

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Peningkatan Daya Saing Perusahaan

Ahmad Salim¹, Lisnawati²

¹Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Terbuka

²Dosen Universitas Pendidikan Indonesia

¹E-mail : ahmadsalim150902@gmail.com, ²E-mail : lisnawati@upi.edu

Abstract : Human resource management (HRM) plays an important role in helping organizations achieve short-term and long-term goals by aligning those goals with overall business strategy. The purpose of writing this paper is to determine the relationship between Human Resource Management (HRM) and business strategy and to provide an overview of effective employee training and development to increase company productivity. The research method used is qualitative with data collection techniques through literature study. Based on the studies conducted, it is known that the assumption of a close relationship between business strategy and HRM methods is based on contingency theory. This theory emphasizes that human resource management methods are selected according to the type of competitive strategy adopted by the business. A well-crafted business strategy should align with the company's core mission and vision, and serve as a roadmap for achieving profitability, competitiveness and sustainable growth. In addition, proper training and development can significantly influence employee productivity, which in turn will improve the well-being and prosperity of the company. This shows the importance of planning and implementing training and workforce development, both at the company and public levels, to achieve the organization's long-term goals.

Keywords: Strategy, HR Management, Competitiveness, Recruitment, Employee Development, Performance Evaluation

Abstrak : Manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan penting dalam membantu organisasi mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang dengan menyelaraskan tujuan tersebut dengan strategi bisnis secara keseluruhan. Tujuan dari penulisan paper ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan strategi bisnis serta memberikan gambaran mengenai pelatihan dan pengembangan karyawan yang efektif untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui studi pustaka. Berdasarkan kajian yang dilakukan, diketahui bahwa asumsi hubungan erat antara strategi bisnis dan metode MSDM didasarkan pada teori kontingensi. Teori ini menekankan bahwa metode manajemen sumber daya manusia dipilih sesuai dengan jenis strategi bersaing yang diadopsi oleh bisnis. Strategi bisnis yang disusun dengan baik harus selaras dengan misi dan visi inti perusahaan, serta berfungsi sebagai peta jalan untuk mencapai profitabilitas, daya saing, dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan yang tepat dapat memengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran perusahaan. Hal ini menunjukkan pentingnya perencanaan dan pelaksanaan pelatihan serta pengembangan tenaga kerja, baik di tingkat perusahaan maupun publik, untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi.

Kata Kunci: Strategi, Manajemen SDM, Daya Saing, Rekrutmen, Pengembangan Karyawan, Evaluasi Kinerja

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mencakup berbagai kegiatan, seperti memilih dan melantik karyawan, memberikan orientasi, menyediakan pelatihan dan pengembangan, menilai kinerja karyawan, serta memutuskan kompensasi dan memberikan manfaat. Selain itu, manajemen SDM juga melibatkan upaya untuk memotivasi karyawan, menjaga hubungan yang baik dengan karyawan dan serikat pekerja, serta memastikan langkah-langkah keselamatan, kesejahteraan, dan kesehatan karyawan sesuai dengan hukum perburuhan yang berlaku di negara tersebut (Schaper dkk, 2013). Manajemen Sumber Daya

Manusia meliputi fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Ini melibatkan studi di berbagai bidang, seperti manajemen, psikologi, komunikasi, ekonomi, dan sosiologi. Selain itu, manajemen SDM juga mengedepankan semangat tim dan kerja sama tim, serta merupakan proses yang berkelanjutan. Dalam perkembangannya, manajemen sumber daya manusia kini dianggap sebagai fungsi yang lebih luas, mencakup strategi, kebijakan, praktik, dan filosofi manajemen personalia (Schaper dkk, 2014).

Aspek Strategi Manajemen sumber daya Manusia dalam sebuah perusahaan sangatlah vital. Strategi tersebut menyangkut aspek kualitas personal dalam bidang-bidang yang berkaitan terhadap kemajuan perusahaan. SDM yang unggul menentukan kualitas dalam kemajuan perusahaan. (Journal of Business Research, 2016) Penelitian relevan membuktikan bahwa, seorang strategi SDM yang memiliki kualitas dan produktivitas yang tinggi dapat mengharumkan nama perusahaan, dengan pekerjaan yang di ciptakan konsumen dan perusahaan merasa puas dengan hasil yang di berikan karyawan yang memiliki kualitas dan produktivitas yang tinggi. Hal itu dapat sebagai Peningkatan Daya Saing Perusahaan. Kemudian dengan ketat nya daya saing perusahaan sekarang perusahaan harus juga membuat planningan seperti daily, maupun weekly. Agar pekerjaan yang di berikan dapat di control dengan baik untuk mencapai target yang di inginkan. Dessler, G. (2017).

Aspek Strategi Manajemen sumber daya Manusia dalam sebuah perusahaan sangatlah penting untuk maju nya perusahaan, apalagi di era sekarang banyak nya perusahaan yang merekrut karyawan dengan gaji murah agar cost personal tidak terlalu besar di keluarkan. Namun sangat lah rugi bagi perusahaan dengan memandang cost penggajian murah tetapi tidak melihat kualitas dan produktivitas karyawan. Banyak yang saya lihat perusahaan yang berani mengambil karyawan yang kualitas dan produktivitas nya kurang dengan gaji yang rendah. Hal itu juga dapat menurun kan daya saing perusahaan di karena kan kualitas dan produktivitas karyawan sangat lah rendah. Hal ini harus di rubah oleh perusahaan agar mencari SDM yang memiliki strategi dalam bekerja agar hasil yang di berikan oleh karyawan tidak merugikan konsumen dan juga perusahaan. Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2007). SDM yang memmiliki strategi kualitas dan juga produktivitas sangat perlu di kalangan perusahaan untuk di jadikan contoh-contoh bagi karyawan lain nya, agar SDM memiliki prilaku baik, dapat berkomunikasi secara fleksibel, dan dapat berhubungan baik antara karyawan satu dengan lainnya maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Strategi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa adanya strategi sumber daya manusia yang berprinsip pada efektif dan efisien, berintegritas

dan konsekuen maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Strategi sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. di perusahaan Hal ini membuktikan bahwa adanya Komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan pada perusahaan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dalam hasil penelitian menunjukkan adanya nilai signifikan antara variabel bebas dan terikat ini. Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015).

Berangkat dari pemikiran strategis, semakin pentingnya sumber daya tidak berwujud telah menyoroti masalah tenaga kerja dan sosial perusahaan sebagai elemen sentral dalam strategi bisnis. Ada empat tujuan kebijakan utama yang membedakan konsep baru Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dari manajemen personalia, yaitu: pertama, mendorong komitmen karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi secara keseluruhan; kedua, penekanan pada kualitas karyawan yang terlibat dalam organisasi, yang sangat membantu dalam menghasilkan barang dan jasa berkualitas tinggi, yang bermanfaat baik untuk pelanggan maupun organisasi; ketiga, memastikan fleksibilitas dalam cara karyawan diatur, sehingga mereka dapat beradaptasi dan reseptif terhadap perubahan dalam berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti jam kerja dan metode kerja; keempat, mengintegrasikan tujuan organisasi ke dalam perencanaan strategis untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut diterima dan diterapkan oleh seluruh jajaran organisasi, dan diterjemahkan dalam rutinitas sehari-hari oleh manajer lini (Larasati, 2018).

Manajemen sumber daya manusia membantu organisasi mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang dengan menyelaraskan kebijakan MSDM dengan strategi bisnis secara keseluruhan. Dalam setiap lingkungan kerja, konflik, perselisihan, miskomunikasi, dan ketegangan antar karyawan mungkin terjadi, bahkan meskipun mereka saling rukun. Pada situasi seperti ini, personil sumber daya manusia sering mengambil peran utama dalam mengadvokasi karyawan untuk memastikan suara mereka didengar oleh manajemen dan anggota tim. Keterampilan mereka dalam resolusi konflik dan negosiasi sangat penting untuk memastikan bahwa semua karyawan dapat bekerja sama secara efektif.

Berdasarkan pemaparan tersebut, tujuan penulisan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui hubungan antara Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan strategi bisnis.
2. Mengetahui bagaimana strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam pelatihan dan pengembangan karyawan yang baik, dapat meningkatkan keunggulan produktivitas pada perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Tulisan ini menggunakan metode literature review sebagai landasan teori dan analisis dengan menghubungkan berbagai konsep yang relevan dari berbagai sumber keilmuan tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan. Karena penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, maka analisis yang dilakukan adalah analisis deskriptif data kualitatif atau ukuran nominal. Sebagai acuan, penelitian ini merupakan studi kasus, bukan analisis statistik yang dimaksudkan untuk generalisasi. Dalam penelitian ini diperoleh berbagai data sekunder berupa dokumen maupun dari studi literatur seperti buku, jurnal ilmiah, dan publikasi hasil penelitian lainnya. Penelitian dalam makalah ini bersifat teoretis-analitik dan bertujuan untuk mendeskripsikan, menalar, mengevaluasi, mengklarifikasi dan mengintegrasikan model pemikiran terkait pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan.

3. PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebagai Strategi Bisnis

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, hubungan antara manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan strategi bisnis menjadi aspek yang sangat penting. Salah satu tuntutan terpenting yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia modern adalah bagaimana menjalin hubungan yang erat antara pengelolaan SDM dan tujuan serta arah strategis organisasi. Keberlanjutan dan kesuksesan organisasi tidak hanya bergantung pada strategi bisnis yang solid, tetapi juga pada kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengembangkan tenaga kerja yang terampil dan dapat mengoptimalkan potensi mereka.

Selama dua dekade terakhir, telah terjadi perkembangan yang signifikan dalam teori dan praktik manajemen sumber daya manusia. Fokus utama dalam pengelolaan SDM kini tidak hanya terbatas pada pengadaan dan pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga mencakup bagaimana SDM dapat mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan. Seiring dengan semakin berkembangnya pasar dan kebutuhan perusahaan, banyak organisasi mulai menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang harus dikelola dengan hati-hati dan sesuai dengan tujuan strategis perusahaan.

Pada saat yang sama, seiring dengan meningkatnya peran SDM dalam organisasi, muncul kesadaran bahwa pengelolaan SDM tidak bisa berdiri sendiri. Manajemen SDM harus selalu terintegrasi dengan pengelolaan organisasi secara keseluruhan, serta harus selaras dengan rencana strategis perusahaan. Hal ini menjadi sangat penting karena hanya dengan menyelaraskan kebijakan SDM dengan strategi bisnis yang ada, perusahaan dapat menciptakan

sinergi antara kapabilitas manusia dan tujuan organisasi, yang pada akhirnya akan membawa perusahaan kepada pencapaian keberhasilan yang berkelanjutan.

Peran Strategis Manajer SDM

Sebagai pengelola sumber daya manusia, manajer SDM memiliki peran yang sangat strategis dalam membantu perusahaan mencapai tujuan bisnis. Larasati (2018) menekankan bahwa manajer SDM tidak hanya bertanggung jawab atas pengelolaan administrasi SDM, tetapi juga berperan sebagai mitra strategis yang membantu perusahaan dalam merancang dan mengimplementasikan strategi SDM yang dapat mendukung tujuan jangka panjang perusahaan.

Manajer SDM memiliki beberapa tugas utama, antara lain:

1. **Rekrutmen dan Seleksi:** Untuk mendukung strategi perusahaan, manajer SDM harus memastikan bahwa rekrutmen dilakukan dengan selektif, sehingga hanya karyawan dengan keterampilan dan kompetensi yang relevan yang dapat bergabung dengan organisasi. Karyawan yang direkrut harus dapat mendukung tujuan strategis perusahaan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan jangka panjang.
2. **Pelatihan dan Pengembangan:** Selain merekrut, manajer SDM juga bertanggung jawab untuk merancang program pelatihan dan pengembangan yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Program pelatihan ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi juga untuk mempersiapkan karyawan menghadapi tantangan masa depan.
3. **Manajemen Kinerja:** Manajer SDM harus menerapkan sistem manajemen kinerja yang dapat mengukur dan meningkatkan kinerja individu maupun tim. Sistem ini harus berfokus pada pencapaian tujuan bisnis perusahaan serta memberikan umpan balik yang konstruktif agar karyawan dapat terus berkembang.
4. **Kompensasi dan Penghargaan:** Untuk memastikan motivasi yang tinggi, manajer SDM juga bertugas merancang sistem kompensasi dan penghargaan yang adil dan kompetitif. Hal ini penting untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik, serta memastikan bahwa karyawan merasa dihargai atas kontribusi yang mereka berikan.
5. **Budaya Organisasi:** Manajer SDM memainkan peran penting dalam membangun dan memelihara budaya organisasi yang sehat dan mendukung. Budaya yang positif dan inklusif dapat meningkatkan kolaborasi antar tim dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif serta berkomitmen terhadap tujuan perusahaan.

Sebagai contoh, perusahaan yang mengadopsi strategi diferensiasi produk akan membutuhkan karyawan yang memiliki kreativitas tinggi dan mampu menghadirkan inovasi, sedangkan perusahaan yang memilih strategi biaya rendah perlu memfokuskan pengelolaan SDM pada efisiensi dan pengendalian biaya. Dengan kata lain, pengelolaan SDM yang tepat dapat menjadi kunci utama untuk memperoleh keunggulan kompetitif dan mencapai kinerja yang sangat baik di pasar.

Manajemen SDM yang baik tidak hanya berfokus pada pengelolaan administrasi tenaga kerja, tetapi juga bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja individu dan tim, sehingga mereka dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Hal ini sesuai dengan pandangan Hermawan (2020) yang menyatakan bahwa jika perusahaan mengelola orang sebagai sumber daya strategis, mereka akan lebih mudah meraih keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Perubahan Global, Sifat Pekerjaan, dan Dampaknya pada MSDM

Dalam menghadapi berbagai tantangan global, globalisasi, perubahan sifat pekerjaan, dan kemajuan teknologi telah membawa perubahan yang signifikan pada praktik manajemen SDM. Hermawan (2020) mencatat bahwa tren-tren ini membuat manajemen SDM semakin berorientasi pada bisnis dan lebih strategis dalam pendekatannya.

1. Globalisasi mengharuskan perusahaan untuk beroperasi dalam konteks yang lebih luas, mengakses pasar global, dan bekerja dengan tenaga kerja yang lebih beragam. Dalam hal ini, manajer SDM perlu mengelola perbedaan budaya, bahasa, dan nilai antara karyawan dari berbagai belahan dunia. Globalisasi juga membuka peluang bagi perusahaan untuk merekrut talenta terbaik dari berbagai negara, sehingga pengelolaan SDM secara strategis menjadi penting untuk memaksimalkan potensi global.
2. Perubahan sifat pekerjaan yang semakin berbasis pengetahuan dan teknologi mengharuskan perusahaan untuk menyesuaikan kebijakan SDM dengan kebutuhan pasar yang berubah. Pekerjaan yang dulunya bersifat manual atau rutin kini lebih banyak membutuhkan keterampilan teknis dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus lebih menitikberatkan pada pelatihan dan pengembangan untuk memastikan karyawan memiliki kompetensi yang relevan dan dapat berkontribusi secara efektif dalam menghadapi tantangan zaman.
3. Kemajuan teknologi, terutama dalam digitalisasi dan automasi, juga mempengaruhi peran manajer SDM. Pekerjaan yang dulu dikerjakan secara manual kini banyak digantikan oleh teknologi, yang menuntut karyawan memiliki keterampilan digital yang lebih tinggi. Oleh karena itu, manajer SDM harus mendukung pengembangan

keterampilan digital bagi karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penggunaan teknologi terbaru untuk mendongkrak kinerja perusahaan.

MSDM Sebagai Aset Strategis

Seiring dengan berkembangnya tantangan dan kebutuhan pasar, penting bagi perusahaan untuk melihat sumber daya manusia sebagai aset strategis yang sangat berharga. Dengan pengelolaan SDM yang terarah dan terintegrasi dengan strategi bisnis, perusahaan tidak hanya dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga dapat mengoptimalkan potensi inovasi, kreativitas, dan produktivitas yang dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi.

Strategi manajemen SDM yang baik akan menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan berkembang, berkolaborasi secara efektif, dan berkomitmen pada tujuan bersama perusahaan. Hal ini akan membentuk sinergi antara kapabilitas manusia dan tujuan bisnis, yang pada gilirannya akan membawa keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Keunggulan Kompetitif dan Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif dan berubah dengan cepat, banyak perusahaan yang harus menghadapi tantangan besar untuk tetap bertahan. Beberapa perusahaan mungkin mengalami kebangkrutan, sementara yang lain mungkin hanya bertahan, dan hanya sedikit yang dapat berkembang secara signifikan. Dalam menghadapi kenyataan ini, perusahaan terus-menerus mencari cara untuk mendapatkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, dan salah satu faktor yang memiliki potensi besar dalam mencapainya adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Keunggulan kompetitif adalah kunci untuk memastikan kelangsungan dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia yang efektif berperan penting dalam meningkatkan dan mempertahankan kinerja organisasi, serta menentukan nasib perusahaan di pasar. Dengan adanya pengelolaan SDM yang strategis, perusahaan dapat memastikan bahwa tenaga kerja yang dimiliki memiliki kemampuan dan motivasi untuk mendukung tujuan jangka panjang organisasi.

Penelitian-penelitian akademik terbaru menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia (HRM) dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hubungan antara praktik SDM dan hasil perusahaan menjadi lebih jelas dalam literatur manajemen sumber daya manusia strategis (SHRM), yang membahas bagaimana pengelolaan SDM yang tepat dapat membantu perusahaan mencapai tujuan bisnisnya. SDM yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas kerja, dan pada akhirnya mendorong pencapaian strategi kompetitif perusahaan.

Evolusi Peran MSDM dalam Organisasi

Secara tradisional, bagian sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan sering kali dianggap sebagai fungsi birokrasi yang bersifat administratif, fokus pada pengelolaan penggajian, rekrutmen, dan tunjangan karyawan. Namun, peran ini telah berkembang pesat seiring dengan perubahan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis. Meskipun demikian, MSDM tradisional saja tidak lagi cukup untuk mendukung strategi perusahaan dalam menghadapi tantangan masa depan.

Menurut Larasati (2018), seiring dengan perkembangan zaman, peran SDM dalam organisasi kini telah difokuskan untuk menjadi lebih fleksibel, responsif, dan strategis. Profesional SDM diharapkan tidak hanya mengelola administrasi karyawan tetapi juga dapat memberikan kontribusi strategis yang nyata terhadap tujuan perusahaan. Hal ini mengarah pada pencarian cara-cara yang lebih kreatif dan inovatif dalam memberikan layanan kepada organisasi di lingkungan yang terus berubah. Salah satu contohnya adalah bagaimana SDM dapat mendukung transformasi digital atau merancang program pelatihan yang menyesuaikan dengan perkembangan industri yang cepat.

Peran Strategis SDM dalam Menyelaraskan Tujuan Organisasi

Sebagai fungsi strategis, MSDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan karyawan, tetapi juga pada bagaimana SDM dapat membantu menyelaraskan tujuan organisasi dengan kemampuan dan potensi individu di dalamnya. Dengan praktik SDM yang lebih strategis, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan tidak hanya memenuhi tugas mereka, tetapi juga termotivasi untuk berkontribusi pada tujuan jangka panjang perusahaan.

Sebagai contoh, perusahaan dapat mengembangkan program pengembangan karyawan yang sejalan dengan visi dan misi perusahaan serta nilai-nilai inti organisasi, untuk menciptakan budaya kerja yang konsisten dan terpadu. Dengan cara ini, SDM tidak hanya sebagai unit pendukung tetapi juga menjadi pilar utama dalam pencapaian keberhasilan perusahaan.

Dalam ekonomi kompetitif berbasis pengetahuan, penerapan praktik sumber daya manusia yang tepat sangat penting untuk memastikan implementasi strategi yang efektif. Praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) berperan dalam menciptakan prosedur yang membangun pengetahuan dan keterampilan karyawan di seluruh organisasi, yang pada gilirannya mendukung pengembangan kompetensi organisasi yang bernilai dan unik, yang esensial untuk meraih keunggulan kompetitif. Manajemen sumber daya manusia strategis kini menjadi isu yang semakin penting dalam literatur manajemen, dengan fokus pada hubungan antara praktik MSDM dan kinerja serta profitabilitas perusahaan.

Berbagai model umum digunakan untuk menghubungkan strategi bisnis dengan praktik MSDM. Strategi bisnis itu sendiri dapat dianggap sebagai serangkaian keputusan yang menentukan arah perusahaan. Perusahaan memilih strategi bisnis berdasarkan evaluasi mereka terhadap kompetensi khas yang dimiliki dan berdasarkan lingkungan tempat mereka bersaing (Prasaetyo dkk, 2021).

Strategi bisnis adalah serangkaian keputusan yang saling terkait yang menghasilkan berbagai keunggulan kompetitif bagi organisasi, yang membedakannya dari pesaing. Secara umum, strategi organisasi dapat dibagi menjadi beberapa tipe, seperti strategi defensif, analitis, reaktif, dan pasif. Strategi merupakan rencana tindakan jangka panjang yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu atau sekumpulan tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai fungsi manajemen utama, strategi menjelaskan bagaimana bisnis harus dijalankan di setiap area operasional agar dapat mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan.

Strategi bisnis yang dirancang dengan baik akan selaras dengan misi dan visi inti perusahaan dan berfungsi sebagai peta jalan untuk meraih profitabilitas, daya saing, serta pertumbuhan yang berkelanjutan. Selain itu, strategi juga dapat dipahami sebagai proses yang berkelanjutan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempersiapkan masa depannya, serta mengetahui langkah-langkah yang tepat untuk mengimplementasikan rencana tindakannya guna mencapai keunggulan kompetitif. Proses ini melibatkan pembuatan pilihan yang penting, karena sebuah bisnis tidak dapat melayani semua pelanggan di semua pasar dengan segala produk dan layanan yang dimilikinya. Begitu pula, sebuah bisnis tidak bisa berinvestasi dalam setiap bentuk sumber daya fisik atau manusia, atau menerapkan setiap proses manajemen yang mungkin ada. Oleh karena itu, keputusan yang jelas dan konsisten dalam pengembangan dan penyebaran sumber daya menjadi inti dari strategi itu sendiri. Pilihan-pilihan yang dibuat dalam proses ini sangat menentukan siapa yang akan menang dan siapa yang akan kalah dalam persaingan bisnis (Rifai, 2013).

Ada hubungan yang erat antara manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan strategi perusahaan, yang pada gilirannya berhubungan dengan lingkungan bisnis serta pengembangan organisasi. Sudah menjadi pemahaman yang umum bahwa praktik manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan harus selaras dengan strategi keseluruhan perusahaan. Hal ini mencerminkan pandangan bahwa jika sumber daya manusia dianggap dan dikelola sebagai aset strategis yang berharga, maka perusahaan dapat meraih keunggulan kompetitif dan pada akhirnya menunjukkan kinerja yang lebih unggul. Dengan kata lain, pengelolaan sumber daya manusia harus sejalan dengan strategi perusahaan, karena tujuan dan prasyarat dari setiap profil strategi dapat berbeda-beda.

Asumsi hubungan erat antara strategi bisnis dan metode MSDM ini berlandaskan pada teori kontingensi. Teori ini menekankan bahwa metode MSDM yang diterapkan harus disesuaikan dengan jenis strategi persaingan yang diadopsi oleh bisnis. Strategi bisnis yang disusun dengan baik akan selaras dengan misi dan visi inti perusahaan, dan berfungsi sebagai peta jalan untuk mencapai profitabilitas, daya saing, serta pertumbuhan yang berkelanjutan. Ada pula klasifikasi lain untuk strategi MSDM, yang sesuai dengan strategi persaingan bisnis, seperti strategi "dorongan", "investasi", dan "keterlibatan" dalam konteks MSDM, yang berhubungan dengan tipe-tipe strategi kompetitif.

Strategi bisnis dan manajemen sumber daya manusia kini menjadi sangat penting, bukan sekadar kegiatan tambahan dalam organisasi. Hal ini juga menunjukkan bahwa bagi banyak organisasi, strategi bisnis dan MSDM dipandang sebagai penggerak nilai yang memberikan banyak manfaat. Dengan demikian, strategi bisnis dan manajemen sumber daya manusia dapat menjadi sumber peluang, inovasi, dan keunggulan kompetitif yang signifikan (Larasati, 2018).

Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan

memiliki nilai yang sangat penting dalam meningkatkan keunggulan produktivitas organisasi. Selain meningkatkan kreativitas, pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk benar-benar memahami posisi mereka dan bekerja dengan lebih terampil. Sebagai suatu proses, pelatihan menjadi salah satu strategi yang tidak dapat dihindari untuk meningkatkan produktivitas individu sekaligus mengkomunikasikan tujuan organisasi kepada seluruh personel. Singh dan Mohanty (2012) juga mendukung investasi dalam pelatihan karyawan, terutama dalam konteks pengambilan keputusan. Kolaborasi, pemikiran kritis, dan hubungan interpersonal yang terjalin selama pelatihan memberikan efek yang positif terhadap tingkat pertumbuhan organisasi dan berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Pelatihan memengaruhi perilaku dan keterampilan kerja karyawan, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan kinerja individu serta membawa perubahan yang konstruktif dalam organisasi. Oleh karena itu, pelatihan tidak hanya berfokus pada pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga pada peningkatan kualitas interpersonal dan kemampuan berpikir kritis yang sangat penting dalam menghadapi tantangan bisnis yang dinamis.

Pelatihan merupakan salah satu metode terbaik untuk memotivasi sumber daya manusia berkualitas tinggi dalam suatu organisasi. Selain itu, pelatihan juga berfungsi sebagai sarana untuk meningkatkan komitmen karyawan dan memaksimalkan potensi mereka. Sebagai instrumen yang mempengaruhi pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara efektif, pelatihan memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan organisasi (Halim et al., 2019).

Tujuan ideal dari setiap organisasi, tentu saja, adalah untuk menghasilkan pendapatan yang tinggi dan memaksimalkan keuntungan. Salah satu alat vital yang dapat mewujudkan hal ini adalah dengan menciptakan tenaga kerja yang efisien dan efektif. Oleh karena itu, tenaga kerja hanya akan menjadi cakap dan layak jika pengembangan dan pelatihan mereka diakomodasi sedemikian rupa sehingga dapat mendorong produktivitas dan kinerja organisasi (Nugroho, 2019).

Karyawan yang terlatih dan berkembang dengan baik, ketika dimanfaatkan sepenuhnya oleh organisasi pemberi kerja, akan memberikan keuntungan baik bagi organisasi maupun bagi karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, agar organisasi dapat tumbuh dan bertahan di lingkungan yang kompetitif dan cepat berubah saat ini, terutama dalam hal perkembangan teknologi, organisasi harus mampu menghasilkan sistem dan program yang dapat memenuhi kebutuhan tersebut dalam jangka panjang.

Untuk alasan ini, banyak organisasi berusaha untuk beradaptasi dengan struktur baru, budaya baru, dan metode manajemen kinerja yang lebih efektif, serta memotivasi karyawan agar dapat mengatasi perubahan dan persaingan yang semakin cepat di lingkungan bisnis global yang dinamis (Hidayat dan Agustina, 2020).

Perubahan atau penyesuaian inovatif dalam suatu organisasi akan berhasil ketika orang-orang yang terlibat memperoleh perspektif, pemahaman, nilai, pengetahuan, dan keterampilan baru. Sebagai contoh, pengenalan teknik-teknik manajemen kinerja yang efektif dan terkini mengharuskan karyawan, termasuk penyelia dan manajer, untuk mengelola sistem ini dengan (i) pemahaman tentang kebutuhan sistem tersebut dan (ii) memiliki pengetahuan serta keterampilan yang diperlukan untuk menerapkannya.

Pemahaman, pengetahuan, dan keterampilan tersebut dapat diperoleh melalui penyelenggaraan seminar atau program pelatihan yang memberikan perspektif, keterampilan, dan pengetahuan relevan kepada para pelaksana untuk memastikan implementasi yang sukses. Oleh karena itu, hasil akhir dari manajemen sumber daya manusia adalah kinerja. Semua hasil lain, seperti kompetensi, moral karyawan, sikap, dan motivasi, merupakan faktor penentu dalam pencapaian kinerja tersebut (Suganda et al., 2019).

Kegiatan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk membekali karyawan dengan kompetensi yang diperlukan untuk kinerja yang efektif dalam pekerjaan mereka (Syahputra dan Tanjung, 2020). Oleh karena itu, penting untuk berpendapat bahwa tanpa kompetensi yang tepat, tidak ada bentuk motivasi baik dalam bentuk tunai maupun barang yang dapat membuat karyawan bekerja dengan baik atau sepenuhnya diterima oleh organisasi. Kompetensi yang dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja pada

tingkat yang dapat diterima terbagi dalam tiga kategori utama, yaitu: kompetensi teknis, manajerial, dan kepribadian.

Oleh karena itu, intervensi pelatihan dan pengembangan harus bertujuan untuk membekali karyawan dengan kompetensi teknis, manajerial, dan kepribadian yang diperlukan agar mereka dapat mencapai dan mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi (Fitriany, 2019).

Pelatihan dapat memiliki dampak signifikan pada kemampuan dan motivasi karyawan. Pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi dengan memperkuat rasa komitmen dan mendorong karyawan untuk mengembangkan serta menggunakan keterampilan baru. Dengan demikian, pelatihan menjadi alat yang sangat efektif yang dapat berdampak besar pada produktivitas dan moral karyawan, terutama jika diterapkan dengan benar.

Pelatihan teknis menjadi semakin penting seiring dengan perubahan dalam desain organisasi. Sebagai contoh, ketika perusahaan meratakan struktur organisasi, memperluas penggunaan tim, dan menghilangkan hambatan tradisional, karyawan perlu menguasai berbagai tugas yang lebih luas serta memperoleh pengetahuan tambahan (seperti teknik pemecahan masalah, bekerja dalam tim, lingkaran kualitas, dll) tentang bagaimana organisasi mereka harus beroperasi. Secara umum, pelatihan dirancang untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan, baik dalam aspek teknis, manajerial, maupun kepribadian. Misalnya, karyawan dapat dilatih untuk mengoperasikan mesin, diajarkan keterampilan baru, atau diberi wawasan tentang metode pertumbuhan dan pengembangan pribadi (Naim, 2021).

Pelatihan dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif antara karyawan dan pelanggan sangat diperlukan untuk menarik pelanggan baru atau mempertahankan pelanggan lama, dan untuk itu diperlukan keterampilan interpersonal yang kuat. Oleh karena itu, pelatihan komunikasi menjadi penting, karena pelatihan ini mengajarkan keterampilan layanan pelanggan dan bagaimana menangani pelanggan dengan lebih baik (Rivaldo dan Yusman, 2021).

Pelatihan karyawan dapat dilihat sebagai investasi dari pemberi kerja, karena karyawan yang mendapatkan pelatihan cenderung bekerja lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya. Faktor waktu juga sangat penting dalam pelatihan dan pengembangan. Proses pelatihan harus diatur sedemikian rupa untuk mencapai hasil yang optimal dalam waktu yang minimal, sehingga dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan. Dampak pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja karyawan sangat signifikan, bahkan dapat menghidupkan kembali bisnis yang sudah ada.

Ketika orang-orang bekerja bersama, berbagi pengetahuan dan pengalaman yang berbeda, hal ini sangat baik untuk perkembangan bisnis. Namun, jika tujuan organisasi adalah membawa semua karyawan pada tingkat yang sama, pelatihan menjadi hal yang sangat diperlukan. Setelah pelatihan dan pengembangan berhasil diselesaikan, persaingan sehat antar karyawan mulai muncul, dan hal ini dapat memicu perkembangan bisnis lebih lanjut, karena semua karyawan akan berusaha memberikan yang terbaik (Awal dan Abrian, 2020).

4. KESIMPULAN dan SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan yang telah disampaikan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: *Pertama*, Hubungan Strategi Bisnis dan Metode MSDM Asumsi hubungan erat antara strategi bisnis dan metode manajemen sumber daya manusia (MSDM) didasarkan pada teori kontingensi. Teori ini menekankan bahwa metode MSDM yang diterapkan harus disesuaikan dengan jenis strategi persaingan yang diadopsi oleh bisnis. Strategi bisnis yang disusun dengan baik harus selaras dengan misi dan visi inti perusahaan dan berfungsi sebagai peta jalan untuk mencapai profitabilitas, daya saing, dan pertumbuhan yang berkelanjutan. *Kedua*, Pengaruh Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Pelatihan dan Pengembangan terhadap Produktivitas Karyawan Pelatihan dan pengembangan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan perusahaan. Proses pelatihan yang direncanakan dan dilaksanakan dengan baik tidak hanya membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilan dan kinerja, tetapi juga mendukung kemakmuran perusahaan secara keseluruhan, terutama jika dilaksanakan dengan mempertimbangkan kebutuhan dan tujuan jangka panjang organisasi di tingkat publik.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka penelitian ini menyarankan, pentingnya strategi harus selaras dengan misi dan visi inti perusahaan dan berfungsi sebagai peta jalan untuk mencapai profitabilitas, daya saing, dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Pengaruh Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Pelatihan dan Pengembangan terhadap Produktivitas Karyawan Pelatihan dan pengembangan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Awal, A., & Abrian, Y. (2020). Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan di The Axana Hotel Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan*, 1(1), 7–16.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*.
- Fullwood, R., & Rowley, J. (2016). An investigation of factors affecting knowledge sharing amongst UK academics. *Journal of Knowledge Management*, 20(2), 243–256.
- Fitriany, R. (2019). Pengaruh pelatihan coaching untuk meningkatkan kinerja supervisor pada divisi wiraniaga di PT. X. *Psyche 165 Journal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 12(1), 70–77.
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh pelatihan, kompetensi, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja polisi lalu lintas Polresta Banjarmasin. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–53.
- Naim, F. M. (2021). Pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan BPJS Kesehatan Kota Parepare. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 288–296.
- Singh, R., & Mohanty, M. (2012). Impact of training practices on employee productivity: A comparative study. *Interscience Management Review (IMR)*, 2(2), 74.
- Sugandha, S., Wibowo, F. P., & Hendra, H. (2019). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan PT. Jembo Energindo. *Dynamic Management Journal*, 3(2).

Buku

- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson.
- Hermawan, S. (2020). *Rekrutmen & seleksi antara nepotisme dan profesional*. Umsida Press.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan dan pengembangan SDM: Teori dan aplikasi*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.
- Prasetyo, I., Winarko, R., Chamariyah, C., & Rusdiyanto, R. (2021). *Buku manajemen sumber daya manusia*.
- Rifai, G. (2013). *Prinsip-prinsip pengelolaan strategi bisnis*. Gramedia Pustaka Utama.
- Schaper, M., Volery, T., Weber, P., & Gibson, B. (2013). *Entrepreneurship and small business: 4th Asia Pacific edition*.
- Schaper, M. T., Volery, T., Weber, P. C., & Gibson, B. (2014). *Entrepreneurship and small business*.