

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) : Cara Perkembangan dan Meningkatnya Perusahaan di Era Digitalisasi Pada Masa Kini

Siti Nurfajriah

Manajemen, Universitas Djuanda

Email: C.2210369@unida.ac.id

ABSTRAK

Dengan adanya persaingan tersebut setiap perusahaan dapat dituntut untuk mempunyai Sumber Daya Manusia yang tepat dan baik agar bisa memajukan perusahaan menjadi lebih baik kedepannya dan perusahaan bisa bersaing dengan perusahaan-perusahaan diluar sana. Pengelolaan perusahaan yang maksimal akan mempengaruhi kinerja yang positif untuk perusahaan sehingga tujuan manajemen dapat dicapai dan diefektifkan dalam kegiatan-kegiatan lainnya dan dapat mengaktifkan aktivitas atau ide ide sebaliknya. Pengaruh sistem seleksi terhadap pegawai atau karyawan dan melatih kinerja karyawan diperusahaan dapat membuat kita menjadi tau seberapa perkembangan karyawan terhadap pekerjaannya masing-masing didalam perusahaan.

Kata Kunci: MSDM, Digitalisasi, Masa Kini

PENDAHULUAN

Manajemen dimanfaatkan secara optimal untuk memaksimalkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Menyatakan bahwa personal atau sumber daya personal memiliki dua pengertian. Yang pertama adalah jumlah tenaga kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Menurut Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) itu mencerminkan kualitas apa yang dilakukan seseorang dalam produksi barang dan jasa selama periode waktu yang ditentukan. Dalam arti lain Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM) adalah tentang orang-orang yang

dapat bekerja untuk memberikan layanan atau melakukan pekerjaan dengan baik dan teliti.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan kepada organisasi untuk mencapai produktivitas organisasi tersebut. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus dikelola sebegitu mungkin agar dapat mencapai tujuan dengan baik. Ada pula yang dimaksud dengan globalisasi, globalisasi mempengaruhi perubahan lingkungan strategis. Globalisasi adalah Peristiwa yang sulit dihindari bagi suatu organisasi, yaitu organisasi publik, organisasi perusahaan, dan organisasi sosial. Oleh karena itu, kondisi tersebut memicu munculnya persaingan di berbagai bidang perusahaan. Setiap perusahaan dituntut untuk memiliki kesiapan untuk berevolusi, beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan berkreasi, kreativitas dan inovasi. Sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting dalam suatu perusahaan untuk mendukung majunya suatu perusahaan. Organisasi bisnis tidak mungkin berfungsi dan menaik dengan baik tanpa dukungan sumber daya manusia. Dalam ekonomi yang kompetitif saat ini setiap bisnis harus memiliki kewajiban untuk mendapatkan sumber daya manusia yang tepat dan berkualitas untuk berkontribusi pada kesuksesan bisnis dan mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Karyawan merupakan orang yang paling penting dalam perusahaan, karyawan yang memiliki sikap dan sifat yang baik, komitmen, disiplin, dan mempunyai prestasi kerja yang baik akan membawa dan memuaskan perusahaan untuk maju dengan baik. Pencapaian hasil kerja ditentukan oleh fakta yang nyata bahwa karyawan mampu melakukan tugasnya dengan baik dan benar. Jadi jika perusahaan atau organisasi yang memiliki karyawan yang bertanggung jawab dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan itu akan membuat perusahaan atau organisasi menjadi lebih baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan studi pustaka beberapa artikel dan menggunakan metode kualitatif. Metode penelitian kualitatif pada dasarnya ialah metode penelitian deskriptif dan induktif, dalam metode kualitatif ini kajian fenomena berbeda dengan pengetahuan yang ada bukan hanya teori. Oleh karena itu fokus penelitian kualitatif bukan pada pembuktian teori yang ada, landasan teori biasanya hanya digunakan untuk mendukung bidang penelitian awal. Penelitian metode kualitatif ialah penelitian yang memperlihatkan dan memberitahu fenomena yang muncul diwilayah masyarakat setempat. yaitu masalah manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan pelanggan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelayanan bisnis sangat penting untuk pemasukan dan memberikan produk layanan atau informasi lainnya yang sangat berharga dan bernilai tinggi. Manajemen mempunyai komponen masyarakat penting yang dapat mempromosikan komunikasi dan kerjasama diantara belah pihak dengan baik dan sopan. Jika tidak ada Sumber Daya Manusia maka perusahaan atau organisasi tidak akan bisa berjalan dan menumbuh dengan baik, hampir setiap perusahaan akan dituntut untuk mempunyai sumber daya manusia yang tepat dan bisa mendorong kesuksesan usaha organisasi atau perusahaan dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh sikap dan sifat terhadap karyawannya dalam perusahaan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya yang dibebankan untuk karyawannya sendiri, lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan dan membuat karyawan bekerja dengan nyaman dan tenang akan meningkatkan atau membawa kepuasan kinerja perusahaan dari

karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja mempunyai hasil yang sangat positif untuk suatu perusahaan atau kinerja lainnya, orang yang mempunyai tingkat kepuasan adalah orang yang mempunyai kinerja kerja lebih tinggi. Suatu perusahaan juga bisa melakukan pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan memanfaatkan teknologi masa kini, perusahaan bisa mendorong agar karyawan lain bisa menjadi lebih produktif dan efektif jika suatu hari nanti mengalami perubahan di era gempuran digitalisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian yang saya kaji dari beberapa jurnal yang sudah saya rangkum diatas dapat menyimpulkan kesimpulan yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan sangat penting dalam mewujudkan suatu karyawan perusahaan yang berkualitas dan mempunyai suatu kinerja yang optimal dan menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang unggul, inovatif dan kreatif dalam menghadapi era digitalisasi untuk masa kini masih banyak pula faktor lain yang sangat mempengaruhi kinerja pada semua kegiatan organisasi atau perusahaan lainnya dan banyak sekali yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai untuk saat ini.

REFERENSI

- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif. 14-22.
- Praditya, R. A. (2022). Kinerja Organisasi Pada Manajemen Rantai Pasokan Pariwisata: Bagaimana Peran Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Sosial*, 17-21.

Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). 534-543.

Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Unggul, Kreatif, dan Inovatif di Era Revolusi Industri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 216-222.

Utamy, R. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Education Research*, 226-236.