

PENERAPAN PRINSIP DAN STANDAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI DASAR PENGAMBILAN KEPUTUSAN STRATEGI

Muhammad Isra Hadi¹, Jhon Veri²
^{1,2}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah artikel:

Summit 30 September 2025
Revisi 10 Oktober 2025
Diterima 23 oktober 2025
Publish Online 30 Okt 2025

Kata kunci:

*Human Resource Management
HRM Principles
HRM Standards*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan prinsip dan standar manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai dasar dalam pengambilan keputusan strategis di organisasi modern. Pendekatan yang digunakan adalah studi sistematis, dengan metode PRISMA, yang melibatkan proses identifikasi, penyaringan, dan analisis terhadap berbagai literatur akademik terkait MSDM, kompetensi, nilai, dan motivasi karyawan dalam mendukung strategi organisasi. Data diperoleh dari sumber ilmiah terindeks Scopus Q1 hingga Q4, dan dianalisa secara kualitatif untuk menemukan pola hubungan antarvariabel. Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan prinsip dan standar MSDM secara konsisten mampu memperkuat kualitas pengambilan keputusan strategis melalui peningkatan kapabilitas sumber daya manusia dan nilai organisasi. Temuan ini menegaskan pentingnya integrasi antara praktik MSDM dan strategi bisnis guna mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di era digital dan globalisasi.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Muhammad Isra Hadi
Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, indonesia
Email: muhammadisrahadi@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang penuh dinamika dan persaingan yang semakin intens, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih strategis. SDM kini tidak hanya berperan sebagai pelaksana administratif, tetapi juga menjadi elemen kunci dalam mendukung keberhasilan organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, fungsi manajemen SDM harus terintegrasi dengan proses pengambilan keputusan strategis agar perusahaan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan kompleks (Jean, 2024).

Kemajuan teknologi dan perkembangan data *analytics* memberikan peluang besar bagi organisasi untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM. Melalui HR *analytics*, perusahaan dapat melakukan analisis berbasis data untuk mendukung keputusan penting, seperti perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, dan manajemen kinerja. Pendekatan berbasis bukti ini membantu manajemen mengambil keputusan yang lebih objektif, akurat, dan selaras dengan kebutuhan organisasi (Tuli et al., 2024).

Meskipun demikian, penerapan konsep analitik dan prinsip manajemen SDM strategis masih menghadapi kendala. Beberapa penelitian menemukan adanya kesenjangan antara teori akademik dan

praktik organisasi akibat keterbatasan sumber daya, pemahaman metodologis, serta komunikasi antara peneliti dan praktisi. Hal ini mengakibatkan banyak hasil riset yang belum optimal dimanfaatkan di dunia kerja (Negt & Haunschild, 2025).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini berfokus pada upaya memahami bagaimana penerapan prinsip dan standar manajemen SDM dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan strategis organisasi. Melalui pendekatan ini diharapkan dapat ditemukan keterkaitan antara kolaborasi lintas fungsi, penguatan jaringan profesional, dan peningkatan kinerja SDM sebagai bagian dari strategi organisasi yang berkelanjutan.

TINJAUAN LITERATUR

Human Resource Management

HRM merupakan pendekatan sistematis dan terintegrasi yang berfokus pada pengelolaan individu di dalam organisasi agar selaras dengan tujuan strategis perusahaan. HRM juga mencakup proses terencana mulai dari rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga retensi tenaga kerja untuk memastikan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Sukmo Hadi Nugroho, 2022).

HRM Principles

Principles of HRM menekankan bahwa fungsi HRM harus mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap semua aspek tenaga kerja agar terintegrasi dengan tujuan organisasi. Prinsip modern HRM kini juga melibatkan *evidence-based HRM* dan pemanfaatan *HR analytic* untuk memastikan bahwa kebijakan dan keputusan SDM dibuat berdasarkan data yang valid, bukan sekedar intuisi (Collins et al., 2021).

HRM Standards

Human resource management standards menjelaskan bahwa standar HRM dimasukkan sebagai kerangka sistem HR yang berkelanjutan yang bisa digunakan organisasi untuk secara efektif dan efisien menarik, mengembangkan, dan mengelola modal manusia, sehingga HRM tidak hanya administratif, tetapi menjadi fondasi strategis (Committee & Management, 2022).

METODE

Penelitian ini merupakan kajian literatur yang menyoroti tema Human Resource management, HRM Principles, and HRM Standards. Pendekatan yang digunakan ialah *Systematic Literature* (SLR) dengan mengikuti kerangka kerja PRISMA (*Preferred Reporting Items For Systematic Review and Meta-Analyses*), agar proses peninjauan berlangsung secara sistematis dan terstruktur.

Dalam pelaksanaan metode penelitian ini, langkah-langkah yang ditempuh meliputi:

1. Identifikasi istilah kunci serta metode pencarian yang efektif untuk memperoleh literatur relevan dari basis data Scopus. Mencakup jurnal dari klasifikasi Q1 hingga Q4.
2. Seleksi artikel berdasarkan kriteria yang telah diterapkan dengan mengikuti tahapan PRISMA.
3. Ekstraksi informasi penting dari artikel yang lolos seleksi, termasuk data mengenai pelunsi, tahun terbit, metodologi penelitian, dan temuan utama.
4. Evaluasi kualitas dan relevansi penelitian menggunakan pedoman penilaian yang akurat guna memastikan integritas data.
5. Sintesis hasil penelitian dengan menyajikan ringkasan naratif atau deskriptif dari temuan utama pada setiap studi yang terlibat.

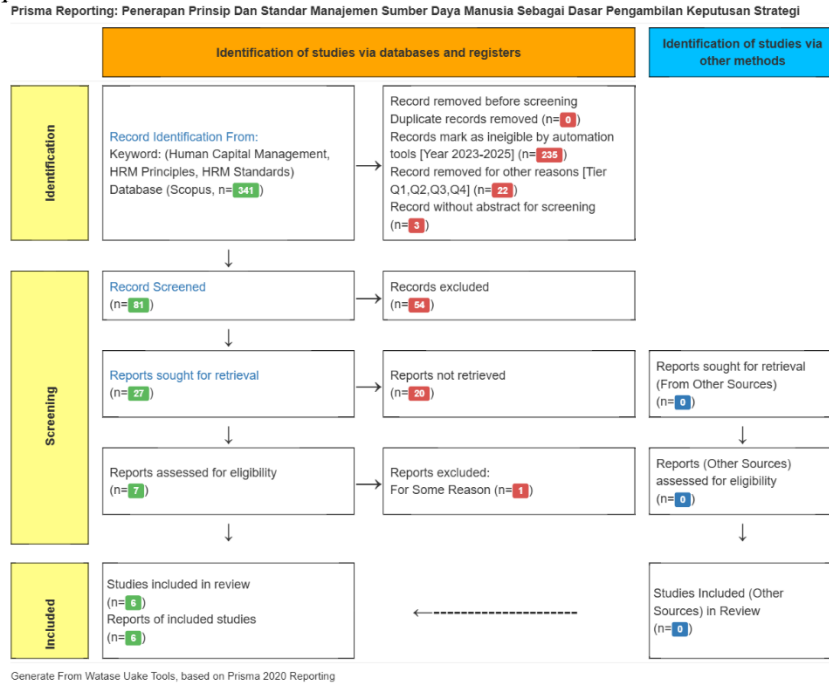
Melalui prosedur ini, kajian literatur sistematis dilaksanakan secara menyeluruh, transparan, dan terorganisir, sehingga dapat menggabungkan bukti dari berbagai penelitian terdahulu yang berhubungan dengan HRM, termasuk prinsip dan standar HRM. Pendekatan PRISMA berfungsi memastikan hasil kajian disusun secara terstruktur dan mudah dipahami (Page et al., 2021).

Dalam penelitian ini, pengumpulan referensi dilakukan dengan alat Watase UAKE, yang terhubung dengan melalui API Key Scopus. Aplikasi ini membantu peneliti mencari dan mengidentifikasi literatur akademik dengan reputasi tinggi dan tercantum dalam kategori Q1-Q4.

Pencarian difokuskan pada rentang tahun publikasi 2023-2025, dan menghasilkan enam artikel yang sesuai dengan topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan dari proses kajian literatur yang diperoleh melalui aplikasi Watase UAKE dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1 Output Watase UAKE (Metode Prisma)

(Sumber: diolah sendiri 2025)

Berdasarkan hasil penelusuran literatur yang telah dijelaskan sebelumnya, ditemukan sebanyak 341 publikasi yang berkaitan dengan topik ini yaitu memuat istilah *human resource management*, *HRM principles*, dan *HRM Standards*. Seluruh artikel tersebut berasal dari basis data Scopus dengan klasifikasi kuartil Q1 hingga Q4.

Setelah dilakukan proses penyaringan awal sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, jumlah artikel yang dinilai relevan dan memenuhi persyaratan, yakni artikel yang berasal dari Scopus Q1-Q4 dan sesuai dengan fokus penelitian.

Selanjutnya, dari 27 artikel yang lolos seleksi, dilakukan analisis mendalam terhadap 7 artikel utama. Namun, setelah proses penilaian kualitas dilakukan, satu artikel dinyatakan tidak memenuhi kriteria sehingga dikeluarkan dari analisis. Dengan demikian, jumlah akhir artikel yang digunakan dalam kajian ini adalah 6 artikel yang dianggap paling relevan dengan topik penelitian.

Tabel 1
Hasil pencarian untuk artikel yang memenuhi persyaratan

No	Authors	Year	Title	Journal	Citation	Journal Rank	Method
1	(Staffenov'a et al., 2024)	2024	Human capital management - Research-values, competencies, and motivation concerning Industry 4.0	Economic Research- Ekonomiska Istra ivanja	4	Q2	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei yang bersifat asosiatif, bertujuan untuk mengetahui hubungan antara nilai, kompetensi, dan

						motivasi dalam manajemen sumber daya manusia dengan pengambilan keputusan strategis di era Industry 4.0. Data diperoleh melalui kuesioner <i>Likert scale</i> yang disebarkan kepada manajer dan pemilik perusahaan di Slovakia dengan jumlah responden 905 orang pada tahun 2020 dan 561 orang pada tahun 2021. Analisis data dilakukan menggunakan uji <i>Chi-Square</i> untuk menguji hubungan antarvariabel dan koefisien Pearson (C) untuk mengukur kekuatan hubungan, dengan desain penelitian <i>cross-sectional</i> .	
2	(Akankunda et al., 2024)	2024	<i>The mediating effect of management control systems on human capital and sustainable performance among Ugandan power companies</i>	<i>Cogent Business & Management</i>	3	Q2	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain survei <i>cross-sectional</i> , menggunakan data primer dari 105 manajer perusahaan listrik di Uganda. Data dianalisis dengan Smart PLS (SEM-PLS) untuk menguji hubungan mediasi antara <i>human capital</i> , <i>management control systems</i> , dan <i>sustainable performance</i> .
3	(Windlinger & Gerber, 2023)	2023	<i>Functions and relevance of spatial co-presence Lessons learned from the COVID-19 pandemic for evidence-based workplace and human capital management</i>	<i>Frontiers in Built Environment</i>	0	Q2	Penelitian ini menggunakan data sekunder dari <i>Community Innovation Survey (CIS) 2018</i> yang mencakup 13.702 perusahaan di Portugal. Analisis dilakukan dengan regresi logit biner menggunakan software STATA, untuk

						menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap inovasi serta peran moderasi human capital dalam hubungan tersebut. Desain penelitian bersifat <i>non-eksperimental</i> dan <i>cross-sectional</i> , karena data dikumpulkan dari satu periode waktu tanpa manipulasi variabel.	
4	(Fabio et al., 2023)	2023	<i>Human capital sustainability leadership From personality traits to positive relational management</i>	<i>Frontiers in Psychology</i>	6	Q1	Penelitian ini menggunakan desain <i>cross-sectional</i> dengan pendekatan kuantitatif <i>non-eksperimental</i> , bertujuan untuk menganalisis hubungan antara <i>Positive Relational Management (PRM)</i> dan <i>Human Capital Sustainability Leadership (HCSL)</i> dengan mempertimbangkan pengaruh <i>Personality Traits (Big Five)</i> . Data dikumpulkan melalui kuesioner <i>self-report</i> dari 191 pekerja di Italia, kemudian dianalisis menggunakan korelasi <i>Pearson</i> dan <i>hierarchical regression (SPSS)</i> . Hasil menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara PRM dan HCSL, di mana PRM menambah varians signifikan terhadap HCSL setelah mempertimbangkan kepribadian individu
5	(Costa et al., 2023)	2023	<i>Leadership Styles and Innovation Management What Is the Role of Human Capital</i>	<i>Administrative Sciences</i>	36	Q2	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif <i>non-eksperimental</i> dengan analisis ekonometrik (<i>logit regression</i>) untuk menjelaskan hubungan

							sebab-akibat antara gaya kepemimpinan, inovasi, dan human capital pada perusahaan di Portugal. Karena berbasis data sekunder besar (13.702 entitas), studi ini termasuk penelitian <i>explanatory</i> berskala makro menggunakan <i>cross-sectional survey data</i> .
6	(Staffenov'a et al., 2023)	2023	<i>Digitalization in the Human Capital Management</i>	<i>Systems</i>	23	Q2	Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner dari 905 responden pada tahun 2020 dan 561 responden pada tahun 2021, yang terdiri atas manajer dan pemilik perusahaan di Slovakia. Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif, uji reliabilitas Cronbach's alpha, serta uji chi-square untuk melihat hubungan antarvariabel. Penelitian ini bertujuan mengevaluasi kesiapan entitas ekonomi Slovakia dalam menghadapi tantangan digitalisasi pada manajemen modal manusia (HCM).

Sumber: diolah sendiri 2025

Dari hasil kajian literatur yang dilakukan secara sistematis, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memberikan pemahaman menyeluruh tentang pentingnya kolaborasi lintas fungsi dan jaringan profesional dalam mendukung peningkatan kinerja sumber daya manusia di organisasi. Melalui proses seleksi dan analisis yang ketat menggunakan pendekatan SLR dan metode PRISMA, diperoleh enam artikel yang dianggap paling relevan untuk dianalisis lebih lanjut.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif tidak hanya bergantung pada kebijakan internal perusahaan, tetapi juga pada kemampuan individu dan tim dalam membangun kolaborasi yang produktif serta memperluas jejaring profesional. Sinergi antar bagian dalam organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi. Inovasi, dan kinerja yang berkelanjutan.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan kolaborasi dan jaringan kerja yang solid merupakan salah satu strategi penting dalam memperkuat daya saing organisasi serta menciptakan lingkungan kerja yang adaptif terhadap perubahan.

DISKUSI

Berdasarkan hasil kajian literatur yang dilakukan secara sistematis, dapat dipahami bahwa penerapan prinsip dan standar manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki kontribusi penting dalam memperkuat proses pengambilan keputusan strategis di organisasi modern. Penerapan fungsi-fungsi dasar MSDM, meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, memberikan dampak positif terhadap efektivitas organisasi, khususnya ketika prinsip-prinsip tersebut terintegrasi dengan strategi bisnis jangka panjang. Temuan ini sejalan, yang menekankan pentingnya pendekatan *evidence-based* HRM sebagai landasan bagi pengambilan keputusan yang lebih objektif dan berbasis data empiris.

Integrasi antara prinsip dan standar MSDM dengan kebijakan strategis organisasi tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memperkuat kapasitas sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang cepat akibat digitalisasi dan globalisasi. Mengungkapkan bahwa nilai, kompetensi, serta motivasi individu merupakan elemen penting yang saling berhubungan dalam menentukan kualitas keputusan strategis yang berorientasi pada keberlanjutan organisasi. Selaras dengan itu, penerapan standar HRM berbasis ISO/TC 260 menyediakan kerangka kerja yang sistematis dan konsisten untuk mendukung tata kelola SDM yang efektif dan responsif terhadap perubahan.

Selain itu, sistem kontrol manajemen berperan sebagai mediator penting antara *human capital* dan kinerja organisasi yang berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa MSDM tidak lagi sekedar berfungsi administratif, melainkan juga berperan strategis dalam membentuk budaya kerja yang produktif dan bernilai tambah. Dalam konteks yang berbeda bahwa gaya kepemimpinan dan kemampuan inovatif memiliki peran dalam memperkuat hubungan antara modal manusia dan efektivitas kinerja organisasi.

Sementara itu, pentingnya keseimbangan antara digitalisasi dan kehadiran fisik dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Transformasi menuju lingkungan kerja digital menuntut organisasi untuk tetap mempertahankan kualitas interaksi sosial, kolaborasi, serta kreatifitas karyawan. Dengan demikian, penerapan standar HRM yang fleksibel dan adaptif terhadap perkembangan teknologi menjadi langkah strategis yang terelakkan.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menunjukkan bahwa implementasi prinsip dan standar MSDM perlu dipahami sebagai proses dinamis dan berkelanjutan. Keberhasilannya sangat bergantung pada kolaborasi yang mendorong inovasi dan pembelajaran. Pendekatan berbasis analisis data (*HR analytics*) dan praktik berbasis bukti menjadi kunci untuk mengidentifikasi potensi sumber daya manusia secara tepat, mengembangkan kompetensi karyawan, dan memastikan bahwa keputusan strategis organisasi didasarkan pada informasi yang valid dan relevan. Dengan demikian, organisasi yang mampu menyinergikan praktik MSDM dengan strategi bisnisnya akan memiliki daya saing yang lebih unggul dan berkelanjutan di era transformasi global.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian sistematis yang telah dilakukan, penelitian ini menegaskan bahwa penerapan prinsip dan standar MSDM merupakan elemen penting dalam mendukung proses pengambilan keputusan strategis organisasi. Prinsip MSDM yang terintegrasi dengan strategi bisnis terbukti mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, terutama melalui penguatan kompetensi, motivasi, serta nilai yang dimiliki oleh sumber daya manusia.

Penerapan standar HRM, seperti yang direkomendasikan oleh ISO/TC 260, berperan sebagai panduan komprehensif dalam membangun sistem manajemen SDM yang berkelanjutan, terstruktur, dan adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis. Selain itu, penggunaan pendekatan berbasis data (*HR Analytics*) juga menjadi faktor kunci dalam mewujudkan pengambilan keputusan yang objektif dan strategis.

Secara keseluruhan, integrasi antara prinsip, standar, dan praktik MSDM berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kapabilitas organisasi dalam menghadapi tantangan globalisasi dan transformasi digital. Oleh karena itu, organisasi perlu menjadikan MSDM bukan hanya fungsi administratif, melainkan sebagai mitra strategis yang berperan aktif dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan organisasi secara menyeluruh.

BATASAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasinya. Pertama data yang digunakan bersumber dari studi literatur sekunder yang diambil melalui basis data Scopus, sehingga hasil analisa sangat bergantung pada ketersediaan dan kualitas artikel yang dipublikasikan dalam rentang waktu tertentu (2023-2025). Keterbatasan ini dapat mempengaruhi keluasan generalisasi terhadap konteks organisasi di luar aspek kajian.

Kedua penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berbasis kajian sistematis (SLR) tanpa melibatkan verifikasi empiris melalui survei atau eksperimen langsung di lapangan. Oleh sebab itu, temuan yang diperoleh lebih deskriptif dan konseptual daripada prediktif.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dilakukan pengujian empiris melalui pendekatan kuantitatif atau metode campuran (*mixed methods*) guna memvalidasi hubungan antara penerapan prinsip serta standar MSDM dengan efektivitas pengambilan keputusan strategis. Selain itu, studi komparatif antar industri dan antar negara juga dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai dinamika penerapan HRM di berbagai konteks budaya dan ekonomi.

REFERENSI

- Staffenov'a, N., & Kuchar c'ikov'a, A. zbeta. (2023). Digitalization in the Human Capital Management. *Systems*.
- Staffenov'a, N., & Kuchar c'ikov'a, A. zbeta. (2024). Human Capital Management – Values, Competencies, and Motivation – Concerning Industry 4.0. *Economic Research – Ekonomika Istra{z}ivanja*.
- Akankunda, B., Nkundabanyanga, S. K., Kaawaase, T. K., Adaramola, M. S., Nkurunziza, G., & Tumwine, S. (2024). The Mediating Effect of Management Control Systems on Human Capital and Sustainable Performance among Ugandan Power Companies. *Cogent Business & Management*.
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). *No Title 濟無No Title No Title No Title*.
- Committee, T., & Management, H. R. (2022). *Human Resource Management Standards (ISO / TC 260)*. 16(Tc 260), 41–42.
- Costa, J., P'adua, M., & Moreira, A. C. (2023). Leadership Styles and Innovation Management: What Is the Role of Human Capital? *Administrative Sciences*.
- Fabio, A. Di, Bonfiglio, A., Palazzeschi, L., Gori, A., & Svicher, A. (2023). Human Capital Sustainability Leadership: From Personality Traits to Positive Relational Management. *Frontiers in Psychology*.
- Jean. (2024). *STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: DRIVING ORGANIZATIONAL SUCCESS THROUGH TALENT*.
- Negt, P., & Haunschild, A. (2025). Exploring the gap between research and practice in human resource management (HRM): a scoping review and agenda for future research. In *Management Review Quarterly* (Vol. 75, Nomor 1). Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/s11301-023-00397-7>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *Bmj*, 372. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Sukmo Hadi Nugroho. (2022). The role of human resources management in organizational perspective. *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 10(3), 012–018. <https://doi.org/10.30574/gjeta.2022.10.3.0040>
- Tuli, F. A., Sachani, D. K., & Vennapusa, S. C. R. (2024). The Role of HR Analytics in Strategic Decision Making: Leveraging Data for Talent Management. *Asian Business Review*, 14(1), 31–42. <https://doi.org/10.18034/abr.v14i1.722>
- Windlinger, L., & Gerber, M. (2023). Functions and Relevance of Spatial Co-presence: Lessons Learned from the COVID-19 Pandemic for Evidence-based Workplace and Human Capital Management. *Frontiers in Built Environment*.