


Strategi Manajemen Operasional SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Retno Ayu Puspita S^{1*}, Muh. Ferils²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Mamuju, Binanga, Kec. Mamuju, Kabupaten Mamuju, Sulawesi Barat

E-mail: retnoayupuspita@gmail.com

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2050>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 10 July 2025

Revised: 20 July 2025

Accepted: 31 July 2025

Kata Kunci:

Strategi Manajemen Operasional, SDM, Kinerja Karyawan

Keywords:

Operational Management Strategy, SDM, Employee Performance

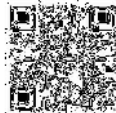
ABSTRACT

Di tengah persaingan bisnis yang ketat, SDM menjadi aset strategis bagi keberhasilan organisasi. Selain teknologi dan modal, perusahaan perlu mengelola SDM secara efektif untuk mencapai tujuannya. Manajemen operasional SDM berperan penting dalam menciptakan sistem kerja yang efisien dan berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan menganalisis buku, artikel ilmiah, sumber daring, dan publikasi relevan. Hasilnya menunjukkan bahwa manajemen SDM yang efektif mencakup rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan terstruktur, manajemen kinerja berbasis KPI, sistem kompensasi dan penghargaan, serta coaching dan mentoring. Pendekatan ini membentuk sistem kerja berkinerja tinggi yang meningkatkan kemampuan, motivasi, dan peluang karyawan. Transparansi ekspektasi, umpan balik real-time, dan penghargaan mendorong produktivitas, adaptabilitas, dan loyalitas. Dukungan manajemen puncak dan keterlibatan manajer lini memastikan strategi SDM selaras dengan tujuan bisnis dan berdampak pada kinerja perusahaan.

Amid intense business competition, human resources (HR) have become a strategic asset for organizational success. Beyond technology and capital, companies must manage HR effectively to achieve their goals. Operational HR management plays a crucial role in creating efficient and sustainable work systems. This study uses a literature review method by analyzing books, academic articles, online sources, and relevant publications. The findings show that effective HR management includes competency-based recruitment, structured training, KPI-based performance management, compensation and reward systems, and coaching and mentoring. These practices form a high-performance work system that enhances employee ability, motivation, and opportunities. Clear expectations, real-time feedback, and appropriate recognition boost productivity, adaptability, and loyalty. Support from top management and active involvement of line managers ensure HR strategies align with business goals and positively impact company performance.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



How to Cite: Retno Ayu Puspita S, et al (2025). Strategi Manajemen Operasional SDM dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, 4 (1) 2898-2906. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2050>

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset strategis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Perusahaan tidak hanya dituntut untuk memiliki teknologi dan modal yang cukup, tetapi juga harus mampu mengelola SDM secara efektif guna mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen operasional SDM memainkan peran penting dalam menciptakan sistem kerja yang efisien, produktif, dan berkelanjutan (Sianturi, 2024).

Strategi manajemen operasional SDM mencakup berbagai aspek, seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, serta sistem kompensasi dan penghargaan. Semua elemen ini saling berkaitan dan bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja

yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong pencapaian kinerja optimal dari setiap individu dalam organisasi (Setiawati et al., 2020).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis dalam setiap organisasi karena menjadi penggerak utama dalam pelaksanaan operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam era persaingan global yang semakin kompetitif, kualitas kinerja karyawan menjadi salah satu penentu keberhasilan organisasi dalam mempertahankan produktivitas, efisiensi, dan daya saing. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak lagi bersifat administratif semata, tetapi harus dilakukan secara strategis dan operasional melalui sistem yang terintegrasi dan berbasis kinerja. Manajemen operasional SDM mencakup serangkaian aktivitas seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pembinaan dan coaching. Strategi ini dirancang agar SDM yang dimiliki organisasi mampu bekerja secara optimal dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian target organisasi (Paruli & Santosa, 2023).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawannya. Setiap karyawan tentu ingin menjadi salah satu bagian dalam kesuksesan perusahaan, Kinerja merupakan usaha yang nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya (Daeli & Gulo, 2024).

Kinerja adalah hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya didalam perusahaan (Kalsum & Oktavia, 2021). Hasil baik yang dicapai akan menentukan keberhasilan dari sistem yang ditetapkan dan menjadi perbandingan pada perusahaan lain, apakah hasil ini sudah cukup untuk mampu bersaing dan dapat menjadi pilihan utama masyarakat (Andayani & Hirawati, 2021). Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Selain itu suasana dalam lingkungan kerja perlu diperhatikan sebagai penunjang kenyamanan para karyawan, memberikan kompensasi dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan saat berkerja. Motivasi dan harapan karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai membuat karyawan bekerja secara maksimal demi tercapainya kinerja yang tinggi bagi karyawan.

Agar terciptanya inovasi yang dapat meningkatkan daya saing dan kualitas perusahaan, pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan harus menjadi prioritas utamayang di hadapi oleh perusahaan. Perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien dapat dilakukan dengan cara kerja yang baik. Faktor yang harus diprioritaskan dan tidak boleh diabaikan suatu perusahaan, adalah faktor kinerja karyawan. Akan terjadi hambatan bahkan sampai kegagalan pada produksi produk, jika terjadi kesalahan atau kekeliruan pada proses produksi. Maka dari itu sangatlah diperlukan penerapan strategi manajemen SDM yang kompeten untuk meningkatkan produktifitas kerjakaryawan (Masruroh et al., 2023). Kinerja setiap kegiatan dan individu sangat penting untuk mencapai produktivitas. Karena kinerja adalahsuatuhasil dari sumber daya dalam organisasi dengan membawa hasil akhir berdasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan bersama-sama (Nelwan & Tulung, 2018).

Namun, dalam praktiknya, banyak organisasi masih menghadapi tantangan dalam mengelola kinerja karyawan secara efektif. Beberapa masalah yang sering muncul antara lain rendahnya produktivitas, tingginya turnover, kurangnya motivasi kerja, serta ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dan tuntutan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa strategi manajemen operasional SDM belum sepenuhnya diimplementasikan secara optimal atau belum terintegrasi dengan baik dalam proses bisnis organisasi (Fazrin et al., 2022).

Sejumlah studi terdahulu menunjukkan bahwa penerapan strategi SDM yang tepat dapat meningkatkan kapabilitas karyawan, memperkuat komitmen organisasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas (Widiantari et al., 2025). Namun, masih terdapat kesenjangan dalam literatur, khususnya terkait bagaimana strategi manajemen operasional SDM dijalankan secara menyeluruh dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, khususnya di sektor usaha menengah dan dalam konteks organisasi Indonesia (Pangaila et al., 2022).

Menurut Darmandi (2022), Strategi manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk organisasi karena berfokus pada kelangsungan hidup organisasi dengan tujuan dan penciptaan nilai tambah. Strategi ini mencakup luas dan luas organisasi, menggerakkan perubahan, memasukkan organisasi dan lingkungannya, dan menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Sangat penting untuk mengembangkan strategi manajemen SDM yang sangat baik untuk mencapai tujuan ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis hubungan antara strategi manajemen operasional SDM dan kinerja karyawan, serta mengidentifikasi praktik-praktik SDM yang paling berkontribusi terhadap peningkatan performa kerja. Dengan hasil penelitian ini, diharapkan organisasi dapat merancang dan mengimplementasikan strategi SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan metode studi literatur, yaitu dengan menganalisis dan memeriksa secara mendalam literatur yang berkaitan dengan topik penelitian, termasuk penelitian-penelitian terdahulu (Levsteket. al., 2018). Sumber utama untuk penelitian ini adalah literatur yang terkait erat dengan tinjauan pustaka, Meliputi buku tentang metode penelitian, tulisan ilmiah, sumber-sumber daring, dan publikasi relevan yang lain. Studi literatur memiliki peran penting dalam penelitian karena menjadi dasar untuk memilih tema dan judul. Melalui studi literatur, peneliti dapat mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang teori, temuan terbaru, dan materi yang relevan untuk penelitian. Ini memberikan fondasi yang kuat untuk mengembangkan kerangka pemikiran yang berkualitas dalam menangani masalah yang diidentifikasi.

Studi literatur merupakan langkah awal dalam penelitian di mana peneliti melakukan pencarian informasi terkait dengan topik yang diteliti. Tahap ini sangat penting karena membantu peneliti menemukan informasi yang relevan dan terkini yang akan membentuk dasar untuk menyusun permasalahan penelitian dengan jelas dan argumentatif (Yusuf & Khasanah, 2019). Studi literatur merupakan sebuah alat yang sangat penting dalam melakukan tinjauan konteks, dikarenakan literatur memiliki nilai yang besar dalam memberikan hubungan dan makna yang penting dalam proses menulis. Dengan melakukan tinjauan pustaka ini, peneliti dapat dengan jelas menjelaskan dan memberikan pemahaman kepada audien mengenai relevansi topik penelitian yang menjadi masalah yang perlu dipelajari, baik dari sudut pandang subjek yang hendak diteliti maupun dalam konteks hubungannya dengan studi lain yang terkait.

Kajian literatur merupakan analisis, ringkasan, dan evaluasi dari berbagai sumber seperti tulisan ilmiah, buku, presentasi, data online, gambar, dan grafik yang terkait dengan topik yang dibahas, serta menggambarkan pandangan penulis terhadapnya. Sebuah penelitian bisa disebut sebagai penelitian kepustakaan karena informasi yang digunakan untuk melakukan studi atau penelitian itu diperoleh dari perpustakaan. yaitu seperti buku panduan, kamus, artikel ilmiah, bahan pustaka, majalah dan sejenisnya. Penelusuran literatur atau studi perpustakaan melibatkan pencarian berbagai sumber informasi dari perpustakaan bukan semata-mata sebagai tahap pertama dalam merancang kerangka penelitian, tapi juga sebagai upaya untuk memanfaatkan berbagai sumber informasi yang tersedia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Strategi Manajemen Operasional SDM dan Kinerja Karyawan

Hubungan antara Strategi Manajemen Operasional Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kinerja Karyawan sangat erat dan saling memengaruhi. Strategi Manajemen Operasional SDM adalah pendekatan sistematis dalam mengelola fungsi SDM secara efisien untuk mendukung tujuan organisasi, termasuk perekrutan, pelatihan, penilaian, kompensasi, dan hubungan kerja. Sedangkan Kinerja Karyawan adalah hasil kerja atau kontribusi individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang diukur berdasarkan standar tertentu. Hubungan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Rekrutmen & Seleksi: Fondasi Kualitas SDM

Strategi operasional rekrutmen berbasis kompetensi dan employer branding memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki *person-job fit* dan *person-organization fit*. Fit ini berujung pada kurva pembelajaran lebih cepat, tingkat turnover lebih rendah, dan produktivitas yang lebih tinggi.

- Dalam konteks operasional, mekanisme assessment center dan teknik seleksi berbasis data mengurangi bias subjektif dan menghasilkan karyawan dengan potensi kinerja maksimal.
2. **Pelatihan & Pengembangan: Meningkatkan Kapabilitas dan Adaptabilitas**
Pelatihan on-the-job dan off-the-job memberikan kombinasi praktis dan konseptual. On-the-job meningkatkan *skill transfer* langsung ke tugas sehari-hari, sedangkan off-the-job membangun landasan teori. Karyawan yang terus belajar akan lebih cepat beradaptasi dengan perubahan proses atau teknologi baru, meningkatkan efisiensi operasional, dan menghasilkan output berkualitas lebih konsisten.
 3. **Performance Management Berbasis KPI: Transparansi dan Umpan Balik Real-Time**
KPI yang SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time-bound) membuat target kerja menjadi jelas. Dalam operasi SDM, pengukuran kinerja secara periodik dan umpan balik instan memungkinkan koreksi perilaku lebih cepat, memperkuat kebiasaan kerja positif, dan menurunkan kesalahan. Sistem ini juga memfasilitasi diskusi pengembangan karier yang terarah, sehingga karyawan merasa diawasi dan dihargai secara adil.
 4. **Kompensasi & Penghargaan: Mendorong Motivasi Ekstrinsik dan Intrinsik**
Skema remunerasi yang kompetitif memotivasi karyawan untuk mencapai target jangka pendek, sedangkan penghargaan non-finansial (sertifikat, pujian publik) memupuk kebanggaan dan loyalitas jangka panjang. Dalam praktik operasional, penyatuan kedua elemen ini memunculkan efek ganda: karyawan terdorong untuk efisien dan inovatif sekaligus merasa dihargai atas kontribusi mereka.
 5. **Umpan Balik & Pembinaan: Budaya Continuous Improvement**
Coaching dan mentoring rutin tidak hanya mengevaluasi hasil, tetapi juga membangun rencana pengembangan individu. Dialog dua arah ini mengurangi *role ambiguity*, meningkatkan *organizational commitment*, dan memunculkan inisiatif perbaikan proses dari karyawan sendiri—yang pada gilirannya mendorong kinerja tim dan departemen.
 6. **Peran Konteks dan Kepemimpinan Lini**
Keberhasilan implementasi strategi operasional SDM sangat ditentukan oleh budaya organisasi dan dukungan manajer lini. Budaya terbuka pada feedback dan manajer yang aktif membimbing mempercepat adopsi praktik operasional. Sebaliknya, tanpa sponsor dari lini manajemen, prosedur SDM berisiko hanya menjadi “kotak centang” administratif tanpa dampak nyata pada kinerja.
 7. **Mekanisme Mediasi dan Moderasi**
Beberapa studi menunjukkan bahwa hubungan antara praktik SDM dan kinerja karyawan dapat dimediasi oleh variabel seperti work engagement atau organisational commitment, serta dimoderasi oleh faktor kontekstual seperti ukuran perusahaan, jenis industri, dan tingkat digitalisasi. Artinya, intensitas dan efektivitas implementasi operasional SDM perlu disesuaikan dengan karakteristik organisasi agar berdampak maksimal (Sugiarti, 2018).

Peran Strategi Manajemen Operasional SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Strategi manajemen operasional sumber daya manusia memegang peranan penting saat menghadapi era globalisasi dan persaingan antar perusahaan. Manajemen SDM harus memastikan bahwa karyawan perusahaan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, mereka harus menjadi agen perubahan dalam mengubah budaya dan pola pikir di organisasi agar bisa menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi. Dengan menerapkan strategi manajemen SDM perusahaan harus menggunakan teknologi digital untuk mempercepat proses rekrutmen, evaluasi kinerja, dan pengembangan karier (Mokobombang & Natsir, 2024).

Berdasarkan peran strategi manajemen operasional SDM dan kinerja karyawan, diperoleh beberapa temuan kunci sebagai berikut:

1. **Membangun Fondasi Kompetensi yang Kuat**
Dengan menetapkan prosedur rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi, organisasi memastikan bahwa setiap karyawan yang diterima memiliki keterampilan dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan peran. Fondasi kompetensi yang tepat ini mempercepat adaptasi, mengurangi kesalahan operasional, serta mempersingkat kurva pembelajaran, sehingga produktivitas meningkat sejak awal masa kerja.
2. **Menjamin Kelancaran Transfer Pengetahuan melalui Pelatihan Terstruktur**
Strategi operasional SDM merancang program pelatihan on-the-job dan off-the-job yang terjadwal dan berkelanjutan. Dengan modul pelatihan yang jelas, umpan balik langsung, dan sesi praktek, karyawan dapat menguasai tugas teknis maupun soft skills secara sistematis. Hasilnya, mereka mampu bekerja lebih efisien, mengambil inisiatif, dan berinovasi dalam proses operasional sehari-hari.
3. **Meningkatkan Akuntabilitas melalui Performance Management**
Sistem penilaian kinerja berbasis Key Performance Indicators (KPI) memberikan gambaran konkret tentang target kerja dan tolok ukur keberhasilan. Ketika KPI dikomunikasikan dengan jelas, setiap karyawan memahami apa yang diharapkan darinya, merasa lebih bertanggung jawab, dan terdorong untuk mencapai atau melampaui sasaran tersebut. Umpan balik real-time mempercepat koreksi dan penguatan perilaku yang produktif.
4. **Memotivasi dengan Kompensasi dan Pengakuan yang Tepat**
Skema kompensasi kompetitif, bonus berbasis capaian, dan penghargaan non-finansial (seperti sertifikat, employee of the month) meningkatkan motivasi ekstrinsik dan intrinsik karyawan. Pengakuan atas prestasi tidak hanya memperkuat rasa bangga, tetapi juga memupuk budaya apresiasi yang mendorong karyawan lain untuk meningkatkan kinerjanya.
5. **Memfasilitasi Budaya Continuous Improvement**
Melalui program coaching dan mentoring rutin, manajemen operasional SDM menciptakan forum diskusi dua arah—antara atasan dan bawahan—untuk memetakan kekuatan, kelemahan, dan rencana pengembangan. Budaya ini menumbuhkan kesadaran untuk terus memperbaiki proses kerja, mengurangi hambatan, serta mendorong inovasi di tingkat lapangan.
6. **Meningkatkan Engagement dan Loyalitas**
Strategi operasional SDM yang inklusif—misalnya, melibatkan karyawan dalam penyusunan KPI, pemberian ruang untuk menyampaikan ide, atau program pengembangan karier—meningkatkan rasa memiliki (organizational commitment). Karyawan yang terlibat aktif akan menunjukkan tingkat dedikasi dan loyalitas lebih tinggi, berdampak pada konsistensi kinerja dan penurunan tingkat turnover.
7. **Mengoptimalkan Kolaborasi Tim**
Proses rotasi jabatan, cross-training, dan proyek lintas fungsi yang diinisiasi oleh tim HR memperkuat pemahaman antar-divisi. Karyawan belajar cara bekerja sama, memahami alur proses kolega, serta membangun jaringan internal yang menyokong kecepatan dan kualitas output tim.
8. **Memastikan Keselarasan dengan Strategi Bisnis**
Dengan menyelaraskan setiap praktik operasional SDM (rekrutmen, pelatihan, penilaian, kompensasi) ke dalam peta strategi organisasi, kinerja karyawan menjadi kontribusi nyata terhadap tujuan jangka pendek maupun jangka panjang perusahaan. Keselarasan ini juga memudahkan pengukuran dampak SDM terhadap hasil finansial dan operasional (Zulkarnain et al., 2019).

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah langkah pertama dalam memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang tepat yaitu dengan mempunyai keterampilan. Identifikasi kebutuhan sumber daya manusia perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang adalah bagian penting dari perencanaan SDM yang efektif. Hal ini termasuk menentukan jumlah

dan jenis karyawan yang dibutuhkan serta keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Bagian karyawan atau manajer sumber daya manusia akan dapat merencanakan dengan baik untuk rekrutmen, seleksi, pengembangan, dan kegiatan lainnya dengan mengetahui berapa banyak dan jenis tenaga yang diperlukan. Perencanaan sumber daya manusia adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mengantisipasi dan menangani permintaan tenaga kerja yang akan datang serta perubahan lingkungan dan bisnis. Selain itu, perencanaan SDM adalah suatu proses yang terorganisir untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dengan tujuan memastikan ketersediaan jumlah dan kualifikasi karyawan yang sesuai pada waktu yang dibutuhkan. Perencanaan sumber daya manusia mencakup banyak hal, seperti menganalisis posisi kerja di perusahaan dalam menentukan pekerjaan, tujuan, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan, merencanakan dan meramalkan permintaan karyawan perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang, dan mengembangkan dan menerapkan strategi untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Dengan itu, peran strategi manajemen SDM dalam terbentuknya perencanaan SDM yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang sesuai dengan bidang dan keahliannya (Rachdiansyah & Tesmanto, 2021). Rekrutmen dan seleksi yang efektif Strategi manajemen sumber daya manusia yang baik dilakukan dari proses rekrutmen dan seleksi yang efektif. Peran strategi sumber daya manusia dapat memilih karyawan yang baik sesuai dengan budaya dan kebutuhan organisasi, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki sekelompok orang yang berkompeten dan berkomitmen. Karyawan yang tepat akan cenderung lebih produktif karena mereka memiliki keterampilan dan motivasi yang sesuai. Proses perekrutan dan seleksi yang efektif dan tepat dapat memastikan bahwa perusahaan mempekerjakan karyawan yang berkualitas dan memenuhi persyaratan organisasi dan budaya perusahaan. Ini berarti menarik, menilai, dan memilih kandidat yang memiliki potensi untuk berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas dan kesuksesan organisasi (Iskandar, 2018). Dalam perekrutan ini perusahaan juga termasuk dalam menggunakan teknik dan alat yang memungkinkan identifikasi calon yang memiliki kemampuan dan kepribadian yang sesuai. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seleksi dan rekrutmen memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, dimulai dari tahap pencarian dan penemuan calon tenaga kerja untuk posisi di suatu organisasi. Sistem rekrutmen yang efisien memberikan kesempatan kepada individu yang memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan syarat tertentu. Namun, seleksi adalah proses lanjutan dalam manajemen SDM yang terjadi setelah tahap rekrutmen dan mencakup pengambilan keputusan dan menilai calon tenaga kerja untuk penempatan di suatu perusahaan. Dengan melaksanakan rekrutmen dan seleksi dengan baik, perusahaan dapat mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan persyaratan Perusahaan. Sebab, strategi yang tepat dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yang dapat berdampak pada kesuksesan Perusahaan (Setiawan, 2021).

Pengembangan Karyawan

Strategi manajemen sumber daya manusia dapat membantu pertumbuhan karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karyawan. Hal ini memungkinkan organisasi dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pengembangan karyawan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi kerja karyawan. Karyawan yang terus berkembang cenderung lebih produktif karena mereka dapat menghadapi tuntutan pekerjaan dengan lebih efektif. Hal ini mencakup pengidentifikasian kebutuhan karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka agar lebih efektif dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki dukungan dalam pengembangan profesional cenderung lebih termotivasi dan produktif di tempat kerja mereka (Avisia, 2022).

Manajemen Kinerja Yang Efektif

Strategi manajemen kinerja yang baik melibatkan penetapan tujuan yang jelas, umpan balik yang teratur, dan evaluasi kinerja yang objektif. Dengan memberikan umpan balik yang bermanfaat dan memotivasi, manajer dapat membantu karyawan untuk mencapai potensi penuh seorang karyawan. Manajemen kinerja yang efektif juga dapat membantu karyawan memahami harapan perusahaan dan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Selain itu, hal ini dapat membantu dalam menentukan area di mana karyawan mungkin membutuhkan bantuan atau pelatihan tambahan. Dalam manajemen kinerja yang efektif, mengelola kinerja karyawan dapat dilakukan melalui pengukuran, umpan balik, dan pengembangan tujuan kerja yang jelas adalah kunci

dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini memungkinkan identifikasi area-area di mana karyawan dapat memperbaiki kinerja mereka dan memberikan pengakuan atas pencapaian yang baik (Kristanto et al., 2022).

Pemberian Kompensasi dan Penghargaan

Pentingnya kompensasi dan penghargaan sebagai bagian dari pendekatan manajemen SDM untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. Salah satu komponen yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan tingkat produktivitas karyawan adalah pemberian penghargaan. Di samping itu, pentingnya suasana di tempat kerja juga harus diperhatikan untuk menciptakan lingkungan yang nyaman bagi karyawan. Memberikan penghargaan dan motivasi kepada karyawan dapat memperbaiki kinerja mereka. Dengan adanya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan, karyawan akan lebih termotivasi dan teliti dalam bekerja. Harapan karyawan untuk menerima penghargaan yang pantas juga dapat mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik demi mencapai kinerja yang optimal dan tujuan perusahaan. Semua ini dapat mencakup penghargaan finansial atau pengakuan publik. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, serta penghargaan yang tepat, dapat menjadi motivator yang kuat untuk meningkatkan produktivitas karyawan di suatu perusahaan, seperti insentif, bonus, dan pengakuan atas kinerja yang luar biasa (Mediana & Hwihanus, 2024).

Pengelolaan Konflik dan Kesejahteraan Karyawan

Strategi manajemen operasional sumber daya manusia yang baik juga mencakup pengelolaan konflik dan kesejahteraan tenaga kerja di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas karyawan. Pengelolaan konflik secara efektif dan memastikan kesejahteraan karyawan juga penting untuk meningkatkan produktivitas. Karyawan yang sejahtera dan puas cenderung lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya serta karyawan yang selalu didukung dan diperlakukan secara adil juga memiliki kecenderungan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Dengan menangani konflik dengan cepat dan efektif serta menyediakan dukungan untuk mengatasi stress dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan perusahaan dapat membantu karyawan tetap fokus dan produktif dalam pekerjaannya (Juliani & Masitoh, 2024).

Komunikasi yang Terbuka dan Jelas

Komunikasi yang terbuka dan jelas memiliki peran yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Strategi manajemen SDM yang efektif mencakup komunikasi yang terbuka, jelas, dan transparan tentang tujuan, ekspektasi, dan perkembangan perusahaan. Hal ini dapat membantu membangun kepercayaan dan keterlibatan karyawan dalam mencapai visi dan misi suatu organisasi. Dalam menyoroti pentingnya komunikasi terbuka dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan organisasi. Hal ini dapat mencakup rapat reguler, survei kepuasan karyawan, dan platform umpan balik (Aviantono, 2022).

SIMPULAN

Pada era globalisasi saat ini, persaingan bisnis semakin ketat. Perusahaan dituntut lebih berkembang sejalan dengan meningkatnya kebutuhan dan keinginan masyarakat, perubahan kemajuan teknologi dan juga bertambah pesatnya jumlah perusahaan di Indonesia, supaya dapat terus meningkat dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Oleh karena itu, inovasi adalah salah satu kunci suksesnya sebuah perusahaan. Untuk menciptakan inovasi pada perusahaan yang sangat diperlukan dalam organisasi yaitu perusahaan harus memiliki kreativitas.

Agar terciptanya inovasi yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan kualitasnya, pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan harus menjadi prioritas utama oleh perusahaan. Perusahaan dapat mencapai tujuan mereka dengan baik secara efisien dan efektif dapat dilakukan dengan manajemen kerja yang baik. Faktor yang harus diprioritaskan dan tidak boleh diabaikan suatu perusahaan, adalah faktor kinerja karyawan. Akan terjadi hambatan bahkan sampai kegagalan pada produksi produk, jika terjadi kesalahan atau kekeliruan pada proses produksi. Maka dari itu sangatlah diperlukan penerapan strategi manajemen SDM yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Manajemen operasional SDM yang efektif meliputi proses rekrutmen & seleksi berbasis kompetensi, pelatihan & pengembangan terstruktur, performance management berbasis KPI, sistem kompensasi & penghargaan, serta coaching & mentoring membentuk sebuah *high-performance work*

system yang secara simultan meningkatkan kemampuan, motivasi, dan kesempatan karyawan. Dengan adanya transparansi ekspektasi, umpan balik real-time, dan penghargaan yang tepat, karyawan menjadi lebih produktif, adaptif, serta loyal terhadap organisasi. Dukungan manajemen puncak dan keterlibatan aktif manajer lini memastikan keselarasan strategi SDM dengan tujuan bisnis, sehingga kontribusi karyawan dapat terukur dan berdampak nyata pada kinerja perusahaan. Peran strategi manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas karyawan sangatlah penting dalam konteks pengelolaan suatu organisasi. Beberapa peranan penting dari strategi Perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi yang efektif, dan pengembangan karyawan adalah semua bagian dari manajemen SDM untuk meningkatkan produktivitas karyawan, manajemen kinerja yang efektif, pemberian kompensasi dan penghargaan, pengelolaan konflik dan kesejahteraan karyawan dan komunikasi yang terbuka dan jelas. Dengan mengintegrasikan perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih efisien dan produktif dengan menggunakan pendekatan manajemen SDM yang efektif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak yang sudah berkontribusi dalam pelaksanaan penelitian dan penyusunan artikel ini.

REFERENSI

- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i2.982>
- Aviantono, B. (2022). Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Komitmen Organisasi. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(11), 50–75.
- Daeli, E., & Gulo, Y. P. (2024). Pengaruh Standar Operasional Prosedur Rekrutmen Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kebijakan Pimpinan Sebagai Variabel Mediasi di Koperasi Karya Bakti Nusantara. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*, 9(204), 2838–2847.
- Fazrin, A. W., Afganistan, S., & Simamora, A. K. R. (2022). Analisis kualitas sumber daya manusia sebagai pendukung peningkatan kinerja karyawan pada PT MNC sekuritas. *Nautical : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 1(2), 69–73. <https://doi.org/10.55904/nautical.v1i2.126>
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.8>
- Juliani, L., & Masitoh, G. (2024). Pengaruh Implementasi Sistem Berbasis (Erp) Untuk Peningkatan Kinerja Operasional Pada Pt Laju Perdana Indah. *JATI (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 8(2), 2399–2404. <https://doi.org/10.36040/jati.v8i2.9493>
- Kalsum, U., & Oktavia, Y. (2021). Pengaruh Keputusan Investasi, Keputusan Pendanaan, Kebijakan Dividen dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan di BEI. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 39. <https://doi.org/10.32502/jimn.v11i1.3137>
- Kristanto, H., Tamsi, & Cuandra, F. (2022). Penerapan Manajemen Operasional dalam Meningkatkan Kinerja di Apple, Inc. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 84–96. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.457>
- Masruroh, R., Apriani, I. F., & Sopiyan, P. (2023). Peran Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 6(2), 134–145. <https://doi.org/10.25134/ijsm.v6i2.8580>
- Mediana, A. M., & Hwihanus. (2024). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menilai Efektivitas Dan Efisiensi Terhadap Fungsi Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Karier, Dan Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT. Limpah Mas Indonesia (LMI) Cabang Surabaya. *Jurnal Mutiara Ilmu Akuntansi*, 2(2), 193–212. <https://doi.org/10.55606/jumia.v2i2.2586>
- Mokobombang, W., & Natsir, N. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 606–618. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13756>

- Nelwan, A., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh Kebijakan Dividen, Keputusan Pendanaan Dan Keputusan Investasi Terhadap Nilai Perusahaan Pada Saham Bluechip Yang Terdaftar Di Bei. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2878–2887. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21196>
- Pangaila, N. M. christie, Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. . (2022). Pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Prov.Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 964–973. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39526>
- Paruli, E., & Santosa, W. (2023). Efek Mediasi Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Hubungan Implementasi Manajemen Rantai Pasok Dengan Kinerja Umkm Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2), 2279–2288. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16862>
- Rachdiansyah, I., & Tesmanto, J. (2021). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.47467/visa.v1i1.756>
- Setiawan, K. C. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islam*, 1(2), 43–53.
- Setiawati, Y. H., Endaryono, B. T., & Priyanto, M. A. (2020). Peranan Manager Operasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Pesat Jaya Persada Kabupaten Bogor. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 2(1), 55–68. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v2i1.72>
- Sianturi, M. P. L. (2024). Penerapan Manajemen Operasional dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia pada Perusahaan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(4), 36–43. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i4.4481>
- Sugiarti, E. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Bintaro Tangsel. *JURNAL SeMaRaK*, 1(2), 105–114. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i2.1808>
- Widiantari, K. S., Samitha, S. M. D. O., & Sari, D. M. F. P. (2025). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Efisiensi Operasional di PT Angkasa Pura I. *Jurnal Abdi MOESTOPO*, 1(2), 65–71.
- Zulkarnain, I., Gemina, D., & Yunningsih, E. (2019). Pengaruh Total Quality Management Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bcd Bogor. *Jurnal Sosial Humaniora*, 10(1), 40. <https://doi.org/10.30997/jsh.v10i1.1615>