



Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi

The Role of Human Resources in Enhancing Organizational Productivity

Nuhzatul Ainiyah^{1*}, Rifky Kurniawan², Agus Setia Irfandi³, Syunu Trihantoyo⁴, Muhamad Sholeh⁵

^{1, 2, 3, 4, 5} Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia

Abstrak

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan tenaga kerja secara efektif dan efisien. Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka dengan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menganalisis peran strategis, operasional, dan administratif MSDM dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Hasil menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh efektivitas fungsi MSDM seperti perencanaan, rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan pengembangan karir. Tantangan eksternal seperti kemajuan teknologi dan perubahan sosial budaya turut memengaruhi implementasi MSDM. Oleh karena itu, MSDM dituntut untuk beradaptasi secara strategis guna meningkatkan daya saing organisasi. Implikasinya, organisasi perlu mengadopsi inovasi dalam pengelolaan SDM untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Produktivitas Organisasi, Strategi Organisasi

Abstract

Human Resource Management (HRM) plays an essential role in supporting the achievement of organizational goals through effective and efficient management of the workforce. This study uses a literature study method with a qualitative descriptive approach to analyze the strategic, operational, and administrative role of MSDM in increasing organizational productivity. The results show that the effectiveness of MSDM functions such as planning, recruitment, training, compensation, and career development influences the organization's success. External challenges such as technological advances and socio-cultural changes also affect the implementation of MSDM. Therefore, MSDM is required to adapt strategically to increase organizational competitiveness. Implicitly, organizations need to adopt innovations in HR management to create a productive and harmonious work environment.

Keywords: Human Resource Management, Organizational Productivity, Organizational Strategy

Histori Artikel:

Diterima 20 April 2025, Direvisi 05 Mei 2025, Disetujui 20 Mei 2025, Dipublikasi 28 Mei 2025.

***Penulis Korespondensi:**

24010845025@mhs.unesa.ac.id

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.619>

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Di tengah globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan SDM untuk beradaptasi dengan perubahan dan mencapai tujuan bersama (Amanah et al., 2021). Manajemen sumber daya manusia tidak hanya bertanggung jawab atas perekrutan dan seleksi karyawan, tetapi juga melibatkan pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kolaborasi.

Di Indonesia, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) mengalami perubahan signifikan untuk menyesuaikan diri dengan dinamika global. Perusahaan atau sebuah organisasi mulai mengintegrasikan teknologi digital dalam manajemen SDM, seperti implementasi sistem manajemen kinerja digital dan program pelatihan daring. Namun, tantangan seperti kesenjangan keterampilan dan perbedaan karakteristik antar generasi masih perlu diatasi. Manajemen memegang peran krusial dalam menetapkan strategi efektif untuk mengelola SDM guna meningkatkan produktivitas organisasi (Aris et al., 2023). Sebagai penggerak utama dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, manajemen bertanggung jawab merumuskan kebijakan dan praktik SDM yang dapat mengoptimalkan kinerja individu dan tim. Strategi yang tepat, seperti rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, pemberian insentif yang adil, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dapat memastikan setiap karyawan bekerja optimal dan berkontribusi pada tujuan.

Selain itu, penerapan teknologi dalam manajemen SDM, seperti sistem pemantauan kinerja digital dan penggunaan kecerdasan buatan dalam analisis data karyawan, semakin meningkatkan efektivitas strategi tersebut (Ananda Hadi Elyas, 2018). Dengan kombinasi strategi manajerial yang efektif dan pemanfaatan teknologi, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang inovatif, kolaboratif, dan berkelanjutan. Penerapan strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif, seperti pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja yang transparan, dan kebijakan kesejahteraan karyawan, terbukti mampu meningkatkan motivasi kerja serta efisiensi operasional. Pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Sejati, 2020). Selain itu, pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM, seperti sistem manajemen sumber daya manusia, juga memberikan kontribusi besar dalam mempercepat proses administrasi dan meningkatkan akurasi data. Dengan pendekatan yang terintegrasi, MSDM dapat menciptakan fondasi yang kuat untuk mendorong produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Perubahan teknologi, pergeseran nilai-nilai sosial budaya, serta meningkatnya ekspektasi karyawan terhadap kesejahteraan dan pengembangan karier menuntut organisasi untuk merumuskan strategi MSDM yang responsif dan berkelanjutan (Jasmine & Khanza, 2023). Namun, tidak sedikit organisasi yang masih menghadapi hambatan dalam mengimplementasikan praktik-praktik MSDM secara optimal, terutama dalam hal rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan retensi karyawan. Oleh karena itu, diperlukan kajian ilmiah yang dapat memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana MSDM berperan dalam meningkatkan produktivitas organisasi melalui pendekatan strategis, operasional, dan administratif.

Artikel ini ditulis untuk menjawab kebutuhan tersebut dengan menganalisis peran MSDM berdasarkan literatur ilmiah terkini. Melalui pendekatan studi pustaka sistematis menggunakan kerangka PRISMA, artikel ini bertujuan untuk mengidentifikasi praktik terbaik dalam pengelolaan SDM yang dapat diadopsi oleh berbagai jenis organisasi guna mendorong efisiensi kerja, meningkatkan motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kajian ini diharapkan

dapat menjadi referensi bagi praktisi, akademisi, maupun pengambil kebijakan dalam merancang strategi MSDM yang adaptif dan berbasis data

Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana berbagai aspek manajemen SDM dapat dioptimalkan untuk meningkatkan produktivitas. Misalnya, proses rekrutmen yang efisien memastikan bahwa organisasi mendapatkan karyawan yang tepat dengan keterampilan yang dibutuhkan. Program pelatihan dan pengembangan yang dirancang dengan baik tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan tetapi juga memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih baik. Penilaian kinerja yang objektif membantu mengidentifikasi area perbaikan dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan (Muspawi & Robi'ah, 2020). Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor kunci dalam manajemen SDM yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas organisasi. (2) Untuk mengidentifikasi kontribusi manajemen SDM yang efektif untuk meningkatkan produktivitas organisasi. (3) Menganalisis praktik terbaik dalam manajemen SDM yang dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas organisasi tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan pendekatan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA). Pendekatan ini merupakan kerangka kerja yang sistematis untuk meninjau literatur secara transparan dan menyeluruh (Maharani et al., 2024). Data dalam penelitian ini bersumber dari data sekunder, yaitu jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Adapun tahapan studi literatur dengan metode PRISMA adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi Sumber Data, tahap awal dimulai dengan mengidentifikasi sumber data yang kredibel sebanyak 60 jurnal, seperti *Google Scholar* dan SINTA sebagai basis data jurnal ilmiah. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian disusun berdasarkan topik penelitian, yakni Manajemen Sumber Daya Manusia, Produktivitas Organisasi dan Strategi Organisasi.
2. Penyaringan Awal, dari hasil pencarian diperoleh 54 jurnal yang relevan dengan kata kunci yang telah ditetapkan. Artikel yang ditemukan kemudian diseleksi berdasarkan judul dan abstrak untuk menilai kesesuaiannya dengan topik penelitian. Jurnal yang tidak relevan atau tidak sesuai dengan fokus penelitian akan dikeluarkan pada tahap ini.
3. Seleksi Berdasarkan Kriteria, dari 54 jurnal yang telah diidentifikasi selanjutnya disaring berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan sebelumnya. Kriteria inklusi, mencakup jurnal dengan topik yang sesuai, diterbitkan dalam lima tahun terakhir, serta berasal dari sumber terpercaya serta Kriteria eksklusi, mencakup jurnal yang tidak memiliki akses penuh, tidak relevan dengan konteks penelitian, atau menggunakan metode yang berbeda dari fokus studi ini. Hasil dari proses ini mengerucutkan jumlah jurnal yang dipertimbangkan menjadi 42 jurnal.
4. Evaluasi Kelayakan, tahap berikutnya adalah evaluasi lebih mendalam terhadap isi jurnal yang telah terpilih. Evaluasi ini mencakup analisis metodologi, temuan utama, serta relevansinya dengan tujuan penelitian. Jurnal yang tidak memiliki data yang cukup atau tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap studi ini akan dieliminasi. Pada akhirnya, hanya 30 jurnal yang memenuhi kriteria dan dapat digunakan dalam penelitian ini.
5. Sintesis Data, 30 jurnal yang lolos seleksi akhir kemudian dianalisis lebih lanjut untuk memperoleh informasi yang relevan dalam menyusun kesimpulan penelitian. Proses ini meliputi ekstraksi data dari masing-masing jurnal, perbandingan hasil penelitian, serta sintesis temuan guna menjawab pertanyaan penelitian.

Berikut tabel PRISMA untuk memperjelas tahapan seleksi literatur secara visual:

Tabel 1. Sileksi Artikel

Tahapan	Jumlah Artikel	Keterangan
Identifikasi Awal	42	mengidentifikasi sumber data yang kredibel, seperti <i>Google Scholar</i> dan SINTA sebagai basis data jurnal ilmiah
Penyaringan Awal	37	diseleksi berdasarkan judul dan abstrak untuk menilai kesesuaiannya dengan topik penelitian
Seleksi Berdasarkan kriteria	33	Berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi
Evaluasi Kelayakan	28	mencakup analisis metodologi, temuan utama, serta relevansinya dengan tujuan penelitian.
Sintesis Data	25	ekstraksi data dari masing-masing jurnal, perbandingan hasil penelitian, serta sintesis temuan guna menjawab pertanyaan penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah "manajemen" berasal dari bahasa Inggris "management", yang pada dasarnya berakar dari kata dalam bahasa Italia yaitu "maneggiare", yang berarti mengatur atau menangani. Kata tersebut kemudian ditelusuri berasal dari bahasa Latin "manus", yang memiliki arti tangan. Seiring waktu, istilah ini mengalami perkembangan dan pada abad ke-16 diadopsi ke dalam bahasa Inggris menjadi "manage", yang secara etimologis mengacu pada kegiatan seperti mengatur, memimpin, atau mengendalikan sesuatu. Dalam konteks bahasa Indonesia, istilah "management" diartikan sebagai mengurus, mengelola, dan mengatur.

Secara sederhana, manajemen dapat dimaknai sebagai rangkaian aktivitas yang mencakup perencanaan, pengambilan keputusan, serta pengelolaan berbagai sumber daya organisasi, dengan tujuan untuk mencapai target organisasi secara efektif dan efisien (Zain et al., 2022). Dalam hal ini, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek penting yang tidak boleh diabaikan, karena berperan besar dalam mendorong efektivitas dan efisiensi operasional sebuah perusahaan. Terlebih lagi, sumber daya manusia merupakan elemen strategis dalam organisasi, karena mereka memiliki peran penting dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis dan sering kali tidak dapat diprediksi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sendiri merupakan bagian integral dari setiap organisasi, termasuk di sektor pendidikan. Tingkat efektivitas manajemen SDM akan sangat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. MSDM dapat didefinisikan sebagai serangkaian proses dan upaya dalam mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi (Amanah et al., 2021). Ini meliputi proses pemilihan individu yang tepat sesuai kualifikasi untuk menduduki posisi tertentu dalam organisasi sering disebut sebagai prinsip "the right man on the right place" dan juga usaha untuk mempertahankan serta meningkatkan kompetensi individu tersebut dari waktu ke waktu (Soehardi et al., 2021). Oleh karena itu, MSDM merupakan proses yang bersifat berkelanjutan dan berkembang seiring waktu, serta memiliki posisi penting dalam struktur organisasi, termasuk di dunia pendidikan.

Manajemen sumber daya manusia termasuk dalam cakupan manajemen umum, yang mencakup aktivitas seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Dalam konteks ini, manusia dipandang sebagai aset utama organisasi, sehingga perlu dikelola dan dijaga dengan baik. Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah mempelajari hubungan serta peran manusia di dalam organisasi. Unsur kunci dalam manajemen sumber daya

manusia adalah tenaga kerja, sehingga yang menjadi objek kajiannya adalah segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja manusia.

Sebagai bagian dari bidang manajemen, manajemen sumber daya manusia juga mengacu pada teori-teori manajemen umum dalam mengatur peran manusia untuk mencapai hasil yang optimal. Aktivitas pengelolaan ini meliputi: perencanaan tenaga kerja (human resource planning), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, perekrutan, pengembangan SDM, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, penerapan kedisiplinan, serta proses pemberhentian tenaga kerja (Shalihin et al., 2021). Seluruh proses ini bertujuan mendukung tercapainya tujuan organisasi, kepentingan karyawan, dan kontribusi terhadap masyarakat luas.

Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup berbagai hal penting yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada aktivitas rekrutmen dan seleksi karyawan, tetapi juga mencakup seluruh tahapan dalam perjalanan karier seorang individu di dalam organisasi. Hal ini meliputi mulai dari proses perencanaan kebutuhan tenaga kerja, seleksi dan perekrutan, pelatihan serta pengembangan keterampilan, penilaian kinerja, manajemen karier, hingga pengelolaan sistem kompensasi dan pemberian penghargaan (Munandar et al., 2022). Di samping itu, msdm juga mencakup pengelolaan hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan (hubungan industrial), peningkatan kesejahteraan karyawan, penerapan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang produktivitas dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Flippo bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia, adalah Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup berbagai aktivitas penting seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan tenaga kerja (Masbullah & Salmi Yuniar Bahri, 2022). Selain itu, ruang lingkungannya juga meliputi perencanaan sumber daya manusia, analisis pekerjaan, rekrutmen dan seleksi, orientasi dan induksi, pelatihan pengembangan, manajemen kinerja, hubungan karyawan, kompensasi dan tunjangan, kesejahteraan karyawan, kepatuhan hukum, manajemen bakat, serta keragaman dan inklusi.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa ruang lingkup MSDM secara umum mencakup beberapa hal penting, yaitu:

1. Pengaturan tugas dan pelaksanaan pekerjaan, di mana pimpinan bertanggung jawab untuk mengarahkan para karyawan agar dapat bekerja secara efisien dan efektif sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.
2. Peningkatan kinerja karyawan, dengan tujuan untuk mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, sehingga berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi.
3. Pengelolaan peran tenaga kerja, di mana manusia diposisikan sebagai pelaksana sekaligus penggerak utama dalam kegiatan organisasi, yang memiliki peran strategis dalam mendukung seluruh proses operasional. (Jannani et al., 2024)

Ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai, baik dari segi jumlah, kualitas, maupun penempatannya, guna mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis, menjaga semangat kerja, serta memperkuat rasa keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan secara efektif dan strategis menjadi salah satu faktor krusial dalam meningkatkan daya saing organisasi serta menjamin keberlanjutan operasionalnya dalam jangka panjang.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam mendorong peningkatan produktivitas kerja karyawan. Peran ini mencakup kemampuan untuk mengenali kebutuhan teknologi, merekrut dan melatih tenaga kerja dalam keterampilan digital yang relevan, serta mengelola perubahan organisasi akibat proses digitalisasi. Organisasi yang memiliki sistem manajemen SDM yang kuat dapat mengoptimalkan potensi karyawan guna meningkatkan efisiensi, produktivitas, serta daya saing organisasi (Ismawati et al., 2020). Peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dicapai melalui penerapan strategi manajemen SDM yang tepat, termasuk implementasi praktik-praktik terbaik yang dapat diadaptasi oleh organisasi. Dalam konteks pengelolaan organisasi, strategi manajemen SDM berperan signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, sangat perlu memiliki strategi yang efektif dalam mengelola SDM, mulai dari rekrutmen, pengembangan, hingga retensi karyawan. Beberapa aspek utama dari peran MSDM dalam konteks ini menjadi perhatian penting.

Pentingnya Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif

Lachos menyatakan bahwa proses rekrutmen yang sangat selektif bermanfaat dalam menemukan kandidat yang tepat yakni individu dengan kemampuan, pengalaman, dan kualitas yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta konteks organisasi. Kandidat seperti ini lebih siap menghadapi budaya dan lingkungan kerja yang dinamis. Ia juga menegaskan bahwa perusahaan perlu merekrut orang yang tepat agar karyawan memiliki komitmen tinggi dan tidak mudah berpindah ke tempat lain (Arianto et al., 2019). Oleh karena itu, rekrutmen dan seleksi yang efektif sangat penting bagi organisasi karena memiliki dampak langsung terhadap produktivitas, efisiensi, dan keberhasilan jangka panjang.

1. Identifikasi Kebutuhan SDM

Menentukan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) merupakan tahapan krusial dalam pengelolaan SDM yang bertujuan untuk menjamin tersedianya tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Beberapa pendekatan dapat diterapkan untuk melakukan identifikasi kebutuhan SDM secara optimal, seperti (Kumala, 2022):

1. Analisis Karyawan, melakukan evaluasi terhadap tenaga kerja yang tersedia guna mengetahui kompetensi, keahlian, serta potensi yang dimiliki. Proses ini dapat dilakukan melalui metode seperti wawancara atau survei guna memperoleh data mengenai kebutuhan pengembangan mereka.
2. Analisis Pekerjaan, menentukan keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk setiap jabatan dalam organisasi. Proses ini mencakup analisis mendalam terhadap uraian tugas serta tanggung jawab yang harus dijalankan pada masing-masing posisi.
3. Identifikasi Gap, menentukan perbedaan antara kompetensi yang dimiliki oleh karyawan saat ini dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara optimal. Melalui langkah ini, organisasi dapat mengidentifikasi area yang memerlukan program pelatihan atau penambahan tenaga kerja melalui proses rekrutmen.
4. Wawancara dan Survei, melibatkan wawancara dengan manajer dan karyawan untuk memperoleh pemahaman mengenai kebutuhan tenaga kerja baik saat ini maupun di masa mendatang. Selain itu, survei dapat dimanfaatkan untuk mengumpulkan informasi dari karyawan terkait kebutuhan pengembangan mereka.
5. Perencanaan Tenaga Kerja, melihat kondisi tenaga kerja saat ini dan memprediksi kebutuhan di masa depan berdasarkan tujuan organisasi, perubahan dalam industri, serta perkembangan teknologi (Winarti, 2018).

Dengan demikian, berdasarkan penjelasan di atas, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki tanggung jawab penting dalam menganalisis kebutuhan tenaga kerja dalam organisasi. Proses ini mencakup perencanaan yang terstruktur guna memastikan ketersediaan jumlah dan kualitas karyawan yang sesuai pada waktu yang tepat. Langkah awal yang perlu dilakukan adalah memahami secara menyeluruh kebutuhan organisasi, termasuk dinamika pasar, tingkat persaingan, serta perubahan dalam lingkungan bisnis. Pemahaman ini menjadi dasar dalam menyusun strategi yang relevan dan responsif.

Selanjutnya, fokus MSDM juga harus diarahkan pada pengembangan kompetensi karyawan, baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, agar mereka mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Kiswati & Chasanah, 2020). Selain itu, aspek eksternal seperti peraturan pemerintah, tren industri, serta perkembangan teknologi juga harus dipertimbangkan karena dapat memengaruhi kebijakan dan strategi MSDM. Dengan memperhatikan seluruh faktor tersebut, MSDM dapat merancang strategi yang inovatif, adaptif, dan berkelanjutan guna menghadapi tantangan sekaligus memanfaatkan peluang dalam lingkungan bisnis yang terus berubah (Hasnadi, 2019)

1. Menarik Calon yang Tepat

Proses rekrutmen yang efektif berperan penting dalam memastikan organisasi dapat menarik individu dengan kualifikasi yang tepat serta potensi untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerjanya. Proses ini mencakup penerapan strategi pemasaran lowongan kerja yang efisien serta penyaringan awal untuk menemukan kandidat yang paling sesuai. Rekrutmen yang dilakukan secara cermat memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi individu berbakat yang dapat menjadi aset berharga.

Oleh karena itu, pemahaman mendalam mengenai keterampilan, pengetahuan, dan karakter calon karyawan menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi. Tahapan awal rekrutmen yang tepat akan memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut memiliki kemampuan untuk mendukung peningkatan kinerja organisasi serta mampu beradaptasi dengan dinamika lingkungan kerja yang terus (Arifah et al., 2022). Menarik kandidat yang sesuai merupakan bagian krusial dalam proses rekrutmen untuk menjamin bahwa organisasi memperoleh karyawan yang sejalan dengan kebutuhan serta budaya organisasi. Berikut ini beberapa strategi yang dapat diterapkan untuk menarik calon berkualitas (Aris et al., 2023):

- a. Membangun Citra Organisasi yang Positif, reputasi positif organisasi menjadi faktor penarik bagi calon karyawan. Hal ini dapat diwujudkan melalui partisipasi dalam kegiatan sosial, pemberian manfaat yang bernilai bagi karyawan, serta menciptakan budaya kerja yang mendorong perkembangan profesional.
- b. Menentukan Profil Pekerja yang Dibutuhkan, sebelum menjalankan proses rekrutmen, sangat penting untuk merumuskan secara jelas keterampilan, pengalaman, dan karakteristik pribadi yang dibutuhkan dari calon karyawan. Uraian pekerjaan yang terperinci akan mempermudah dalam menarik kandidat yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan posisi.
- c. Pemanfaatan Teknologi dan Media Sosial, seperti LinkedIn dan situs lowongan kerja online merupakan cara yang efisien untuk menjangkau kandidat potensial. Selain itu, media sosial juga dapat dimanfaatkan untuk menampilkan budaya kerja serta nilai-nilai yang dianut oleh organisasi.
- d. Membuat Informasi Lowongan Pekerjaan yang Menarik, secara rinci posisi yang dibutuhkan, termasuk tanggung jawab utama, kualifikasi yang diinginkan, serta keuntungan atau fasilitas yang ditawarkan oleh organisasi. Informasi mengenai budaya kerja, visi, dan misi juga perlu disampaikan agar calon karyawan dapat memahami nilai-nilai dan arah tujuan organisasi secara menyeluruh.

- e. Proses Seleksi yang Komprehensif, menggunakan metode seleksi yang komprehensif membantu memastikan bahwa kandidat yang terpilih benar-benar sesuai dengan kebutuhan. Ini melibatkan wawancara, tes keterampilan, dan penilaian psikologis untuk mendapatkan pemahaman lebih mendalam tentang kemampuan dan kepribadian calon karyawan.
- f. Program Referral Karyawan, mendorong karyawan yang ada untuk merekomendasikan calon kandidat dapat meningkatkan mutu pelamar yang masuk. Program referensi biasanya menghasilkan kandidat yang berkualitas karena telah melalui proses penyaringan informal oleh karyawan yang memberikan rekomendasi.
- g. Pengalaman Kandidat yang Positif, bangun pengalaman yang positif dan menyenangkan sepanjang proses rekrutmen, mulai dari tahap pengajuan lamaran hingga sesi wawancara. Ketika kandidat merasa dihargai dan diperlakukan dengan baik, mereka akan lebih cenderung menerima tawaran kerja serta merekomendasikan organisasi kepada orang lain.

2. Proses Seleksi yang Ketat

Proses seleksi harus dilakukan secara hati-hati guna memastikan bahwa hanya kandidat yang paling sesuai yang diterima. Seleksi ini mencakup tahapan seperti wawancara, uji keterampilan, dan evaluasi psikologis untuk menilai kesesuaian dengan budaya perusahaan serta kemampuan individu. Penerapan metode seleksi yang komprehensif sangat penting untuk menjamin bahwa kandidat yang terpilih benar-benar memenuhi persyaratan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Proses seleksi yang ketat merupakan komponen utama dalam sistem rekrutmen, yang bertujuan memastikan organisasi memperoleh talenta terbaik yang sejalan dengan kebutuhan dan nilai-nilai perusahaan (Arianto et al., 2019). Berikut ini adalah beberapa aspek penting dalam proses seleksi yang ketat:

- a. Deskripsi Pekerjaan yang Jelas, menyusun uraian pekerjaan yang rinci dan jelas merupakan langkah awal yang sangat penting dalam proses seleksi. Uraian tersebut harus mencakup tugas utama, persyaratan kualifikasi, serta keterampilan yang dibutuhkan untuk posisi yang ditawarkan. Hal ini akan mempermudah dalam menarik kandidat yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- b. Penyaringan Awal, setelah lamaran diterima, tahap penyaringan awal perlu dilakukan untuk menyeleksi kandidat yang memenuhi kualifikasi. Proses ini dapat dilakukan dengan meninjau CV dan surat lamaran guna memastikan bahwa pelamar memiliki pengalaman serta keterampilan yang relevan dengan posisi yang dibutuhkan.
- c. Tes Kemampuan dan Keterampilan, pelaksanaan tes kemampuan dan keterampilan diperlukan untuk mengukur kompetensi teknis kandidat. Tes ini dapat berupa ujian tertulis, simulasi pekerjaan, atau tugas praktis yang sesuai dengan posisi yang dilamar.
- d. Wawancara Terstruktur, merupakan salah satu metode seleksi yang paling sering digunakan. Pelaksanaan wawancara secara terstruktur dengan daftar pertanyaan yang disiapkan sebelumnya membantu menjaga konsistensi dalam menilai setiap kandidat. Pertanyaan yang diajukan sebaiknya difokuskan pada kompetensi serta nilai-nilai yang dimiliki oleh calon karyawan.
- e. Penilaian Kepribadian, pemanfaatan alat tes psikometrik untuk menilai kepribadian kandidat dapat memberikan informasi tambahan mengenai sejauh mana mereka cocok dengan budaya organisasi. Selain itu, evaluasi ini juga membantu memahami motivasi serta nilai-nilai pribadi yang dimiliki oleh kandidat.
- f. Pengambilan Keputusan Berbasis Data, setelah seluruh tahapan seleksi diselesaikan, langkah penting selanjutnya adalah mengumpulkan dan meninjau seluruh data serta informasi yang diperoleh selama proses tersebut. Hal ini mencakup evaluasi hasil tes,

wawancara, serta masukan dari tim seleksi guna mendukung pengambilan keputusan akhir secara objektif dan menyeluruh (Maharani et al., 2024).

Pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan perhatian terhadap pengembangan keterampilan karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini dapat dicapai melalui investasi yang berkelanjutan dalam program pelatihan dan pengembangan, penerapan sistem manajemen kinerja yang efektif, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung kesejahteraan dan fleksibilitas (Mardijani, 2023). Selain itu, strategi retensi yang tepat, seperti peluang pengembangan karier dan penyediaan paket kompensasi yang kompetitif, berperan penting dalam mempertahankan tenaga kerja berkualitas serta memperkuat stabilitas dan produktivitas jangka panjang. Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, perusahaan kreatif akan lebih siap dalam menghadapi berbagai perubahan dan tantangan di masa depan, sekaligus meningkatkan performa dan daya saing.

Kesejahteraan dan Retensi Sumber Daya Manusia

Kesejahteraan dan retensi sumber daya manusia merupakan aspek krusial dalam manajemen organisasi, termasuk di dunia pendidikan. Kesejahteraan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya mencakup aspek finansial, seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga faktor non-finansial, seperti lingkungan kerja yang kondusif, keseimbangan kerja-hidup, serta peluang pengembangan karier. Kesejahteraan SDM merujuk pada kondisi yang mencakup berbagai aspek kehidupan pekerja yang mendukung kesehatan fisik, mental, dan emosional mereka, serta kenyamanan dalam lingkungan kerja. Kesejahteraan ini mencakup faktor finansial, faktor non-finansial dan aspek pengembangan karier (Widjarnako, 2019). Kesejahteraan yang baik berperan penting dalam menciptakan karyawan yang puas, produktif, dan loyal terhadap organisasi.

Sedangkan Retensi SDM adalah kemampuan organisasi untuk mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas dalam jangka waktu yang lama. Retensi ini melibatkan strategi dan kebijakan yang dirancang untuk mengurangi tingkat turnover atau pergantian karyawan yang tinggi, seperti menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, menawarkan kompensasi yang kompetitif, memberikan peluang pengembangan karier, dan menjaga hubungan baik antara karyawan dan manajemen (Aris et al., 2023). Dalam konteks pendidikan, retensi guru dan tenaga kependidikan yang efektif sangat penting untuk menjaga kontinuitas kualitas pengajaran dan manajemen sekolah. Retensi sumber daya manusia menjadi kunci dalam menjaga kualitas pembelajaran, karena pergantian tenaga pendidik yang tinggi dapat mengganggu kontinuitas kurikulum dan hubungan antara guru serta peserta didik (Aris et al., 2023). Jika kesejahteraan tenaga pendidik terabaikan, tingkat turnover dapat meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan mutu pendidikan.

Tingkat turnover yang tinggi di dunia pendidikan dapat menyebabkan penurunan kualitas pembelajaran dan ketidakseimbangan dalam manajemen sekolah. Ketika seorang guru atau tenaga kependidikan meninggalkan institusi, sekolah harus mencari pengganti yang kompeten, yang tidak selalu mudah dilakukan (Munandar et al., 2022). Rekrutmen dan pelatihan guru baru membutuhkan waktu dan sumber daya, sehingga dapat mengganggu efektivitas proses belajar-mengajar. Selain itu, keberangkatan guru yang sudah membangun hubungan baik dengan siswa dapat menurunkan motivasi belajar dan menghambat perkembangan akademik peserta didik. Oleh karena itu, penting bagi institusi pendidikan untuk memahami faktor-faktor penyebab turnover, seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya apresiasi, dan minimnya kesempatan pengembangan profesional.

Untuk mencegah turnover tinggi, sekolah dan institusi pendidikan perlu menerapkan strategi kesejahteraan tenaga pendidik yang berkelanjutan. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah meningkatkan kesejahteraan finansial guru melalui kebijakan insentif dan

tunjangan yang adil (Sejati, 2020). Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, seperti pengurangan beban administrasi yang berlebihan dan penyediaan fasilitas pendukung pembelajaran, juga dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik. Kebijakan fleksibilitas kerja, seperti sistem kerja berbasis proyek atau penyesuaian beban mengajar, dapat membantu guru menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Frederick Herzberg mengembangkan Teori Dua Faktor untuk menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Herzberg membagi faktor-faktor tersebut menjadi dua kategori utama: faktor higienis dan faktor motivator.

1. Faktor Higienis

Faktor higienis adalah aspek yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan kondisi eksternal yang mempengaruhi kepuasan guru. Faktor ini tidak secara langsung meningkatkan motivasi, tetapi jika tidak terpenuhi, dapat menyebabkan ketidakpuasan yang tinggi (Nurmalasari & Karimah, 2020), seperti:

a. Kebijakan gaji yang layak

Gaji merupakan faktor utama yang menentukan kepuasan kerja guru, terutama di sektor pendidikan yang sering mengalami kesenjangan dalam kompensasi. Guru yang menerima gaji di bawah standar industri atau tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka tanggung cenderung mengalami stres dan ketidakpuasan (Pardede & Yafizham, 2020). Selain itu, keterlambatan pembayaran gaji atau tunjangan dapat semakin memperburuk kondisi tersebut. Untuk memastikan kesejahteraan guru, sekolah atau pemerintah perlu menetapkan sistem kompensasi yang adil, termasuk insentif berbasis kinerja, tunjangan transportasi, dan tambahan gaji untuk tugas-tugas ekstra seperti pembimbingan atau penelitian.

b. Kondisi kerja yang nyaman

Lingkungan fisik sekolah sangat mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja guru. Ruang kelas yang memadai, ventilasi yang baik, akses terhadap teknologi pendidikan, serta ketersediaan alat bantu mengajar dapat membantu meningkatkan produktivitas guru. Jika fasilitas sekolah terbatas, seperti kurangnya sumber daya pembelajaran atau ruang guru yang tidak nyaman, maka guru akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugasnya secara optimal (Saputra et al., 2021). Selain itu, beban administrasi yang berlebihan tanpa dukungan staf administrasi dapat menyebabkan kelelahan dan mengurangi fokus guru dalam mengajar.

c. Keamanan kerja

Jaminan keamanan kerja menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas tenaga pendidik. Guru yang bekerja dalam status honorer atau kontrak jangka pendek sering kali merasa tidak memiliki kepastian masa depan, sehingga cenderung mencari pekerjaan lain yang menawarkan stabilitas lebih baik. Kejelasan status kepegawaian, sistem promosi yang transparan, serta perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang tidak adil dapat meningkatkan loyalitas dan dedikasi guru terhadap institusi pendidikan.

d. Hubungan dengan kolega

Interaksi yang positif antara sesama guru, kepala sekolah, serta tenaga kependidikan lainnya dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Guru yang merasa didukung oleh rekan-rekan mereka cenderung lebih termotivasi dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya, jika terjadi konflik antar guru, kurangnya kerja sama tim, atau komunikasi yang buruk dengan kepala sekolah, maka suasana kerja dapat menjadi tidak nyaman dan meningkatkan tingkat stres guru. Oleh karena itu, membangun budaya kerja yang kolaboratif dan saling mendukung sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan guru.

e. Kebijakan sekolah dan sistem administrasi

Sekolah yang memiliki kebijakan fleksibel dan sistem administrasi yang efisien akan membantu guru dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih nyaman. Misalnya, sistem penilaian yang tidak berbelit-belit, kebijakan cuti yang jelas, serta dukungan dalam menghadapi masalah akademik dan non-akademik dapat membuat guru merasa dihargai. Sebaliknya, sekolah dengan birokrasi yang kaku, peraturan yang sering berubah tanpa sosialisasi yang baik, atau beban administrasi yang terlalu berat dapat mengurangi kepuasan guru dan meningkatkan risiko burnout.

2. Faktor Motivator

Faktor motivator adalah aspek yang berhubungan dengan kepuasan intrinsik yang dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja guru (Riyadi, n.d.). Jika faktor ini terpenuhi, guru tidak hanya akan merasa puas tetapi juga lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

a. Pengakuan atas kontribusi guru

Apresiasi dan pengakuan atas usaha guru dalam mendidik siswa memiliki dampak besar terhadap kepuasan kerja mereka. Pengakuan ini dapat berupa penghargaan formal seperti sertifikat, bonus kinerja, atau promosi jabatan, maupun pengakuan informal seperti pujian dari kepala sekolah, siswa, atau orang tua. Ketika seorang guru merasa dihargai atas dedikasi dan kontribusinya, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan penuh semangat. Sebaliknya, jika usaha mereka dianggap sepele atau tidak dihargai, maka mereka bisa kehilangan motivasi dan bahkan mencari pekerjaan di tempat lain yang lebih menghargai peran mereka.

b. Peluang pengembangan profesional

Guru yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan wawasan mereka akan merasa lebih puas dalam pekerjaannya. Program pelatihan, seminar, workshop, dan kesempatan studi lanjut, seperti beasiswa untuk S2 atau S3, dapat membantu guru meningkatkan kompetensi mereka. Selain itu, pelatihan berbasis teknologi atau inovasi pembelajaran, seperti pemanfaatan Canva dan Wordwall dalam pengajaran, dapat memberikan keterampilan baru yang membuat mereka lebih percaya diri dan bersemangat dalam mengajar. Jika sekolah tidak menyediakan kesempatan pengembangan profesional, guru mungkin merasa stagnan dan kurang termotivasi.

c. Tanggung jawab yang diberikan

Memberikan tanggung jawab lebih kepada guru dalam berbagai aspek sekolah dapat meningkatkan rasa kepemilikan dan keterlibatan mereka. Misalnya, guru yang diberikan peran sebagai koordinator kurikulum, pembimbing ekstrakurikuler, atau pengelola program inklusi akan merasa lebih berkontribusi terhadap institusi mereka. Namun, penting untuk memastikan bahwa tanggung jawab tambahan ini disertai dengan dukungan dan penghargaan yang memadai, agar tidak menjadi beban yang justru menurunkan kepuasan kerja.

d. Kesempatan untuk berinovasi dalam mengajar

Guru yang diberi kebebasan untuk mencoba metode pembelajaran baru dan mengembangkan kurikulum yang kreatif akan merasa lebih puas dibandingkan dengan guru yang harus mengikuti pola pembelajaran yang kaku dan tidak fleksibel. Misalnya, guru yang dapat mengintegrasikan metode pembelajaran diferensiasi untuk mendukung pendidikan inklusif akan merasa lebih dihargai dalam perannya sebagai pendidik. Jika sekolah terlalu membatasi kreativitas guru, mereka mungkin akan merasa terhambat dan kehilangan minat dalam mengajar.

e. Peluang promosi dan pengembangan karier

Jalur karier yang jelas dalam dunia pendidikan juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Kesempatan untuk naik pangkat menjadi kepala sekolah, pengawas

pendidikan, atau dosen di perguruan tinggi dapat menjadi motivasi bagi guru untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Namun, jika sistem promosi tidak transparan atau lebih banyak dipengaruhi oleh faktor subjektif daripada prestasi, maka guru dapat merasa frustrasi dan kehilangan motivasi kerja.

Selain itu, Teori Keadilan Adams juga relevan dalam dunia pendidikan, di mana guru cenderung membandingkan beban kerja dan imbalan yang mereka terima dengan rekan mereka di institusi lain (Pardede & Yafizham, 2020). Ketidakadilan dalam kompensasi atau perlakuan dapat menjadi pemicu utama turnover dalam lingkungan sekolah. Program mentoring dan pelatihan berkelanjutan, misalnya, dapat memberikan dukungan bagi guru dalam meningkatkan kompetensi mereka, sehingga mengurangi keinginan untuk berpindah kerja. Selain itu, keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan sekolah dapat menciptakan rasa memiliki serta meningkatkan loyalitas mereka terhadap institusi. Komunikasi yang terbuka antara manajemen sekolah dan tenaga pendidik juga sangat penting untuk membangun lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tantangan di dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia dapat ditinjau dari dua aspek yaitu aspek dari luar organisasi dan aspek dari dalam organisasi, antara lain (Sejati, 2020):

1. Aspek dari luar organisasi
 - a. Teknologi, perkembangan teknologi akan mengakibatkan pergeseran dalam struktur pekerjaan dan proses operasional, sehingga menuntut penyesuaian keterampilan dalam pelaksanaannya.
 - 1) Budaya dan lingkungan, perubahan norma dan sistem nilai dalam masyarakat dapat menjadi tantangan bagi organisasi.
 - 2) Ekonomi, perubahan dalam struktur ekonomi akan meningkatkan persaingan, sehingga para manajer dituntut untuk lebih kreatif dalam melakukan inovasi
 - 3) Ketersediaan angkatan kerja. karakteristik tenaga kerja yang tersedia, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, usia, dan jenis kelamin, dapat memengaruhi kinerja organisasi di suatu wilayah.
 - 4) Pemerintah, perubahan kebijakan pemerintah terkait tenaga kerja, seperti regulasi ketenagakerjaan, sistem pengupahan, dan mekanisme *outsourcing*, dapat memengaruhi kondisi ketenagakerjaan
2. Aspek dari dalam organisasi
 - a. Sistem manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aspek, seperti proses rekrutmen dan seleksi, mekanisme penilaian kinerja, pengelolaan karier, program pendidikan dan pelatihan, kebijakan imbalan, sistem penghargaan dan sanksi, serta prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK).
 - b. Budaya Perusahaan, jika tidak dikelola dengan baik, situasi ini dapat memicu konflik dalam organisasi. Meskipun konflik tidak dapat sepenuhnya dihindari, penting bagi organisasi untuk mengelolanya agar tetap minimal, baik dalam hubungan vertikal maupun horizontal. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.
 - c. Ketersediaan sistem informasi. kurangnya informasi dan komunikasi yang tidak efektif dalam organisasi dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja serta berpotensi menimbulkan konflik antar karyawan.
 - d. Pemegang saham dan investor, konflik kepentingan antara pemegang saham sebagai pemilik dan manajemen perusahaan, yang terdiri dari tingkat atas, menengah, dan bawah, menjadi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Di satu sisi, pemegang saham berupaya memaksimalkan produktivitas pekerja dengan biaya gaji yang

minimal, sementara di sisi lain, pekerja menginginkan gaji yang lebih tinggi dengan usaha seminimal mungkin (Ichsan et al., n.d.).

SIMPULAN

Berdasarkan kajian literatur yang dilakukan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan strategis dalam meningkatkan produktivitas organisasi melalui optimalisasi tenaga kerja dan adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Penerapan strategi MSDM yang tepat, seperti sistem rekrutmen yang berbasis kompetensi, program pelatihan yang berkelanjutan, serta pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan kinerja, terbukti efektif dalam meningkatkan efisiensi dan daya saing organisasi. Selain itu, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kesejahteraan karyawan berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan loyalitas tenaga kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu terus mengembangkan kebijakan MSDM yang responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis dan kebutuhan tenaga kerja guna mencapai keberlanjutan serta pertumbuhan jangka panjang. Di era digital, organisasi harus mampu menghadapi tantangan seperti kemajuan teknologi, persaingan global, serta perubahan sosial dan budaya. Dalam konteks pendidikan, penerapan MSDM yang efektif dapat meningkatkan kualitas lembaga serta mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Dengan demikian, manajemen SDM harus terus dikembangkan agar dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, artikel kami memiliki beberapa keterbatasan penelitian, diantaranya pendekatan Studi Pustaka tanpa data lapangan, Penelitian ini sepenuhnya menggunakan studi literatur tanpa melakukan validasi lapangan atau pengumpulan data primer. Hal ini menyebabkan hasil kajian bersifat teoritis dan belum teruji dalam konteks praktik nyata di organisasi tertentu. Ketergantungan pada literatur sekunder, Analisis hanya didasarkan pada 30 jurnal terpilih, yang meskipun telah melalui seleksi PRISMA, tetap memiliki potensi bias tergantung pada cakupan, kualitas, dan keterbaruan jurnal yang digunakan. Keterbatasan konteks spesifik organisasi, Penelitian tidak secara eksplisit membedakan karakteristik organisasi (sektor publik, swasta, atau pendidikan), sehingga implikasi strategi MSDM mungkin tidak sepenuhnya relevan untuk semua jenis organisasi. Tidak mengukur efektivitas praktik MSDM kuantitatif, Karena pendekatannya deskriptif kualitatif, penelitian ini tidak menyertakan data kuantitatif atau statistik yang dapat mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing praktik MSDM terhadap produktivitas.

Meskipun penelitian ini memberikan pemahaman teoritis yang komprehensif, diperlukan studi lanjutan yang melibatkan data empiris dan studi kasus lapangan untuk menguji efektivitas implementasi praktik MSDM dalam berbagai jenis organisasi. Penelitian mendatang disarankan untuk mengintegrasikan pendekatan kuantitatif dan kualitatif guna menghasilkan temuan yang lebih holistik serta memperhatikan konteks budaya dan regulasi lokal yang memengaruhi manajemen SDM di Indonesia.

Berdasarkan temuan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memengaruhi produktivitas organisasi secara signifikan melalui fungsi-fungsi strategis, operasional, dan administratif, maka disusun rekomendasi berikut untuk implementasi nyata:

1. Penerapan Sistem Rekrutmen Berbasis Kompetensi
 - Implikasi: Organisasi perlu menerapkan proses seleksi yang ketat dengan indikator kompetensi teknis dan perilaku yang jelas untuk menjamin kualitas SDM sejak awal.
 - Implementasi Nyata: Menggunakan *competency-based interview* dan *assessment center* dalam rekrutmen, terutama untuk posisi strategis dan teknis.
2. Pengembangan Kapasitas SDM melalui Pelatihan Berkelanjutan
 - Implikasi: Pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan teknologi atau tren industri.

- Implementasi Nyata: Menyusun *training need analysis* (TNA) setiap tahun dan menyelenggarakan pelatihan internal maupun eksternal yang relevan dengan tujuan strategis organisasi.
3. Sistem Evaluasi Kinerja yang Transparan dan Terukur
 - Implikasi: Penilaian kinerja yang objektif dan konsisten akan mendorong peningkatan produktivitas serta motivasi pegawai.
 - Implementasi Nyata: Menggunakan *Key Performance Indicator* (KPI) yang dikaitkan langsung dengan output kerja dan tujuan organisasi. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar promosi dan pengembangan karir.
 4. Pemberian Kompensasi yang Kompetitif dan Adil
 - Implikasi: Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan loyalitas serta mencegah turnover.
 - Implementasi Nyata: Melakukan *benchmarking* gaji dan tunjangan dengan organisasi sejenis serta memberikan insentif berbasis kinerja.
 5. Penguatan Budaya Organisasi yang Adaptif dan Kolaboratif
 - Implikasi: Budaya kerja yang positif dan mendukung inovasi mendorong peningkatan produktivitas secara berkelanjutan.
 - Implementasi Nyata: Mengadakan kegiatan *team building*, *sharing session*, dan penguatan nilai-nilai organisasi melalui komunikasi internal yang konsisten.
 6. Integrasi Teknologi dalam Pengelolaan SDM
 - Implikasi: Digitalisasi proses MSDM akan meningkatkan efisiensi dan transparansi.
 - Implementasi Nyata: Menggunakan *HR Information System* (HRIS) untuk manajemen data pegawai, absensi, pelaporan kinerja, dan administrasi personalia.

DAFTAR PUSTAKA

- Amanah, I. M., Hermawan, A. H., & Hidayat, W. (2021). Manajemen Tenaga Pendidik Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 6(1), 55–62.
- Ananda Hadi Elyas. (2018). Penggunaan Model Pembelajaran E-Learning dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. *Jurnal Warta*, 56(1), 5–8.
- Andika Rindi, Bambang Widjarnako, R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204.
- Arianto, A., Aziza, A., Ningrum, Y. S., & Wijaya, C. (2019). Perencanaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Sd Panca Budi Medan. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Kependidikan*, 4(1), 44–52.
- Arifah, U., Hidayatullah, A. F., & Hariz, A. R. (2022). Program Eco-Pesantren Dalam Pelestarian Lingkungan. *JURNAL KESEHATAN LINGKUNGAN: Jurnal Dan Aplikasi Teknik Kesehatan Lingkungan*, 19(1), 105–114.
- Aris, A. A., Murthada, M., Hendra, M., Zainudin, Z., Hartini, H., Malik, M. A., & Firdaus, M. (2023). The Role of Management of Human Resources in Enhancing The Quality of Schools. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(3), 11012–11023.
- Fahidatul Ade Saputra, R., Suko Pranoto, C., & Ali, H. (2021). Faktor Pengembangan Organisasi Profesional: Leadership/Kepemimpinan, Budaya, Dan Iklim Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 629–639.
- Hasnadi. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Jurnal Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, 10(2), 141–148.

- Ismawati, Y., Rahmah, A., Fathi, M. N., Jamaliyah, R., Rahmadani, A. L., & Arfinanti, N. (2020). Budaya Organisasi Sekolah Dalam Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Unggul. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 3(1), 118–122.
- Jasmine, & Khanza. (2023). Kreativitas Guru Di Era Digital. *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan*, 10–38.
- Kiswati, S., & Chasanah, U. (2020). Perencanaan Manajemen Proyek Dalam Meningkatkan Efektifitas Kinerja Sumber Daya Manusia Di Semarang Jawa Tengah. *Neo Teknika*, 6(1), 2.
- Kumala, D. A. R. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6(2), 254–261.
- Mardijani, P. (2023). Motivasi Sebagai Pendorong Produktivitas Kerja. *Ilmu Administrasi*, April.
- Masbullah, & Salmi Yuniar Bahri. (2022). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sma Muhammadiyah Selong. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 79–90.
- Munandar, D. S., Syah, M., & Erihadiana, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan Islam (Studi Kasus di Madrasah Aliyah Negeri 1 Ciamis Jawa Barat). *JIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 162–171.
- Muspawi, M., & Robi'ah, H. (2020). Realisasi Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah dalam Peningkatan Pelayanan. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 4(3), 232–239.
- Nadhifa Ardiana Maharani, Fitri Hidayah, Diki Darmawan, & Syunu Trihantoyo. (2024). Analisis Sumber dan Jenis Pembiayaan Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Bintang Pendidikan Indonesia*, 2(3), 25–39.
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran Manajemen Sdm Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 33–44. <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i1.14>
- Pardede, Z. H., & Yafizham. (2020). Dampak Efektivitas Program Sertifikasi Guru Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sman 3 Padang Sidempuan. *Visipena Journal*, 11(1), 33–45.
- REZA NURUL ICHSAN, S. E. M. M., Lukman Nasution, S. E. I. M. M., & Dr. Sarman Sinaga, S. E. M. M. (n.d.). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Riyadi, S. (n.d.). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Sejati, S. (2020). Urgensi MSDM Sebagai Nilai Strategis dalam Mencapai Target Perusahaan. *Jurnal BAABU AL-ILMI: Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 5(1), 16.
- Shalihin, N., Firdaus, F., & Yusuf, M. (2021). Impact of Islamic Value To School Management: Case Study of Early Childhood Education Programs. *Ta'dib*, 24(1), 102. <https://doi.org/10.31958/jt.v24i1.2879>
- Soehardi, D. V. L., Asir, M., Adnyana, I. P. A., Wance, M., Satria, F., Maulida, E., Pratiwi, R., Arifianto, C. F., Kurniawati, D., & others. (2021). *MSDM: Mencapai Kinerja Optimal*. Media Sains Indonesia.
- Zain, A., Wigati, E., & Nuzli, M. (2022). *Manajemen Pendidikan : Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Akreditasi*. Penerbit Insania.