

## ANALISIS PERAN STRATEGIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA KARYAWAN

**Windy Kartika<sup>1</sup>**

Prodi Administrasi Pertahanan, Akademi Militer Magelang  
windykputri@administrasihan.akmil.ac.id.

**Rieki Indra Brata Manggala<sup>2</sup>**

Perguruan Tinggi Ilmu Kepolisian Jakarta  
riekiindra8@gmail.com

**Siti Mega Aryanti<sup>3</sup>**

Prodi Administrasi Pertahanan, Akademi Militer Magelang  
megaaryanti1985@gmail.com

---

### Abstrak

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam menyelesaikan tantangan- tantangan yang datang tidak hanya ditentukan oleh perilaku pegawai yang menjadi tugas sesuai deskripsi pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan data kualitatif dengan metode penelitian kajian literatur. Hasil pada penelitian ini menyatakan bahwa peran sumber daya manusia adalah berkomitmen untuk mengelola sumber daya manusia melalui kebijakan dan program pengembangan keterampilan yang dilaksanakan secara berkala bagi karyawan perusahaan di semua tingkatan. Ragam kebijakan dan program yang dijalankan tersebut bertujuan untuk menghasilkan SDM dengan kualitas dan etos kerja yang tinggi sehingga akan memberikan pengaruh positif bagi perkembangan perusahaan dalam melakukan kegiatan bisnis sekaligus menciptakan nilai-nilai berkelanjutan. Fungsi manajemen SDM yang dijalankan mencakup berbagai proses mulai perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, serta memastikan terciptanya lingkungan kerja yang aman serta nyaman bagi seluruh karyawan.

**Kata kunci:** Manajemen Strategik, Sumber Daya Manusia, Kualitas Kerja, Karyawan

### *ANALYSIS STRATEGIC ROLE OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN IMPROVING EMPLOYEE QUALITY OF WORK*

#### **Abstract**

*Human resources have a very important role in an organization. The success of an organization in resolving the challenges that come is not only determined by the behavior of employees who are assigned according to their job description. This research uses qualitative data with a literature review research method. The results of this research state that the role of human resources is to be committed to managing human resources through policies and skills development programs that are implemented periodically for company employees at all levels. The various policies and programs implemented aim to produce human resources with high quality and work ethic so that they will have a positive influence on the company's development in carrying out business activities while creating sustainable values. The HR management functions carried out include various processes starting from recruitment and selection, training and development, performance evaluation, as well as ensuring the creation of a safe and comfortable work environment for all employees.*

**Keywords:** Strategic Management, Human Resources, Work Quality, Employees

#### **PENDAHULUAN**

Perencanaan, pengorganisasian, pembelian, dan pengembangan adalah beberapa tugas yang terlibat dalam mengelola sumber daya manusia. Menyelaraskan hubungan kerja dan tugas untuk kesuksesan dan efisiensi dalam

mendukung bisnis, pekerja, dan masyarakat adalah ilmu dan seni. sumber daya bisnis atau organisasi yang paling berharga adalah sumber daya manusianya. Keterlibatan pihak-pihak dalam organisasi, berfokus pada semua bisnis yang memiliki tujuan dan memberikan nilai tambah, merupakan strategi sumber daya manusia yang penting bagi organisasi (Shabrina et al., 2023).

Pentingnya strategi sumber daya manusia bagi organisasi diantaranya melibatkan semua pihak dalam organisasi, konsentrasi pada kelangsungan organisasi dengan tujuan dan menciptakan nilai tambah, strategi organisasi meliputi seluruh jangkauan dan kedalaman organisasi, mengarahkan pada perubahan dan mencakup organisasi dan lingkungannya, pusat pengembangan bagi keunggulan kompetitif yang keberlanjutan, pengembangan strategi yang sangat krusial untuk memacu keberhasilan (Widiastuti, 2020).

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam menyelesaikan tantangan-tantangan yang datang tidak hanya ditentukan oleh perilaku pegawai yang menjadi tugas sesuai deskripsi pekerjaannya. Pegawai diharapkan bisa bekerja lebih optimal tidak hanya bekerja sesuai deskripsi pekerjaannya saja tetapi bisa melakukan hal lebih atau ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi aktif serta bisa memberikan kontribusi ekstra terhadap organisasi Tanpa adanya sumber daya manusia ataupun kurangnya kualitas dari pada sumber daya manusia tersebut perusahaan ataupun organisasi akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam mengelola maupun memelihara sumber daya manusia ialah dengan memperhatikan kualitas kinerja pegawainya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawannya. Setiap karyawan tentu ingin menjadi salah satu bagian dalam kesuksesan perusahaan, Kinerja merupakan usaha yang nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya (Lestari et al., 2023). Dengan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara lebih mendalam terkait bagaimana strategi-strategi yang telah dilakukan BTPN dalam rangka menghadapi disrupsi digital.

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, pengambilan keputusan, pengimplementasian, dan pengendalian sumber daya manusia yang meliputi strategi, kiat, dan tindakan serta penerapan dari keputusan-keputusan tersebut yang langsung menyangkut atau mempengaruhi sumber daya manusia yang bekerja di dalam perusahaan. Keputusan-keputusan manajemen tersebut merupakan pelaksanaan fungsi sumber daya manusia.

Menurut Manmohan Joshi sumber daya manusia adalah sumber daya manusia dari suatu organisasi terdiri dari semua upaya, keterampilan atau kemampuan dari semua orang yang bekerja untuk organisasi tersebut. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Joshi yaitu seleksi karyawan, penempatan karyawan baru, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, praktek kerja, struktur pekerjaan, melaksanakan prosedur disiplin, motivasi, menyediakan saluran komunikasi, menerapkan kebijakan keamanan, berencana untuk efek, perubahan pada karyawan (Darmadi, 2022).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. Agar tujuan sumber daya manusia memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi untuk meraih keunggulan kompetitif diperlukan strategi yang tepat dalam perencanaan SDM secara terpadu. Kegiatan dari strategi SDM didasarkan kerjasama antar departemen SDM secara terpadu. Kegiatan dari strategi SDM didasarkan kerja sama antar departemen SDM dengan manajer serta karyawan.

Manajemen sumber daya manusia strategik memerlukan perhatian dan dukungan besar dari seluruh sumber daya manusia yang dimiliki organisasi karena berkaitan dengan peran strategis sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Sedangkan Amstrong menyatakan, manajemen sumber daya manusia strategik merupakan pendekatan untuk membuat keputusan pada skema dan rencana organisasi berkaitan dengan hubungan pekerjaan dan kebijakan serta pelaksanaan perekrutan, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, imbalan dan hubungan karyawan (Widiastuti, 2020).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia strategik merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang secara menyeluruh dengan mengkaitkan hubungan pekerjaan dan kebijakan serta pelaksanaan perekrutan, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, imbalan dan hubungan karyawan untuk mencapai tujuan strategis dalam rangka memperbaiki kinerja organisasi.

## **METODE**

Dalam mengkaji analisis peran strategik manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan penelitian ini menggunakan data kualitatif dengan metode penelitian kajian literatur. Kajian literatur merupakan metode penelitian yang terjadi pada tinjauan literatur adalah metodologi penelitian yang tujuannya adalah untuk mengumpulkan referensi dari penelitian sebelumnya dan menganalisis beberapa tinjauan sejawat tertulis. Kajian literatur juga berperan sebagai dasar berbagai jenis penelitian, karena hasil kajian pustaka memberikan pemahaman tentang perkembangan ilmu pengetahuan, merangsang proses

pembuatan kebijakan, menginisiasi lahirnya ide-ide baru, dan berguna sebagai pemandu (Sugiyono, 2015). Pertama, ruang lingkup penelitian, yaitu analisis peran strategik manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan harus dijelaskan. Kedua, analisis peran strategik manajemen sumber daya manusia, yang dikaji mencakup meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Penulis memilih database google scholar sebagai sumber data untuk penelitian ini karena secara luas dianggap sebagai database terbesar untuk abstrak dan literatur dan juga berisi lebih banyak jurnal terkemuka. Untuk mengidentifikasi literatur, kami memulai pencarian literatur di database googlescholar dengan kata kunci “analisis peran strategik manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan”.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Peran Strategik Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kepentingan strategis manajer SDM terbukti dengan kontribusi mereka terhadap persaingan perusahaan. Berfokus pada perbaikan internal perusahaan melalui peningkatan layanan dan perakitan sumber daya manusia yang mewujudkan budaya perusahaan, dengan rencana kelangsungan hidup yang mencakup optimalisasi sumber daya dan meminimalkan biaya operasional.

Bisnis atau organisasi yang ingin mengambil peran penting memiliki peluang dan masalah sebagai akibat dari persaingan bisnis saat ini. Arus persaingan bisnis telah secara drastis mengubah lingkungan perusahaan dalam waktu singkat, dan perebutan antara perusahaan menjadi lebih intens. Pencapaian keunggulan kompetitif perusahaan atau organisasi merupakan salah satu elemen penting yang menentukan keberhasilan dalam persaingan. Administrasi kegiatan sumber daya manusia organisasi dari perspektif strategis adalah strategi alternatif yang dapat digunakan perusahaan dalam keadaan tertentu. Menurut sudut pandang ini, tujuan dari strategi manajemen sumber daya manusia adalah untuk memberikan keunggulan kompetitif. strategi manajemen sumber daya manusia yang dipilih perusahaan atau organisasi harus sejalan dengan strateginya. rencana bisnis secara keseluruhan (Shabrina et al., 2023).

Fungsi SDM harus menetapkan standard yang lebih tinggi dari yang telah mereka miliki hingga saat ini. Mereka harus mengerakkan para praktisinya lebih tinggi dari peran sebagai polisi atau penjaga kebijakan atau peraturan, sehingga dapat menjadi mitra, pemain dan pelopor dalam memberikan keuntungan kepada perusahaan. Untuk itulah Ulrich (Mahyarni & Meflinda, 2013) menyarankan empat peran baru yang harus dimainkan oleh fungsi SDM dan para praktisinya, agar dapat memberikan hasil dan menciptakan keuntungan dari keberadaan mereka di dalam perusahaan, yaitu :

#### **1. Mitra bisnis strategis**

Sebagai mitra bisnis strategis, fungsi SDM dan para praktisinya dituntut untuk mempunyai kemampuan dalam menterjemahkan strategi bisnis yang ditetapkan perusahaan, menjadi tindakan-tindakan yang nyata di lapangan.

Fungsi SDM dan para praktisinya harus mampu memberikan masukkan-masukkan yang bernilai tambah kepada tim bisnis perusahaan, dalam penyusunan strategi bisnis. Disamping itu, seorang praktisi SDM harus mampu mengembangkan ketajaman pengetahuannya di bidang bisnis, mempunyai orientasi terhadap konsumen/pelanggan dan mempunyai pemahaman tentang kompetisi yang terjadi dalam bisnis yang dijalani oleh perusahaan.

2. Ahli di bidang administrasi.

Sebagai ahli di bidang administrasi, fungsi SDM dan para praktisinya harus mampu melakukan rekayasa ulang terhadap proses-proses kerja yang dilakukannya selama ini. Dengan demikian proses administrasi di bidang SDM akan menjadi lebih efisien dan efektif dalam melayani kebutuhan manajemen atau para karyawan akan informasi SDM.

3. Pendukung & pendorong kemajuan karyawan

Dalam perannya sebagai pendukung dan pendorong kemajuan karyawan, fungsi SDM dan para praktisinya dituntut untuk mampu mengenali kebutuhan-kebutuhan para karyawan, menyelaraskan kebutuhan-kebutuhan karyawan dengan harapan-harapan perusahaan, dan berupaya keras untuk melakukan langkah-langkah terbaik untuk mendorong agar kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi secara optimal. Fungsi SDM dan para praktisinya juga harus mampu untuk menciptakan suasana kerja yang dapat memberdayakan karyawan dan memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan.

4. Agen perubahan

Dalam kapasitasnya sebagai agen perubahan, fungsi SDM dan para praktisinya dituntut untuk mampu menjadi katalisator perubahan di dalam perusahaan. Fungsi SDM dan para praktisinya harus mampu berperan dalam mempercepat dan mengelola proses perubahan yang dicanangkan oleh perusahaan secara efektif. Disamping itu, mereka dituntut pula untuk mampu mengenali hambatan-hambatan yang mungkin dihadapi oleh perusahaan bila perubahan dilakukan. Dengan demikian dapat mencegah terjadinya gejolak sosial, yang kontra produktif di dalam perusahaan.

## **B. Analisis Peran Strategik Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan**

Peran sumber daya manusia semakin di hargai terutama dalam hal kompetensi sumber daya manusia dalam pengelolaan masyarakat pendidikan. Penghargaan terhadap kompetensi sumber daya manusia memang diperlukankarena hal tersebut akan mempengaruhi keefektifan kegiatan masyarakat. Untuk mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan maka diperlukan adanya perilaku peran yang mendukung penerapan strategi bersaing (meliputi strategi inovasi, strategi penurunan biaya, strategi peningkatan mutu) yang digunakan.

Beberapa dimensi perilaku peran pegawai yang diperlukan untuk mendukung penerapan dari strategi bersaing perusahaan (Darmadi, 2022), yakni:

1. Strategi inovasi, perilaku peran karyawan yang diperlukan adalah kreativitas tinggi, berfokus pada jangka panjang, mempunyai tingkat kerjasama yang tinggi, perilaku mandiri, memiliki perhatian pada kualitas dan kuantitas, seimbang dalam orientasi proses dan hasil, penerimaan risiko pada tingkat tinggi serta toleransi yang cukup tinggi terhadap ketidakpastian.
2. Strategi penurunan biaya, diperlukan perilaku karyawan yang relatif berulang dan dapat diprediksi, berfokus jangka pendek, lebih mengutamakan pada kegiatan individu dan otomisasi, cukup memberikan perhatian kualitas, perhatian terhadap kuantitas output lebih tinggi, kurang berani menanggung risiko dan lebih menyukai kegiatan yang bersifat stabil.
3. Strategi peningkatan mutu, perlu didukung dengan profil perilaku peran karyawan yaitu perilaku yang relatif berulang dan dapat diprediksi, berfokus pada jangka menengah, cukup mau melakukan kerjasama, perilaku mandiri, perhatian yang tinggi terhadap kualitas, fokus tinggi terhadap proses, kurang berani mengambil risiko dan cukup mempunyai komitmen terhadap tujuan organisasi. Faktor penentu kesuksesan pelaksanaan strategi perusahaan ada pada manajemen sumber daya manusia. Perusahaan memiliki strategi yang bagus tapi tidak didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang memadai maka strategi itu tidak akan sukses. Karena pelaksanaan strategi harus didukung oleh perilaku peran sumber daya manusia yang tepat guna kesuksesannya dan tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dan harus dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi atau bisnis. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari organisasi dan perusahaan. Dengan cara ini, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan yang ditugaskan menanggapi tugas yang harus dilakukan (Ovelina et al., 2022).

Peran sumber daya manusia pada penelitian (Ovelina et al., 2022) adalah berkomitmen untuk mengelola sumber daya manusia melalui kebijakan dan program pengembangan keterampilan yang dilaksanakan secara berkala bagi karyawan perusahaan di semua tingkatan. Ragam kebijakan dan program yang dijalankan tersebut bertujuan untuk menghasilkan SDM dengan kualitas dan etos kerja yang tinggi sehingga akan memberikan pengaruh positif bagi perkembangan perusahaan dalam melakukan kegiatan bisnis sekaligus menciptakan nilai-nilai berkelanjutan. Fungsi manajemen SDM yang dijalankan mencakup berbagai proses mulai perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, serta memastikan terciptanya lingkungan kerja yang aman serta nyaman bagi seluruh karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian diatas, maka dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Kepentingan strategis manajer SDM terbukti dengan kontribusi mereka terhadap persaingan perusahaan. Berfokus pada perbaikan internal perusahaan melalui peningkatan layanan dan perakitan sumber daya manusia yang mewujudkan budaya perusahaan, dengan rencana kelangsungan hidup yang mencakup optimalisasi sumber daya dan meminimalkan biaya operasional. Tujuan dari strategi manajemen sumber daya manusia adalah untuk memberikan keunggulan kompetitif. strategi manajemen sumber daya manusia yang dipilih perusahaan atau organisasi harus sejalan dengan strateginya. rencana bisnis secara keseluruhan. Fungsi SDM harus menetapkan standard yang lebih tinggi dari yang telah mereka miliki hingga saat ini. Mereka harus mengerakkan para praktisinya lebih tinggi dari peran sebagai polisi atau penjaga kebijakan atau peraturan, sehingga dapat menjadi mitra, pemain dan pelopor dalam memberikan keuntungan kepada perusahaan.
2. Peran sumber daya manusia semakin di hargai terutama dalam hal kompetensi sumber daya manusia dalam pengelolaan masyarakat pendidikan. Penghargaan terhadap kompetensi sumber daya manusia memang diperlukankarena hal tersebut akan mempengaruhi keefektifan kegiatan masyarakat. Untuk mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan maka diperlukan adanya perilaku peran yang mendukung penerapan strategi bersaing (meliputi strategi inovasi, strategi penurunan biaya, strategi peningkatan mutu) yang digunakan. Peran sumber daya manusia adalah berkomitmen untuk mengelola sumber daya manusia melalui kebijakan dan program pengembangan keterampilan yang dilaksanakan secara berkala bagi karyawan perusahaan di semua tingkatan. Ragam kebijakan dan program yang dijalankan tersebut bertujuan untuk menghasilkan SDM dengan kualitas dan etos kerja yang tinggi sehingga akan memberikan pengaruh positif bagi perkembangan perusahaan dalam melakukan kegiatan bisnis sekaligus menciptakan nilai-nilai berkelanjutan. Fungsi manajemen SDM yang dijalankan mencakup berbagai proses mulai perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, serta memastikan terciptanya lingkungan kerja yang aman serta nyaman bagi seluruh karyawan.

## **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan diatas, ada beberapa hal yang dapat dipelajari yaitu untuk mewujudkan peran seperti yang diharapkan di atas, tentunya memerlukan kerja keras dan tekad yang kuat dari para praktisi SDM untuk secara terus-menerus

meningkatkan pengetahuan dan ketrampilannya di bidang-bidang yang selama ini mungkin kurang mendapatkan perhatian, seperti bisnis dan finansial, maupun di bidang-bidang yang selama ini menjadi bagian dari fungsi SDM (rekrutmen dan seleksi, pelatihan, administrasi personalia, hubungan industrial, dan sebagainya). Investasi di bidang sistem informasi SDM juga layak untuk dipertimbangkan, sebagai salah cara yang dapat dilakukan untuk membuat produktivitas dan kinerja dari fungsi SDM menjadi lebih efisien dan efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darmadi. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Journal In Management and Entrepreneurship*, 10(2), 85–92. <https://doi.org/10.56445/jme.v2i1.52>
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 19(3), 720–729.
- Mahyarni, & Meflinda, A. (2013). Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *An-Nida*, 36(1), 23–36. <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/Anida/article/view/292>
- Ovelina, E., Simanjuntak, R., & Furwanto, E. (2022). ANALISIS PERAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KARYAWAN DI DEPARTEMEN PROCUREMENT WAREHOUSE PT. SEMEN BATURAJA. *JIM: Journal Of International Management*, 1(1), 31–42.
- Shabrina, A. N., Fauzi, A., Wibowo, A., Fikri, N., Ramadhan, H. N., Choirudin, M., Riyandito, M. R., Ramadhani, N., & Hikayatuni'mah, A. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (Jimt)*, 4(3), 382–387. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Widiastuti, I. (2020). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Pada Dinas Kebersihan Kota Bekasi. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 59–67. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i2.10317>