan evaluasi praktik manajemen sumber daya manusia yang dilakukan secara strategis dan terstruktur (Indrayani et al., 2025).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif-analitis dengan tujuan menganalisis praktik manajemen sumber daya manusia dan keterkaitannya dengan kinerja organisasi. Penelitian difokuskan pada kajian kontekstual melalui studi lapangan dengan unit analisis berupa kebijakan dan implementasi manajemen sumber daya manusia. Landasan teori yang digunakan meliputi manajemen sumber daya manusia strategis, teori kinerja organisasi, dan teori motivasi kerja, yang berfungsi untuk membedah permasalahan perencanaan tenaga

kerja, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, serta sistem penghargaan (Samsudin et al., 2024).

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi nonpartisipan, dan studi dokumentasi guna memperoleh data yang komprehensif dan valid. Analisis data menggunakan pendekatan kualitatif interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara sistematis (Abdussamad, 2021). Melalui metode ini, penelitian diarahkan untuk menghasilkan pemahaman yang mendalam serta rekomendasi strategis yang berbasis analisis empiris dan teoritis dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Bagian ini memuat rancangan penelitian meliputi disain penelitian, populasi/ sampel penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data, alat analisis data, dan model penelitian yang digunakan. Metode yang sudah umum tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup merujuk ke referensi acuan (misalnya: rumus uji-F, uji-t, dll). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup dengan mengungkapkan hasil pengujian dan interpretasinya. Keterangan simbol pada model dituliskan dalam kalimat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Fungsi-Fungsi Utama Manajemen Sumber Daya Manusia dan Keterkaitannya dengan Pencapaian Kinerja Organisasi

Integrasi fungsi perencanaan tenaga kerja dalam praktik manajemen sumber daya manusia telah terbukti berkorelasi dengan peningkatan kinerja organisasi. Penelitian di industri pendidikan menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang strategis, termasuk penetapan kebutuhan staf dan pengembangan profesional, mendukung efektivitas operasional serta pencapaian tujuan jangka panjang lembaga pendidikan. Hasil kajian ini juga menekankan bahwa strategi perencanaan yang memadukan rekrutmen, retensi, dan pengembangan karyawan mampu memperbaiki efektivitas kerja dan retensi staf berkualitas dalam konteks perubahan lingkungan organisasi yang dinamis. Hal ini sesuai dengan analisis yang memandang perencanaan tenaga kerja sebagai fondasi bagi kesiapan organisasi menghadapi dinamika internal dan eksternal (Nisa et al., 2024).

Demikian pula, pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan berkelanjutan menunjukkan hasil empiris yang signifikatif terhadap peningkatan kualitas kinerja individu. Studi yang menguji hubungan antara kompetensi, sistem pengembangan SDM, dan evaluasi kinerja di Yogyakarta memperoleh temuan bahwa kompetensi karyawan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

prestasi kerja pegawai. Temuan ini mendukung kerangka analisis yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi merupakan mekanisme utama dalam meningkatkan kapabilitas tenaga kerja dan daya saing organisasi (Densirafna, 2025).

Dalam hal penilaian kinerja, berbagai penelitian lintas konteks mengindikasikan bahwa evaluasi kinerja yang objektif dan terstruktur memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kontrol atas hasil kerja. Hasil studi menunjukkan bahwa evaluasi kinerja yang efektif memperkuat umpan balik dan pengambilan keputusan manajerial untuk promosi, pembinaan, maupun perbaikan kinerja individu, sehingga memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada pencapaian kinerja. Temuan empiris ini selaras dengan analisis yang menempatkan penilaian kinerja sebagai variabel penting dalam pengendalian dan pengembangan kualitas kerja organisasi secara keseluruhan. (Hizbulloh et al., 2025).

Sistem penghargaan juga terbukti memiliki peran dalam mendorong motivasi kerja dan pencapaian kinerja organisasi. Penelitian yang menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia melalui sistem penghargaan menyimpulkan bahwa imbalan kerja berkontribusi pada motivasi dan upaya karyawan untuk mencapai target organisasi. Temuan ini memperkuat analisis yang menunjukkan hubungan timbal balik antara penghargaan, motivasi individu, dan pencapaian hasil kinerja organisasi secara optimal (Purwaningsih & Meiske Claudia, 2024).

Secara metodologis, integrasi hasil penelitian empiris ke dalam analisis memungkinkan pemetaan yang lebih akurat antara praktik manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi sebagaimana dianalisis melalui pendekatan kualitatif interaktif. Penggunaan berbagai sumber penelitian memberikan dukungan validitas data terhadap hubungan fungsional antara perencanaan, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan sistem penghargaan sebagai bagian dari praktik manajemen sumber daya manusia yang berkontribusi signifikan terhadap kinerja organisasi (Nisa et al., 2024).

Upaya Perbaikan Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Dasar Perumusan Rekomendasi Strategis Organisasi

Analisis perbaikan praktik manajemen sumber daya manusia yang didasarkan pada evaluasi menyeluruh sistem dan kebijakan internal selaras dengan temuan empiris yang menunjukkan hubungan positif antara evaluasi SDM dan kinerja organisasi. Penelitian oleh Putrini dan Satrya (2021) menemukan bahwa evaluasi kebijakan SDM, termasuk analisis jabatan dan beban kerja, meningkatkan efektivitas operasional organisasi perbankan melalui penyesuaian strategi SDM yang lebih responsif terhadap kebutuhan organisasi (Putrini & Satrya, 2021). Temuan ini mendukung pendekatan evaluatif sebagai langkah awal dalam perbaikan SDM yang terukur dan relevan dengan kebutuhan organisasi.

Penguatan perencanaan strategis sumber daya manusia juga terkonfirmasi oleh hasil studi yang menunjukkan bahwa perencanaan berbasis analisis lingkungan internal dan eksternal mampu meningkatkan kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan. Indrayani et al. (2025) menemukan bahwa organisasi yang menerapkan perencanaan SDM proaktif menunjukkan kinerja lebih tinggi dalam menghadapi perubahan pasar dan tuntutan kompetensi (Indrayani et al., 2025). Penelitian ini memperkuat kerangka analisis bahwa perencanaan strategis bukan hanya dokumen administratif, tetapi alat strategis untuk meningkatkan kesiapan dan fleksibilitas organisasi dalam jangka panjang.

Dalam pengembangan kapasitas sumber daya manusia, penelitian empiris menunjukkan bahwa program pelatihan dan pembelajaran yang dirancang berdasarkan kebutuhan spesifik organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi dan kualitas kinerja individu. Studi dari Ismail, dkk (2022) menemukan bahwa pelatihan berbasis kompetensi meningkatkan kapasitas adaptif karyawan terhadap tuntutan teknologi dan sistem kerja baru, yang berdampak pada produktivitas organisasi (Ismail & Aminah, 2022). Hasil ini selaras dengan analisis yang menempatkan pengembangan kompetensi sebagai faktor determinan dalam memperkuat kualitas kinerja baik individual maupun kolektif.

Penyempurnaan sistem penilaian kinerja telah terbukti meningkatkan transparansi dan akuntabilitas manajerial. Penelitian oleh Junaidi et al. (2024) menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja yang terukur dan selaras dengan sasaran strategis organisasi memperkuat proses pengambilan keputusan terkait promosi, pengembangan karier, dan peningkatan kualitas kerja (Junaidi et al., 2024). Hasil ini mendukung analisis bahwa sistem penilaian yang efektif adalah fondasi dalam meningkatkan budaya kerja berorientasi hasil.

Optimalisasi sistem penghargaan dan kompensasi juga didukung oleh bukti empiris yang menunjukkan hubungan signifikan antara penghargaan berbasis kinerja dan motivasi kerja. Asriyanti et al. (2024) menemukan bahwa skema penghargaan yang adil dan berbasis kontribusi efektif meningkatkan motivasi dan retensi karyawan, sehingga berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi (Asriyanti et al., 2024). Temuan ini memperkuat analisis tentang fungsi penghargaan sebagai elemen penting dalam manajemen SDM yang produktif dan berorientasi pada hasil.

Perbaikan aspek komunikasi dan hubungan kerja yang dibahas dalam kerangka analisis juga diperkuat oleh studi yang menunjukkan bahwa komunikasi internal yang efektif meningkatkan keterlibatan dan kepercayaan karyawan. Hasil penelitian di sektor pendidikan menegaskan bahwa hubungan kerja yang harmonis berdampak positif terhadap iklim kerja dan pada akhirnya memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini mendukung

pernyataan bahwa komunikasi partisipatif merupakan elemen strategis dalam praktik manajemen SDM yang efektif.

Dalam konteks pengambilan keputusan berbasis data, penelitian di lingkungan perkotaan menunjukkan bahwa organisasi yang memanfaatkan data kinerja, kepuasan kerja, dan kebutuhan pengembangan karyawan mampu merumuskan kebijakan SDM yang lebih tepat sasaran dan adaptif. Indrayani et al. (2025) mencatat bahwa pendekatan berbasis data meningkatkan kualitas keputusan manajerial dan memungkinkan organisasi memantau dampak kebijakan secara berkelanjutan (Indrayani et al., 2025). Temuan ini menguatkan analisis bahwa data-driven HRM adalah komponen penting dari rekomendasi strategis.

Secara keseluruhan, bukti empiris yang diperoleh dari penelitian terdahulu memperkuat analisis bahwa upaya perbaikan praktik manajemen sumber daya manusia yang sistematis dan terintegrasi menjadi dasar yang kuat untuk merumuskan rekomendasi strategis organisasi. Integrasi hasil evaluasi, perencanaan strategis, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, sistem penghargaan, komunikasi internal, dan pendekatan berbasis data menghasilkan kerangka rekomendasi yang adaptif, akuntabel, dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pelaksanaan fungsi-fungsi utamanya secara terintegrasi. Perencanaan tenaga kerja yang berbasis analisis kebutuhan dan proyeksi kinerja terbukti menjadi fondasi dalam menjamin ketersediaan sumber daya manusia yang tepat secara kuantitas dan kualitas. Ketepatan perencanaan ini berkontribusi langsung terhadap efisiensi operasional, stabilitas organisasi, dan pencapaian target kinerja.

Mengembangan kompetensi sumber daya manusia menunjukkan hasil yang signifikan dalam meningkatkan kualitas kinerja individu dan organisasi. Program pelatihan dan pengembangan yang disusun berdasarkan kebutuhan organisasi dan tuntutan lingkungan kerja mampu meningkatkan kapasitas adaptif karyawan serta kualitas proses kerja. Temuan ini menegaskan bahwa investasi pada pengembangan kompetensi merupakan faktor determinan dalam peningkatan daya saing dan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Sistem penilaian kinerja yang objektif, terukur, dan transparan terbukti berperan penting dalam meningkatkan akuntabilitas dan motivasi kerja karyawan. Penilaian kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana komunikasi dan umpan balik yang

mendorong perbaikan kinerja secara berkelanjutan. Ketika penilaian kinerja diintegrasikan dengan sistem penghargaan, organisasi mampu menciptakan hubungan yang selaras antara pencapaian individu dan tujuan organisasi.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya perbaikan praktik manajemen sumber daya manusia yang dilakukan secara sistematis melalui evaluasi kebijakan, penguatan perencanaan strategis, pengembangan kompetensi, penyempurnaan penilaian kinerja, optimalisasi sistem penghargaan, penguatan komunikasi internal, serta pemanfaatan data dalam pengambilan keputusan menjadi dasar yang efektif dalam merumuskan rekomendasi strategis organisasi. Dengan demikian, rumusan masalah penelitian dapat dijawab bahwa peningkatan kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan integrasi praktik manajemen sumber daya manusia yang berorientasi strategis dan berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

Abdussamad, Z. (2021). *Metode penelitian kualitatif*. CV Syakir Media Press. https://doi.org/10.31219/osf.io/juwxn

Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.

Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarok, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen, 2*(3), 8–21. https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388

Densirafna, M. N. (2025). Pengaruh kompetensi karyawan, sistem pengembangan sumber daya manusia, dan evaluasi kinerja terhadap prestasi karyawan pada Kantor Kemantren Pakualaman Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu), 14*(1), 263–274.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.

Hizbulloh, D. C., Firdaus, B., Hafsari, L. N., Santoso, R., & Wijoyo, A. (2025). Optimalisasi rekrutmen, kinerja, dan pengembangan karyawan melalui sistem informasi manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen, 3*(10), 218–224.

Indrayani, T. I., Fermayani, R., Egim, A. S., & Chen, L. (2025). Do human resource management practices improve employee performance? The mediation role of job satisfaction in Indonesian MSMEs. *Jurnal Manajemen Bisnis, 16*(2), 419–441. https://doi.org/10.18196/mb.v16i2.26310

Ismail, I., & Aminah, S. (2022). Analisis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Gilireng Kabupaten Wajo. *Jurnal Ada Na Gau: Public Administration, 3*(1), 1004–1016.

Junaidi, M., Partayasa, K., & Sulaimawan, D. (2024). Analysis of human resource management strategies in improving organizational performance. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis, 6*(1), 73–80. https://doi.org/10.30812/target.v6i1.3983

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.

Nisa, D. F., Pratiwi, K. N., & Utama, R. E. (2024). Peran perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi dalam industri pendidikan negeri di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 8*(2), 18334–18345.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Fundamentals of human resource management* (8th ed.). McGraw-Hill Education.

Purwaningsih, A., & Claudia, M. (2024). Analisis strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan melalui sistem penghargaan. *Neraca: Jurnal Pendidikan Ekonomi, 10*(1), 38–45. https://doi.org/10.33084/neraca.v10i1.7268

Putrini, N., & Satrya, A. (2021). The impact of human resource management practices and organizational culture on organizational citizenship behavior in Indonesian sharia banks. *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, 38*(38), 148–161.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (13th ed.). Pearson Education.

Samsudin, A., Brian, J. B., Amanda, R., Putri, V. E., & Dec'caprio, Y. (2024). Konsep, fungsi, dan aplikasi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 10*(September), 28–39.