
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIS:TANTANGAN DALAM PENERAPAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI

Septina Angeliza Gandi¹, Siti Maisaroh², Yanti³, Yunita Safitri⁴, Eti Hadiati⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Email: septinaghandi921@gmail.com¹, sitimaisahroh12333@gmail.com²,
btayanti450@gmail.com³, yunitaaa0612@gmail.com⁴, etihadiati117@gmail.com⁵

Abstrak: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang dalam manajemen umum yang memiliki peran sentral dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia (SDM) telah berubah menjadi elemen strategis yang penting bagi keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dan jenisnya adalah tinjauan literatur. Hasil penelitian ini yakni mengidentifikasi beberapa tantangan dalam implementasi dan mengembangkan organisasi dalam lingkungan yang kompetitif, bahkan dalam menghadapi tantangan seperti kualitas sumber daya manusia, perubahan lingkungan, komitmen karyawan, pengembangan karir, budaya organisasi, integritas sumber daya, penilaian kinerja dan kepemimpinan. Penelitian ini penting dalam mengeksplorasi penerapan manajemen sumber daya manusia strategis dalam mendukung pembangunan berkelanjutan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya, Strategis, Tantangan.

Abstract: Human Resource Management (HR) is a field in general management that has a central role in the organization. Human resource management (HR) has turned into a strategic element that is essential for the long-term success of an organization. The method used in this study is qualitative descriptive research and the type is a literature review. The results of this research are to identify several challenges such as human resource management, environmental changes, employee commitment, career development, organizational culture, resource integrity, performance appraisal and leadership. This research is important in exploring the application of strategic human resource management in supporting sustainable development.

Keywords: Resource Management, Strategic, Challenges.

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau perusahaan dikelola oleh sekelompok orang. Orang-orang yang ikut dalam organisasi memiliki peran dan fungsi yang berbeda-beda. Sumber daya manusia memiliki kemampuan dan potensi untuk melaksanakan peran serta fungsinya di dalam organisasi dan

perusahaan. Jika sumber daya manusia yang mengelolanya memiliki kredibilitas yang tinggi, organisasi atau perusahaan dapat mencapai visi dan misi mereka dengan baik. Salah satu cara yang dapat digunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia adalah dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) telah berkembang dari tugas administratif menjadi faktor penting dalam kesuksesan organisasi dalam jangka panjang. Dalam dunia yang semakin kompleks dan kompetitif saat ini, manajemen sumber daya manusia yang strategis sangat penting untuk memajukan perusahaan. Pendekatan ini tidak hanya mengutamakan pengelolaan karyawan, tetapi juga menekankan pentingnya perencanaan strategis yang sejalan dengan tujuan organisasi. Namun, penerapan banyak masalah muncul dalam manajemen SDM strategis. Beberapa tantangan tersebut termasuk beradaptasi dengan perubahan teknologi, kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, dan perubahan dalam budaya kerja yang terus berlangsung. Karena itu, penelitian ini sangat penting untuk mengetahui cara menerapkan manajemen sumber daya manusia yang strategis dengan baik agar dapat mendukung pembangunan yang berkelanjutan di organisasi.

Untuk mengelola tenaga kerja, yang merupakan salah satu faktor penting dalam produksi dan tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri, manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bagian dari manajemen umum yang memainkan peran penting dalam sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia juga harus memahami perubahan yang semakin kompleks yang terjadi di dunia bisnis. Manajemen sumber daya manusia strategis, atau strategi HRM, adalah cara untuk merancang dan menerapkan strategi SDM yang terhubung dengan baik dan membantu pelaksanaan strategi bisnis. (Febriana 2003). Karena manusia adalah aset paling berharga dalam suatu organisasi, posisi manajer sumber daya manusia sangat penting dalam manajemen strategis. Mereka berperan dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan dan harus terlibat dalam perencanaan untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Tujuannya adalah agar sasaran yang ingin dicapai dapat disesuaikan dengan sumber daya saat ini. Ini karena organisasi memerlukan sumber daya yang andal untuk mencapai tujuannya. (Nasukah: 2018)

Ketidaksesuaian strategi pengadaan sumber daya manusia dan strategi perusahaan akan menentukan hal tersebut dampaknya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Di sisi lain, korespondensi antar strategi perusahaan dan strategi sumber daya manusia perlu didorong kreativitas dan inovasi karyawan mencapai tujuan perusahaan. Strategi pengadaan antara lain

melibatkan sumber daya manusia pembentukan budaya Perusahaan perencanaan sumber daya manusia yang tepat, audit harus dilakukan dari perspektif kuantitatif dan kuantitatif kualitas, juga mencakup aktivitas pengadaan dan rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia lainnya, pelatihan induksi, pemeliharaan, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian sumber daya manusia. (Safri, H. 2019).

Untuk mendukung implementasi strategi perusahaan, strategi sumber daya manusia harus dibuat dengan hati-hati dan mempertimbangkan misi, visi, strategi perusahaan, SBU (*Unit Bisnis Strategis*), dan strategi fungsional. Selain itu, strategi sumber daya manusia harus dirumuskan secara logis, jelas, dan aplikatif. Selain itu, harus diterjemahkan ke dalam aktivitas sumber daya manusia dan kebijakan. Pencapaian tujuan perusahaan akan dipengaruhi oleh rencana yang sesuai dengan strategi perusahaan. Sumber daya manusia, kekuatan pemikiran dan kreativitas yang terkandung dalam diri manusia, harus dijaga, digali, dan dikembangkan untuk memaksimalkan manfaatnya untuk kepentingan kehidupan manusia. (Yusuf, 1996).

Dari latar belakang tersebut, kita bisa melihat seberapa penting peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, penerapan manajemen sumber daya manusia yang strategis sangatlah krusial. Namun, saat menerapkan dan mengembangkan manajemen sumber daya manusia, sering kali muncul berbagai tantangan yang perlu diatasi agar organisasi dapat beroperasi dengan lancar dan mencapai tujuannya.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan jenis *literatur riview*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan mengevaluasi sejumlah masalah. dihadapi saat mengembangkan dan menerapkan organisasi secara optimal. Tinjauan pustaka ini dilakukan dengan menelaah sejumlah artikel ilmiah, laporan, dan penelitian relevan yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir. Penelitian ini menggunakan kombinasi penelitian naratif dan kualitatif, dan datanya disajikan tanpa perubahan atau perlakuan tambahan. Kitab metode penelitian, artikel jurnal, artikel internet, dan goresan pena lainnya yang terkait adalah sumber utama penelitian ini, yang dievaluasi melalui literature review. (Ridwan et al., 2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil**

Schwalbe (2018) juga menekankan bahwa budaya dan kepemimpinan organisasi sangat penting untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia di era digital. Sebuah budaya yang mendukung inovasi dan siap untuk perubahan dapat membantu dalam pengembangan keterampilan sumber daya manusia yang sesuai dengan tuntutan era digital.

Dalam penggunaan manajemen SDM strategik Salah satu masalah yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia strategis adalah: Kualitas sumber daya manusia: Tantangan dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas, meliputi aspek intelektual, etika, dan kompetensi. Kegagalan pendidikan nasional dalam menghasilkan sumber daya manusia yang unggul menjadi salah satu kendalanya. Perubahan Lingkungan: Strategi sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh perubahan dalam lingkungan luar, seperti peraturan pemerintah, teknologi, demografi, dan sosial budaya. Organisasi perlu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan ini. Komitmen Karyawan: Mempertahankan komitmen karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Komitmen karyawan sangat penting untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Ketika karyawan berdedikasi tinggi, mereka cenderung lebih termotivasi, fokus, dan berkontribusi maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, kurangnya komitmen dapat menimbulkan dampak negatif yang signifikan terhadap efektivitas organisasi, seperti berkurangnya produktivitas, peningkatan pergantian karyawan, dan melemahnya kolaborasi tim. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan keterikatan karyawan harus menjadi prioritas dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Pengembangan Karir: Tantangan merancang dan melaksanakan program pengembangan karir yang efektif bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka. Pengembangan karir merupakan proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk merancang dan melaksanakan program yang efektif efisien dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Namun, tantangan sering muncul dalam pengembangan karir, seperti kesulitan dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang tepat dan menyesuaikan program dengan tujuan individu dan kebutuhan organisasi. Selain itu, terbatasnya waktu dan sumber daya keuangan dapat menghambat implementasi program yang komprehensif. Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan perlu menganalisis dengan cermat keterampilan yang mereka

perlu di masa depan dan memberikan karyawan mereka akses terhadap pelatihan yang relevan. Dengan menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karir, perusahaan tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawannya, namun juga membantu mempertahankan bakat dan mencapai tujuan strategis mereka secara keseluruhan.

Budaya Organisasi: Membangun dan memelihara budaya organisasi yang positif dan mendukung strategi sumber daya manusia. Budaya yang tidak mendukung menghambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi dan mendukung strategi sumber daya manusia, budaya organisasi sangat penting. Oleh karena itu, membangun dan memelihara budaya positif sangatlah penting. Budaya organisasi yang mendukung membuat lingkungan kerja yang produktif dan harmonis yang meningkatkan keterlibatan karyawan dan mendorong kesuksesan kolektif. Di sisi lain, budaya yang tidak mendukung dapat menjadi penghambat pencapaian tujuan organisasi karena menurunkan motivasi, menghambat komunikasi, dan menimbulkan konflik internal.

Integrasi sumber daya manusia: Mengintegrasikan semua aspek manajemen sumber daya manusia, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dll., untuk memastikan bahwa semua elemen beroperasi bersama. Integrasi SDM adalah pendekatan holistik yang menyatukan seluruh aspek manajemen sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karir, untuk memastikan bahwa elemen-elemen tersebut bekerja sama. Dengan mengintegrasikan kemampuan ini, organisasi dapat menciptakan alur kerja yang lebih efisien dan efektif dimana setiap bagian saling mendukung. Misalnya, proses rekrutmen yang baik akan menghasilkan karyawan yang tepat, yang kemudian dapat dilatih secara efektif untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Selain itu, penilaian kinerja yang komprehensif dapat memberikan kritik yang membangun dan pengembangan berkelanjutan kepada pekerja agar mereka dapat lebih efektif mendukung tujuan perusahaan. Oleh karena itu, mengintegrasikan SDM bukanlah hal yang adil meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan tetapi juga meningkatkan posisi organisasi dalam mencapai visi dan misinya.

Penilaian Kinerja: Sulit untuk melakukan evaluasi kinerja sumber daya manusia secara objektif dan jujur serta mengaitkannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Proses penting dalam evaluasi sumber daya manusia adalah penilaian kinerja. Salah satu masalah utama adalah memastikan bahwa penilaian dilakukan secara objektif dan tidak memihak, tanpa bias yang dapat

mempengaruhi hasil. Selain itu, penilaian kinerja harus dikaitkan langsung dengan pencapaian tujuan organisasi, sehingga hasil evaluasi tidak hanya mencerminkan kinerja individu, tetapi juga mencerminkan kontribusi individu terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan: Tantangan membangun kepemimpinan efektif yang memotivasi dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Menghadapi tantangan tersebut, organisasi perlu mengembangkan strategi sumber daya manusia yang tepat untuk mencapai efektivitas dan efisiensi operasional. Kepemimpinan adalah seni membangun dan memelihara tim yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Tantangan utama dalam situasi ini terletak pada kemampuan pemimpin dalam memotivasi dan membimbing karyawannya agar dapat bekerja secara maksimal. Untuk mengatasi tantangan ini, organisasi perlu merancang strategi sumber daya manusia yang tepat. Strategi ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja kepemimpinan dan operasional sehingga organisasi dapat mencapai tingkat kinerja terbaiknya.

Pembahasan

Sejak tahun 2011, Indonesia telah memasuki era Industri 4.0, juga dikenal sebagai era digital. Salah satu tantangan dalam bidang sumber daya manusia adalah kebutuhan untuk beradaptasi dengan cepat dengan kemajuan teknologi. Perusahaan atau organisasi membutuhkan karyawan yang mampu menganalisis data dan berpikir dengan cermat. Semuanya sekarang digital, dan ini adalah kebutuhan bagi bisnis dan organisasi. Dunia kerja saat ini menghadapi masalah yang sangat penting terkait dengan kompetensi SDM dalam menghadapi era digital. Di era digital, cara kita bekerja, membuat keputusan, dan mengelola organisasi secara keseluruhan sangat berubah. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki keterampilan yang sesuai untuk menghadapi tantangan ini.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia

Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo (2009) menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (HRD) tingkat makro berarti melaksanakan proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia untuk mencapai tujuan pembangunan nasional melalui pelaksanaan proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia. Energi pekerjaan, pekerja, atau karyawan adalah sumber daya pada tingkat mikro dalam departemen atau instansi lain.

Namun kualitas tersebut harus diperkuat dengan tanggung jawab pribadi Kemampuan untuk meningkatkan daya saing. demikian Ada beberapa upaya pengembangan menurut Widyasari (2003:172). Meningkatkan kemampuan SDM:

A. Pelatihan berbasis kompetensi (*Competency Based Training-CBT*)

Ketika membahas pengembangan bakat, nilai kompetensi ditekankan Peningkatan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai upaya. Melalui pendidikan, pengembangan, dan partisipasi program pendidikan. Program pelatihan merupakan suatu metode terpadu yang: Berfokus pada kebutuhan kerja saat ini, Keterampilan, Pengetahuan dan Kemampuan, Akibatnya, sistem harus dibuat yang dapat mengintegrasikan kebutuhan individu dengan kepentingan organisasi melalui program pelatihan. sistem Ini biasanya disebut pelatihan berbasis kompetensi. Terapi perilaku kognitif memiliki karakteristik berikut:

- a. Fokus pada elemen khusus, yaitu keterampilan yang dapat dilanjutkan oleh terapis. Tujuan utama pelatihan berbasis kompetensi adalah memperoleh keterampilan yang sesuai dengan standar dan berorientasi pada kinerja.
- b. Pengakuan hasil pelatihan sebelumnya. pelatihan berbasis kompetensi, periksa hasil pelatihan anda dan gunakan sebagai panduan peserta training.
- c. Fleksibilitas konten
- d. Menggunakan sistem modular
- e. Penciptaan standar yang berbeda dan terkenal kepada semua orang yang terlibat.
- f. Program pelatihan pelatihan berbasis kompetensi individual dirancang untuk: Peserta dapat membangun kepribadian yang kuat Hal ini untuk dapat memprediksi kemungkinan perubahan.
- g. Berlaku bahkan setelah program pelatihan selesai Diharapkan pengetahuan dan keterampilan baru akan segera tersedia. Hal ini dipraktikkan untuk mendukung tugas atau pekerjaan apa pun.

B. Seleksi dan rekrutmen berbasis kompetensi

Salah satu elemen yang dapat diukur adalah kompetensi. Di sinilah peran penentu proses seleksi dimainkan. Kemampuan dasar manusia seperti kemampuan berpikir Kemampuan bela diri yang logis. Berdasarkan proses rekrutmen Kemampuan manajemen perlu menyadari sumber daya

ini Orang yang kompeten tidak hanya memiliki Tidak hanya keterampilan dan kualifikasi tetapi juga sumber daya manusia Mengenai kualitas pribadi seperti kepemimpinan, Penilaian, keterampilan komunikasi, kemampuan Menyesuaikan. Tentu saja, jika Anda memiliki kualitas dasar ini, Mudah untuk mengembangkan kekuatan Anda Tingkatkan kualitas Anda sendiri dan jadikan itu tersedia untuk Anda Kontribusi pada fasilitas. Karena setiap pekerjaan Diperlukan sendiri atau dalam berbagai kombinasi Keterampilan dan ciri-ciri kepribadian dan karenanya proses Saat merekrut, penting untuk menentukan kombinasi keterampilan. Kemampuan dan keahlian sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Dieksekusi: Perekrutan berbasis kompetensi juga menawarkan manfaat sederhana:

- a. Derajat kecermatan dalam menentukan benar atau salahnya suatu hal. Pekerjaan dibagi menjadi beberapa jenis sesuai dengan potensinya.
 - b. Dapat juga digunakan untuk menentukan karakteristik keterampilan khusus yang dapat digunakan dalam rencana kerja selaraskan tujuan Anda dengan fokus yang perlu kembangkan.
 - c. Digunakan untuk mempromosikan kompatibilitas antar keterampilan karyawan tertarik dengan persyaratan tempat kerja.
- C. Mengintegrasikan hasil pendidikan dan kesempatan kerja

Hasil pendidikan berbeda. Karena kebutuhan akan tenaga kerja yang meningkat di era globalisasi saat ini, ada peningkatan angka pengangguran. Hal ini disebabkan banyaknya tenaga kerja yang dihasilkan lembaga tersebut. Oleh karena itu, pendidikan tidak terserap ke dalam lapangan kerja yang ada Kurikulum perlu dievaluasi dan diperbaiki Pelatihan disesuaikan dengan kepentingan perusahaan. Kami ingin lulusannya juga mempunyai soft skill. Kecakapan hidup sesuai kebutuhan bekerja. Hal ini penting karena jangkauan meningkat di era globalisasi. Memperluas jangkauan kegiatan ketenagakerjaan dan meningkatkan mobilitas tenaga kerja meningkatkan. Apalagi jika Anda tertarik untuk mengikuti pelatihan vokasi. Perusahaan asing di Indonesia dan luar negeri Keterampilan khusus ini mutlak diperlukan.

D. Meningkatkan keterampilan teknologi informasi.

Inisiatif untuk meningkatkan keterampilan dan kemahiran di bidang teknis Anda perlu mendapatkan informasi untuk karyawan Anda. Ini adalah tekad untuk bersaing dengan rekan bisnis dan tenaga kerja asing di dalam negeri. biasanya menawarkan kualitas dan keuntungan yang lebih baik dipahami. Harus mampu memanfaatkan teknologi informasi. Tentu saja itu salah perusahaan Pemanfaatan teknologi dan hubungan kemitraan yang baik Hubungan antara perusahaan dan konsumen Memanfaatkan akses terhadap teknologi informasi terkini

Perubahan Lingkungan

Menggabungkan Strategi Sumber Daya Manusia dengan Strategi Bisnis Organisasi: Satu pandangan penting adalah betapa pentingnya menggabungkan strategi sumber daya manusia dengan strategi bisnis organisasi. Sumber daya manusia senior menemukan bahwa perusahaan yang dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis menunjukkan bahwa tujuan sumber daya manusia dan tujuan bisnis secara keseluruhan selaras. Strategi sumber daya manusia yang efektif harus mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi, seperti perubahan pasar, teknologi, dan peraturan. Salah satu landasan terpenting bagi suatu perusahaan untuk berhasil dan menghadapi tantangan yang semakin meningkat adalah integrasi yang kuat antara strategi bisnis dan sumber daya manusia. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan berkinerja tinggi, karyawan harus dilatih dan diawasi dengan baik. (Fandika et al., 2024)

Komitmen Karyawan

Komitmen karyawan adalah sikap yang mencerminkan seberapa besar keterikatan dan pemahaman karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang berkomitmen umumnya bertanggung jawab, menjaga standar kualitas kerja, dan dapat diandalkan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan.

Strategi pemberdayaan yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan meliputi: Memperkuat kemampuan pegawai secara keseluruhan untuk membantunya memecahkan berbagai permasalahan yang timbul dan memenuhi kebutuhan nyata organisasi. Keterampilan dapat ditingkatkan melalui berbagai kegiatan pelatihan dan workshop yang diikuti oleh para ahli, serta penghargaan khusus bagi karyawan yang berkinerja tinggi. Menciptakan budaya dan iklim

organisasi yang mendukung karyawan untuk tumbuh secara optimal dan mewujudkan potensinya. (Sulistiasih, 2019)

Pengembangan Karir

Tantangan pada pengembangan karir pada manajemen sumber daya manusia (MSDM) tak jarang kali melibatkan penyesuaian taktik buat menghadapi dinamika lingkungan usaha yg terus berubah. Strategi yg efektif perlu meliputi pendekatan holistik, misalnya pengembangan keterampilan berbasis kebutuhan masa depan, peningkatan fleksibilitas pada perencanaan karir, & penggunaan teknologi buat mendukung pembelajaran berkelanjutan. Selain itu, perusahaan wajib mendorong budaya kerja yg inklusif, menaruh peluang bagi karyawan buat berinovasi, dan memastikan jalur karir yg kentara & transparan. Dengan taktik yg tepat, organisasi bisa nir hanya mempertinggi kapabilitas individu, namun jua memperkuat daya saing secara keseluruhan.

Dalam membangun jalur karir di tengah ketidakpastian, individu perlu mempertahankan kemampuan untuk beradaptasi, terus belajar, dan bersikap fleksibel dalam menghadapi perubahan. Kesiapan untuk berinovasi serta menemukan peluang di dalam tantangan yang samar akan menjadi nilai tambah yang signifikan. Secara keseluruhan, pengembangan karir masih memegang peranan penting di era ketidakpastian ini, dan individu harus menggabungkan fleksibilitas, adaptabilitas, serta pemahaman terhadap aspek-aspek yang tidak pasti dalam perencanaan pengembangan karir mereka. Di sisi lain, organisasi juga dapat memberikan dukungan kepada karyawan dengan menciptakan suasana yang memungkinkan pertumbuhan dan kemajuan di tengah arus perubahan yang cepat. (Sari et al., 2023)

Budaya Organisasi

Tantangan pada menciptakan dan mempertahankan budaya organisasi tak jarang kali timbul berdasarkan perubahan lingkungan bisnis, disparitas nilai antar individu, dan resistensi terhadap transformasi. Perusahaan perlu menghadapi pergeseran budaya dampak globalisasi, keragaman energi kerja, dan tuntutan teknologi yang semakin canggih. Selain itu, menyelaraskan budaya organisasi menggunakan visi, misi, dan tujuan strategis memerlukan komunikasi yang efektif dan keterlibatan semua pemangku kepentingan. Tantangan lainnya merupakan menjaga konsistensi budaya pada tengah pertumbuhan organisasi yang cepat atau pada situasi merger dan akuisisi.

Mengatasi tantangan ini membutuhkan komitmen kepemimpinan, pendekatan inklusif, dan penanaman nilai-nilai inti yang relevan menggunakan kebutuhan organisasi dan karyawan.

Ada banyak definisi untuk budaya organisasi dari perspektif manajer dan organisasi. Irham Fahmi mengatakan bahwa budaya organisasi telah lama menjadi norma dan diterapkan pada kegiatan kerja, sehingga tidak mendorong untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan manajer perusahaan. Selanjutnya, Michael Armstrong mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan sikap, keyakinan, asumsi, dan asa yang dimiliki bersama. Menurutnya, budaya ini membentuk cara orang bertindak dan berinteraksi dengan organisasi serta mendukung upaya yang dilakukannya. (M. Hidayat, 2017)

Integrasi Sumber Daya Manusia

Integrasi Sumber Daya Manusia merupakan proses menyelaraskan seluruh fungsi primer pada manajemen sumber daya manusia (MSDM) supaya bekerja secara terpadu dan saling mendukung. Hal ini meliputi rekrutmen, pembinaan, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, manajemen kompensasi, sampai perencanaan suksesi. Integrasi ini bertujuan buat memastikan bahwa setiap elemen pada MSDM hanya beroperasi secara mandiri, namun pula saling berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan adanya integrasi, organisasi bisa menaikkan efisiensi, memperkuat transedental proses, dan membangun pengalaman kerja yg serasi bagi karyawan. Misalnya, keterangan menurut proses evaluasi kinerja bisa dipakai buat merancang acara pembinaan yang relevan, taktik rekrutmen bisa diselaraskan menggunakan kebutuhan pengembangan organisasi pada masa depan.

Integritas adalah sifat yang menjadi dasar kepercayaan masyarakat dan berfungsi sebagai acuan bagi lembaga atau organisasi dalam menilai setiap keputusan yang diambil. Integritas mengharuskan setiap pegawai untuk bersikap jujur dan terbuka, berani, bijaksana, serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Keempat komponen ini sangat penting untuk membangun kepercayaan dan membangun dasar pengambilan keputusan yang kuat. (Sukriah et al., 2009)

Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja (*performance appraisal*) merupakan langkah dalam menilai sejauh mana seorang karyawan melaksanakan tugasnya ketika dibandingkan dengan serangkaian standar yang ditetapkan, serta menyampaikannya kepada para karyawan. Proses evaluasi ini juga dikenal dengan istilah penilaian karyawan, analisis kinerja, tinjauan hasil kerja, evaluasi prestasi, dan penilaian output. Manajer kadang-kadang tidak menyukai penilaian kinerja, dan ada beberapa alasan mengapa hal ini terjadi. Tidak semua evaluasi kinerja bersifat menggembirakan, dan berbicara mengenai hasil yang kurang memuaskan dengan karyawan bisa menjadi pengalaman yang kurang menyenangkan. Di dalam organisasi, penilaian kinerja karyawan memiliki dua manfaat umum yang sering kali saling bertentangan. Salah satu keuntungan adalah kemampuan untuk menilai kinerja untuk tujuan memberikan imbalan atau membuat keputusan administratif tentang seorang karyawan. Hasil evaluasi kinerja sering kali menjadi dasar untuk promosi atau pemecatan seseorang, sehingga hal ini seringkali menyulitkan para manajer dalam melaksanakannya. (Farchan, 2016)

Menurut Vroom dalam As'ad (1991), Sebuah "tingkat kinerja" menunjukkan seberapa baik seseorang menyelesaikan tugasnya. Orang-orang yang mencapai tingkat kinerja tinggi dianggap produktif, dan mereka yang tidak mencapai standar disebut tidak produktif berkinerja rendah. Ciri-ciri orang dengan kinerja tinggi seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) adalah:

- a. Memiliki kewajiban pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil risiko dan menanggungnya.
- c. Memiliki tujuan yang dapat dicapai
- d. Kami akan membuat rencana kerja yang mendalam dan berusaha keras untuk mencapainya.
- e. Dalam setiap aktivitas kerja yang dia lakukan, dia menggunakan umpan balik yang konkret.

Farichan (2016)

Kepemimpinan

Di era digital, kepemimpinan dan pengembangan Kemampuan sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting untuk *leadership* dan *self-improvement*. Kemampuan kepemimpinan mencakup kemampuan untuk memotivasi tim dan memimpin dengan cara yang efektif, sedangkan kemampuan pengembangan diri mencakup kemampuan untuk terus belajar dan meningkatkan diri

sendiri untuk meningkatkan kualitas kerja. Kemampuan pengembangan diri mencakup kemampuan untuk secara mandiri meningkatkan diri dan terus belajar guna memperbaiki kualitas pekerjaan. (Fajriyani,2023)

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah proses penting untuk mengatasi tantangan manajemen sumber daya manusia strategis saat menerapkan dan mengembangkan organisasi. baik di tingkat besar maupun kecil untuk mencapai tujuan organisasi dan pembangunan negara. Proses ini mencakup perencanaan, pembelajaran dan pelatihan, serta pengelolaan yang efisien. Keberhasilan dalam mengembangkan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh penggabungan strategi SDM dengan strategi bisnis. Hal ini menciptakan budaya organisasi yang positif, meningkatkan keterikatan karyawan, dan membangun jalur karir yang fleksibel di tengah perubahan lingkungan. Evaluasi kinerja yang baik dan kepemimpinan yang efektif adalah faktor penting untuk mencapai hasil terbaik. Organisasi harus menyesuaikan diri dengan tantangan seperti perkembangan teknologi, globalisasi, dan perubahan dalam lingkungan bisnis. Dengan demikian, pendekatan menyeluruh dalam di era modern, tenaga kerja yang terampil, budaya kerja yang inklusif, dan daya saing yang kokoh diperlukan melalui penerapan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mencakup peningkatan keterampilan, inovasi, dan fleksibilitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Fandika, H., Andriyansah, A., & Syamsuddin, F. R. (2024). Adaptasi Karyawan UMKM terhadap Perubahan Lingkungan Bisnis untuk Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 4(2), 491–498. <https://doi.org/10.54082/jupin.348>
- Fajriyani, D., Fauzi, A., Devi Kurniawati, M., Yudo Prakoso Dewo, A., Fahri Baihaqi, A., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004–1013. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1631>

- Farchan, F. (2016). TEKNIKAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK SEBUAH PARADIGMA PENGUKURAN KINERJA. *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 3(1), 42–62. https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v3i1.24
- M. Hidayat, H. Y. (2017). *Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan*. 14(1).
- Muhyati, M., Muafah, M., Herviana, D., & Ilham, B. (2024). Hubungan Manajemen Strategik Dengan Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional. *Jurnal Sains Riset*, 14(1), 204–212. <https://doi.org/10.47647/jsr.v14i1.2254>
- Ridwan, M., AM, S., Ulum, B., & Muhammad, F. (2021). Pentingnya Penerapan Literature Review pada Penelitian Ilmiah. *Jurnal Masohi*, 2(1), 42.
- Sari, H. N., Rahmania, N., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan Karir dalam Era Ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 1(4), 25–46.
- Schwalbe, K. (2016). *Information technology project management*. Cengage Learning.
- Siahaan, A. (2016). Strategi Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia. *Al-Mufida*, 1(1), 1–20.
- Suit, Yusuf. 1996. *Sikap Mental dalam Manajemen SDM*, Cet. I. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sukriah, I., & Inapty, B. A. (2009). Pengaruh pengalaman kerja, independensi, obyektivitas, integritas dan kompetensi terhadap kualitas hasil pemeriksaan. *Simposium Nasional Akuntansi*, 12(3-9).
- Sulistiasih. (2019). Strategi Pemberdayaan dalam Meningkatkan Kompetensi Karyawan Perusahaan Swasta. *Ikra-Ith Ekonomika*, 2(2), 73–78. <https://www.neliti.com/publications/267999/strategi-pemberdayaan-dalam-meningkatkan-kompetensi-karyawan-perusahaan-swasta#cite>
- Widyasari, S. (2003). Strategi Pengembangan Kompetensi SDM Indonesia Dalam Memasuki Era Global. *Fokus Ekonomi*, 2(2).