



Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia

Nida Ghaida Nabilah¹, Devia Awaliah Zahrani², Dini Handayani³, Machdum Bachtiar⁴

Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Indonesia¹⁻⁴

Email Korespondensi: 231340115.nida@uinbanten.ac.id, 231340116.devia@uinbanten.ac.id,
231340145.dini@uinbanten.ac.id, machdum.bachtiar@uinbanten.ac.id

Article received: 05 Mei 2026, Review process: 12 Mei 2026

Article Accepted : 29 Mei 2026, Article published: 13 Juni 2026

ABSTRACT

Human Resource Development (HRD) plays a pivotal role in bolstering organizational competitiveness amidst the accelerating currents of globalization and rapid digital transformation. An increasingly intricate business landscape necessitates human resource management approaches that are structured, strategic, and sustainable. This study endeavors to examine the foundational concepts of human resource development, encompassing its definitions, roles, functions, benefits, urgency, and the critical professional competencies required within global dynamics, all framed within the domain of Human Resource Management (HRM). The methodology underpinning this research is qualitative, stemming from a systematic review of existing literature. Information was meticulously gathered from authoritative academic texts and a diverse array of peer-reviewed journals, both national and international, subsequently organized and interpreted through conceptual synthesis rather than any form of statistical measurement. The findings reveal that HRM transcends mere administrative responsibilities, functioning instead as a strategic partner in organizational governance. Its scope encompasses workforce planning, talent acquisition, training and capability enhancement, compensation strategies, employee welfare, and separation processes. Effective HRM demonstrably boosts employee productivity, cultivates a supportive organizational culture, and fortifies competitive positioning. Furthermore, essential professional competencies for the global workforce include technical and digital proficiency, cross-cultural communication skills, and adaptive leadership capabilities. In conclusion, strengthening the implementation of HRM and fostering global professional organizational competencies are fundamental to an institution's ability to sustain superior performance in an ever-more-competitive global environment, thereby making their cultivation a strategic imperative.

Keywords: Human Resource Management (HRM), Human Resource Capacity Development, Professional Competence, Global Competitiveness

ABSTRAK

Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) memegang peranan sentral dalam memperkuat daya saing organisasi di tengah pusaran globalisasi dan transformasi digital yang pesat. Lingkungan bisnis yang kian kompleks menuntut praktik pengelolaan sumber daya manusia yang terstruktur, strategis, dan berkelanjutan. Studi ini berupaya menelaah konsep-konsep dasar pengembangan sumber daya manusia, meliputi definisi, peran, fungsi, manfaat, urgensi, serta kompetensi profesional esensial yang dibutuhkan di tengah dinamika global dalam kerangka bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Metodologi yang mendasari penelitian ini bersifat kualitatif, bersumber dari tinjauan sistematis

terhadap literatur yang ada. Informasi dikumpulkan dari teks-teks akademis otoritatif dan berbagai jurnal yang telah melalui proses peninjauan sejawat, baik dalam konteks nasional maupun internasional, kemudian diorganisasikan dan diinterpretasikan melalui sintesis konseptual, bukan melalui pengukuran statistik apa pun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MSDM melampaui tanggung jawab administratif dan berfungsi sebagai mitra strategis dalam manajemen organisasi. Ruang lingkupnya mencakup perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, pemeliharaan karyawan, serta proses pemisahan. MSDM yang efektif mampu meningkatkan produktivitas pegawai, menumbuhkan budaya organisasi yang suportif, dan memperkuat posisi kompetitif. Lebih lanjut, kompetensi profesional dalam angkatan kerja global meliputi keahlian teknis dan digital, keterampilan komunikasi lintas budaya, serta kapabilitas kepemimpinan adaptif. Sebagai kesimpulan, penguatan implementasi MSDM dan kompetensi profesional global organisasi menjadi landasan kapasitas institusi untuk mempertahankan kinerja unggul dalam lingkungan global yang semakin kompetitif, menjadikan pengembangannya sebagai keharusan strategis.

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia, Kompetensi Profesional, Daya Saing Global*

PENDAHULUAN

Di era yang ditandai oleh percepatan digitalisasi dan integrasi ekonomi global, penguatan kualitas sumber daya manusia menjadi fondasi yang tidak tergantikan bagi organisasi dalam mempertahankan eksistensi dan relevansinya di tengah persaingan yang semakin ketat. Perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks, ditandai dengan kemajuan teknologi, persaingan global, serta tuntutan kompetensi kerja yang terus berkembang, menempatkan SDM sebagai aset strategis yang tidak dapat dipisahkan dari pencapaian tujuan organisasi. SDM tidak lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan melalui pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan adaptif yang dimiliki individu dalam organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam mengelola dan mengembangkan potensi tersebut secara sistematis dan strategis. MSDM mencakup berbagai fungsi utama, mulai dari perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga pemeliharaan hubungan kerja yang harmonis. Seiring pergeseran paradigma manajemen modern, MSDM mengalami transformasi dari fungsi administratif menuju peran strategis yang terintegrasi dengan visi dan misi organisasi (Dessler, 2020). Pendekatan ini menekankan pentingnya pengembangan SDM secara berkelanjutan untuk menjawab tantangan perubahan lingkungan kerja yang cepat.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji peran dan urgensi MSDM dalam meningkatkan kinerja organisasi. Studi oleh Ismawati et al. (2020) menunjukkan bahwa praktik MSDM yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja karyawan. Penelitian Pahira et al. (2023) menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang strategis mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efisien. Selanjutnya, Adam Wahyu Satrio et al. (2025) menemukan bahwa MSDM berperan signifikan dalam menghadapi

persaingan global melalui pengembangan kompetensi dan strategi retensi karyawan. Penelitian Alexandre et al. (2025) menekankan bahwa MSDM merupakan sistem terintegrasi yang berfungsi mengoptimalkan kontribusi manusia sebagai aset organisasi. Sementara itu, Machsa et al. (2025) mengungkapkan bahwa penguatan kompetensi profesional SDM menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja di tingkat global.

Meskipun penelitian-penelitian tersebut telah membahas peran dan pentingnya MSDM, sebagian besar kajian masih berfokus pada aspek empiris atau konteks organisasi tertentu. Kajian yang secara komprehensif membahas konsep dasar pengembangan SDM, meliputi pengertian, peran, fungsi, manfaat, urgensi MSDM, serta kompetensi profesional SDM global dalam satu kerangka konseptual yang sistematis masih relatif terbatas. Kesenjangan inilah yang menunjukkan perlunya kajian literatur yang menyajikan pemahaman menyeluruh dan terintegrasi mengenai konsep dasar pengembangan SDM sebagai landasan teoretis bagi praktik dan penelitian selanjutnya.

Studi ini berfokus pada pemeriksaan dan analisis konsep fundamental pengembangan sumber daya manusia dengan memanfaatkan tinjauan literatur. Secara spesifik, penelitian ini memiliki tujuan untuk: (1) menguraikan Konsep Dasar dan Cakupan Pengelolaan Sumber Daya Manusia (2) menguraikan peran, fungsi, dan manfaat MSDM dalam organisasi; (3) menelaah urgensi pengembangan SDM dalam menghadapi era global serta (4) mengidentifikasi kompetensi profesional SDM yang dibutuhkan dalam konteks global. Diharapkan hasil kajian ini dapat memberikan kontribusi teoretis sebagai referensi akademik serta menjadi acuan praktis dalam pengembangan kebijakan dan strategi MSDM yang berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk mengkaji secara konseptual mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berdasarkan teori maupun berbagai studi empiris terdahulu yang dinilai memiliki relevansi dengan permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini. Sumber data penelitian diperoleh dari berbagai literatur ilmiah, meliputi buku referensi, artikel jurnal nasional dan internasional, serta publikasi akademik yang membahas pengertian, peran, fungsi, manfaat, urgensi MSDM, serta kompetensi profesional SDM global. Berbagai rujukan pustaka yang diacu dalam studi ini diperoleh melalui pencarian sistematis pada platform akademik, termasuk Google Scholar dan sejumlah portal jurnal bereputasi, yang dipilih berdasarkan pertimbangan atas keterkaitan isi dengan topik penelitian, tingkat kepercayaan sumber, serta seberapa mutakhir publikasi yang tersedia.

Data yang terkumpul kemudian ditelaah secara mendalam melalui proses pembacaan komprehensif, identifikasi gagasan utama, pengelompokan tema-tema penting, serta penyusunan sintesis konseptual yang sistematis. Setiap sumber dibandingkan untuk menemukan persamaan, perbedaan, dan kecenderungan

pemikiran para ahli, sehingga diperoleh pemahaman yang utuh mengenai konsep dasar pengembangan SDM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah, dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Berdasarkan kajian terhadap berbagai sumber, bahwa konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dipahami secara konsisten sebagai kerangka kerja strategis dalam mengatur manusia sebagai aset utama organisasi. Mathis dan Jackson menekankan MSDM sebagai sistem formal untuk mengoptimalkan bakat dan kemampuan manusia guna mencapai tujuan organisasi. Dua pengertian utama sumber daya manusia meliputi perannya sebagai penggerak roda produksi melalui usaha kerja, serta kedudukannya sebagai kumpulan individu yang memiliki kapabilitas dalam memberikan jasa (Tufa, 2018).

Berdasarkan hasil kajian literatur, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dipahami sebagai pendekatan strategis dalam mengelola individu di dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dessler (2019) mendefinisikan MSDM sebagai kebijakan dan praktik yang berkaitan dengan pengelolaan aspek manusia dalam praktik pengelolaan organisasi, yang mencakup berbagai aktivitas inti seperti proses penerimaan karyawan baru, penyelenggaraan program peningkatan kompetensi, pengukuran dan penilaian hasil kerja, hingga penentuan wujud apresiasi dalam bentuk materiil serta immateriil bagi tenaga kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia juga merupakan bidang kajian yang menitikberatkan pada pengelolaan manusia sebagai aset utama organisasi, yang dirancang untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan melalui pemanfaatan, pengembangan, dan pemeliharaan potensi individu. MSDM tidak hanya berkaitan dengan administrasi kepegawaian, melainkan mencakup kebijakan dan praktik strategis yang terintegrasi guna mendukung efektivitas organisasi (Alexandre et al. 2025).

Secara lebih spesifik, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan cabang manajemen yang mempelajari peran dan hubungan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur utama dalam MSDM adalah tenaga kerja atau karyawan sebagai individu yang menjadi bagian dari organisasi. Dari berbagai dimensi yang ada, pengelolaan unsur manusia menjadi perhatian sentral dalam MSDM. Hasibuan mengartikan MSDM sebagai cabang ilmu pengetahuan yang secara khusus menangani pengaturan interaksi dan kontribusi tenaga kerja di dalam organisasi, dengan tujuan agar segala aktivitas dapat dijalankan secara produktif dan efisien demi mewujudkan kepentingan bersama antara perusahaan, para karyawan, dan

masyarakat. MSDM dapat dipahami baik sebagai suatu proses dalam organisasi maupun sebagai kebijakan (policy). Selain itu, MSDM didefinisikan sebagai upaya sistematis dalam merencanakan, mengatur, memimpin, dan mengevaluasi berbagai aspek ketenagakerjaan, yang mencakup perolehan staf, pelatihan, kompensasi, harmonisasi hubungan kerja, pemeliharaan kesejahteraan, hingga pemutusan hubungan kerja demi mewujudkan aspirasi individu, organisasi, dan masyarakat luas (DR. Zahera Mega Utama, 2020).

Berdasarkan pandangan Mathis dan Jackson, Dessler, Alexandre et al. serta Hasibuan, dapat dipahami bahwa MSDM merupakan pendekatan strategis yang bukan semata urusan administratif rutin, melainkan menyatu erat dalam keseluruhan proses tata kelola sumber daya manusia secara strategis sebagai aset utama organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sebagai fondasi dalam aktivitas manajerial, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran tersendiri dalam perusahaan. Mey Chel Zen, (2024) menjelaskan bahwa MSDM berfungsi sebagai elemen strategis dalam organisasi yang menjembatani kebijakan sumber daya manusia dengan pencapaian tujuan organisasi. Peran strategis tersebut diwujudkan melalui pengelolaan penyusunan rencana kebutuhan sumber daya manusia, pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi secara terstruktur, pemberdayaan melalui pendidikan dan pelatihan, serta evaluasi berbasis hasil kerja yang secara sinergis berkontribusi pada peningkatan kapasitas operasional dan penguatan daya saing institusi dalam jangka panjang.

Sejalan dengan hal tersebut Ismawati et al. (2020) menyatakan bahwa MSDM berperan signifikan dalam meningkatkan hasil kerja dan kontribusi produktif karyawan secara berkelanjutan. Fungsi tersebut mencakup kapasitas organisasi dalam memetakan kebutuhan akan teknologi terkini, mengadakan serta membekali tenaga kerja dengan kecakapan digital yang sesuai, sekaligus mengelola dinamika perubahan struktural organisasi sebagai konsekuensi dari akselerasi digitalisasi. Organisasi yang menopang dirinya dengan sistem tata kelola sumber daya manusia yang mapan akan memiliki kemampuan lebih besar dalam mengaktualisasikan potensi karyawannya, sehingga efisiensi operasional, produktivitas kerja, dan keunggulan kompetitif dapat diraih secara bersamaan.

Lebih lanjut, Sukardi (2024) menegaskan bahwa posisi Manajemen SDM dalam organisasi bersifat strategis dan tidak terbatas pada fungsi administratif semata, melainkan sebagai penggerak utama efektivitas dan efisiensi pengelolaan tenaga kerja. Dalam perspektif ini, Manajemen SDM berkontribusi dalam mengatur kuantitas, kualifikasi, dan alokasi tenaga kerja sesuai kebutuhan institusi, yang didasarkan pada kajian posisi kerja secara terstruktur mencakup uraian fungsi jabatan, standar kompetensi pemangku jabatan, rekrutmen dan seleksi, serta asesmen nilai jabatan dalam struktur organisasi. Melalui tahapan tersebut, organisasi dapat memastikan kesesuaian kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan.

Selain itu, dalam menjalankan fungsinya, MSDM bertanggung jawab untuk menarik, menyeleksi, dan menempatkan karyawan dengan memastikan bahwa setiap individu menduduki posisi yang selaras dengan kapasitas dan bidang kerjanya guna meningkatkan produktivitas serta kinerja organisasi secara menyeluruh. MSDM juga berperan dalam penetapan kebijakan kesejahteraan, pengembangan, promosi, hingga pemberhentian karyawan. Kebijakan tersebut diarahkan untuk meningkatkan motivasi, loyalitas, serta kualitas kinerja pegawai sekaligus menjaga stabilitas organisasi.

Dari sisi perencanaan, MSDM melakukan peramalan terhadap kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja di masa mendatang sebagai langkah antisipatif menghadapi dinamika lingkungan internal maupun eksternal, termasuk kondisi ekonomi. Lebih dari itu, pengelolaan sumber daya manusia juga diimbangi kewajiban untuk menjamin bahwa seluruh kebijakan dan praktik ketenagakerjaan berjalan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga legitimasi dan keberlanjutan organisasi tetap terjaga.

Pada aspek pengembangan sumber daya manusia, MSDM melaksanakan program pendidikan dan pelatihan serta melakukan penilaian kinerja sebagai upaya peningkatan kompetensi dan evaluasi berkelanjutan. Rotasi dan promosi jabatan karyawan, yang meliputi pergerakan naik dalam hierarki maupun pergeseran antar posisi sederajat, berfungsi sebagai bagian integral dari upaya perencanaan karier sekaligus pemenuhan kebutuhan penempatan yang dinamis dalam organisasi. Berdasarkan kajian literatur tersebut, dapat dipahami bahwa peran MSDM bersifat komprehensif dan strategis karena mencakup fungsi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, hingga evaluasi sumber daya manusia dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan.

Selain aspek teknis, MSDM juga memiliki peran dalam mengelola budaya organisasi dan hubungan kerja yang harmonis. Ari Putri Setyoningrum (2024) menyebutkan bahwa pengelolaan aspek non-teknis tersebut dapat menekan tingkat turnover serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas MSDM tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga terhadap keberlangsungan operasional organisasi secara keseluruhan.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut DR. Zahera Mega Utama (2020) dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar dan Teori*, fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi beberapa aspek utama sebagai berikut:

1) **Perencanaan (Planning)**

Fungsi perencanaan dalam manajemen SDM bertujuan membantu pimpinan organisasi memperoleh informasi yang komprehensif serta memberikan pertimbangan atau rekomendasi yang berkaitan dengan pengelolaan pegawai.

2) **Pengorganisasian (Organizing)**

Pengorganisasian merupakan proses pembentukan struktur organisasi yang kemudian dibagi ke dalam berbagai divisi atau bagian yang dibedakan berdasarkan peran dan tanggung jawab fungsionalnya masing-masing.

Walaupun setiap divisi menjalankan tugas yang berbeda satu sama lain, seluruhnya tetap dikonsolidasikan dalam orientasi yang seragam, yaitu mewujudkan sasaran bersama yang telah ditetapkan oleh organisasi.

3) Pengarahan (Directing)

Pengarahan diartikan sebagai kegiatan memberikan bimbingan, instruksi, dan dorongan kepada pegawai agar memiliki kesadaran dan kemauan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi.

4) Pengendalian (Controlling)

Pengendalian merupakan kegiatan mengawasi, mengevaluasi, dan menilai pelaksanaan pekerjaan agar selaras dengan target yang telah direncanakan. Apabila ditemukan penyimpangan, perlu dilakukan tindakan korektif melalui pemberian arahan kepada pegawai.

Selain itu, fungsi manajemen sumber daya manusia juga dijelaskan oleh Juhaeti (2024) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1) Perencanaan

Proses perencanaan melibatkan estimasi kebutuhan sumber daya manusia guna menyelaraskannya dengan kebutuhan lembaga secara optimal demi mewujudkan visi yang ditetapkan. Lingkup kegiatan ini meliputi pengaturan, kepemimpinan, peningkatan kompetensi, sistem remunerasi, penyelarasan hubungan kerja, perawatan kesejahteraan, penegakan disiplin, hingga proses pemutusan hubungan kerja.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian merujuk pada proses pengaturan personel yang mencakup distribusi tugas, perumusan hubungan kerja, serta pemberian wewenang yang disinergikan dalam sebuah kerangka struktur organisasi.

3) Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan merupakan proses pemberian instruksi dan motivasi kepada pegawai agar mampu bekerja sama serta melaksanakan tugas secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kegiatan ini dijalankan oleh pimpinan melalui kepemimpinan yang memberikan arahan kepada pegawai.

Sementara itu, pengadaan mencakup Tahapan pengadaan karyawan yang meliputi rekrutmen, penyaringan, penugasan, hingga masa pengenalan bertujuan untuk mendapatkan personel yang selaras dengan kualifikasi lembaga. Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada efektivitas proses rekrutmen tersebut.

4) Pengendalian

Melalui kegiatan pengendalian, organisasi memantau ketaatan personel terhadap kebijakan internal dan pencapaian target kerja. Langkah-langkah perbaikan diambil sebagai respons terhadap adanya diskrepansi dalam pelaksanaan tugas. Hal ini melibatkan pemantauan terhadap kedisiplinan, absensi, etika kerja sama, serta upaya menjaga stabilitas lingkungan kerja.

5) Pengembangan

- Melalui inisiatif edukasi dan pelatihan, pengembangan bertujuan untuk mengasah kompetensi teknis, teoritis, konseptual, serta etika kerja para staf.
- 6) **Kompensasi**
Kompensasi merujuk pada segala bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan, baik berupa finansial maupun non-finansial, sebagai pengakuan atas sumbangsih mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penentuan kompensasi ini berlandaskan pada asas keadilan dan kepatutan, yang selaras dengan tingkat kinerja dan kontribusi individu serta mampu memenuhi kebutuhan dasar pegawai.
 - 7) **Pengintegrasian**
Pengintegrasian merupakan kegiatan menyelaraskan kepentingan organisasi dengan kebutuhan pegawai agar tercipta kerja sama yang harmonis dan saling menguntungkan. Organisasi memperoleh keberhasilan, sementara pegawai dapat memenuhi kebutuhannya dari hasil pekerjaan. Proses ini tergolong penting sekaligus menantang karena menyatukan dua kepentingan yang berbeda.
 - 8) **Pemeliharaan**
Pemeliharaan adalah upaya menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental, serta loyalitas pegawai agar tetap berkomitmen bekerja hingga masa pensiun. Pemeliharaan yang efektif dilakukan melalui program kesejahteraan yang mempertimbangkan kebutuhan mayoritas pegawai serta konsistensi internal dan eksternal.
 - 9) **Kedisiplinan**
Kedisiplinan mencerminkan kesadaran Kepatuhan karyawan terhadap regulasi internal dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan fungsi penting dalam MSDM karena menjadi kunci dalam mewujudkan tujuan organisasi secara optimal.
 - 10) **Pemberhentian**
Pemberhentian adalah berakhirnya hubungan kerja antara pegawai dan organisasi. Hal ini dapat terjadi karena keinginan pegawai, keputusan organisasi, berakhirnya kontrak, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan seluruh fungsi manajemen secara optimal dalam pengelolaan pegawai akan mempermudah pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi.

Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Dwi Vita Lestari Soehardi dkk, (2021) dalam buku Mencapai Kinerja Optimal, peran sumber daya manusia sangat esensial dan menjadi salah satu aset utama dalam organisasi. Posisi yang krusial tersebut menuntut perusahaan untuk merancang dan mengelolanya secara efektif agar memberikan manfaat yang optimal. Adapun manfaat manajemen sumber daya manusia antara lain sebagai berikut:

- 1) **Perekrutan, Pengembangan Karir dan Pelatihan**
Manajemen SDM berperan dalam melaksanakan proses perekrutan serta menentukan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Melalui pengelolaan yang baik, setiap pegawai dapat

memahami deskripsi pekerjaan yang menjadi beban tugas yang diemban haruslah sepadan dengan peran spesifik yang dimiliki oleh tiap personel. Lebih lanjut, untuk menunjang evolusi karier serta peningkatan kapabilitas keterampilan, perusahaan memberikan kesempatan kepada staf untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan secara internal maupun eksternal yang diselenggarakan pihak ketiga. Upaya ini dilakukan agar pegawai mampu menjalankan tugas secara optimal.

2) Sistem Manajemen Kinerja

Dalam pengembangan sistem manajemen kinerja, manajemen SDM bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan sekaligus memberikan apresiasi atas pencapaian yang diraih.

3) Membangun Budaya dan Lingkungan Kerja yang Kondusif

Produktivitas kerja yang optimal memerlukan lingkungan kerja yang mendukung. Divisi SDM memiliki tanggung jawab dalam menciptakan kondisi kerja yang baik sehingga terbentuk budaya kerja yang sehat dan mampu mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

4) Manajemen Konflik

Divisi SDM juga berperan dalam mengelola serta menyelesaikan berbagai permasalahan yang muncul di dalam perusahaan. Ketika terjadi konflik antara karyawan dan pihak manajemen, divisi SDM perlu memberikan solusi secara cepat dengan pendekatan yang profesional dan komunikatif.

Selanjutnya Alam (2022) menjelaskan bahwa pendekatan manajemen dalam organisasi setidaknya harus mencakup empat fungsi utama, yaitu *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling*. Implementasi manajemen SDM berdasarkan fungsi-fungsi tersebut memberikan beberapa manfaat sebagai berikut:

- 1) Perusahaan memperoleh dukungan kepemimpinan yang kuat terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi SDM. Hal ini berkaitan dengan keselarasan antara visi organisasi dan kepemimpinan yang mampu memberikan motivasi, merancang sistem umpan balik, bekerja secara proaktif, serta menginspirasi individu dalam menghadapi perubahan. Selain itu, perusahaan dapat mengidentifikasi kompetensi inti yang perlu dikembangkan melalui kerja sama antara perancang model kompetensi dan pimpinan perusahaan.
- 2) Perusahaan memiliki kompetensi unggulan sebagai kekuatan utama dalam persaingan serta keterkaitan yang erat dengan kepemimpinan. C. K. Prahalad dan Gary Hamel (1994) dalam buku *The Core Competence of the Corporation* dalam Marcus dan Cohen (2017) menegaskan dua hal penting mengenai kompetensi inti, yaitu: (1) kompetensi inti merupakan hasil pembelajaran kolektif dalam organisasi, terutama dalam mengoordinasikan berbagai keahlian produksi dan mengintegrasikan beragam teknologi; dan (2) kompetensi inti mencerminkan komunikasi, keterlibatan, serta komitmen yang kuat untuk bekerja melampaui batas-batas organisasi. Oleh karena itu, visi strategis dan sistem nilai perusahaan harus mendukung seluruh tindakan manajerial guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan manajemen SDM juga membentuk fondasi organisasi yang kokoh melalui penetapan nilai dan

strategi, evaluasi kinerja yang terukur, sistem manajemen kinerja yang jelas, pengembangan pembelajaran dan pelatihan profesional, serta arsitektur pengembangan talenta.

- 3) Perusahaan dapat memaksimalkan pemanfaatan pengetahuan karyawan melalui pendekatan manajemen SDM yang berorientasi pada pemberdayaan. Pemberdayaan ini diwujudkan dengan pemberian kewenangan serta tanggung jawab kepada pekerja dalam membuat keputusan, baik terkait pengembangan produk maupun pelayanan pelanggan. Sebagai konsekuensinya, karyawan juga didorong untuk turut bertanggung jawab atas hasil yang dicapai.

Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Tufa (2018), pengembangan sumber daya manusia (SDM) harus dilakukan secara terencana, berkelanjutan, dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan saat ini maupun masa depan. Pengembangan ini bertujuan meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral agar kinerja pegawai menjadi lebih efektif dan efisien, terutama di tengah dinamika kemajuan teknologi dan rivalitas bisnis yang meningkat.

Pengembangan SDM penting karena tenaga kerja baru umumnya hanya memiliki bekal teori, sehingga perlu dilatih agar sesuai dengan kebutuhan praktik di lapangan. Meskipun membutuhkan biaya besar, pengembangan SDM merupakan investasi jangka panjang karena menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, meningkatkan kualitas kerja, mengurangi pemborosan, serta memperkuat daya saing dan keuntungan perusahaan. Bagi karyawan, peningkatan kinerja juga berdampak pada penghargaan dan kesejahteraan yang lebih baik.

Secara umum, pengembangan SDM dapat dilihat dari dua sisi. Secara makro, pengembangan SDM mendukung pembangunan nasional dengan meningkatkan kemampuan manusia dalam mengelola sumber daya alam secara optimal dan berkelanjutan. Secara mikro, pengembangan SDM berfokus pada peningkatan kinerja perusahaan agar mencapai hasil maksimal. Dalam konteks negara berkembang, jumlah penduduk yang besar seharusnya dipandang sebagai potensi strategis. Jika dikembangkan menjadi tenaga kerja yang produktif, SDM dapat menjadi modal utama pembangunan yang lebih efektif dibandingkan hanya mengandalkan investasi modal.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam mengelola dan mengoptimalkan kinerja SDM agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. MSDM berupaya memastikan setiap individu mampu bekerja secara optimal melalui pelatihan, pemberian motivasi, evaluasi kinerja, serta pengembangan karier (Pahira et al., 2023).

Lebih lanjut, Adam Wahyu Satrio et al. (2025) menegaskan bahwa dalam era persaingan yang semakin kompetitif, MSDM tidak lagi hanya berfungsi secara administratif, melainkan telah berkembang menjadi fungsi strategis yang cepat menyesuaikan diri dengan perkembangan situasi serta apa yang dibutuhkan oleh tenaga kerja baru. Oleh karena itu, praktik seperti rekrutmen yang tepat,

pengembangan kompetensi, serta strategi retensi karyawan menjadi aspek krusial dalam menjaga keberlangsungan organisasi.

Kompetensi Profesional Sumber Daya Manusia Global

Kompetensi profesional sumber daya manusia (SDM) global dipahami sebagai seperangkat kemampuan yang harus dimiliki individu agar mampu bekerja secara efektif dalam lingkungan kerja internasional maupun lintas negara. Machsa et al., (2025) menjelaskan bahwa kompetensi tersebut meliputi penguasaan teknis, keterampilan interpersonal, kemampuan berbahasa asing, adaptasi lintas budaya, serta kecakapan strategis dan teknologi. Dengan kompetensi tersebut, individu tidak hanya mampu melaksanakan tugas secara optimal, tetapi juga memiliki daya saing dalam pasar tenaga kerja global.

Lebih lanjut, dalam konteks globalisasi yang ditandai oleh keterbukaan pasar dan percepatan arus informasi, kompetensi profesional SDM menjadi faktor determinan dalam meningkatkan daya saing organisasi maupun negara di tingkat internasional. Acep Samsudin et al. (2025) dalam kajiannya menegaskan bahwa kompetensi yang dibutuhkan mencakup kemampuan teknis dan digital, kecakapan lintas budaya, serta kapasitas strategis yang responsif terhadap kompleksitas dunia kerja global. Sejalan dengan itu, penelitian Prameswari dan Samsudin menunjukkan bahwa kompetensi digital berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja individu, khususnya dalam pemanfaatan teknologi informasi dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan global. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kompetensi SDM dampaknya tidak terbatas pada kinerja personal, namun juga secara substansial meningkatkan produktivitas perusahaan.

Selain kompetensi teknis dan digital, kemampuan lintas budaya serta kepemimpinan global menjadi aspek krusial ketika organisasi beroperasi dalam konteks multinasional. Dinamika kerja lintas negara menuntut individu untuk mampu berinteraksi secara efektif dengan latar belakang budaya yang beragam. Dwiarto et al. (2025) menegaskan bahwa cultural intelligence, kemampuan komunikasi lintas budaya, serta kecerdasan emosional memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan efektivitas kepemimpinan pada organisasi internasional. Pemimpin yang memiliki kecerdasan budaya dan emosional yang baik cenderung lebih adaptif dalam menghadapi perbedaan nilai, norma, dan gaya komunikasi di lingkungan global.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kompetensi profesional SDM tidak hanya terbatas pada aspek teknis dan kognitif, tetapi juga mencakup dimensi sosial dan interpersonal yang berperan dalam memperkuat kolaborasi serta sinergi dalam tim global. Dengan demikian, penguatan kompetensi lintas budaya menjadi bagian integral dari strategi pengembangan SDM di era globalisasi.

Urgensi penguatan kompetensi profesional SDM juga tercermin dalam dinamika integrasi ekonomi regional dan global, termasuk kerja sama ekonomi ASEAN. Frida Widyawati Triasningrum et al. (2025) dalam penelitiannya mengenai peran Human Resource Development (HRD) menyatakan bahwa pengembangan kompetensi melalui pelatihan berbasis data, penguatan komunikasi lintas budaya, serta peningkatan kemampuan bahasa asing merupakan strategi penting dalam

menyiapkan tenaga kerja yang mampu bersaing pada komunitas ekonomi yang lebih luas.

Dalam konteks penguatan kualitas SDM, Aryono Wibisono dkk, (2020) dalam buku tentang manajemen sumber daya manusia menegaskan bahwa kualitas SDM sangat menentukan keberhasilan organisasi. Pembentukan individu yang kompeten dan andal memerlukan proses yang berkelanjutan serta perencanaan SDM yang sistematis, dimulai dari rekrutmen berbasis kompetensi hingga pengembangan karier, penilaian kinerja, sistem remunerasi, promosi dan demosi, serta pemberhentian. Perubahan tersebut harus dijalankan dengan komitmen dan konsistensi tinggi.

Pengembangan SDM, sebagaimana dijelaskan dalam literatur, dapat dilakukan melalui jalur pendidikan formal maupun pelatihan nonformal seperti seminar dan lokakarya. Selain itu, sistem penghargaan, insentif, maupun mekanisme disiplin juga menjadi bagian dari strategi pengembangan. Meskipun hasil pengembangan SDM tidak selalu terlihat secara instan, investasi dalam peningkatan kompetensi pegawai pada akhirnya akan memberikan dampak signifikan bagi kemajuan organisasi.

Kompetensi SDM juga terbentuk melalui kemampuan organisasi dalam mengelola dan memimpin anggotanya, termasuk melalui diversifikasi kompetensi individu yang mencakup kesesuaian dengan tujuan organisasi, kemampuan pemecahan masalah, keterampilan interaktif, serta kemampuan bekerja dalam tim. Berdasarkan kajian literatur tersebut, dapat ditegaskan bahwa kompetensi SDM menjadi faktor penentu kemajuan organisasi dalam menghadapi dinamika perubahan global.

Dapat ditegaskan bahwa kompetensi profesional SDM global bukan hanya kemampuan teknis dan digital yang diperlukan, melainkan juga kompetensi dalam berinteraksi antarbudaya, komunikasi efektif, dan kepemimpinan yang fleksibel, yang menjadi penentu utama keberhasilan organisasi dalam merespons dinamika global.

SIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan elemen strategis yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi di era global dan digital, karena SDM tidak lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset utama yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, kreativitas, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Kajian ini menunjukkan bahwa MSDM mencakup fungsi yang terintegrasi mulai dari perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, kompensasi, kedisiplinan, hingga pemberhentian tenaga kerja yang saling berkaitan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Peran MSDM berkembang dari fungsi administratif menjadi mitra strategis manajemen dalam membangun budaya kerja, meningkatkan produktivitas, mengelola perubahan, serta mengembangkan kompetensi inti dan profesionalisme SDM. Penerapan MSDM yang efektif berkontribusi pada peningkatan kinerja individu, penguatan daya saing organisasi, serta mendukung pembangunan

kualitas SDM secara lebih luas, sehingga pengembangan SDM perlu dipandang sebagai investasi jangka panjang yang dirancang secara terencana, adaptif, dan berkelanjutan untuk menghadapi tantangan globalisasi dan transformasi digital.

DAFTAR RUJUKAN

- Acep Samsudin et al. (2025). Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sinabis*, 1(6), 1156–1162.
- Adam Wahyu Satrio et al. (2025). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *Global Leadership Organizational Research in Management*, 3(3), 191–198. <https://doi.org/10.59841/glory.v3i3.2956>
- Alam, R. S. (2022). Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pengantar. *Scientia Human Capital and Organizational Behavior*, 1(1), 39–41. <https://banawasekaracademia.home.blog/2019/09/02/permasalahan-sumber->
- Alexandre et al. (2025). Human Resources Management: Review of Literature and Proposal for Conceptual Definition. *Revista Multidisciplinar Do Nordeste Mineiro*, 7(1), 1–30. <https://doi.org/10.61164/rmmn.v7i1.3761>
- Ari Putri Setyoningrum, M. A. F. A. (2024). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(6), 304–317.
- Aryono Wibisono dkk. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Skala Global (Harini Fajar Ningrum (ed.)). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. Pearson.
- DR. Zahera Mega Utama. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar dan Teori*. UNJ PRESS. <https://books.google.co.id/books?id=OYgBEAAQBAJ>
- Dwi Vita Lestari Soehardi dkk. (2021). Mencapai Kinerja Optimal (MSDM) (Vol. 32, Issue 3).
- Dwiarto et al. (2025). Global Leadership Development: the Impact of International Hr Management on Cross-Cultural Leadership Effectiveness. *Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)*, 2(2), 2293–2307. <https://doi.org/10.62567/micjo.v2i2.783>
- Frida Widyawati Triasningrum et al. (2025). Peran Kundi HRD dalam Mengakselerasi Kompetensi SDM (Sumber Daya Manusia) Menuju MEA (Masyarakat Ekonomi Asean). *Jurnal Capital*, 7(1), 114–124.
- Ismawati et al. (2020). Budaya organisasi sekolah dalam mempersiapkan sumber daya manusia unggul. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(2), 118–122.
- Juhaeti. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Nasrudin (ed.)). PT. Nasya Expanding Management.
- Machsa et al. (2025). the Effect of Global Labor Mobility on Human Resource Competency. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 8(3), 5094–5105.

- Mey Chel Zen. (2024). Peran Strategik MSDM (SHRM). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1192, 304–317.
- Pahira et al. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810–817.
<https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Sukardi et al. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Bagus Aji Saputra (ed.)). PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Tufa, N. (2018). Pentingnya pengembangan SDM. *Iqtishodiyah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(2).