



FOKUS

JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS

Nomor 1 Volume 8

ISSN: 2686-1666 (Online) 2656-3576 (Cetak)

The article is published at <https://jurnal.uic.ac.id/fokus>

OPEN  ACCESS



Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Literatur terhadap Konsep, Fungsi, dan Perkembangannya

**Syahiruddin¹, Muh Rusdy Parman², A. Nasir Biasane³, Clara Tiwow⁴
Gemala Paramita⁵, Ernawati⁶, Nurul Musqori⁷**

Syahiruddin¹ (FISEP, UIC, Jakarta, Indonesia)

Muh Rusdy Parman² (FISEP, UIC, Jakarta, Indonesia)

A. Nasir Biasane³ (FISEP, UIC, Jakarta, Indonesia)

Clara Tiwow⁴ (FISEP, UIC, Jakarta, Indonesia)

Gemala Paramita⁵ (FISEP, UIC, Jakarta, Indonesia)

Ernawati⁶ (FISEP, UIC, Jakarta, Indonesia)

Nurul Musqori⁷ (FISEP, UIC, Jakarta, Indonesia)

Correspondent Email: Syahiruddinrepublikindonesia@gmail.com

Abstrak

Penelitian, metode yang digunakan, dan hasil penelitian. Tekanan penulisan abstrak terutama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi di tengah dinamika perubahan lingkungan kerja, kemajuan teknologi, dan tuntutan keberlanjutan. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif konsep, fungsi, dan perkembangan MSDM berdasarkan tinjauan literatur terkini. Metode yang digunakan adalah studi literatur dengan menelaah berbagai sumber ilmiah berupa jurnal nasional dan internasional yang relevan dengan topik MSDM, termasuk isu pengembangan sumber daya manusia, budaya organisasi, digitalisasi, dan praktik *Green Human Resource Management*. Hasil kajian menunjukkan bahwa MSDM merupakan pendekatan terintegrasi yang memandang sumber daya manusia sebagai aset strategis organisasi, tidak hanya dalam aspek administratif, tetapi juga dalam pengembangan kompetensi, peningkatan kinerja, dan penciptaan keberlanjutan organisasi. Fungsi-fungsi MSDM seperti perencanaan, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, serta kompensasi saling berkaitan dan berkontribusi terhadap kinerja individu dan organisasi. Selain itu, perkembangan MSDM mengarah pada pendekatan yang lebih strategis dan adaptif melalui penerapan Strategic Human Resource Management, Digital Human Resource Management, serta praktik berorientasi lingkungan. MSDM perlu terus dikembangkan sebagai elemen kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan kesiapan organisasi dalam menghadapi tantangan masa depan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi dan Konsep MSDM, Perkembangan MSDM

Abstract

Human Resource Management (HRM) plays a strategic role in supporting the achievement of organizational goals amid dynamic changes in the work environment, technological advancements, and sustainability demands. This article aims to comprehensively review the concepts, functions, and developments of HRM based on recent literature. The method employed is a literature review by examining various relevant national and international scholarly sources, including issues of human resource development, organizational culture, digitalization, and green human resource

management practices. The findings indicate that HRM is an integrated approach that views human resources as strategic organizational assets, not only in administrative aspects but also in competency development, performance improvement, and organizational sustainability. HRM functions such as planning, recruitment, training and development, performance appraisal, and compensation are interrelated and contribute to individual and organizational performance. Furthermore, the development of HRM has shifted toward more strategic and adaptive approaches through the implementation of Strategic Human Resource Management, Digital Human Resource Management, and environmentally oriented practices. HRM needs to be continuously developed as a key element in creating sustainable competitive advantage and ensuring organizational readiness to face future challenges.

Keywords: Human Resource Management, HRM functions, HRM development

Accepted Date: 30 December 2025

Publish Date: 2 Februari 2026

Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu elemen fundamental dalam keberlangsungan dan keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun privat. Dalam konteks organisasi modern, sumber daya manusia tidak lagi dipandang semata sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset strategis yang berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Literatur manajemen menegaskan bahwa kualitas sumber daya manusia sangat menentukan efektivitas, efisiensi, serta daya saing organisasi di tengah dinamika lingkungan yang terus berubah. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia secara sistematis dan berkelanjutan menjadi kebutuhan yang tidak dapat diabaikan. Secara konseptual, MSDM mencakup serangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, hingga pemberhentian tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Berbagai ahli mengemukakan definisi dan pendekatan yang beragam terhadap MSDM, namun pada prinsipnya menekankan pada upaya mengelola hubungan kerja secara adil, produktif, dan berorientasi pada pengembangan potensi manusia. Selain itu, fungsi-fungsi MSDM seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi menjadi instrumen penting dalam membentuk kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Seiring dengan perkembangan zaman, konsep dan praktik MSDM mengalami transformasi yang signifikan, terutama dipengaruhi oleh globalisasi, kemajuan teknologi, serta perubahan karakteristik tenaga kerja. Perkembangan tersebut mendorong pergeseran paradigma dari pendekatan administratif menuju pendekatan strategis yang menempatkan MSDM sebagai mitra strategis dalam pengambilan keputusan organisasi. Berbagai kajian literatur menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mengadaptasi praktik MSDM secara inovatif dan responsif terhadap perubahan lingkungan memiliki peluang lebih besar untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Tinjauan literatur mengenai konsep, fungsi, dan perkembangan MSDM menjadi penting untuk memberikan pemahaman komprehensif serta landasan teoretis bagi pengembangan praktik MSDM di masa depan walaupun manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi isu strategis dalam organisasi seiring dengan meningkatnya kompleksitas tantangan global, perkembangan teknologi, dan perubahan pola kerja. Berbagai laporan internasional menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penentu utama daya saing organisasi dan negara. Misalnya, sejumlah kajian global menegaskan bahwa organisasi yang mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya secara efektif memiliki tingkat produktivitas dan keberlanjutan

yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang masih menerapkan pendekatan administratif semata. Data ketenagakerjaan juga menunjukkan bahwa peningkatan jumlah angkatan kerja tidak selalu diikuti oleh peningkatan kualitas kompetensi, sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang sistematis menjadi kebutuhan mendesak. Secara signifikan, baik dari sisi konsep, fungsi, maupun pendekatan pengelolaannya. Berbagai studi menunjukkan adanya pergeseran peran MSDM dari fungsi pendukung menuju fungsi strategis yang terlibat langsung dalam perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan organisasi. Dibeberapa literatur menyebutkan bahwa praktik MSDM yang terintegrasi meliputi perencanaan SDM, rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, dan sistem penilaian kinerja berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, tinjauan literatur terhadap konsep, fungsi, dan perkembangan MSDM menjadi penting untuk memberikan pemahaman komprehensif mengenai peran strategis MSDM dalam menjawab tantangan organisasi di era perubahan yang cepat.

Tinjauan Literatur

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menunjukkan bahwa konsep MSDM berkembang seiring dengan perubahan paradigma organisasi dan lingkungan kerja. Literatur klasik memandang MSDM sebagai fungsi administratif yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja, seperti pengupahan, pencatatan kepegawaian, dan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan. Namun, dalam perkembangan selanjutnya, para ahli mulai menekankan bahwa MSDM merupakan proses strategis yang bertujuan untuk menyelaraskan kepentingan individu dengan tujuan organisasi. Perbedaan perspektif dalam literatur ini memperkaya pemahaman mengenai MSDM sebagai disiplin ilmu yang bersifat multidimensional, mencakup aspek manajerial, psikologis, sosial, dan strategis.

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada konsep dan praktik yang melibatkan pengelolaan, pengembangan, dan pemanfaatan tenaga kerja dalam sebuah organisasi (Marthalia 2022). Dalam koseptualisasi SDM, tenaga kerja dianggap sebagai aset berharga yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi (Alkhodary 2023). Definisi konsep SDM mencakup berbagai aktivitas seperti rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, dan pengembangan karier, yang bertujuan untuk memaksimalkan potensi individu dan kelompok (Kareem and Hussein 2019). Pengertian SDM mencakup tidak hanya aspek administratif dan operasional, tetapi juga pendekatan strategis yang berorientasi pada pengembangan keterampilan, kesejahteraan, dan motivasi karyawan (Alkhodary 2023). Pemahaman tentang SDM melibatkan pengakuan terhadap pentingnya investasi dalam pengembangan kapasitas manusia untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing organisasi di pasar yang terus berubah (Susano, Subiantoro, and Meirinaldi 2023). Sumber Daya Manusia (SDM) melibatkan berbagai variabel dan unsur-unsur yang berperan penting dalam pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi (Kumar and Singh 2013). Variabel utama SDM mencakup rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan manajemen kinerja. Unsur-unsur penting dari SDM meliputi kebijakan SDM, sistem manajemen kinerja, dan program pengembangan karier (Arokiasamy et al. 2023). Ciri-ciri utama SDM termasuk fokus pada pengembangan keterampilan, perencanaan karier, dan kesejahteraan karyawan. Bentuk-bentuk SDM bisa berbeda-beda, seperti manajemen SDM strategis, manajemen talenta, dan pengembangan organisasi (Kosasih et al. 2024). Indikator keberhasilan SDM meliputi tingkat retensi

karyawan, kepuasan kerja, dan peningkatan keterampilan serta produktivitas (Rana and Singh 2024). Kasus terkait SDM seringkali melibatkan implementasi sistem HRIS (Human Resource Information System), pengembangan program pelatihan berbasis teknologi, dan strategi pengelolaan perubahan untuk memastikan adaptasi karyawan terhadap perubahan organisasi dan industry (Mizrak 2023).

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam kajian mengenai fungsi MSDM, literatur secara konsisten mengidentifikasi sejumlah fungsi utama yang menjadi inti pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi. Fungsi-fungsi tersebut meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pengelolaan hubungan kerja. Berbagai studi empiris yang dikaji dalam literatur menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan fungsi-fungsi MSDM memiliki korelasi yang kuat dengan peningkatan kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Dibeberapa literatur menegaskan bahwa MSDM tidak hanya berperan sebagai fungsi pendukung, tetapi sebagai faktor kunci dalam penciptaan nilai organisasi. Menurut (Aditya, Haikal, and Putra 2024) bahwa strategi-strategi seperti rekrutmen dan seleksi global, pengembangan kompetensi melalui pelatihan berbasis teknologi, manajemen kinerja yang transparan, serta kebijakan retensi dan kepuasan karyawan yang proaktif sangat penting untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi selain itu Dibeberapa literatur kontemporer menyoroti perkembangan MSDM yang semakin dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, globalisasi, dan perubahan karakteristik angkatan kerja. Munculnya konsep seperti *Strategic Human Resource Management*, *Human Capital Management*, dan *Digital HR* mencerminkan upaya adaptasi MSDM terhadap tuntutan lingkungan yang dinamis. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mengintegrasikan inovasi teknologi dan pendekatan strategis dalam praktik MSDM cenderung lebih adaptif dan kompetitif. Menurut (Wulandami, Nazaruddin, and Situmorang 2023) Manajemen pada dasarnya merupakan kegiatan yang berkaitan dengan merencanakan, mengorganisasi, maupun mengendalikan sumber daya manusia dalam perusahaan. Tinjauan literatur ini menegaskan pentingnya memahami evolusi konsep, fungsi, dan perkembangan MSDM sebagai dasar teoretis dalam merancang kebijakan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan.

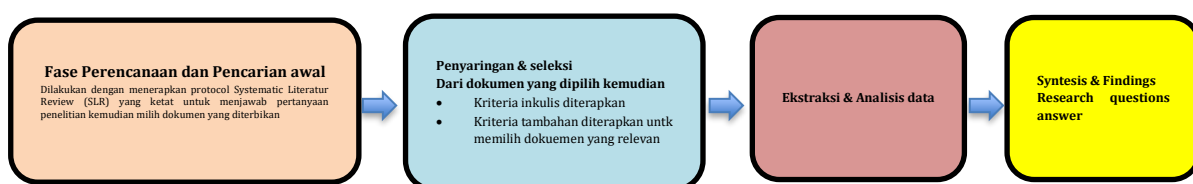
Perkembangan Sumber daya manusia

Perkembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses berkelanjutan yang mencerminkan upaya peningkatan kualitas individu agar mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan sosial, ekonomi, dan teknologi. Menurut (Hazni and Ali 2024) Bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh terhadap Kinerja, Manajemen Pengetahuan berpengaruh terhadap Kinerja; dan Produktivitas berpengaruh terhadap Kinerja. Dalam literatur manajemen, perkembangan SDM dipahami sebagai strategi organisasi untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Perkembangan ini menjadi semakin penting seiring dengan tuntutan organisasi yang menghadapi dinamika globalisasi dan persaingan yang semakin kompleks, sehingga

kualitas SDM menjadi faktor penentu keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. perkembangan SDM juga dipengaruhi oleh perubahan karakteristik tenaga kerja dan kemajuan teknologi informasi. Era digital mendorong organisasi untuk mengembangkan SDM yang tidak hanya unggul secara teknis, tetapi juga adaptif, inovatif, dan memiliki keterampilan interpersonal yang baik. Menurut (Sunarto 2020) Untuk memastikan daya saing dan keberhasilan, manajer organisasi perlu menerima inovasi sebagai elemen kunci organisasi. Berbagai kajian menunjukkan bahwa organisasi yang secara konsisten berinvestasi dalam pengembangan SDM cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan daya saing yang lebih tinggi. Dimana perkembangan SDM tidak hanya dipandang sebagai kebutuhan operasional, melainkan sebagai investasi strategis yang berkontribusi terhadap penciptaan nilai jangka panjang bagi organisasi dan masyarakat.

Metode Penelitian

Berdasarkan protokol *Systematic Literature Review* (SLR), penelitian ini dirancang untuk menjawab pertanyaan penelitian melalui identifikasi, evaluasi, dan sintesis literatur yang komprehensif dan terstruktur. Pendekatan literatur, pertama-tama, peneliti menentukan tujuan dari tinjauan tersebut, seperti mendapatkan gambaran umum tentang topik tertentu, mengidentifikasi celah penelitian, atau menganalisis perkembangan teori. (Afrina, Hak, and Putra 2024) Langkah berikutnya adalah melakukan pencarian literatur dengan memilih sumber yang relevan dari database akademik seperti Google Scholar, serta menggunakan kata kunci yang tepat untuk memperluas pencarian. Setelah itu, evaluasi dan seleksi sumber dengan menilai kualitas dan kredibilitas setiap sumber, serta relevansinya terhadap topik. Pengelompokan literatur penting dilakukan dengan mengelompokkan sumber berdasarkan tema, metodologi, atau temuan utama, dan menilai temuan dari setiap sumber untuk mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan. Dalam analisis dan sintesis, bandingkan hasil dari berbagai studi untuk membangun gambaran koheren tentang topik serta identifikasi tren dan celah penelitian



Hasil dan Pembahasan

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam literatur menunjukkan adanya pergeseran mendasar dari pendekatan administratif menuju pendekatan strategis. Literatur klasik menempatkan MSDM sebagai fungsi operasional yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja secara rutin, sedangkan literatur kontemporer memandang MSDM sebagai instrumen strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Perubahan ini menegaskan bahwa sumber daya manusia tidak hanya diperlakukan sebagai faktor produksi, tetapi sebagai aset utama yang memiliki nilai tambah dan potensi untuk dikembangkan. Dengan demikian, konsep MSDM dalam perspektif modern menekankan integrasi antara tujuan organisasi dan kebutuhan individu guna menciptakan kinerja yang berkelanjutan. Menurut (Sudiantini et al. 2023) bahwa sistem

rekrutmen, seleksi, pelatihan dan keterampilan berpengaruh signifikan terhadap keunggulan kompetitif perusahaan. Kemudian Menurut (Saifudin and Rindaningsih 2024) Sumber daya manusia di era disrupsi saat ini perlu memiliki keterampilan interpersonal yang baik agar mampu berinteraksi dengan semua pihak. Dari sisi fungsi, literatur secara konsisten menguraikan bahwa efektivitas MSDM sangat ditentukan oleh pelaksanaan fungsi-fungsi utamanya secara terencana dan terpadu. Fungsi perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, serta sistem kompensasi saling berkaitan dalam membentuk kualitas sumber daya manusia. Berbagai hasil penelitian yang dikaji menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mengelola fungsi MSDM secara sistematis cenderung memiliki tingkat produktivitas dan komitmen karyawan yang lebih tinggi. Hal ini memperkuat argumen dalam literatur bahwa fungsi MSDM tidak bersifat parsial, melainkan harus dipahami sebagai satu kesatuan proses manajerial yang berorientasi pada penciptaan nilai organisasi. Pengaruh praktek sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi serta sikap karyawan sebagai tujuan bidang penelitian yang menarik terutama dalam khususnya di negara maju (Aviantono 2022). Kemudian menurut (Pradana and Perkasa 2024) Salah satu pendekatan yang semakin ditekankan dalam manajemen SDM internasional adalah pengintegrasian Manajemen Pengetahuan atau *Knowledge Management*, yang memungkinkan perusahaan untuk mengumpulkan, menyimpan, membagikan, dan menggunakan pengetahuan secara efektif di seluruh organisasi. Perkembangan MSDM dalam literatur mengungkapkan bahwa dinamika lingkungan eksternal, seperti globalisasi, digitalisasi, dan perubahan pola kerja, mendorong transformasi praktik MSDM secara signifikan. Konsep-konsep baru seperti *Strategic Human Resource Management*, *Human Capital Development*, dan *Digital Human Resource Management* muncul sebagai respons terhadap tuntutan organisasi yang semakin kompleks. Literatur menegaskan bahwa kemampuan organisasi dalam mengadaptasi perkembangan tersebut menjadi faktor penentu keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, perkembangan MSDM tidak hanya dipahami sebagai perubahan teknis, tetapi sebagai evolusi strategis yang menuntut peran MSDM sebagai mitra utama dalam pengambilan keputusan organisasi.

Konsep, Fungsi, dan Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Dalam berbagai literatur menunjukkan bahwa MSDM merupakan pendekatan terintegrasi dalam mengelola individu sebagai aset strategis organisasi. Para ahli menekankan bahwa MSDM tidak hanya berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja secara administratif, tetapi juga mencakup upaya pengembangan potensi, peningkatan kompetensi, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam perspektif ini, MSDM dipahami sebagai proses berkelanjutan yang bertujuan menyelaraskan kepentingan organisasi dengan kebutuhan dan aspirasi sumber daya manusia, sehingga tercipta hubungan kerja yang produktif dan berkeadilan. Menurut penelitian (Masri, Rusdinal, and Gistituati 2023) Bahwa praktik manajemen sumber daya manusia harus fokus pada kebutuhan karyawan dan keluarganya dan tidak hanya pemenuhan peraturan hukum semata. Praktik manajemen sumber daya manusia juga harus fokus pada inisiatif tanggung jawab sosial, mengamati kepentingan peranan internal dan eksternal untuk efisiensi jangka pendek dan keberlanjutan jangka Panjang. Kemudian hasil penelitian (Dunir and Supeno 2023) dari 45 populasi dan 45 sampel. Data kemudian dianalisis statistik deskriptif, diikuti dengan analisis jalur, (Smart PLS). Terdapat uji outer model dan inner modal dalam analisis partial last squares (PLS), dan koefisien determinasi yang

mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 0,678% atau 0,695%. Hasil penelitian ini adalah: Strategi pengembangan SDM berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Komunikasi organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Strategi pengembangan SDM berpengaruh positif tidak signifikan terhadap budaya organisasi, Komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap budaya organisasi, Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Strategi pengembangan SDM berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi, dan Komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi. Hal tersebut Menurut (Setiawan and Ali 2023) bahwa adopsi teknologi, pengembangan karyawan, dan manajemen perubahan memiliki hubungan positif dengan praktik sumber daya manusia di masa depan. Selain itu Menurut (Innayah et al. 2024) pemahaman mendalam tentang manajemen SDM di era digital, menyoroti aspek penting seperti kompetensi SDM yang dibutuhkan dalam konteks teknologi maju, serta mengidentifikasi peluang dan tantangan yang terkait dengan manajemen SDM di era digital. Kemudian Menurut (Rizqi and Nabila 2022) Bahwa Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 2) Komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 3) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian Menurut (Muhadi and Efendy 2018) penyiapan sumber daya manusia sektor maritim, baik melalui lembaga formal maupun informal, perlu terus ditingkatkan secara kuantitatif di setiap daerah serta secara kualitatif dengan dukungan infrastruktur dan kemajuan teknologi yang memadai, agar kualitas sumber daya manusia maritim mampu bersaing dengan tenaga ahli dari berbagai negara, dan diperlukan untuk melihat praktik-praktik *green human resource management* yang dimana menunjukkan adanya kurangnya kesadaran di kalangan pelaku manufaktur mengenai efektivitas praktik GSCM eksternal dalam meningkatkan dimensi ekonomi dan sosial dari kinerja keberlanjutan, serta menegaskan perlunya perhatian yang lebih besar terhadap program pelatihan hijau (Zaid, Jaaron, and Bon 2018).

2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

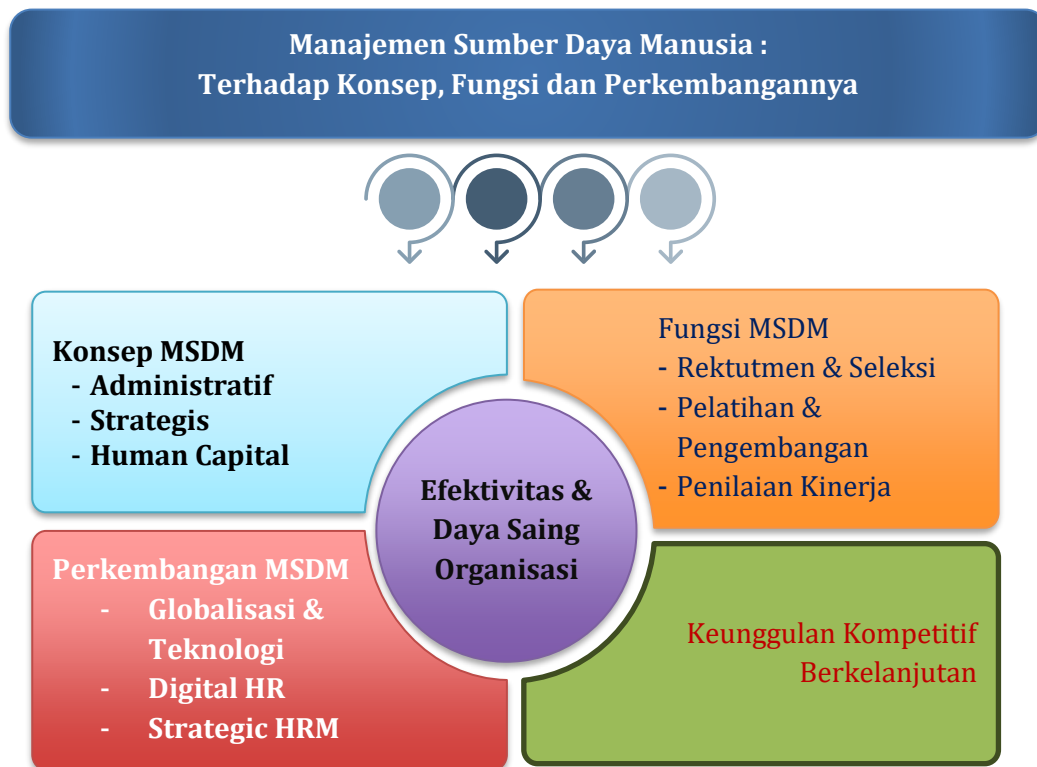
Fungsi-fungsi MSDM yang dibahas dalam literatur meliputi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, serta pengelolaan hubungan industrial serta aspek lainnya dalam MSDM. Literatur menegaskan bahwa keberhasilan MSDM sangat bergantung pada keterpaduan pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut. Pelaksanaan fungsi MSDM yang efektif terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja individu dan organisasi, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan. Menurut (Demetris et al. 2021) bahwa teknologi otomasi cerdas merupakan pendekatan baru dalam mengelola karyawan dan meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga menawarkan berbagai peluang bagi MSDM, namun juga menghadirkan tantangan yang signifikan, baik dari sisi teknologi maupun etika, dengan demikian fungsi-fungsi MSDM masih sangat dibutuhkan dalam setiap proses manajemen. Kemudian terdapat kebutuhan yang mendesak untuk mengembangkan instrumen pengukuran GHRM yang valid serta memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai implikasinya terhadap kinerja individu maupun organisasi (Tang et al. 2018). Fungsi MSDM tidak dapat dipandang sebagai aktivitas terpisah, melainkan sebagai sistem manajerial yang saling berkaitan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu investasi merupakan sebuah Keputusan yang penting dalam sumber daya manusia terlepas asset investasi yang apa yang akan diinvestasikan dimasa depan, Menurut (Premisari and Safaruddin 2022), bahwa keputusan investasi terjadi disebabkan karena investor memiliki *financial literacy* yang baik dan terdapat *overconfident* sebagai keyakinan yang mendorong individu dalam melakukan investasi. Menurut (Davidescu et al. 2020) Dalam menghadapi tantangan pekerjaan di masa depan, manajemen sumber daya manusia (MSDM) saat ini perlu didesain ulang, termasuk pengembangan jangka panjang, regenerasi, dan pembaruan sumber daya manusia, dengan beralih dari pendekatan yang bersifat mengonsumsi sumber daya manusia menuju pengembangan sumber daya manusia melalui pengintegrasian konsep keberlanjutan. Dan praktik Green human resource management (HRM) berpengaruh positif terhadap perilaku prolingkungan karyawan, dan modal psikologis prolingkungan terbukti memediasi hubungan tersebut. Selain itu, pengetahuan lingkungan karyawan memoderasi pengaruh praktik Green HRM terhadap perilaku prolingkungan karyawan (Saeed et al. 2018).

3. **Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Perkembangan MSDM dalam literatur menunjukkan adanya transformasi signifikan seiring dengan perubahan lingkungan organisasi yang semakin dinamis. Globalisasi, kemajuan teknologi informasi, dan perubahan karakteristik angkatan kerja mendorong lahirnya pendekatan MSDM yang lebih adaptif dan strategis. Konsep seperti *Strategic Human Resource Management* dan *Digital Human Resource Management* menegaskan peran MSDM sebagai mitra strategis dalam pengambilan keputusan organisasi. Selain itu terdapat masih banyak tantangan dalam MSDM diantaranya dalam penerapan akuntansi sumber daya manusia Paradigma akuntansi sumber daya manusia mencari solusi terhadap permasalahan yang berguna dalam menyediakan data yang diperlukan untuk memperoleh, mengembangkan, mengalokasikan, menyimpan, menggunakan, dan mengevaluasi sumber daya manusia suatu Perusahaan (Radiyah, Maisyarah, and Purba 2024). Kemudian Menurut (Anggun et al. 2024) bahwa pengelolaan SDM dapat berguna untuk menghadapi kemajuan teknologi. Melalui pengelolaan SDM, karyawan nantinya akan lebih siap untuk menghadapi perubahan akibat era society 5.0 serta dapat meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki. Tentunya peran perkembangan SDM sangat diperlukan Dimana Menurut (Haq and Roesminingsih 2024) Terdapat empat keterampilan dasar yang berkaitan dengan teori kepemimpinan situasional, yaitu *telling*, *selling*, *participating*, dan *delegating*. Keterampilan kepemimpinan tersebut mencakup kemampuan diagnostik, fleksibilitas, serta kemitraan dalam upaya mengoptimalkan langkah-langkah strategis pengembangan sumber daya manusia, yang meliputi pelatihan manajemen sekolah, pelatihan kinerja, pelatihan karier, dan pelatihan kesejahteraan. Selain itu Menurut (Soekiman 2024) bahwa manajemen sumber daya manusia strategis berpengaruh terhadap kinerja bisnis, dan dukungan kemampuan serta aktivitas pemasaran digital memperkuat pengaruh tersebut. Berdasarkan hal tersebut maka tentunya perkembangan MSDM masih sangat diperlukan dalam sebuah perubahan maupun pengembangan dimasa yang akan datang. Untuk itu proses menempatkan MSDM sebagai elemen kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan serta memastikan kesiapan organisasi dalam menghadapi tantangan masa depan sangat diperlukan sehingga dapat menjawab berbagai kebutuhan di MSDM.

Gambar 1
Konsep dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia



Kesimpulan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dipahami sebagai pendekatan strategis dan berkelanjutan dalam mengelola manusia sebagai aset utama organisasi. Literatur menunjukkan bahwa MSDM tidak lagi terbatas pada fungsi administratif, melainkan mencakup pengembangan kompetensi, peningkatan kesejahteraan, pembentukan budaya organisasi, serta penyesuaian terhadap tuntutan sosial dan keberlanjutan. Berbagai penelitian menegaskan bahwa faktor-faktor seperti budaya organisasi, komunikasi, motivasi, komitmen, dan pengembangan SDM memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. Praktik MSDM yang berorientasi pada keberlanjutan, termasuk green human resource management, terbukti mampu mendorong perilaku prolingkungan dan memperkuat kinerja jangka panjang organisasi. Perkembangan MSDM menunjukkan transformasi signifikan seiring dengan dinamika globalisasi, kemajuan teknologi, digitalisasi, dan perubahan karakteristik dunia kerja. Pendekatan seperti Strategic Human Resource Management dan Digital Human Resource Management menempatkan MSDM sebagai mitra strategis dalam pengambilan keputusan organisasi. Tantangan masa depan, termasuk era digital dan society 5.0, menuntut kesiapan SDM yang adaptif, kompeten, dan berdaya saing tinggi melalui kepemimpinan situasional, pelatihan berkelanjutan, serta integrasi teknologi dan keberlanjutan. Oleh karena itu, penguatan dan pengembangan MSDM secara komprehensif menjadi kebutuhan mendesak guna menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan serta memastikan kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan dan tantangan di masa yang akan datang.

Daftar Pustaka

- Aditya, Edryan, Maulana Haikal, and Rafli Darma Putra. 2024. "Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Manajemen SDM Di Era Global." *ELESTE: Economic Learning Experience & Social Thingking Education Journal* 4(2):151–59. doi: DOI : <https://doi.org/10.58890/eleste.v4i2.229>.
- Afrina, Cut, Nurul Hak, and Rona Putra. 2024. "Trend Library Cafe Dalam Pengembangan Tradisi Intelektual Masyarakat Aceh." *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi* 8(1):121–30. doi: 10.29240/tik.v.
- Alkhodary, Dina. 2023. "Integrating Sustainability Into Strategic Management: A Path Towards Long-Term Business Success." *International Journal of Professional Business Review* 8(4):1–32. doi: 10.26668/businessreview/2023.v8i4.1627.
- Anggun, Fitria, Tri Aulia, Janwaroh Hasbi Ansari, and Iriani Ismail. 2024. "Implementation of Human Resource Management to Face the Era Penerapan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Guna Menghadapi." 3(1):45–54.
- Arokiasamy, Lawrence, Takemi Fujikawa, Shishi Kumar Piaralal, and Thilageswary Arumugam. 2023. "Role of HRM Practices in Organization Performance: A Survey Approach." *International Journal of Sociotechnology and Knowledge Development* 16(1):1–32. doi: 10.4018/IJSKD.334555.
- Aviantono, Bambang. 2022. "Dampak Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Komitmen Organisasi." *Jurnal Cakrawala Ilmiah* 1(11):2689–2702.
- Davidescu, Adriana Anamaria, Simona-andreea Apostu, Andreea Paul, and Ionut Casuneanu. 2020. "Work Flexibility , Job Satisfaction , and Job Performance among Romanian Employees — Implications for Sustainable Human Resource Management." *MDPI*. doi: doi:10.3390/su12156086.
- Demetris, Vrontis, Christofi Michael, Pereira Vijay, Tarba Shlomo, Makrides Anna, and Trichina Eleni. 2021. "The International Journal of Human Resource Artificial Intelligence , Robotics , Advanced Technologies and Human Resource Management : A Systematic Review." *The International Journal of Human Resource Management* 0(0):1–30. doi: 10.1080/09585192.2020.1871398.
- Dunir, Muhammad, and Bambang Supeno. 2023. "Analisis Pengaruh Strategi Pengembangan Manajemen SDM Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT . Green Global Sarana Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening." *JMBT (Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan)* 5(1):41–49.
- Haq, Ahmad Matinul, and Erny Roesminingsih. 2024. "Situational Leadership Skills of Foundation Heads in Human Resource Development for Early Childhood Education." *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5:26–40. doi: <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v5i1.545> How.
- Hazni, Elvira, and Hapzi Ali. 2024. "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), Manajemen Pengetahuan Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Auditor." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 5(4):697–713. doi: DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i4>.
- Innayah, Desti, Syifa Regita Pasha, Naurah Naswa Alifia, Fakultas Ekonomi, and Universitas Pamulang. 2024. "Dampak Teknologi Dan Inovasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital." *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang* 2:439–45.
- Kareem, Mohanad Ali, and Ibrahim Jaafar Hussein. 2019. "The Impact of Human Resource Development on Employee Performance and Organizational Effectiveness."

- Management Dynamics in the Knowledge Economy* 7(3):307–22. doi: 10.25019/mdke/7.3.02.
- Kosasih, Ika Suhartanti Darmo, Zahara Tussoleha Rony, Endang Fatmawati, and Helmi Ali. 2024. "The Human Resources Competency Development As the Key To Organizational Success in Indonesia." *Revista de Gestao Social e Ambiental* 18(2):1–20. doi: 10.24857/RGSA.V18N2-123.
- Kumar, Arun, and Priyadarshani Singh. 2013. "Workforce Management Practices: Evolution through Ages." *International Journal of Human Resource Studies* 3(4):245. doi: 10.5296/ijhrs.v3i4.4786.
- Marthalia, Lia. 2022. "The Importance Of Human Resources (Hr) Management In Company." *Journal of World Science* 1(9):700–705. doi: 10.36418/jws.v1i9.89.
- Masri, Masri, Rusdinal Rusdinal, and Nurhizrah Gistituati. 2023. "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia." *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)* 8(4):342–46. doi: DOI: <https://doi.org/10.29210/30032793000> Contents.
- Mizrak, Filiz. 2023. "Use of Information Technologies in Strategic Human Resource Management." *Enhancing Employee Engagement and Productivity in the Post-Pandemic Multigenerational Workforce* (October):332–51. doi: 10.4018/978-1-6684-9172-0.ch017.
- Muhadi, and Hady Efendy. 2018. "The Strategy for Preparing Human Resources in Order to Make It as the Maritims of the World." 8(1):72–88. doi: 10.5296/ijhrs.v8i1.12060.
- Pradana, Aldi Wahyu, and Didin Hikmah Perkasa. 2024. "Manajemen Sdm Internasional: Mengelola Kekuatan Tenaga Kerja Global Dengan Knowledge Management." *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)* 4(2):97–105. doi: doi.org/10.59832/jpmk.v4i2.253.
- Premisari, Agustina Anasanti, and Edi Furwanto Safaruddin. 2022. "Strategi Manajemen SDM Pada Department Procurementwarehouse PT SEMEN Baturaja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." 1(1):19–30. doi: <https://doi.org/10.62668/jim.v1i01.273>.
- Radiyah, Fitra Tur, Renny Maisyarah, and Rahima Br Purba. 2024. "Application of Human Resources Accounting in the International World (Period 2019 to 2022) Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Di Internasional (Kurun Waktu 2019 Sampai Dengan 2022) Dunia." *Asian Journal of Management Analytics (AJMA)* 3(2):449–58. doi: DOI : <https://doi.org/10.55927/ajma.v3i2.8550>.
- Rana, Anika, and K. P. Singh. 2024. "The Significance of Job Satisfaction for Employee and Employer Performance." (March).
- Rizqi, Divya Syahtana, and Raudita Andra Nabila. 2022. "Determinasi Kinerja Karyawan : Sumber Daya Manusia , Komitmen Dan Motivasi Kerja (Literatur Review MSDM)." *JMPIS Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 3(2):500–508. doi: DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2>.
- Saeed, Bilal Bin, Bilal Afsar, Shakir Hafeez, Imran Khan, Muhammad Tahir, and Muhammad Asim Afridi. 2018. "Resource Management Practices Promoting Employee ' s Proenvironmental Behavior through Green Human Resource Management Practices." *Wileyonlinelibrary.Com/Journal/Csr* (April 2019). doi: 10.1002/csr.1694.
- Saifudin, Moh, and Ida Rindaningsih. 2024. "Ransformation Of Human Resource Management In Education In The Digital Era." 1(1):47–53.
- Setiawan, Jodi, and Hapzi Ali. 2023. "The Role of Technology Adoption , Employee Development , and Change Management in Shaping the Future of Human Resources Practices." *Dinasti Internasional Journal Of Management Science (DJMS)* 5(1):159–66. doi: DOI: <https://doi.org/10.31933/dijms.v5i1>.

- Soekiman, Susanto. 2024. "Strategic Human Resource Management in Digital Marketing and Business : Birds Eye from Indonesian Enterprise." *Journal of Infrastructure, Policy and Development* 8(6):1–22. doi: <https://doi.org/10.24294/jipd.v8i6.4242>.
- Sudiantini, Dian, Ihwandhiya Ihsan Ramadhan, Achmad Zidane, Dika Pangestu, and Atikah Mutiara Aden. 2023. "Kajian Literatur : Menyoal Peran Manajemen Sdm Dalam Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Keunggulan Kompetitif Perusahaan." *MUFAKAT: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi* Vol 1, No.
- Sunarto, Ading. 2020. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi* 4(2):397–407.
- Susano, Adhi, Heru Subiantoro, and Meirinaldi Meirinaldi. 2023. "HR Development Through Capacity Building To Increase Company Productivity." *Jurnal Indonesia Sosial Sains* 4(06):499–508. doi: 10.59141/jiss.v4i06.838.
- Tang, Guiyao, Yang Chen, Yuan Jiang, and Jin Jia. 2018. "Green Human Resource Management Practices : Scale Development and Validity." *Asia Pacific Journal of Human Resources* (555):31–55. doi: 10.1111/1744-7941.12147.
- Wulandami, Try, Nazaruddin, and Syafrizal Helmi Situmorang. 2023. "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN* 2(2).
- Zaid, Ahmed A., Ayham A. M. Jaaron, and Abdul Talib Bon. 2018. "The Impact of Green Human Resource Management and Green Supply Chain Management Practices on Sustainable Performance: An Empirical Study." *Journal of Cleaner Production* (August). doi: 10.1016/j.jclepro.2018.09.062.