



Peran Krusial Pengelolaan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Kemajuan Organisasi

The Crucial Role Of Human Resource Management And Planning In Achieving Organizational Progress

Imelda Zalsabillah ¹⁾; Angelia Tri Rahayu ²⁾; Melati Butar Butar ³⁾

¹⁾ *Study Program Management, Faculty Of Economic And Business, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya*

²⁾ *Study Program Management, Faculty Of Economic And Business, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya*

³⁾ *Study Program Management, Faculty Of Economic And Business, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya*

Email : ¹⁾ zalsabillahimelda7@gmail.com ;²⁾ angeliatrirahayu08@gmail.com ;³⁾ melatibutarbutar0@gmail.com

How to Cite :

Imelda, Z., Angelia, T, R., Melati, B, B. (2024). Peran Krusial Pengelolaan Dan Perencanaan Sumber daya manusia Dalam Mencapai Kemajuan Organisasi. *Jurnal Pakar Manajemen*. 1(2). DOI: <https://doi.org/10.70963/jpm.v1i2>

ARTICLE HISTORY

Review [14 November 2024]

Revised [15 Desember 2024]

Accepted [07 Januari 2025]

KEYWORDS

Job Analysis, Job Design, Organizational Excellence.

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



ABSTRAK

Sumber daya manusia bagian dari aset berharga untuk suatu organisasi, sehingga manajemen SDM yang efektif sangat penting bagi organisasi untuk tetap unggul dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Karyawan berkualitas, produktif, dan berkomitmen tinggi memungkinkan perusahaan beradaptasi dengan perubahan dan mencapai tujuannya. Kepuasan kerja harus menjadi prioritas untuk mempertahankan talenta terbaik. Analisis pekerjaan dan desain pekerjaan memainkan peran kunci; analisis membantu mengidentifikasi kebutuhan tugas dan kualifikasi, sedangkan desain memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan pengelolaan SDM yang optimal, organisasi dapat merancang pengembangan, meningkatkan produktivitas, dan menghadapi perubahan secara fleksibel, mendukung pertumbuhan serta keberlanjutan bisnis.

ABSTRACT

Human resources are valuable assets for an organization, so effective HR management is essential for organizations to stay ahead in a dynamic business environment. Quality, productive, and highly committed employees enable a company to adapt to change and achieve its goals. Job satisfaction must be a priority to retain the best talent. Job analysis and job design play a key role; analysis helps identify task needs and qualifications, while design motivates and improves employee performance. With optimal HR management, organizations can design development, increase productivity, and deal with change flexibly, supporting business growth and sustainability.

PENDAHULUAN

Organisasi yang ingin unggul di tengah lingkungan bisnis yang semakin dinamis dan kompetitif perlu memiliki strategi MSDM yang matang. SDM yang berkualitas dan berkomitmen tinggi menjadi aset penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya dan agar dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

Suatu Perusahaan sudah seharusnya memiliki SDM yang produktif dan berkomitmen tinggi, yang dapat bekerja dalam jangka waktu panjang. Maka dari itu, kepuasan kerja pada karyawan termasuk kedalam bagian yang sangat penting yang harus lebih di perhatikan oleh sebuah perusahaan untuk mempertahankan karyawan terbaik nya. Kemajuan suatu organisasi sangat bergantung pada seberapa cakap organisasi tersebut dalam menghadapi perubahan. Organisasi

yang dapat beradaptasi dengan perubahan , termasuk ke dalam organisasi yang memiliki SDM yang berkualitas tinggi .

Agar dapat mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi di anjurkan perlu melakukan pengelolaan lebih lanjut SDM yang lebih maksimal , yang dapat lebih meningkatkan produktivitas organisasi. Mengelola sdm dengan baik secara tidak langsung dapat membantu karyawan-karyawan agar dapat mengatasi suatu masalah dan dapat beradaptasi dengan perubahan internal maupun eksternal.

Pengelolaan SDM yang baik dapat membantu karyawan mengatasi masalah dan beradaptasi dengan perubahan, serta meningkatkan produktivitas organisasi. Maka dari itu, perencanaan SDM yang komprehensif diperlukan agar organisasi dapat menjaga ketersediaan karyawan berkualitas untuk posisi-posisi kunci. Hal ini penting untuk mencapai kemajuan organisasi di tengah lingkungan bisnis yang dinamis. Selain itu, agar organisasi dapat terus bertahan, ada hal yang perlu kita perhatikan lebih lanjut yaitu salah satunya menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat dan waktu yang tepat menjadi hal yang krusial.

Oleh karena itu, untuk mencapai kemajuan organisasi, pengelolaan SDM dan perencanaan harus dilakukan secara optimal. Analisis pekerjaan dan desain pekerjaan merupakan dua elemen kunci dalam pengelolaan SDM yang harus lebih diperhatikan secara detail. Analisis pekerjaan merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengidentifikasi, menggambarkan, serta mengevaluasi tanggung jawab, tugas tugas serta kualifikasi yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan.

Dalam lanskap bisnis yang dinamis dan kompetitif, sumber daya manusia bukan sekadar biaya, melainkan investasi strategis yang menentukan keberhasilan organisasi. Organisasi yang mampu mengelola sumber dayanya secara efektif akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang komprehensif dan implementasi program pengembangan karyawan yang berkelanjutan, organisasi dapat membangun kapabilitas yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan masa depan. Dengan demikian, sumber daya manusia tidak hanya menjadi aset, tetapi juga menjadi pendorong inovasi dan pertumbuhan organisasi.

Hal ini menjadi pondasi penting bagi perencanaan sumber daya manusia di organisasi. Analisis pekerjaan dapat membantu perusahaan melihat dan menentukan kebutuhan SDM khusus mereka, membuat program pengembangan karyawan yang tepat, dan memastikan bahwa karyawan sesuai dengan pekerjaan mereka. Namun, desain pekerjaan memengaruhi kontribusi karyawan pada sikap warga negara organisasi (OCB), kinerja, keterlibatan kerja, dan kualitas SDM. SDM yang berdedikasi tinggi dan produktif sangat diperlukan di lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini. Kepuasan kerja adalah kunci untuk mempertahankan talenta terbaik. Kemampuannya untuk menghadapi perubahan, didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang optimal, sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi.

Analisis pekerjaan dan desain pekerjaan saling berhubungan dan bekerja sama untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang tepat dengan kemampuan yang diperlukan, fasilitas pengembangan karir yang memadai, dan sistem kompensasi yang adil. Implementasi keduanya sebagai dasar perencanaan sumber daya manusia membutuhkan perhatian khusus dengan mempertimbangkan faktor-faktor pendukung dan penghambat. Jurnal ini akan mengulas secara komprehensif mengenai peran krusial analisis pekerjaan dan rancangan pekerjaan untuk mencapai kemajuan organisasi.

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, organisasi menghadapi berbagai tantangan yang membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang produktif dan berkomitmen tinggi. Kepuasan kerja karyawan menjadi faktor penting untuk mempertahankan talenta terbaik. Kemajuan organisasi sangat bergantung pada kemampuannya menghadapi perubahan, yang didukung oleh pengelolaan SDM yang optimal.

Analisis pekerjaan dan desain pekerjaan saling terkait dan bersinergi untuk menjamin organisasi memiliki karyawan yang tepat, dengan keterampilan yang sesuai, pengembangan karir yang mendukung, serta sistem penghargaan yang adil. Implementasi keduanya sebagai dasar perencanaan sumber daya manusia membutuhkan perhatian khusus dengan mempertimbangkan faktor-faktor pendukung dan penghambat.

Pembahasan akan mencakup konsep, manfaat, langkah-langkah, serta isu-isu penting terkait penerapannya di dalam organisasi. Dengan memahami topik ini secara menyeluruh, perusahaan dapat membuat dan menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berhasil untuk mendorong kemajuan dan keberlanjutan perusahaan.



LANDASAN TEORI

Manajemen SDM Dalam Lingkungan Dinamis

Keberhasilan organisasi dalam lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif bergantung pada manajemen SDM yang efektif. Karyawan yang berkualitas, produktif, dan memiliki komitmen tinggi adalah aset penting bagi perusahaan untuk beradaptasi dan mencapai tujuan. Manajemen SDM masuk ke dalam bagian yang penting untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar yang terus berubah. Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada produk atau jasa yang di pasarkan atau di jual, tapi ada sisi lain yaitu pada kualitas karyawan yang dipekerjakan dan kemampuan mereka untuk berinovasi dan bertahan dalam menghadapi tantangan bisnis.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan, Kepuasan kerja adalah faktor utama yang meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan. Menurut teori motivasi, hal-hal seperti pengakuan, penghargaan, dan kondisi kerja yang memadai dapat membuat karyawan lebih bahagia dan membuat mereka lebih produktif.

Di sisi lain, ketidakpuasan dapat mengakibatkan penurunan motivasi, absensi, dan tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, untuk mempertahankan talenta terbaik dan meningkatkan kinerja perusahaan, perusahaan harus memastikan bahwa kebutuhan karyawan terhadap kompensasi, kesempatan pengembangan, dan keseimbangan kehidupan kerja dipenuhi.

Desain Pekerjaan

Analisis Pekerjaan dan Desain Pekerjaan, Analisis pekerjaan ialah proses yang digunakan untuk menentukan dan menggambarkan tanggung jawab dan kompetensi yang diperlukan di posisi tertentu. Dengan melakukan analisis pekerjaan yang menyeluruh, organisasi dapat merancang program pelatihan yang sesuai dengan posisi yang ada di perusahaan diisi oleh karyawan yang memiliki kemampuan yang diperlukan.

Desain pekerjaan yang baik, yang mencakup elemen seperti Hal ini meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas organisasi.

Integrasi Manajemen SDM Dan Teknologi Informasi

Integrasi Manajemen SDM dan Teknologi Informasi, Teknologi informasi memiliki peran yang begitu penting dalam mendukung manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien dan juga efektif. Dengan cara memanfaatkan teknologi, organisasi dapat meningkatkan sistem manajemen kinerja, merancang strategi pengembangan karyawan yang lebih personal, dan melakukan perencanaan tenaga kerja yang lebih akurat. Integrasi antara manajemen SDM dan teknologi informasi memungkinkan organisasi untuk mengelola data karyawan secara lebih terstruktur, meningkatkan kualitas keputusan yang diambil, serta mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.

Manajemen Informasi Dan Penggunaan Database

Manajemen informasi yang efisien sangat penting untuk mendukung keputusan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Data yang terstruktur dengan baik, yang menggambarkan berbagai aspek tentang karyawan (seperti kinerja, keterampilan, dan pengembangan), memungkinkan organisasi untuk membuat keputusan yang lebih tepat mengenai perekrutan, pengembangan karir, serta evaluasi kinerja.

Dengan memanfaatkan sistem database, organisasi dapat menyimpan dan mengelola informasi dengan cara yang lebih efisien, memastikan bahwa data karyawan dapat diakses dengan mudah dan digunakan untuk merancang kebijakan SDM yang lebih baik.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang kami gunakan ada beberapa varian, Berikut rincian lebih jelas metode yang kami gunakan :

1. Systematic literature review (SLR)

Metode ini bisa juga di sebut dengan TLS (Tinjauan Literatur Sistematis). Dalam metode ini, para peneliti melakukan identifikasi, kajian, evaluasi, dan interpretasi terhadap penelitian-penelitian yang telah ada sebelumnya, dan harus sesuai dengan prosedur. Mengumpulkan data artikel dilakukan dari berbagai sumber.

2. Kuantitatif
Beberapa jurnal lainnya menggunakan metode kuantitatif, dengan melakukan pengumpulan data melalui kuesioner atau survei, kemudian dianalisis secara statistik.
3. Kualitatif
Terdapat juga jurnal yang menerapkan metode kualitatif, seperti studi kasus, wawancara mendalam, atau observasi langsung di lapangan.
4. Metode PICO (Population, Intervention, Comparison, and Outcome) digunakan untuk pengumpulan data artikel jurnal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis pekerjaan memiliki sebuah pengaruh yang signifikan, terhadap kinerja karyawan karyawan dan kepentingan organisasi. Analisa Pekerjaan memiliki peran yang begitu penting didalam perusahaan, untuk menentukan isi Tanggung Jawab, Tugas, Pekerjaan, Keterkaitan antar peran satu sama lain, serta kualifikasi yang harus dipenuhi oleh karyawan. Analisis pekerjaan diperlukan untuk memahami spesifikasi pekerjaan, jam kerja, struktur kompetensi karyawan, deskripsi kerja. Pelaksanaan analisis pekerjaan yang tepat akan menjadi basis data yang kuat dalam perencanaan sumber daya manusia, baik saat ini maupun nantinya di masa depan. Di lain sisi, rancangan pekerjaan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, keterlibatan kerja, kualitas sumber daya manusia, keberlanjutan industri, serta berkontribusi langsung pada perilaku organisasi.

Analisis pekerjaan dan desain pekerjaan saling terkait dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Organisasi perlu melaksanakan analisis pekerjaan dan desain atau rancangan pekerjaan secara komprehensif agar dapat meningkatkan kualitas, kinerja dan daya saing organisasi. Dengan memadukan analisis pekerjaan dan desain pekerjaan yang baik, organisasi dapat memastikan ketersediaan karyawan yang kompeten dan termotivasi, sehingga mampu mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis dalam lingkungan yang dinamis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Analisis jabatan memiliki peran yang sangat penting didalam manajemen sumber daya manusia. Analisis jabatan memiliki peran sebagai menentukan isi dari suatu jabatan, termasuk tanggung jawab, keterkaitan antar jabatan, dan syarat yang harus dipenuhi. Dengan analisis jabatan yang baik, informasi yang dihasilkan dapat dijadikan basis data dalam perencanaan sumber daya manusia, baik untuk sekarang maupun nantinya di masa depan. Di sisi lain, sebuah analisis jabatan memiliki pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan. Jabatan dan spesifikasi jabatan merupakan bagian dari analisis jabatan memberikan kontribusi sebesar 58% terhadap kinerja karyawan.

Peningkatan implementasi uraian jabatan dan spesifikasi jabatan akan meningkatkan kinerja karyawan. Implementasi analisis jabatan yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan. Analisis jabatan membantu mengidentifikasi tugas, tanggung jawab, dan kompetensi yang dibutuhkan karyawan, nantinya mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang kita harapkan. Desain pekerjaan yang dirancang dengan baik dapat memotivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Hal ini pada gilirannya mendukung peningkatan kerja karyawan, mendorong keterlibatan karyawan yang lebih tinggi, serta berkontribusi pada peningkatan kualitas SDM secara keseluruhan. Jika kita lihat lebih jauh lagi, desain pekerjaan yang efektif juga dapat memperkuat keberlangsungan industri dalam jangka panjang.

Dengan menyelaraskan pekerjaan dan motivasi karyawan, organisasi dapat membangun fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan dan keberlanjutan bisnisnya. Perusahaan yang baik dapat memotivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Analisa jabatan dan rancangan pekerjaan merupakan dua elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Saran

Perkuat pentingnya pengelolaan SDM yang lebih efektif, agar dapat adaptasi, dan pencapaian tujuan organisasi, Prioritaskan kepuasan kerja dan retensi karyawan sebagai kunci mempertahankan talenta terbaik, Manfaatkan analisis dan desain pekerjaan secara komprehensif untuk meningkatkan



kinerja, Integrasikan manajemen SDM dengan sistem teknologi informasi untuk pengambilan keputusan berbasis data, Kembangkan budaya perbaikan berkelanjutan dalam praktik SDM untuk beradaptasi dengan dinamika bisnis, Lakukan penelitian lanjutan untuk mengidentifikasi tantangan implementasi secara spesifik, Dorong kolaborasi lintas fungsi untuk memaksimalkan dampak inisiatif manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Komalasari, Fitri, Muhammad Hanif, Didi Sutardi, and Ade Rustiana. 2022. "Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*.
- Sugijono. 2016. "Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia." *Orbith*.
- Fiernaningsih, Novi, Herijanto Herijanto, and Yadi Hadi. 2017. "Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non PNS." *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Tanumihardjo, Yuni, Abah L. Hakim, and Nurul Noor. 2018. "Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang)." *Jurnal Administrasi Publik*.
- Arafat, Yuliano, and Amrina Darmawati. 2021. "Implementasi Analisis Jabatan Pada Aktivitas Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Percetakan Timi Bersaudara)." *Prosiding Seminar Nasional PGRI Provinsi Sumatera Selatan Dan Universitas PGRI Palembang*.
- Supriadi, Yadi, Muhammad Rofik, and Dwi Indriyanti. 2020. "Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Mamuju." *Prima Ekonomika*.
- Semaun, Siti. 2019. "Analisis Jabatan." *Fokus*.
- Samsuni. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Al-Falah: Journal of Islamic Economics*.
- Minabari, Yonathan. 2018. "Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Produktivitas Karyawan." *Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Kurniawati, Dewi. 2018. "Analisis Jabatan Untuk Mewujudkan Efektivitas Organisasi." *The 7th University Research Colloquium*.
- Dewi, Sri Wahyuni Kusuma. 2018. "Desain Kerja Dan Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Jurnal Seminar Nasional & Call For Paper*.
- Sulistiyawati, Monika. 2022. "Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Work Engagement Karyawan (Studi Pada Pt Pos Indonesia)." *eProceedings of Management*.
- Tamimi, Meisam et al. 2022. "Systematic Literature Review (SLR) Methods: A Systematic Review." *Expert Systems With Applications X 15: 100145*.
- Setyorini, Desi. 2021. "Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Organization Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada UMKM Kota Tegal)." *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Priyono, Agus, and Dwi Rahmawati. 2020. "Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*.
- Nugroho, Agung Dwi. 2016. "Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Monita, Apriandi, and Aziz Fathoni. 2019. "Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening." *Journal of Management*.
- Martini, Luh Kadek Budi, and Putu Saroyeni Piartrini. 2018. "Pengaruh Job Design Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan." *E-Jurnal Manajemen Unud*.

- Lailiyah, Nikmatul, and Achmad Sani Supriyanto. 2020. "Pengaruh Desain Pekerjaan, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*.
- Kurniawan, Hendra, and Maria Magdalena Minarsih. 2016. "Pengaruh Desain Pekerjaan, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Nyonya Meneer Semarang." *Journal of Management*.