



HUMAN RESOURCE MANAGEMENT STRATEGIES IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE

Rahmat Hidayat, Jajat Hidayat, Budi Ilham Maliki

Magister Manajemen, Manajemen, Universitas Bina Bangsa

Abstrak

Di era globalisasi saat ini perkembangan teknologi sangat pesat, Sistem digitalisasi telah menguasai berbagai bidang. Tidak jarang banyak bidang pekerjaan yang saat ini membutuhkan keahlian dalam bidang IT dan pegawai harus memiliki skil yang baik dalam mengimbangi perkembangan dan perubahan yang terjadi. Pada kenyataannya saat ini masih banyak perusahaan yang kesulitan dalam menemukan SDM yang tepat dan unggul. Banyak perusahaan yang akhirnya mengalami kemunduran karena kurangnya SDM yang mampu mempertahankan kinerjanya di era globalisasi saat ini. Untuk itu perlu adanya strategi yang tepat dalam meningkatkan SDM yang unggul dan memiliki kualitas yang memadai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa yang dimaksud dengan strategi manajemen sumber daya manusia, Langkah strategi yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan, bagaimana Implementasi strategi manajemen SDM dapat meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kualitatif khususnya library method, berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang relevan dalam lima tahun terakhir dan buku-buku up to date (5 tahun terakhir). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Strategi, SDM, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam berjalannya suatu organisasi (Yang, 2022). Keberhasilan suatu perusahaan dalam menyelesaikan beragam tantangan yang terus datang tidak hanya dapat diselesaikan melalui

strategi-strategi perusahaan tetapi juga perlu adanya perilaku pegawai dan kinerja yang baik dari karyawan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaannya (Zhu, 2020). Untuk itu sumber daya manusia dalam pekerjaan sangat menentukan bagaimana suatu

*Correspondence Address : arsymutia9@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v11i2.2024.591-600

© 2024UM-Tapsel Press

perusahaan tersebut bisa terus stabil dalam menghadapi beragam tantangan yang bergerak cepat (Orakwue & Iguisi, 2020).

Tantangan perusahaan saat ini ialah peningkatan SDM dalam perusahaan dimana karyawan mampu menyesuaikan dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat (Farchan, 2018), perusahaan yang bertahan adalah perusahaan yang bisa beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, seperti, perkembangan teknologi, digitalisasi dan masih banyak lagi hal yang berubah dari zaman ke zaman (ngo et al., 2021). Untuk itu peran serta SDM dalam beradaptasi sangatlah penting untuk dapat membantu perusahaan dalam bersaing dengan kebutuhan global. SDM perlu mendapatkan banyak pelatihan dan edukasi dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga bisa menjadi SDM yang terampil dan melek teknologi (Darojat & Wahid, 2022).

Saat ini masih banyak perusahaan yang koles akibat tidak dapat mengimbangi perubahan yang signifikan dalam persaingan bisnis dan kebutuhan akan tenaga ahli dalam menjalankan strategi perusahaan. Masih ada perusahaan yang menggunakan SDM rendah demi membayar upah yang minim (Rusdia, 2019). Namun pada kenyataannya hal ini tidak baik bagi perkembangan perusahaan sehingga akan mengakibatkan kerugian dan terancam tutup (Dani & Putra, 2022).

Berdasarkan data BPS tahun 2022 Tenaga kerja di Indonesia di dominasi oleh lulusan Sekolah Dasar (SD) (Abrori et al., 2022) sebanyak 39,76%, SMP 18,9% dan Tamatan SMA sebanyak 19,18%, sementara pekerja yang memiliki tamatan diploma sebesar 2,20% dan lulusan S1, S2 dan S3 sebesar 9,31%. Hal ini menunjukkan masih sedikitnya SDM yang unggul dalam bidang pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan (Trimulato, 2018). Mayoritas pegawai masih

mengandalkan kinerja otot bukan keahlian yang sesungguhnya melalui Pendidikan (Shen et al., 2022).

Dengan fenomena yang terjadi tentu perlu adanya upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yang memiliki background Pendidikan yang masih rendah (Hrishikeshpote, 2022) namun diharapkan dapat terus dilatih dan dijadikan SDM yang tepat dalam menjalankan kegiatan perusahaan (Kien, 2021). Strategi yang baik dalam memanaj karyawan tersebut dibutuhkan untuk tetap memberikan peningkatan hasil kerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan, selain itu strategi-strategi ini dapat digunakan dalam meningkatkan adaptabilitas karyawan agar tetap mampu menjalankan peran yang baik dalam perusahaan (Rois & Suprianto, 2021).

Strategi manajemen sangat penting dalam suatu perusahaan (Orakwue & Iguisi, 2020), strategi sumber daya manusia ini merupakan rancangan (Zhu, 2020) atau cara dalam meningkatkan kualitas SDM dalam suatu perusahaan agar dapat berkembang dengan baik (Yang, 2022) meskipun dengan latar belakang Pendidikan yang minim. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat membantu peningkatan kinerja sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan (Ode Sabarakati et al., 2023).

Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk mengetahui lebih luas peran strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan (Ade Iskandar, Ani Heryani, 2021). Hal-hal yang akan diteliti dalam penelitian ini ialah apa yang dimaksud dengan strategi manajemen sumber daya manusia, bagaimana strategi yang dapat meningkatkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan (Darojat & Wahid, 2022).

Kajian Teori

Strategi

Strategi merupakan upaya seseorang baik kelompok atau individu untuk merencanakan urutan atau skema untuk mencapai target sasaran yang hendak dituju (Bilagi, 2023). Strategi juga dapat diartikan sebagai pemanfaatan kemampuan sumber daya yang dimiliki guna mencapai sasaran melalui tata cara yang dirasa efektif dan efisien untuk keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan (Septiani, et al., 2022). Strategi adalah tindakan dalam menyesuaikan diri terhadap segala reaksi ataupun situasi lingkungan baru yang terjadi dan menangani masalah-masalah yang terjadi (Pantelidis, 2019).

Tata cara dalam mengerjakan suatu proyek atau mengarahkan individu atau kelompok sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, perencanaan apapun harus ada strategi dalam menjalankannya (Farchan, 2018), kenapa strategi sangat penting dalam hal ini karena dengan adanya strategi yang baik (Author et al., 2021), maka runtutan langkah atau step akan berjalan dengan baik tidak keluar dari aturan yang sudah ditetapkan (Darajat & Wahid, 2022). Strategi merupakan cara dalam menaklukan sebuah tugas yang memiliki manfaat lebih baik dan efisien (Ade Iskandar, Ani Heryani, 2021).

Strategi dapat juga dikembangkan melalui ide-ide dari anggota kelompok, dengan adanya ide yang disusun dalam sebuah strategi maka akan memudahkan focus anggota kelompok dalam mencapai tujuan yang diharapkan (Ade Iskandar, Ani Heryani, 2021), strategi merupakan alat dari perusahaan untuk keperluan jangka Panjang yang terus digunakan dalam meraoih tujuan yang tepat sasaran (Suprpto, 2022). Bentuk dari perencanaan yang terintegrasi dengan tujuan (Mu'tafi, 2020), kebijakan dan rangkaian yang dapat Bersatu menjadi suatu kesatuan yang utuh (Rusdia, 2019).

Dimana strategi ini dijadikan formulasi yang disusun baik, agar dapat membantu sumber daya pada perusahaan dalam bertahan dari persaingan (Dani & Putra, 2022).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan formulasi atau tatacara dalam menjalankan kegiatan perusahaan dalam menjawab tantangan dari persaingan yang semakin ketat (Ode Sabarakati et al., 2023), selain itu strategi merupakan cara dalam mencapai suatu tujuan perusahaan dengan langkah yang efektif dan efisien sehingga kemungkinan gagal bisa diminimalisir (Ginanjar et al., 2020).

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan potensi dasar yang dimiliki setiap individu dalam mewujudkan sesuatu sebagai makhluk social (Farhangnia, 2021). Daya berfikir dan daya fisik yang dimiliki seseorang serta perilaku yang dipengaruhi oleh keturunan maupun lingkungan juga disebut dengan sumber daya (Rois & Suprianto, 2021). Lebih luas lagi suatu kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan yang termotivasi dari keinginan untuk memenuhi kepuasan merupakan pengertian dari sumber daya manusia (Hrshikeshpote, 2022). Suatu potensi yang dimiliki oleh individu beserta upaya-upaya dalam mewujudkan keinginan individu dalam mencapai target tujuan kehidupannya biasa juga diartikan sebagai penjelasan mengenai sumber daya manusia (Kien, 2021).

Sumber daya manusia ialah satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan berfikir atau akal, perasaan, pengetahuan, keterampilan dan kreatifitas (Shen et al., 2022). Artinya kemampuan ini sangat kompleks dan dapat digunakan dalam segala situasi untuk itu sumber daya manusia menjadi

sangat penting dalam mewujudkan keberhasilan suatu pekerjaan demi kemajuan organisasi(Abrori, et al., 2022). Sumber daya manusia berfungsi dalam mewujudkan pembangunan beragam sector baik ekonomi, Pendidikan, ketahanan dan lainnya. Sumber daya menjadi sangat vital ketika berbicara tentang pencapaian tujuan perusahaan(Sutrisna & Pauzy, 2019).

Tingkat sumber daya manusia dapat dilihat dari berbagai sudut pandang dan factor yang mempengaruhi kualitas SDM tersebut diantaranya ialah(Trimulato, 2018), Pendidikan, Pendidikan merupakan kunci utama dalam melihat kualitas SDM, karena dengan Pendidikan SDM akan mendapatkan banyak pelatihan pengetahuan yang nantinya akan menambah kemampuan dalam berfikir, kemampuan dalam berbagai bidang dan menjadikan SDM sebagai professional(Farhangnia, 2021). Lingkungan, sangat mempengaruhi tingkat SDM karena dnegan lingkungan yang berbeda-beda maka akan menghasilkan Sdm yang berbeda pula baik dari segi budaya, kebiasaan dan cara beradaptasi dnegan lingkungan baru(Rois & Suprianto, 2021).

Sumber daya manusia yang unggul akan memudahkan dalam mendapatkan suatu pekerjaan yang tepat karena SDM tersebut sudah terlatih dengan baik(Shen et al., 2022) dan terbentuk karakternya dengan Pendidikan dan lingkungan yang berkualitas(Hrishikeshpote, 2022).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Sumber daya manusia adalah kemampuan atau potensi individu yang dapat dikembangkan dan dilatih sehingga dapat meningkat kemampuannya, selain itu SDM merupakan bagian paling penting dalam perusahaan untuk membangun lini ekonomi, bisnis dan inovasi serta

pencapaian tujuan organisasi(Sutrisna & Pauzy, 2019).

Kinerja Karyawan

kinerja karyawan merupakan capaian hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan yang dinilai melalui kriteria yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja berupa kualitas yang sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan kata lain kinerja merupakan hasil karyawan yang sesuai dengan kualitas yang telah distandarisasi dari perusahaan yang nantinya dapat menunjukkan kualitas diri dalam sebuah bidang pekerjaan.

Kinerja karyawan sangat penting dalam perusahaan karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan maka akan dapat mengoptimalkan kemampuan untuk melakukan pekerjaan. Factor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain minat terhadap suatu pekerjaan, perhatian pada bidang pekerjaan, upah atau gaji, tujuan terhadap suatu pekerjaan dan suasana lingkungan yang membuat individu nyaman mengabdikan pada suatu perusahaan.

Manfaat dari bagusnya kinerja karyawan dapat meningkatkan kualitas perusahaan, karena dengan adanya kinerja yang baik maka akan memberikan dampak baik pada bidang pekerjaan yang ditekuni, individu yang memiliki motivasi tinggi terhadap suatu pekerjaan maka akan menunjukkan kinerja yang tinggi, selain itu rasa bertanggungjawab pada keberhasilan pekerjaanyapun akan meningkat. Hasil akhirnya adalah output yang baik tujuan organisasi atau perusahaan tercapai.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil capaian pekerjaan yang ditunjukkan dengan kualitas yang sesuai dengan kriteria yang diterapkan oleh perusahaan,

kinerja dapat meningkatkan kualitas perusahaan karena dengan adanya motivasi tinggi individu akan menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah pekerjaan yang membuat tujuan perusahaan bisa tercapai dengan tepat.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kualitatif khususnya library method, berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang relevan dalam lima tahun terakhir dan buku-buku up to date (5 tahun terakhir). Sebelum paper dipublikasikan dilakukan FGD (focus group discussion) terlebih dahulu dalam lingkup terbatas bersama dosen pembimbing dan teman sejawat, hasil perbaikan itulah menjadi paper final untuk di publikasikan.

HASIL DAN DISKUSI

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

strategi manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan strategi dalam hal mengelola beragam aspek terkait dengan tenaga kerja atau karyawan dalam suatu perusahaan(Izzaty et al., 2019). Tujuan dalam melakukan segala tindakan atau pendekatan strategi ini untuk mengoptimalkan kontribusi individu dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang tepat(Lu et al., 2023). Dalam suatu perusahaan banyak kegiatan yang dilakukan dan seluruh kegiatan tersebut harus saling terkait satu sama lain, di setiap bagian bidang pekerjaan akan memberikan efek pada bidang pekerjaan berikutnya. Sehingga perlu adanya manajemen yang tepat dalam mengontrol dan mengarahkan karyawan agar tepat dalam mengerjakan pekerjaannya(Symbolon et al., 2023).

Strategi manajemen sumber daya manusia tidak hanya terfokus pada bagaimana sumber daya dapat dimanfaatkan dengan baik namun bagaimana sumber daya ini menjadi

unggul dan berkualitas(Surya Atmaja et al., 2023). Dalam sebuah perusahaan tentu diperlukan banyak sekali sumber daya yang terampil dan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar yang telah diterapkan oleh perusahaan. Kesulitan-kesulitan yang terjadi bisa diatasi ketika sudah ada perencanaan sebelumnya(Aftab et al., 2023).

Strategi manajemen memiliki manfaat sebagai perencanaan, menarik calon pegawai yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi(Hamouche, 2021). Mengukur dan menilai kinerja karyawan dengan tepat dan menilai kinerja karyawan dalam berkontribusi terhadap tujuan perusahaan(Achmad, 2023). Memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan serta kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan segala kegiatan seputar pekerjaan mereka. Menentukan tunjangan dan kompensasi secara adil dan sesuai dengan prestasi yang dicapai karyawan(Izzaty et al., 2019). Membangun hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan, serta karyawan dengan karyawan, selain itu menjembatani hubungan komunikasi yang efektif antara keduanya. Mengelola perubahan organisasi dan mendorong inovasi(Lu et al., 2023).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen strategi yakni pendekatan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan, dalam manajemen strategi meliputi perencanaan, pelatihan, hubungan komunikasi dan cara meningkatkan keterlibatan karyawan dalam kegiatan atau bidang pekerjaan demi mencapai tujuan organisasi(Sinambela, E. A., D. Darmawan et al., 2022). Dalam hal ini strategi manajemen sumber daya manusia sangat bermanfaat dalam meningkatkan keahlian karyawan yang mampu bersaing dengan perubahan

yang terus bergerak secara cepat(Alshurideh et al., 2022).

Langkah Strategi Manajemen SDM yang dapat dilakukan dalam meningkatkan karyawan

Langkah dalam menjalankan strategi manajemen sumber daya manusia yakni, perencanaan, perekrutan, pelatihan dan penilaian kinerja(Izzaty et al., 2019). Beberapa hal ini sangat penting dalam membangun kinerja karyawan yang tepat dan dapat berkontribusi secara aktif dalam memajukan perusahaan serta mencapai tujuan perusahaan(Lu et al., 2023). Goals dari strategi manajemen sumberdaya manusia ialah, menghadirkan SDM yang unggul dan berdaya saing tinggi(Simbolon et al., 2023).

Perencanaan, perencanaan merupakan langkah awal dalam menjalankan strategi manajemen sumber daya manusia, perencanaan meliputi hal apa saja yang akan dilakukan dalam mendapatkan sumberdaya yang unggul seperti, kriteria SDM, kemampuan beradaptasi, memahami bidang pekerjaan, mampu menghadapi tantangan dan perubahan, cepat tanggap dengan Teknik pekerjaan baru, agilitas tinggi dan bisa membangun kekompakan dalam bekerja tim, serta bisa memajukan perusahaan(Surya Atmaja et al., 2023).

Perekrutan dan seleksi, yakni proses mencari calon karyawan melalui seleksi sesuai dengan kriteria yang sudah di rancang pada perencanaan, kemampuan calon karyawan merupakan hal utama dalam perekrutan ini sehingga bisa mendapatkan karyawan yang tepat dengan bidang pekerjaan(Candra Susanto et al., 2023).

Pelatihan dan pengembangan setelah dilakukan perekrutan dan ditemukan pelamar yang sesuai kriteria dan siap menjadi karyawan dilanjutkan dengan peningkatan kualitas melalui pelatihan dan pengembangan

kompetensi karyawan(Simbolon et al., 2023), dalam hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam bidang pekerjaan dan mempersiapkan karyawan terhadap perubahan dan situasi yang tidak menentu dalam perusahaan sehingga mereka dapat bertahan dan terus mendukung keberlanjutan perusahaan(Mulyaningsih et al., 2021).

Penilaian kinerja, proses yang melibatkan penilaian secara sistematis terhadap kinerja karyawan terhadap standar perusahaan dan tujuan perusahaan, hasil penilaian ini dapat digunakan untuk memberikan feedback dan reward kepada karyawan yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dan atas dedikasinya terhadap perusahaan(Alhamad et al., 2022). Penilaian kerja ini juga sangat bermanfaat terhadap peningkatan semangat karyawan dalam menjalankan bidang pekerjaannya, mereka akan terus focus agar bisa mendapatkan reward dan bisa menjadi karyawan terbaik perusahaan(Candra Susanto et al., 2023).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa langkah dalam menjalankan strategi manajemen sumber daya manusia meliputi, perencanaan, perekrutan, pelatihan dan penilaian kinerja. Hal tersebut sangat bermanfaat dalam mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi terhadap perusahaan, setiap proses dijalankan dengan tepat maka akan menjadapatkan hasil yang tepat, selain itu startegi ini dapat meminimalisir kesalahan atau kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan(Alhamad et al., 2022).

Implementasi Strategi Manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan

Tahap selanjutnya dalam menjalankan strategi manajemen sumber daya manusia ialah mengimplementasikan strategi

tersebut(Izzaty et al., 2019). Implementasi merupakan penerapan strategi dimana harus langsung focus pada target sasaran, membuat kebijakan dan mengalokasikan sumber daya pada tempat yang sesuai dengan kriteria yang dimiliki(Lu et al., 2023). Implementasi strategi harus melibatkan kedisiplinan yang berkelanjutan, komitmen dan pengorbanan dari seluruh individu yang terlibat dalam perusahaan(Simbolon et al., 2023). Hal ini merupakan seni dalam ilmu strategi manajemen sumber daya manusia(Surya Atmaja et al., 2023).

Tahap penerapannya antara lain: perumusan strategi, dalam hal ini adalah langkah awal dalam menerapkan atau mengimplementasikan strategi manajemen sumber daya manusia, dimana perusahaan harus mampu merumuskan dengan tepa tapa yang menjadi visi misi perusahaan sehingga dapat dilaksanakan dengan baik serta dapat tercapai apa yang menjadi visi tersebut(Aftab et al., 2023). Selain itu dalam tahap ini perusahaan harus mampu mengidentifikasi permasalahan atau gangguan yang akan terjadi dalam proses berjalannya suatu pekerjaan, serta memprediksi ancaman apa yang akan datang setelah terlaksananya pekerjaan didalam perusahaan(Hamouche, 2021). Pada bagian ini pula harus di rumuskan tujuan akhir yang akan dicapai, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka Panjang sehingga tidak ada hal yang terlewat dalam proses pengerjaannya. Terakhir tetapkan strategi alternative sebagai pilihan ketika mengalami masalah dengan strategi sebelumnya(Achmad, 2023).

Selanjutnya implementasi strategi, ini merupakan tahap kedua yakni harus mengambil keputusan apakah strategi tersebut bisa diterapkan atau tidak(Candra Susanto et al., 2023). Kemudian menyusun tujuan, menyusun kebijakan, memotivasi karyawan serta mengalpokasikan karyawan pada bidang

yang tepat(Mulyaningsih et al., 2021). Selanjutnya tahap akhir yakni evaluasi strategi, pada tahap ini strategi merupakan alat utama dalam memperoleh informasi hasil penerapan strategi apakah strategi ini berjalan dengan baik atau tidak. Hal ini bisa dilakukan dengan memberikan penilaian dan memantau jalannya strategi sehingga dapat dilakukan perbaikan kedepannya(Alshurideh et al., 2022).

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa implementasi strategi manajemen sumber daya manusia merupakan langkah penerapan dimana ada tiga hal yang perlu di perhatikan yakni bagaimana perencanaanya, implementasi dan evaluasi. Seingga segala sesuatu dalam penerapan strategi tidak meleset dan mudah dijalankan oleh para karyawan. Tentu saja dengan adanya strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga visi misi perusahaan bisa terlaksana dengan baik(Sinambela, E. A., D. Darmawan et al., 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan. Strategi manajemen merupakan kombinasi antara langkah dan cara dalam mengoptimalkan kinerja dan keterlibatan individu dalam sebuah organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Strategi manajemen juga memberikan arahan yang tepat dalam mengerjakan suatu bidang pekerjaan sehingga memberikan efek yang efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugas perusahaan. Dengan SDM yang berkualitas tentu akan meningkatkan kinerja perusahaan dalam menjawab tantangan dan persaingan yang ketat.

Implikasi

Penelitian ini dapat menjawab bagaimana strategi yang tepat dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, penelitian ini bisa didalami dan dilanjutkan dengan meneliti komponen-komponen yang lebih detail mengenai langkah apa saja yang bisa diterapkan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Setiap perusahaan memiliki system berbeda tentu perlu menyesuaikan strategi yang tepat dalam mengoptimalkan kinerja karyawan.

Suggestion

Bagi perusahaan hasil analisis ini dapat diterapkan untuk merencanakan atau melakukan langkah-langkah strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sangat penting diterapkan untuk dapat menjawab persaingan saat ini dan mencapai tujuan perusahaan sehingga meminimalisir kegagalan dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, M., Jamaluddin, W., a, S., & Akmansyah, M. (2022). Human Resources Development At Madrasah Aliyah Way Kanan Regency. *International Journal of Advanced Research*, 10(06), 475-483. <https://doi.org/10.21474/ijar01/14912>
- Achmad, A. (2023). *Impact of Work Discipline on Employee Performance*. 1(1), 1-8.
- Ade Iskandar, Ani Heryani, S. L. (2021). Strategi Pengembangan Sumber daya Manusia Pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung Ade Iskandar, Ani Heryani, Sariyanto L. *Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik*, 7(1).
- Aftab, J., Abid, N., Cucari, N., & Savastano, M. (2023). Green human resource management and environmental performance: The role of green innovation and environmental strategy in a developing country. *Business Strategy and the Environment*, 32(4), 1782-1798. <https://doi.org/10.1002/bse.3219>
- Alhamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K., Al Kurdi, B., Alzoubi, H., Hamouche, S., & Al-Hawary, S. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunications companies in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 6(2), 429-438. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.12.011>
- Alshurideh, M. T., Al Kurdi, B., Alzoubi, H. M., Ghazal, T. M., Said, R. A., AlHamad, A. Q., Hamadneh, S., Sahawneh, N., & Al-kassem, A. H. (2022). Fuzzy assisted human resource management for supply chain management issues. *Annals of Operations Research*. <https://doi.org/10.1007/s10479-021-04472-8>
- Author, C., Strategy, B., Management, M., & Management, M. (2021). *Internal Factors Affecting Human Resource Management at Hai Duong Clean Water Joint Stock Company*. 27-34.
- Candra Susanto, P., Ali, H., Nyoman Sawitri, N., & Widyastuti, T. (2023). Strategic Management: Concept, Implementation, and Indicators of Success (Literature Review). *Siber Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(2), 44-54. <https://doi.org/10.38035/sjam.v1i2.21>
- Dani, R. H., & Putra, R. S. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Umrah. *Jotika Journal In Management and Entrepreneurship*, 2(1), 45-50. <https://doi.org/10.56445/jme.v2i1.52>
- Darojat, J., & Wahid, M. A. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di SMP Bayt Tamyiz Desa Sukaperna Kecamatan Tukdana Kabupaten Indramayu. *Change Think Journal*, 1(3), 300-311. <https://www.journal.bungabangsacirebon.ac.id/index.php/changethink/article/view/748>
- Farchan, F. (2018). Strategi MSDM Sebuah Cara Menciptakan Kinerja Organisasi Dalam Mencapai Keunggulan Bersaing. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 4(1, March), 42-52. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1227139>
- Farhangnia, Z. (2021). Human Resources Accounting in Iran. *International Journal of Social Science and Human Research*, 04(11), 3404-3413. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v4-i11-50>
- Ginanjar, M. H., Yazid, M. R., & Syukur, M. (2020). Manajemen Pendidik dan Tenaga

Kependidikan di SMK Informatika Bina Generasi 3 Bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1, 231-246. <https://doi.org/10.30868/im.v4i02.2780>

Hamouche, S. (2021). Human resource management and the COVID-19 crisis: Implications, challenges, opportunities, and future organizational directions. *Journal of Management and Organization*, 799-814. <https://doi.org/10.1017/jmo.2021.15>

Hrishikeshpote, M. S. (2022). International Journal of Advance and Applied Research. *Ijaar.Co.In*, August, 96-103. <https://ijaar.co.in/wp-content/uploads/2021/02/100405..pdf>

Izzaty, R. E., Astuti, B., & Cholimah, N. (2019). Analisis Implementasi Strategi Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Percetakan (Studi Kasus CV. Jade Indopratemala). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952., 5-24.

Kien, P. T. (2021). Human Resources Development in Vietnam: Current Situation and Solutions. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 5(2), 53-60. <https://doi.org/10.46827/ejhrms.v5i2.1057>

Lu, Y., Zhang, M. M., Yang, M. M., & Wang, Y. (2023). Sustainable human resource management practices, employee resilience, and employee outcomes: Toward common good values. *Human Resource Management*, 62(3), 331-353. <https://doi.org/10.1002/hrm.22153>

Mu'tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106-125. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>

Mulyaningsih, M., Danial, R. D. M., Komariah, K., Firdausijah, R. T., & Yuniarti, Y. (2021). The effect of strategic planning on competitive advantages of small and medium enterprises. *Management Science Letters*, 11, 411-416. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.028>

No, V., & Bilagi, A. (2023). *Human Resource Planning as an Important Practice to Predict the Organization ' s Future Needs for Human Resources*. 328, 1-7.

Ode Sabarakati, L., Nur Kamila, M., & Amrullah. (2023). Strategi MSDM Sebagai Kunci Sukses PTSL di Kantor Pertanahan Kabupaten

Cilacap. *Economicand Business Management International Journal*, 5(3), 2715-3681.

Orakwue, A., & Iguisi, O. (2020). Conceptualizing entrepreneurship in human resource management. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 9(3), 85-93. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i3.692>

Pantelidis, I. (2019). Digital human resource management. *Human Resource Management in the Hospitality Industry*, 337-352. <https://doi.org/10.4324/9780429441400-21>

Pt, P., Solusi, I., & Erigo, I. (2022). Prosiding Seminar Nasional Manajemen. *PT. Mitra Gemilang Otista Di Gerendeng Kota Tangerang*, 1(2), 72-76.

Rois, A. K., & Suprianto, S. (2021). Analisis Manajemen Sumber Daya Insani. *Musyarakah: Journal of Sharia Economic (MJSE)*, 1(2), 100-109. <https://doi.org/10.24269/mjse.v1i2.4424>

Rusdia, U. (2019). Manajemen Pemerintahan Daerah Menuju Indonesia Baru. *Jurnal JISIPOL*, 3(3), 32-42.

Shen, L., Liu, K., Chai, J., Ma, W., Guo, X., Li, Y., Zhao, P., & Liu, B. (2022). Research on the Mathematical Model for Optimal Allocation of Human Resources in the Operation and Maintenance Units of a Heavy Haul Railway. *Mathematics*, 10(19). <https://doi.org/10.3390/math10193707>

Simbolon, S., Susanto, A., & Ilham, R. N. (2023). Analysis of the Effect of Human Resource Planning, Quality of Work Life and Compensation on Employee Work Performance at PT. Supermarkets Maju Bersama Medan. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1.1), 2022. <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.1.514>

Sinambela, E. A., D. Darmawan, & V. M. (2022). E. of E. to E. Q. H. R. in the, Organization, *Journal of Marketing and Business Research*, 2(1), 47-58., 47, ., HUMAN, E. O. E. O. T. E. Q., ORGANIZATION, R. I. T., & Ella Anastasya Sinambela1, Didit Darmawan1, V. M. (2022). Effectiveness of Eff Orts To Establish Quality Human Resources in the Organization. *Journal of Marketing and Business Research*, 2(1), 2807-9175. <https://doi.org/10.56348/mark.v2i1.43>

Suprpto, E. (2022). Literature Review Human Resource Management: Strategy,

Evaluation, and Development. *International Journal of Advanced Multidisciplinary*, 1(1), 1-11.
<https://doi.org/10.38035/ijam.v1i1.6>

Surya Atmaja, D., Fachrurazi, F., Abdullah, A., Fauziah, F., Nur Zaroni, A., & Yusuf, M. (2023). Actualization of Performance Management Models for the Development of Human Resources Quality, Economic Potential, and Financial Governance Policy in Indonesia Ministry of Education. *Multicultural Education*, 9(1), 1-15.

Sutrisna, A.-, & Pauzy, D. M. (2019). the Influence of Emotional Intelligence and Intellectual Intelligence on the Quality of Parawisata Human Resources in Pangandaran Beach Tourism Object. *JOBS (Jurnal Of Business Studies)*, 5(2), 115.
<https://doi.org/10.32497/jobs.v5i2.1712>

Trimulato, T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Islam Bagi SDM di Bank Syariah. *IQTISHADIA Jurnal Ekonomi & Perbankan Syariah*, 5(2), 238-265.
<https://doi.org/10.19105/iqtishadia.v5i2.1627>

Yang, Y. (2022). A Grey Prediction Algorithm for Enterprise Human Resource Management Validity Model Construction and Improvement. *Security and Communication Networks*, 2022.
<https://doi.org/10.1155/2022/2023610>

Zhu, S. (2020). Human Resource Management Strategy and New Mode of Internet plus in COVID-19. *E3S Web of Conferences*, 218, 0-4.
<https://doi.org/10.1051/e3sconf/202021801040>