

ANALISIS FUNGSI UTAMA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI

Agung Putra Hermawan¹, Jhon Very²
^{1,2}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Info Artikel

Sejarah artikel:

Received: 21 Nov 2025
Revised: 20 Des 2026
Accepted: 20 Jan 2026
Published: 25 Feb 2026

Kata kunci:

*HR planning,
workforce optimization,
human capital strategy,*

ABSTRAK

Penelitian ini menelaah kontribusi fungsi utama manajemen sumber daya manusia—HR planning, workforce optimization, dan human capital strategy—dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui pendekatan tinjauan literatur sistematis. Dengan mengacu pada metode PRISMA, penelitian ini mengevaluasi enam artikel terindeks Scopus (Q1–Q4) yang terbit antara 2023 hingga 2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa kualitas modal manusia, kepemimpinan yang adaptif, dan optimalisasi tenaga kerja merupakan fondasi penting bagi organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis. Kajian juga menegaskan bahwa sinergi antartim serta pemanfaatan teknologi analitik dapat memperkuat efektivitas perencanaan SDM dan pelaksanaan strategi keberlanjutan. Selain itu, jejaring profesional terbukti mendukung aliansi strategis dan pembelajaran lintas organisasi. Secara keseluruhan, penelitian ini menekankan bahwa pengelolaan SDM yang terintegrasi dan berbasis data mampu mendorong keunggulan kompetitif serta memastikan keberlanjutan organisasi.

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



Penulis yang sesuai:

Agung Putra Hermawan
Departemen ekonomi, Fakultas ekonomi dan bisnis
Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, indonesia
Email: agung.p.hermawan76@gmail.com

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang cepat, persaingan global, dan tekanan untuk meningkatkan efektivitas operasional menuntut organisasi untuk mengelola sumber daya manusianya secara lebih strategis. Berbagai studi menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terintegrasi dengan strategi bisnis mampu meningkatkan produktivitas, retensi, dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi. Penelitian (Shankari & Others, 2024) menegaskan bahwa praktik MSDM yang selaras dengan tujuan organisasi berkontribusi signifikan terhadap pertumbuhan berkelanjutan dan keunggulan bersaing.

Dalam perkembangannya, MSDM tidak lagi dipandang hanya sebagai fungsi administratif, tetapi sebagai mitra strategis yang mengelola *human capital* sebagai aset utama organisasi. Tinjauan sistematis terbaru menunjukkan hubungan yang konsisten dan bermakna antara kualitas modal manusia, praktik MSDM, dan kinerja finansial maupun operasional perusahaan; investasi pada pengembangan kompetensi, pelatihan, dan sistem kerja berperforma tinggi terbukti memperkuat daya saing organisasi. Hal ini ditegaskan dalam kajian mengenai hubungan human capital dan firm performance yang menemukan bukti kuat bahwa modal manusia yang dikelola secara strategis

memberi kontribusi langsung pada kinerja organisasi. Temuan serupa juga muncul dalam studi yang memotret peran kebijakan MSDM efektif dalam meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kepuasan pelanggan (Team, 2024).

Di tengah tuntutan efisiensi dan fleksibilitas tenaga kerja, perhatian terhadap fungsi utama MSDM seperti *HR planning*, *workforce optimization*, dan *human capital strategy* menjadi semakin krusial. Perencanaan SDM (*HR planning*) membantu organisasi memprediksi kebutuhan tenaga kerja masa depan dan memastikan ketersediaan kompetensi yang tepat, sementara *workforce optimization* berfokus pada penempatan, pemanfaatan, dan pengembangan karyawan secara optimal agar kinerja individu dan tim dapat dimaksimalkan. Penelitian tentang manajemen modal manusia menunjukkan bahwa aspek-aspek seperti akses pengetahuan, kapasitas belajar, *workforce optimization*, praktik kepemimpinan, dan pengembangan karier memiliki hubungan positif dengan kinerja kerja karyawan. Di sisi lain, studi tentang optimasi sumber daya manusia di perusahaan swasta menegaskan bahwa pengembangan kompetensi dan keahlian karyawan secara berkelanjutan merupakan investasi jangka panjang untuk menjaga stabilitas dan kinerja organisasi (Astri, 2022).

Perkembangan teknologi analitik dan digitalisasi semakin memperkuat pentingnya fungsi-fungsi utama MSDM tersebut. Pemanfaatan *Human Resource Analytics* memungkinkan organisasi melakukan *HR planning* yang lebih akurat, mengoptimalkan tenaga kerja (*workforce optimization*), sekaligus menyusun *human capital strategy* berbasis data untuk mendukung keberlanjutan organisasi. Analitik SDM digunakan untuk memprediksi kebutuhan talenta, merencanakan suksesi, dan mengarahkan program pengembangan agar selaras dengan tujuan strategis organisasi. Selain itu, panduan praktis global menekankan bahwa fungsi HR masa kini perlu bergeser dari peran administratif menuju perancang pengalaman kerja dan penggerak transformasi organisasi melalui pemanfaatan data dan teknologi (Elugbaju, 2024). Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan akan analisis yang lebih komprehensif mengenai bagaimana fungsi utama MSDM—melalui *HR planning*, *workforce optimization*, dan *human capital strategy*—secara konkret berkontribusi dalam meningkatkan kinerja organisasi. Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini mengangkat judul “Analisis Fungsi Utama Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi”

TINJAUAN LITERATUR

HR Planning

Perencanaan Sumber Daya Manusia (*HR Planning*) adalah proses strategis yang dilakukan organisasi untuk memastikan bahwa mereka memiliki jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat, dengan kemampuan yang sesuai, pada waktu yang tepat agar dapat memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan masa depan, serta meminimalkan kelebihan atau kekurangan tenaga kerja (Katagi, 2023).

Workforce Optimization

Workforce Optimization adalah proses dan pendekatan yang dilakukan organisasi untuk memaksimalkan efektivitas dan efisiensi tenaga kerjanya — termasuk penempatan tenaga kerja yang tepat di posisi yang tepat, pemanfaatan kompetensi, pengelolaan produktivitas, penggunaan teknologi data/analitik untuk mendukung keputusan tenaga kerja — dengan tujuan memperoleh keseimbangan antara performa optimal dan penggunaan sumber daya manusia secara berkelanjutan (Ayanponle et al., 2022).

Human Capital Strategy

Strategi Modal Manusia (*Human Capital Strategy*) adalah pendekatan strategis organisasi yang menempatkan karyawan bukan hanya sebagai biaya atau sumber daya tetapi sebagai aset utama (*human capital*) yang dapat dikembangkan, diinvestasikan, dan dioptimalkan untuk menciptakan keunggulan kompetitif jangka panjang. Strategi ini mencakup pengelolaan dan pengembangan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta komitmen karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan organisasi (Murdiono & Sudiarditha, 2024).

METODE

Penelitian ini merupakan kajian literatur sistematis yang berfokus pada isu *HR planning*, *workforce optimization*, sinergi tim, serta program *human capital strategy*. Proses kajian dilakukan dengan menggunakan metode *Systematic literature Review* (SLR) dan disusun sesuai dengan kerangka kerja PRISMA sebagai standar pelaporan untuk tinjauan serta meta analisis sistematis.

Secara metodologis, penelitian ini meliputi beberapa tahapan berikut:

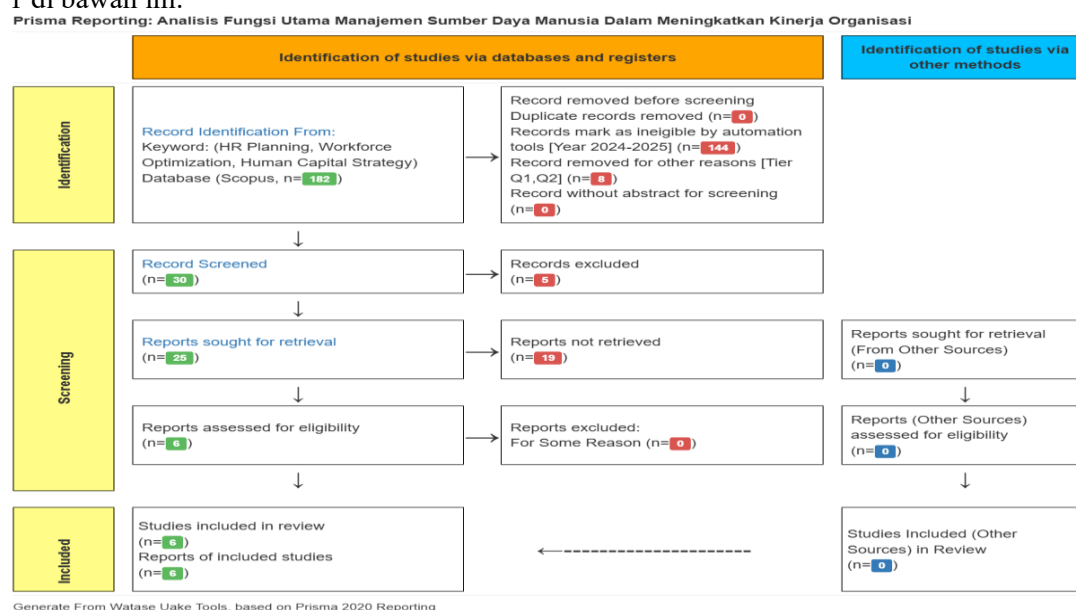
1. Identifikasi konsep utama dan strategi pencarian, yakni merumuskan istilah kunci dan metode penelusuran efektif untuk memperoleh literatur relevan dari basis data Scopus dengan klasifikasi jurnal pada kuartil Q1 hingga Q4.
2. Seleksi studi sesuai kriteria PRISMA, yaitu melakukan penyaringan artikel berdasarkan standar inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan.
3. Ekstraksi informasi penting, termasuk data mengenai penulis, tahun terbit, pendekatan metodologis, serta temuan utama dari penelitian yang dipilih.
4. Penilaian kualitas studi, dengan meninjau kelayakan metodologis dan kontribusi umum masing-masing artikel menggunakan pedoman evaluasi yang terukur.
5. Sintesis hasil penelitian, dengan menyajikan ringkasan naratif maupun deskriptif dari temuan-temuan utama yang terkandung dalam literatur yang telah diinklusi.

Melalui prosedur ini, kajian literatur dapat dilakukan secara menyeluruh, transparan, dan sistematis sehingga mampu mengintegrasikan bukti-bukti empiris terkait *HR planning*, *workforce optimization*, sinergi tim, serta program *human capital strategy*. Penerapan metode PRISMA memberikan kejelasan dan struktur dalam menyajikan alur maupun hasil tinjauan literatur (Page et al., 2021).

Dalam pengumpulan referensi, penelitian ini memanfaatkan aplikasi Watase UAKE, sebuah perangkat pencarian literatur yang terhubung dengan API Scopus, sehingga memastikan hasil penelusuran berasal dari sumber akademis bereputasi dan termasuk kategori jurnal Q1-Q4. Melalui proses tersebut, teridentifikasi sebanyak 6 artikel yang relevan dengan rentang publikasi 2023 hingga 2025, yang selanjutnya menjadi dasar dalam analisis topik penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan dari pengkajian literatur dengan metode Watase UAKE diperlihatkan pada gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1 Ouput Watase UAKE (Metode Prisma)

(Sumber: diolah sendiri 2025)

Dari gambar sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa ada 182 artikel yang berkaitan dengan topik penelitian ini, yang mencakup istilah *HR planning*, *workforce optimization*, sinergi tim, serta program *human capital strategy*. Artikel-artikel tersebut berasal dari Scopus dengan kuartil dari Q1 hingga Q4. Namun, dari 182 artikel yang dipilih, hanya 25 dari 30 artikel memenuhi syarat yang ditetapkan, yaitu berasal dari Scopus Q1 hingga Q4. Dari 30 artikel yang dianggap relevan dan diterima, 6 dievaluasi setelah penilaian, sehingga total artikel yang dibahas dalam penelitian ini menjadi 6.

Tabel 1
Hasil pencarian untuk artikel yang memenuhi persyaratan

No	Authors/Years	Title	Journal	Citation	Journal Rank	Method
1	(Amores-Salvador et al., 2025)	Exploring the Human Face of Engaged Environmental Strategies: The Role of Chief Executive Officer and Human Capital in Peruvian Firms	Business Strategy & Development	1	Q1	menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei pada perusahaan-perusahaan di Peru dan menemukan bahwa orientasi keberlanjutan yang dimiliki CEO serta kualitas human capital secara signifikan meningkatkan efektivitas strategi lingkungan perusahaan. Kemampuan kepemimpinan yang kuat dan kompetensi karyawan terbukti menjadi kombinasi penting dalam mendorong strategi lingkungan yang lebih berkelanjutan
2	(Chihaya & Hedberg, 2025)	The Transferability of Human Capital and Migrant Incorporation Strategies in the Swedish Labor Market: A Sequence Analysis	International Migration Review	1	Q1	menggunakan sequence analysis berbasis data longitudinal untuk menganalisis transferabilitas human capital migran di pasar kerja Swedia. Hasilnya menunjukkan bahwa pengakuan keterampilan migran sangat dipengaruhi oleh kebijakan integrasi dan struktur pasar kerja, di mana migran terampil memiliki peluang integrasi yang lebih baik, sementara hambatan institusional menurunkan efektivitas human capital mereka
3	(Mariappanadar, 2025)	Human Capital to Implement Corporate Sustainability Business Strategies for Common Good	Sustainability	2	Q1	melalui pendekatan konseptual dan telaah literatur menegaskan bahwa human capital merupakan elemen utama dalam implementasi strategi keberlanjutan perusahaan. Pengembangan kompetensi karyawan tidak hanya mendukung pencapaian tujuan keberlanjutan, tetapi juga menghasilkan manfaat sosial yang lebih luas bagi pemangku kepentingan
4	(Whelan et al., 2024)	The Evaluation of Health, Disability and Aged Care-Sector Engagement with Resources	BMC Health Services Research	0	Q1	yang melibatkan wawancara mendalam pada sektor kesehatan, disabilitas, dan aged-care menemukan bahwa sumber daya pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan

		Designed to Support Optimisation of the Allied Health Assistant Workforce: A Qualitative Study				kesiapan tenaga asisten kesehatan. Namun, pelaksanaannya masih menghadapi kendala berupa kurangnya dukungan struktural sehingga dibutuhkan integrasi yang lebih kuat antara kebijakan organisasi dan sistem pelatihan.
5	(Mu & Nie, 2024)	Research on the Evaluation and Enhancement Strategies of College Students' Health Human Capital in Healthy Hunan under the Background of Big Data	Applied Mathematics and Nonlinear Sciences	4	Q1	menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis big data untuk mengevaluasi human capital kesehatan mahasiswa. Studi ini menunjukkan bahwa kondisi kesehatan mahasiswa memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas akademik dan bahwa teknologi big data dapat memetakan risiko kesehatan dengan lebih akurat, sehingga strategi peningkatan kesehatan harus melibatkan dukungan digital dan sistem kampus sehat
6	(Matei et al., 2024)	Financial Perspectives on Human Capital: Building Sustainable HR Strategies	Sustainability	4	Q1	melalui analisis kuantitatif dan tinjauan literatur menyimpulkan bahwa investasi dalam human capital memiliki dampak positif terhadap profitabilitas dan keberlanjutan organisasi. Strategi SDM yang terintegrasi dengan perencanaan keuangan dan pengembangan kompetensi karyawan menjadi kunci untuk membangun keunggulan kompetitif jangka panjang

(Sumber: Diolah: 2025)

Berbagai penelitian yang dikaji menunjukkan bahwa human capital memiliki posisi strategis dalam meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi di berbagai sektor. Kompetensi karyawan, kualitas kepemimpinan, serta kemampuan adaptasi dan integrasi tenaga kerja terbukti menjadi faktor kunci yang menentukan efektivitas strategi organisasi, baik dalam konteks keberlanjutan perusahaan, pasar kerja, pelayanan kesehatan, maupun pendidikan. Human capital tidak hanya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efektivitas operasional, tetapi juga berperan penting dalam mendorong keunggulan bersaing yang berkelanjutan dan memberikan dampak sosial yang lebih luas bagi pemangku kepentingan.

Secara keseluruhan, temuan dari berbagai studi tersebut menegaskan bahwa investasi pada human capital—melalui pengembangan kompetensi, penyediaan pelatihan yang relevan, integrasi kebijakan organisasi, serta pemanfaatan teknologi—merupakan elemen fundamental dalam membangun strategi organisasi yang adaptif dan berorientasi masa depan. Optimalisasi tenaga kerja hanya dapat tercapai bila kebijakan, struktur organisasi, dan dukungan teknologi berjalan selaras. Dengan demikian, pengelolaan human capital yang sistematis dan berbasis kebutuhan jangka panjang menjadi prasyarat penting bagi organisasi untuk mampu bertahan dan tumbuh dalam lingkungan yang dinamis dan penuh tantangan.

DISKUSI

Hasil sintesis literatur memperlihatkan bahwa setiap fungsi inti MSDM berperan saling melengkapi dalam menciptakan fondasi organisasi yang adaptif. HR planning menjadi elemen penting untuk memetakan kebutuhan kompetensi di masa depan, sedangkan workforce optimization berkontribusi dalam memastikan tenaga kerja dapat dimanfaatkan secara strategis sesuai tuntutan

operasional. Di sisi lain, human capital strategy memperkuat arah pengembangan SDM agar selaras dengan visi jangka panjang organisasi. Integrasi ketiga fungsi tersebut terbukti tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga memperkuat ketahanan organisasi dalam menghadapi perubahan eksternal.

Selain itu, berbagai studi menekankan bahwa keberhasilan pengelolaan SDM bergantung pada dukungan teknologi dan struktur organisasi yang memadai. Analitik SDM, misalnya, membantu organisasi memperkirakan kebutuhan talenta, merancang suksesi, dan meningkatkan efektivitas kebijakan pengembangan. Studi-studi terbaru juga menunjukkan bahwa modal manusia tidak hanya menghasilkan nilai ekonomi, tetapi juga nilai sosial, terutama ketika strategi SDM diarahkan untuk mendukung keberlanjutan dan kesejahteraan pemangku kepentingan. Dengan demikian, MSDM berperan penting sebagai mediator antara kebutuhan organisasi dan dinamika lingkungan strategis.

KESIMPULAN

Kajian ini menyimpulkan bahwa HR planning, workforce optimization, dan human capital strategy merupakan pilar utama yang menentukan kecakapan organisasi dalam beradaptasi dan mempertahankan daya saing. Ketiga fungsi ini berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas kinerja, baik melalui pemanfaatan kompetensi karyawan, peningkatan kepemimpinan, maupun sinergi antartim. Modal manusia terbukti menjadi aset strategis yang memengaruhi efektivitas operasional secara langsung.

Secara komprehensif, penelitian ini menegaskan bahwa organisasi yang mengintegrasikan pengelolaan SDM secara sistematis dan memanfaatkan teknologi analitik dalam proses pengambilan keputusan cenderung memiliki keunggulan berkelanjutan. Investasi pada pengembangan kompetensi dan penyelarasan strategi SDM dengan tujuan jangka panjang organisasi menjadi prasyarat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, adaptif, dan berorientasi masa depan.

BATASAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya mengkaji enam artikel yang dipilih melalui metode PRISMA dan dibatasi pada jurnal terindeks Scopus dengan rentang publikasi 2023–2025. Fokus kajian yang bergantung pada literatur sekunder menyebabkan hasil analisis sangat dipengaruhi oleh kualitas metodologis studi sebelumnya. Selain itu, penelitian ini tidak melakukan verifikasi empiris sehingga generalisasi temuan perlu dilakukan dengan hati-hati. Kajian selanjutnya disarankan untuk melibatkan data primer agar analisis hubungan antara HR planning, workforce optimization, dan human capital strategy dapat diuji secara lebih mendalam.

REFERENSI

- Amores-Salvador, J., Balarezo-Nuñez, R. M., Martín-de Castro, G., & González-Zubieta, C. (2025). Exploring the Human Face of Engaged Environmental Strategies: The Role of Chief Executive Officer and Human Capital in Peruvian Firms. *Business Strategy & Development*.
- Astri, et al. (2022). Aspects of Human Capital Management and Employee Job Performance. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. <https://ejournal.unair.ac.id/JMTT/article/download/37616/22252/191622>
- Ayanponle, L., Okatta, C. G., & Ajiga, D. (2022). *AI-powered HR analytics : Transforming workforce optimization and decision- making*.
- Chihaya, G. K., & Hedberg, C. (2025). The Transferability of Human Capital and Migrant Incorporation Strategies in the Swedish Labor Market: A Sequence Analysis. *International Migration Review*.
- Elugbaju, W. (2024). Human Resource Analytics as a Strategic Tool for Workforce Planning and Succession Management. *ResearchGate Publication*. https://www.researchgate.net/profile/Wande-Elugbaju/publication/387222842_Human_Resource_Analytics_as_a_Strategic_Tool_for_Workforce_Planning_and_Succession_Management/links/6764752e117f340ec3cd9055/Human-Resource-Analytics-as-a-Strategic-Tool-for-Workforce-Planning-and-Succession-Management.pdf

- Katagi, K. (2023). *How Planning Important in Human Resource Management*. 5(5), 2–3.
- Mariappanadar, S. (2025). Human Capital to Implement Corporate Sustainability Business Strategies for Common Good. *Sustainability*.
- Matei, M.-C., Abrudan, L.-C., & Abrudan, M.-M. (2024). Financial Perspectives on Human Capital: Building Sustainable HR Strategies. *Sustainability*.
- Mu, H., & Nie, H. (2024). Research on the Evaluation and Enhancement Strategies of College Students' Health Human Capital in Healthy Hunan under the Background of Big Data. *Applied Mathematics and Nonlinear Sciences*.
- Murdiono, J., & Sudiarditha, I. K. R. (2024). *Human Capital Strategy In Improving The Quality Of Human Resources : A Systematic Literature Review*. 3(1), 136–146.
- 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>
- Shankari, C., & Others. (2024). Impact of Strategic Human Resource Management on Sustainable Organizational Growth. *International Journal of Creative Research Thoughts*, 12(9). <https://ijcrt.org/papers/IJCRT2412950.pdf>
- Team, S. B. S. O. R. (2024). Revisiting Human Capital and Firm Performance. *Saïd Business School Working Paper*. https://www.sbs.ox.ac.uk/sites/default/files/2024-10/Revisiting_Human_Capital_and_Firm_Performance.pdf
- Whelan, L., McLean, S., Edwards, A., Huglin, J., & Farlie, M. K. (2024). The Evaluation of Health, Disability and Aged Care-Sector Engagement with Resources Designed to Support Optimisation of the Allied Health Assistant Workforce: A Qualitative Study. *BMC Health Services Research*.