



Manajemen Sumber Daya Manusia

Jhon Cena Limbong¹, Muhammad Qadafi Aripin Siregar² Dan Three Number Seven Sinaga³

^{1,2,3}Program Studi Pendidikan Bisnis, Universitas Negeri Medan, Medan, Indonesia

Email : qadafisiregar02@gmail.com²

Article Info

Article history:

Received Oktober 09, 2025

Revised Oktober 20, 2025

Accepted Oktober 25, 2025

Keywords:

Leadership, School Principal, Educational Management, Learning Quality, School Governance

ABSTRACT

Human Resource Management (HRM) plays a strategic role in shaping holistic employee well-being, which goes beyond mere financial compensation. In the context of an ever-changing work environment, an effective HRM approach must include career development, ongoing training, and recognition of individual contributions. These elements not only support professional growth but also strengthen employee motivation and engagement in the organization. The method used in this study is Library Research. A literature study is a technique for collecting data and information by reviewing primary and secondary written sources such as reference books, scientific journals, literature, and others related to it. In addition, the creation of an organizational culture that is fair, transparent, and respects diversity is an important foundation in building a healthy work environment. In an increasingly competitive era of global business, HRM policies are required to be adaptive to cross-cultural challenges, technological changes, and social and environmental sustainability issues. This article highlights the key elements of an effective HRM policy, from workforce planning, recruitment, training, to conflict management, and reviews the various challenges of implementation amidst global dynamics. With a sustainable and inclusive approach, HR management becomes not only a workforce management tool, but also a catalyst for organizational growth and the long-term well-being of all stakeholders.

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



Article Info

Article history:

Received Oktober 09, 2025

Revised Oktober 20, 2025

Accepted Oktober 25, 2025

Kata Kunci:

Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Pengelolaan Pendidikan, Mutu Pembelajaran, Tata Kelola Sekolah

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran strategis dalam membentuk kesejahteraan karyawan yang holistik, yang melampaui sekadar kompensasi finansial. Dalam konteks dunia kerja yang terus berubah, Pendekatan manajemen SDM yang efektif harus mencakup pengembangan karir, pelatihan berkelanjutan, dan pengakuan terhadap kontribusi individu. Elemen-elemen ini tidak hanya mendukung pertumbuhan profesional, tetapi juga memperkuat motivasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian Library Research (studi pustaka). Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menelaah sumber-sumber primer maupun sekunder tertulis seperti, buku referensi, jurnal ilmiah, literatur, dan lain-lain yang terkait. Di samping itu, penciptaan budaya organisasi yang adil, transparan, dan menghargai keberagaman menjadi fondasi penting dalam membangun lingkungan kerja yang sehat. Dalam era bisnis global yang semakin kompetitif, kebijakan SDM dituntut untuk adaptif terhadap tantangan lintas budaya, perubahan teknologi, serta isu keberlanjutan sosial dan lingkungan. Artikel ini menyoroti elemen-elemen kunci kebijakan SDM yang efektif, mulai dari perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, hingga manajemen konflik, serta mengulas berbagai tantangan implementasi di tengah dinamika global. Dengan pendekatan yang



berkelanjutan dan inklusif, manajemen SDM tidak hanya menjadi alat pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga katalisator bagi pertumbuhan organisasi dan kesejahteraan jangka panjang seluruh pemangku kepentingan.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.



Corresponding Author:

Muhammad Qadafi Aripin Siregar

Universitas Negeri Medan

E-mail: qadafisiregar02@gmail.com

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks pendidikan merupakan pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja yang terlibat dalam proses pembelajaran dan pengembangan siswa. Secara umum, manajemen SDM pendidikan mengacu pada serangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengawasan terhadap tenaga pendidik, tenaga kependidikan, serta berbagai elemen yang terlibat dalam mengelola lembaga pendidikan. Fokus utamanya adalah memastikan keberhasilan dan kemajuan pendidikan melalui optimalisasi potensi manusia yang terlibat di dalamnya. SDM proses sistematis untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja di dalam suatu organisasi. Ini melibatkan perencanaan, perekrutan, pelatihan, evaluasi kinerja, dan manajemen hubungan karyawan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Fungsi utama dari manajemen SDM pendidikan adalah menyelaraskan tujuan dan kebutuhan lembaga pendidikan dengan potensi, keterampilan, dan kompetensi tenaga kerja yang dimiliki. Hal ini dilakukan melalui proses seleksi, pengembangan, motivasi, dan evaluasi kinerja para tenaga pendidik dan kependidikan. Selain itu, manajemen SDM pendidikan juga bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberdayakan sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai visi dan misi Pendidikan.

Di era bisnis global saat ini, persaingan semakin ketat dan perusahaan dituntut untuk mampu bersaing secara efektif dan efisien dalam skala internasional. Perusahaan harus dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi, pasar, dan regulasi, serta memanfaatkan peluang global yang tersedia. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting, karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan penelitian Library Research (studi pustaka). Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menelaah sumber-sumber primer maupun sekunder tertulis seperti, buku



referensi, jurnal ilmiah, literatur, dan lain-lain yang terkait. Berdasarkan uraian tersebut dapat dijelaskan pada penelitian ini menggunakan telaah analisis deskriptif, yaitu dengan memberikan gambaran sejelas mungkin objek penelitian berkenaan dengan pembahasan dalam hal ini yaitu mengenai perumusan kebijakan dalam pendidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pentingnya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mencapai kesejahteraan karyawan melebihi sekadar pemenuhan aspek finansial. Manajemen SDM yang efektif memperluas fokusnya untuk mencakup berbagai elemen krusial seperti pengembangan karir, pelatihan, dan pengakuan atas kontribusi karyawan (Febrian, Geni, et al., 2023). Dengan memberikan perhatian khusus pada aspek-aspek ini, perusahaan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional dan pemberian nilai kepada setiap individu. Strategi pengembangan karir menjadi salah satu pilar penting dalam manajemen SDM yang progresif (Putro & Nugroho, 2023). Mendorong karyawan untuk merencanakan dan mencapai tujuan karir mereka, memberikan peluang untuk meningkatkan keterampilan, dan menetapkan jalur pengembangan yang jelas adalah langkah-langkah yang dapat diambil. Ini tidak hanya memberikan keuntungan bagi karyawan dalam hal pertumbuhan pribadi dan profesional, tetapi juga menciptakan tenaga kerja yang lebih berkualitas dan siap menghadapi perubahan dinamis di dunia bisnis.

Pelatihan adalah komponen lain yang sangat penting dalam manajemen SDM yang efektif. Dengan menyediakan pelatihan berkala, perusahaan memastikan bahwa karyawan tetap relevan dan kompeten dalam pekerjaan mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga meningkatkan kapabilitas organisasi secara keseluruhan (Arifin, 2021). Pelatihan yang tepat dapat mencakup pengembangan keterampilan teknis, kepemimpinan, atau bahkan peningkatan keterampilan interpersonal, sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi (Febrian & Solihin, 2023a). Pengakuan terhadap kontribusi karyawan adalah elemen kunci dalam membangun lingkungan kerja yang positif. Pemberian penghargaan yang sesuai atas pencapaian dan kerja keras menciptakan rasa dihargai dan diakui, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Pengakuan dapat dilakukan melalui penghargaan formal, promosi, atau bahkan bentuk-bentuk apresiasi sederhana yang memperlihatkan perhatian atas kerja keras karyawan. Dengan demikian, manajemen SDM yang holistik dan proaktif, melibatkan pengembangan karir, pelatihan, dan pengakuan, tidak hanya berdampak positif pada kesejahteraan karyawan secara individu, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang memperkuat motivasi dan komitmen (Arifin, 2020). Dengan merancang dan menerapkan strategi ini, perusahaan dapat menciptakan fondasi yang kokoh untuk pertumbuhan bersama, mencapai keberlanjutan, dan memberikan nilai tambah bagi semua pemangku kepentingan.

Selain pengelolaan beban kerja, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) juga memiliki peran krusial dalam menciptakan budaya organisasi yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan. Budaya ini tidak hanya melibatkan implementasi kebijakan dan praktik, tetapi juga mencakup nilai-nilai inti seperti keadilan, transparansi, dan saling percaya (Arifin & Mulia, 2021). Dengan mendasarkan pengambilan keputusan dan interaksi sehari-hari



pada prinsip-prinsip ini, manajemen SDM dapat membentuk lingkungan kerja yang menguatkan rasa keterlibatan dan kebersamaan di antara karyawan (Moridu et al., 2023). Keadilan, sebagai elemen utama dalam budaya organisasi, menjamin bahwa setiap karyawan diperlakukan dengan adil dan setara. Penegakan keadilan dalam kebijakan kompensasi, promosi, dan evaluasi kinerja menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang setara untuk berkembang. Hal ini berkontribusi pada perasaan keterlibatan yang kuat dan mendukung kesejahteraan psikologis (Moridu, 2023).

Sebagai bagian dari manajemen SDM yang berkelanjutan, penting untuk mengintegrasikan perspektif keberlanjutan dalam strategi kebijakan sumber daya manusia. Ini mencakup aspek-aspek seperti tanggung jawab sosial perusahaan, keberlanjutan lingkungan, dan kontribusi positif terhadap masyarakat (Mas'ut et al., 2023). Dengan melibatkan karyawan dalam inisiatif-inisiatif keberlanjutan ini, manajemen SDM bukan hanya menciptakan kesejahteraan individual, tetapi juga memberikan kontribusi positif pada citra organisasi di mata karyawan dan masyarakat umum. Sebagai simpulan, kesejahteraan karyawan yang optimal dapat dicapai melalui pendekatan strategis yang terfokus pada manajemen SDM yang berkelanjutan. Dengan memperhatikan aspek-aspek seperti pengembangan karir, manajemen beban kerja, penciptaan budaya organisasi yang mendukung, dan integrasi keberlanjutan dalam kebijakan SDM, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang memaksimalkan kesejahteraan karyawan dan pada akhirnya meraih kesuksesan jangka panjang.

Konteks Kebijakan Manajemen SDM di Era Bisnis Global

Dalam era bisnis global, perusahaan tidak hanya menghadapi persaingan yang berasal dari perusahaan lokal, namun juga dari perusahaan internasional. Hal ini membuat perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia mereka dengan baik untuk tetap kompetitif. Oleh karena itu, kebijakan manajemen SDM di era bisnis global perlu memperhitungkan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Karena salah satu faktor penting dalam konteks kebijakan manajemen SDM di era bisnis global adalah keanekaragaman tenaga kerja. Organisasi global juga memiliki karyawan dari berbagai negara dan budaya yang berbeda. Perbedaan ini dapat mempengaruhi kinerja organisasi jika tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, kebijakan manajemen SDM harus mempertimbangkan perbedaan budaya dan nilai dalam pengelolaan karyawan. Kebijakan tersebut harus dapat mempromosikan inklusivitas dan penghormatan terhadap keragaman, serta memastikan juga bahwa semua karyawan merasa dihargai dan diperlakukan dengan adil.

Di era bisnis global yang kompleks, kebijakan manajemen SDM diharuskan untuk mampu memperhitungkan isu-isu sosial dan lingkungan. Tanggung jawab sosial perusahaan, keberlanjutan, dan kerja sama internasional dalam mempromosikan standar SDM yang tinggi di seluruh industri dan negara adalah hal yang harus dipertimbangkan. Kebijakan manajemen SDM yang bertanggung jawab terhadap isu-isu ini dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan mendukung pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan.

Seiring dengan perkembangan teknologi dan digitalisasi, organisasi juga harus mempertimbangkan bagaimana mengelola tenaga kerja jarak jauh (remote workers). Hal ini dapat membantu organisasi untuk memperluas jangkauan mereka dan mendapatkan



Elemen Kunci Kebijakan SDM yang Efektif

Kebijakan manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah salah satu kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi. Terdapat beberapa elemen kunci yang harus diperhatikan dalam pengembangan kebijakan manajemen SDM yang efektif, diantaranya:

1. Perencanaan Kebutuhan SDM Elemen pertama yang harus dipertimbangkan dalam pengembangan kebijakan manajemen SDM adalah perencanaan kebutuhan SDM. Organisasi perlu mempertimbangkan kebutuhan SDM yang sesuai dengan tujuan bisnis mereka. Perencanaan SDM juga harus memperhitungkan faktor-faktor seperti kemampuan, kompetensi, dan ketersediaan karyawan di pasar tenaga kerja.
2. Rekrutmen dan Seleksi Elemen kedua yang penting dalam kebijakan manajemen SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Organisasi harus memastikan bahwa mereka merekrut dan memilih karyawan yang tepat dengan keterampilan, kemampuan, dan pengalaman yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Hal ini dapat membantu organisasi untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan berkontribusi pada tujuan bisnis mereka.
3. Pelatihan dan Pengembangan Elemen ketiga dari kebijakan manajemen SDM adalah pelatihan dan pengembangan karyawan. Organisasi harus memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai agar karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan efektif. Pelatihan dan pengembangan karyawan juga dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan bisnis mereka.
4. Manajemen Kinerja Elemen keempat dalam kebijakan manajemen SDM adalah manajemen kinerja. Organisasi harus memiliki sistem yang efektif untuk mengukur kinerja karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Manajemen kinerja dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi karyawan yang berkinerja tinggi dan memberikan penghargaan dan pengakuan kepada mereka, sementara karyawan yang tidak berkinerja dapat diberikan umpan balik yang tepat dan dukungan untuk meningkatkan kinerja mereka.
5. Kompensasi dan Penghargaan Elemen kelima dalam kebijakan manajemen SDM adalah kompensasi dan penghargaan. Organisasi harus memiliki kebijakan yang adil dan transparan dalam memberikan kompensasi dan penghargaan kepada karyawan. Hal ini dapat membantu organisasi untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan berkinerja tinggi, serta meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan.
6. Manajemen Konflik Elemen terakhir dalam kebijakan manajemen SDM adalah manajemen konflik. Organisasi harus memiliki kebijakan dan prosedur yang jelas untuk menangani konflik yang muncul di antara karyawan. Hal ini dapat membantu organisasi untuk meminimalkan dampak negatif konflik pada kinerja dan produktivitas karyawan.

Dalam mengembangkan kebijakan manajemen SDM yang efektif, organisasi haruslah mempertimbangkan tantangan dan peluang yang muncul dalam lingkungan bisnis global yang kompleks dan dinamis. Organisasi yang dapat mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang



ini dengan kebijakan manajemen SDM yang efektif akan lebih mampu meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai tujuan bisnis yang diinginkan

Tantangan Dalam Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam pelaksanaan implementasi kebijakan manajemen sumber dayaini, terdapat adanay banyak tantangan yang menghambat proses impelemntasi yang efektif. Perubahan cepat dalam lingkungan bisnis global merupakan tantangan utama bagi organisasi dalam menerapkan kebijakan manajemen SDM yang efektif. Perubahanteknologi, regulasi, dan pasar global yang cepat membuat organisasi harus dapat beradaptasi dengan cepat untuk tetap relevan dan bersaing di pasar global. Organisasi harus mengidentifikasi tren bisnis terbaru dan menyesuaikan kebijakan manajemenSDM mereka agar sesuai dengan perubahan tersebut. Namun, tantangan ini juga dapat menjadi kesempatan bagi organisasi untuk mengembangkan kebijakan manajemen SDM yang inovatif dan efektif dalam menghadapi perubahan bisnis global yang cepat

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan tidak hanya bergantung pada faktor ekonomi semata, tetapi juga pada bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusianya secara berkelanjutan. Jadi melalui pendekatan manajemen SDM yang berfokus pada pengembangan karir, manajemen beban kerja yang sehat, serta pembentukan budaya kerja yang inklusif dan mendukung, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan produktif.

Integrasi prinsip keberlanjutan dalam kebijakan SDM terbukti mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan, serta kualitas hidup kerja karyawan. Dengan begitu, kesejahteraan karyawan bukan hanya menjadi hasil, tetapi juga menjadi pendorong utama keberhasilan jangka panjang organisasi. Jadi, penting bagi organisasi untuk memprioritaskan implementasi kebijakan SDM yang berkelanjutan—mulai dari program pengembangan karir yang terstruktur, penerapan fleksibilitas kerja, hingga keterlibatan aktif karyawan dalam inisiatif keberlanjutan. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat posisi perusahaan dalam menghadapi tantangan global, tetapi juga menciptakan nilai yang lebih besar bagi semua pemangku kepentingan.

DAFTAR RUJUKAN

- Syech Idrus, dkk. "Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global." Concept: Jurnal Ilmiah MEA(Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), Vol. 7 No. 1, 2023, <https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2879>
- Siti Annisa Wahdiniawati, dkk. "Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Melalui Manajemen SDM yang Berkelanjutan." Concept: Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, Volume 7 Nomor 1, 2024. P-2655-710X, <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>