

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik terhadap Keberlangsungan Perusahaan

Naba Fahlan Yakub^a., Achmad Supandi^b., Pandji Hendrarso.^c

^{abc} Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten

e-mail : ^a nabafahlan@gmail.com · ^b supandimmsi@gmail.com · ^c panjihendrarso@yahoo.com

Abstrak

Dalam keberlangsungan perusahaan diperlukan peran manajemen sumber daya manusia strategik di dalamnya. Dengan implementasi sumber daya manusia strategik yang tepat maka akan menghasilkan perusahaan yang mampu bertahan, bertumbuh, berkembang, dan menciptakan lingkungan organisasi yang positif. Dari hal tersebut maka dilakukan penelitian terkait bagaimana peran manajemen sumber daya manusia strategik dengan metode deskriptif kualitatif menggunakan literatur review. Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia strategik memiliki peran terhadap keberlangsungan perusahaan dengan dimulai dari proses penerimaan karyawan, pengaruh internal serta pengaruh eksternal terhadap karyawan tersebut.

Kata Kunci: sumber daya manusia, manajemen, manajemen strategis

The Role of Strategic Human Resource Management on Company Sustainability

Abstract

In the sustainability of the company, the role of strategic human resource management is needed in it. With the implementation of the right strategic human resources, it will produce a company that is able to survive, grow, develop, and create a positive organizational environment. From this, research was conducted related to how the role of strategic human resource management with qualitative descriptive methods using literature review. The conclusion obtained from this study is that strategic human resource management has a role in the sustainability of the company by starting from the employee recruitment process, internal influences and external influences on these employees.

Keywords: human resources, management, strategic management

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau tenaga kerja pada dasarnya adalah roda penggerak dari semua bisnis. Performa dari seorang karyawan dapat menjadi hal yang sangat diperhitungkan untuk sebuah kelangsungan dari perusahaan.

Setiap perusahaan tentu saja memiliki berbagai macam divisi. Dalam divisi tersebut terdapat sumber daya manusia sebagai tenaga kerja dengan penempatan berdasarkan bidang dan kemampuan yang berbeda untuk selanjutnya diubah menjadi hasil yang berupa produk, baik berupa barang untuk perusahaan yang menghasilkan sebuah barang atau benda maupun jasa untuk perusahaan

yang bergerak di bidang pelayanan dan jasa seperti hotel, bank, jasa transportasi, dan lain-lain.

Untuk itu, setiap sumber daya manusia perlu dilakukan manajemen atau pengelolaan untuk tujuan kepentingan organisasi.

Noe, Raymond., et al (2016) "Konsep 'manajemen sumber daya manusia' menjelaskan bahwa karyawan merupakan sumber daya dari pemberi kerja. Sebagai jenis sumber daya, sumber daya manusia berarti tenaga kerja dari organisasi, dijelaskan dalam hal pelatihan, pengalaman, penilaian, kecerdasan, hubungan, dan wawasan mereka — karakteristik karyawan yang dapat menambah nilai ekonomi bagi organisasi."

Bukit, Benyamin., et al (2019) "Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi." Dari penjelasan tersebut maka sumber daya manusia memiliki peran dalam pengelolaan sebuah organisasi.

B. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan literatur review sebanyak 15 (lima belas) jurnal. Jurnal yang digunakan berada dalam kurun waktu 5 (lima) tahun yang masih bersinggungan dengan manajemen sumber daya manusia strategik untuk kemudian dapat dilakukan analisis tentang hal yang menjadi fokus dan tujuan dalam manajemen sumber daya manusia strategik. Sehingga akan didapatkan bagaimana Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik terhadap Keberlangsungan Perusahaan.

C. PEMBAHASAN

Pengembangan sebuah perusahaan tentu saja tidak dapat dilepaskan dari kontribusi Sumber Daya Manusia.

Peran Sumber Daya Manusia perlu dilakukan pengelolaan atau manajemen yang baik. Investasi di bidang manajemen sumber daya manusia perlu menjadi fokus penting. Dalam manajemen sumber daya manusia diperlukan strategi dalam pengembangannya atau disebut juga dengan manajemen sumber daya strategis. Widiana (2020) "Perencanaan strategis adalah suatu rencana jangka panjang yang bersifat menyeluruh, memberikan rumusan ke mana suatu organisasi / perusahaan akan diarahkan, dan bagaimana sumberdaya dialokasikan untuk mencapai tujuan selama jangka waktu tertentu dalam berbagai kemungkinan keadaan lingkungan." Suryani & FoEh (2019) "Manajemen sumber daya manusia mempunyai fokus strategis dan besinergi dengan semua kebijakan bisnis organisasi serta menjadi partner usaha yang memberikan solusi pada setiap masalah yang dihadapi organisasi." Dari berbagai penjabaran sebelumnya terkait manajemen sumber daya manusia strategis, menyatakan bahwa sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dengan menerapkan berbagai hal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, dilakukan pula penelusuran terhadap jurnal yang membahas mengenai manajemen sumber daya manusia strategis yang dijelaskan dalam tabel berikut :

Tabel 1. Literatur Review Human Management Strategies

No	Nama Peneliti	Tujuan Perusahaan			Proses Penerimaan Karyawan	Faktor Internal MSDM					Faktor Eksternal MSDM				
		Kelangsungan Hidup Perusahaan	Pertumbuhan & Pengembangan Perusahaan	Budaya Organisasi yang Positif		Motivasi	Tanggung Jawab	Etika dan Tanggung Jawab	Inovasi Karyawan	Pengelolaan Stress	Adaptasi	Kompensasi	Kepemimpinan	Pengembangan Karyawan	Target Kinerja
1.	Syaiful Anwar, Erna Herlina (Anwar & Herlina, 2022)	√	√	√				√			√	√			
2.	Ulises Betancourt Morffis, Yadián Arnaldo García Pulido, Wendy Lorenzo Suárez & Yoel Almeda Barrios (Morffis., et al. 2022)	√		√							√			√	
3.	AMJE DALFITYANI, SUHAIL MOHAMMAD ANSARI, HAKAM MAALI & MOHAMMAD ASHRAF ALI (Dalfitriyani., et al. 2023)		√		√	√					√		√	√	√
4.	Dr. Jolou Vincent M. Jala, Dr. Neilson D. Bation (Jala & Bation. 2023)			√		√					√		√		

SEMNASIA

(Seminar Nasional Ilmu Administrasi)

Kolaborasi *Triple Helix* dalam Membentuk SDM Unggul di Era Society 5.0
24 Februari 2024, Pascasarjana STIA Banten

e-ISSN

5.	Toto Dwijaya Saputra, Kusnadi (Saputra, Toto Dwijaya & Kusnadi. 2021)											√	√	√	√
6.	Rafal MATWIEJCZUK (Matwiejczuk, 2022)		√											√	
7.	Nanang Basuki (Basuki, Nanang 2023)	√	√				√	√		√					
8.	Ika Widiastuti (Widiastuti, Ika 2020)	√	√											√	
9.	Welimas Kristina Parinsi, Dwi Anugrah Lestari Musa (Parinsi & Musa 2023)			√						√			√		√
10.	Sri Nurabdiah Pratiwi (Pratiwi, 2020)												√		
11.	Sri Lestari, Rahmi Syahriza, M. Ikhsan Harahap (Lestari, Sri., et al 2023)	√	√		√	√								√	√
12.	Yuliansyah M. Diah, Lina Dameria Siregar and Nyimas Dewi Murnila Saputri (Diah, Yuliansyah M. et al. 2021)	√	√					√	√	√			√	√	
13.	Kadar Nurjaman, Ajam Mustajam, Syaifuddin, Yusniar Lubis, Yusuf Abadi (Nurjama, Ajam., et al 2020)	√	√												
14.	Suhardoyo (Suhardoyo 2020)				√						√	√	√	√	√
15.	Pascoela Noronha Martins, Sudarmo (Martins, Pascoela Noronha., & Sudarmo 2023)	√	√										√		√

Sumber : Data yang diolah (2024)

Jurnal yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah jurnal yang memiliki keterhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir sehingga diharapkan masih relevan dengan perkembangan yang ada saat ini. Selain itu, sumber jurnal yang dilakukan analisis menggunakan jurnal dalam negeri dan digunakan pula jurnal internasional untuk dilakukan

analisisnya sehingga dapat memperbanyak sudut pandang dan referensi yang ada. Setelah dilakukan penelusuran dan analisis dari berbagai sumber jurnal, maka ditemukan beberapa poin-poin penting yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya terhadap manajemen sumber daya manusia strategik yang disampaikan melalui tabel bawah ini :

Tabel 2. Pengelompokan Hasil Penelitian

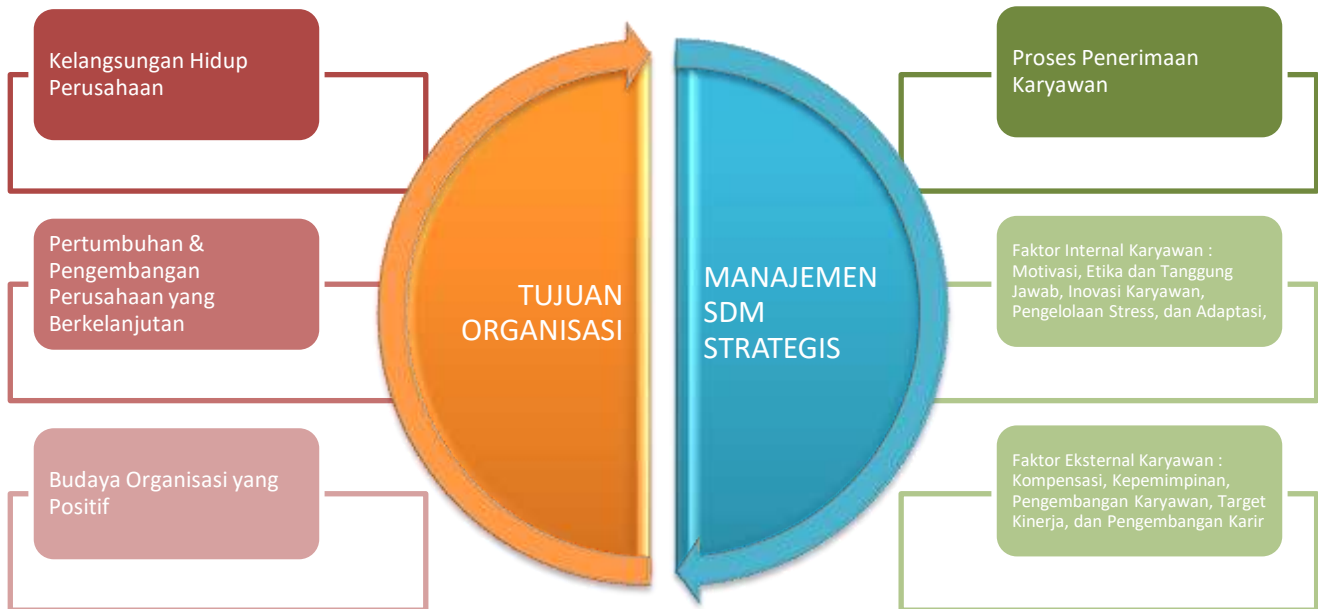
No.	Tujuan Strategis Organisasi	Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis
1.	Kelangsungan Hidup Perusahaan	Proses Penerimaan Karyawan
2.	Pertumbuhan & Pengembangan Perusahaan yang Berkelanjutan	Faktor Internal Karyawan : Motivasi, Etika dan Tanggung Jawab, Inovasi Karyawan, Pengelolaan Stress, dan Adaptasi,
3.	Budaya Organisasi yang Positif	Faktor Eksternal Karyawan : Kompensasi, Kepemimpinan, Pengembangan Karyawan, Target Kinerja, dan Pengembangan Karir

Sumber : Data yang diolah (2024)

Hasil tersebut merupakan rangkuman dari setiap poin yang disimpulkan dari berbagai jurnal hasil peneluran sehingga mendapatkan beberapa poin-

poin yang memiliki keterkaitan dalam kesimpulannya yang selanjutnya dikelompokkan

sehingga jika dibuatkan menjadi gambar maka akan dihasilkan seperti berikut ini :



Gambar 1. *Literatur Review* Tujuan Organisasi dan Manajemen SDM Strategis
Sumber : Penulis (2024)

D. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa dalam implementasi manajemen sumber daya manusia strategis dibagi ke dalam dua komponen strategik yaitu Tujuan Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh dari hasil penelitian di atas, maka peneliti dapat memberikan rekomendasi sebagai berikut, pertama dalam pengembangan organisasi atau perusahaan sangat penting untuk setiap organisasi berfokus kepada manajemen sumber daya manusia, yang kedua organisasi perlu memperhatikan proses penerimaan karyawan dengan menerapkan standar dan kualifikasi yang sesuai, yang ketiga organisasi perlu untuk memperhatikan faktor internal dan faktor eksternal karyawan, dan yang terakhir adalah segala hal yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia selanjutnya akan sangat

berpengaruh terhadap kelangsungan, pengembangan, dan budaya yang ada di organisasi tersebut.

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai rekomendasi agar perusahaan mampu menerapkan manajemen sumber daya manusia strategis berjalan efektif, untuk itu sumber daya manusia perlu menjalankan peran penting sebagai mitra strategis ketika kebijakan perusahaan dibuat dan selanjutnya mampu untuk diimplementasikan.

Notes on Contributors :

Naba Fahlan Yakub, SE, S.Psi., adalah Mahasiswa Pascasarjana jurusan Magister Administrasi Bisnis STIA Banten serta bekerja Adyatama Kepariwisataaan dan Ekonomi Kreatif di Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata / Praktisi Human Resources serta Instruktur Lembaga Pelatihan Kerja di Yayasan Insan Andalan Negeri.

SEMNASIA

(Seminar Nasional Ilmu Administrasi)

Kolaborasi *Triple Helix* dalam Membentuk SDM Unggul di Era Society 5.0
24 Februari 2024, Pascasarjana STIA Banten

Dr. Achmad Supandi, S, Kom, MMSI., merupakan Doktor Ilmu Administrasi dari Universitas Brawijaya, dan juga Koordinator divisi kegiatan pendidikan dan pelatihan (Pelaksanaan Program) BMKG ETC/Ketua Tim BMKG Corporate University/Widyaiswara Madya BMKG Education and Training Center dan sebagai Dosen STIA BANTEN, Indonesia, Dewan Redaksi Jurnal Widya Climago, Reviewer Jurnal Politik dan Demokrasi. (Scopus ID: 57297780200 , Google Scholar: dan Sinta ID: 6858747).

Dr. Ir. Panji Hendrarso, M.M., adalah Ketua Pembina Yayasan Kemandirian Banten dan juga Dosen Tetap jenjang Jabatan Akademik Assistant Professor pada Program Studi Administrasi Bisnis S2 di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Banten. (SINTA ID 6820535)

REFERENSI

Noe, Raymond. ., et al. 2016. *FUNDAMENTALS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, SIXTH EDITION*. New York: McGraw-Hill Education

Bukit, Benyamin., et al. 2019. *PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Zahir Publishing

Suryani, Ni Kadek., & John FoEh. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali : Nilacaraka Publishing House

Widiana, Muslichah Erma. 2020. *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Banyumas : CV. Pena Persada

Anwar, Syaiful & Erna Herlina (2022). THE IMPACT OF STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, Vol. 3, No. 12.

Morffis., et al. (2022). Strategic Direction as an Input to Human Resources Planning. *Global Journal of HUMAN-SOCIAL SCIENCE: Economics* Volume 22 Issue 7 Version 1.0 Year 2022

Dalfityani., et al. (2023). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM IN THE RELATIONSHIP BETWEEN STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND STRATEGIC INTELLIGENCE (A CASE STUDY: KAREEM HYPER MARKET, JORDAN). *Seybold Report V 1 8 . I 0 2*

Jala & Bation (2023). Understanding the Dynamics of Employee Commitment in the Relationship with Strategic Human Resource Management Practices. *International Journal of Social Science and Human Research* Volume 06

Saputra, Toto Dwijaya & Kusnadi (2021). THE EFFECT

e-ISSN
OF STRATEGIC HUMAN RESOURCES COMPETENCY AND LOGISTIC MANAGEMENT ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE MEDIATED BY STRATEGIC LEADERSHIP. *Journal of Economics, Management, Entrepreneur, and Business* Volume 1, Issue 2 (2021)

Matwiejczuk, Rafal (2022). FROM COMPETENCY-BASED HUMAN RESOURCES MANAGEMENT TO COMPETENCE-BASED STRATEGIC MANAGEMENT. *SCIENTIFIC PAPERS OF SILESIAN UNIVERSITY OF TECHNOLOGY ORGANIZATION AND MANAGEMENT SERIES NO. 155*

Basuki, Nanang (2023). MENGOPTIMALKAN MODAL MANUSIA: STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG EFEKTIF UNTUK PERTUMBUHAN ORGANISASI YANG BERKELANJUTAN. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 4 No. 2, 2023

Widiastuti, Ika (2020). ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK PADA DINAS KEBERSIHAN KOTA BEKASI. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 1 No. 2, Oktober 2020

Parinsi, Welimas Kristina., & Musa, Dwi Anugrah Lestari (2023). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan yang Berkelanjutan di Industri 4.0. *Jurnal Manajemen dan Sains*, Vol 8, No 2 (2023): Oktober, 1385-1393

Pratiwi, Sri Nurabdiah (2020). MANAJEMEN STRATEGI SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN DI ERA 4.0. *Jurnal EduTech* Vol. 6 No. 1 Maret 2020

Lestari, Sri., et al (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Manajemen* Volume. 19 Issue 3 (2023) Pages 720-729.

Nurjama, Ajam., et al (2020). MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN DENGAN MENERAPKAN KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK DALAM MENYONGSONG PERSAINGAN GLOBAL. *KOMITMEN: Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 1 No. 2, Oktober 2020

Suhardoyo (2020). STRATEGI HRM DALAM MENCIPTAKAN KOMITMEN DAN RETENSI MENUJU GOING CONCERN PERUSAHAAN. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, Vol 20 No. 2 September 2020.

SEMNASIA

(Seminar Nasional Ilmu Administrasi)

Kolaborasi *Triple Helix* dalam Membentuk SDM Unggul di Era Society 5.0
24 Februari 2024, Pascasarjana STIA Banten

Martins, Pascoela Noronha, & Sudarmo (2023).
Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia
Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik

e-ISSN
di Kota Dili. Jurnal Mahasiswa Wacana Publik
Volume 3, Nomor 1, 2023