



# Journal Economic Insights

Journal homepage: <https://jei.uniss.ac.id/>  
ISSN Online : 2685-2446

---

## Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia dan Tantangan yang dihadapi secara umum (Studi Kasus pada beberapa analisis Sumber daya Manusia sampai tahun 2023)

**Novita Triyatun**

Universitas Selamat Sri

novitatriyatun568@gmail.com

### INFO ARTIKEL

**Riwayat Artikel:**

Diterima pada 2 Februari 2024

Disetujui pada 12 Februari 2024

Dipublikasikan pada 31 Januari 2024

**Kata Kunci:**

Manajemen; sumber daya manusia; tantangan

### ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu proses yang perlu diperhatikan dalam melakukan perencanaan SDM. Keberhasilan dari sebuah perusahaan tentu dipengaruhi terkait SDM yang didukung oleh kemampuan pengetahuan pada revolusi digital. Tantangan yang dihadapi oleh sebuah Perusahaan dapat pula dijadikan sebuah peluang baru bagi perusahaan, Perkembangan dari revolusi 4.0 dapat menjadi sebuah peluang baru dengan berbagai macam tantangan yang akan dihadapi oleh sebuah perusahaan. Tujuan adalah menganalisis terkait manajemen sumber daya manusia dan tantangan yang dihadapi. Metode penulisan menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan literature review. Hasil yang didapatkan salah satunya adalah tantangan eksternal organisasi. Misalnya tantangan yang dihadapkan dalam bentuk teknologi, demografi, sosial budaya, ekonomi, hukum, dan politik. Selain tantangan juga data bersumber dari internal organisasi, yaitu sistem informasi, anggaran, dan rencana strategis. Penerapan dari fungsi manajemen ditentukan berdasarkan keberhasilan manajer dalam pencapaian tujuan. Adapun fungsi dari manajemen sendiri diantaranya adalah mengawasi, menggerakkan, mengorganisasikan, dan merencanakan terkait tantangan SDM dalam melaksanakan fungsi tersebut. Kesimpulan berdasarkan paparan diatas adalah manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu aktivitas ataupun kegiatan dalam mengontrol, melaksanakan, serta mengorganisasikan terkait SDM didalam suatu organisasi. Dalam konsep manajemen ini memiliki visi dalam pencapaian tujuan yang efisien secara efektif. Ada berbagai macam tantangan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia.

### ABSTRACT

*Human resource management is one of the processes that needs to be considered when carrying out HR planning. The success of a company is certainly influenced by human resources which are supported by knowledge capabilities in the digital revolution. The challenges faced by a company can also be used as new opportunities for the company.*

**Keywords:**

Management; human Resources;

challenge

*The development of the 4.0 revolution can become a new opportunity with various kinds of challenges that will be faced by a company. The aim is to analyze human resource management and the challenges faced. The writing method uses a qualitative method using a literature review approach. One of the results obtained is the organization's external challenges. For example, the challenges faced in the form of technology, demographics, socio-cultural, economic, legal and political. Apart from challenges, data also comes from internal organizations, namely information systems, budgets and strategic plans. The application of management functions is determined based on the manager's success in achieving goals. The functions of management include supervising, mobilizing, organizing and planning related to HR challenges in carrying out these functions. The conclusion based on the explanation above is that HR (Human Resources) management is one of the activities or activities in controlling, implementing and organizing related HR in an organization. In this management concept, there is a vision for achieving goals efficiently and effectively. There are various kinds of challenges faced by human resource management.*

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu proses yang perlu diperhatikan dalam melakukan perencanaan SDM (Werdiningsih, 2021). Keberhasilan dari sebuah perusahaan tentu dipengaruhi terkait SDM yang didukung oleh kemampuan pengetahuan pada revolusi digital (Pratama & Iryanti, 2020). Tantangan yang dihadapi oleh sebuah Perusahaan dapat pula dijadikan sebuah peluang baru bagi Perusahaan (Romadhon & Fitri, 2020), sehingga dalam hal ini Perusahaan lebih adaptif, inovatif, dan produktif (Saputra et al., 2024). Perkembangan dari revolusi 4.0 dapat menjadi sebuah peluang baru dengan berbagai macam tantangan yang akan dihadapi oleh sebuah Perusahaan tersebut (Simatupang, 2020).

Menurut studi literatur yang dilakukan, diketahui bahwa revolusi 4.0 memiliki tiga macam kluster, diantaranya adalah digital biologis, dan fisik (Nazidah et al., 2022). Di Kluster fisik terbagi menjadi beberapa bagian, diantaranya beberapa material baru, robotic, 3D printing, dan kendaraan otomatis (Hermawan et al., 2020). Kemudian pada bidang biologi memiliki beberapa aspek terkait *bioprinting* dan rekayasa genetick (Giawa & Ilmu, 2020). Sumber daya manusia merupakan faktor penting dan merupakan pelaksana dan penggerak utama dalam berbagai macam kegiatan yang terdapat disebuah instansi (Hosen, 2023). Manajemen sumber daya manusia merupakan penggunaan, pemeliharaan, pengembangan, seleksi, dan penarikan SDM yang diperuntukkan dalam pencapaian tujuan para pegawai (Fatahillah, 2021). Manajemen sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai mengatur terkait peranan tenaga kerja yang efisien serta efektif untuk mewujudkan visi dari masyarakat, karyawan, dan perusahaan (Putri et al., 2022).

Elemen utama pada bidang SDM adalah peran dari manusia sendiri (Arief, 2021). Hal tersebut dikarenakan manusia memiliki peran kendali dalam cangkupan berbagai macam elemen lainnya (Nurdiansyah, 2021). Berdasarkan hal tersebut, maka diperlukan peranan SDM dalam kajian ilmu manajemen secara terkhusus (Abraham et al., 2022). Ada berbagai macam pilar dalam kegiatan manajemen SDM, diantaranya adalah menganalisis jabatan, merencanakan SDM, merekrut, menyeleksi, menempatkan, melatih serta mengembangkan, menilai kinerja, memotivasi, melakukan kegiatan promosi, program kesejahteraan, tunjangan, dan gaji (Sawaluddin & Rustandi, 2020) (Nuna, 2022).

Pada perkembangan era globalisasi yang semakin canggi ini, maka peran MSDM sangatlah penting. Dalam mengatur SDM maka diperlukan pengembangan ilmu manajemen yang bisa didapatkan melalui beberapa acara, seperti workshop, pelatihan, seminar, dan lain sebagainya. Kemampuan dari karyawan sebagai SDM haruslah diikuti dengan perkembangan zaman, sehingga tidak akan mengalami ketertinggalan

dengan negara-negara lain. Pengembangan dari teori ini tidak hanya sekedar teori saja, akan tetapi perlu diimbangi dengan praktek di lapangan. Sebab, pengimplementasian di lapangan lebih sulit dibandingkan dengan memahami teori manajemen. Selain itu, para individu yang merupakan karyawan dari SDM juga diperlukan memahami terkait berbagai macam tantangan yang dihadapinya serata menganalisis cara menghadapi tantangan tersebut. Ada beberapa pilar dari manajemen SDM diantaranya adalah program kesejahteraan, tunjangan, haji. Kegiatan promosi, motivasi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, penempatan, penyeleksian, perekrutan, perencanaan SDM, analisis jabatan, dan lain sebagainya (Mu'tafi, 2020).

Pada penelitian terdahulu oleh Hadi et al. (2022) memaparkan ada berbagai macam tantangan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia. Salah satunya adalah tantangan eksternal organisasi. Misalnya tantangan yang dihadapkan dalam bentuk teknologi, demografi, sosial budaya, ekonomi, hukum, dan politik. Selain tantangan juga data bersumber dari internal organisasi, yaitu sistem informasi, anggaran, dan rencana strategis. Penerapan dari fungsi manajemen ditentukan berdasarkan keberhasilan manajer dalam pencapaian tujuan. Adapun fungsi dari manajemen sendiri diantaranya adalah mengawasi, menggerakkan, mengorganisasikan, dan merencanakan terkait tantangan SDM dalam melaksanakan fungsi tersebut. Para karyawan merupakan manusia biasa, sehingga dalam hal ini perlu dihindari terkait penindasan yang menguntungkan Perusahaan dan berbagai macam dampak negatif lainnya. Seorang pemimpin harus menciptakan lingkungan yang kondusif dalam pengaplikasian kemampuan di organisasi. Berdasarkan tantangan yang dihadapi di lingkungan kerja, maka SDM harus bisa menangani tantangan tersebut, dengan meminimalisir kerugian yang akan diakibatkan.

Berdasarkan paparan diatas, penulis mengambil judul "*Literature review: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Tantangan yang dihadapi*". Adapun tujuan dari penulisan ini adalah menganalisis terkait manajemen sumber daya manusia dan tantangan yang dihadapi. Batasan yang digunakan dalam penulisan hanya didasarkan pada penulisan kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan berdasarkan analisis beberapa sumber relevan dengan judul penelitian.

## **KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dan merupakan pelaksana dan penggerak utama dalam berbagai macam kegiatan yang terdapat di sebuah instansi (Hosen, 2023). Manajemen sumber daya manusia merupakan penggunaan, pemeliharaan, pengembangan, seleksi, dan penarikan SDM yang diperuntukkan dalam pencapaian tujuan para pegawai (Fatahillah, 2021). Manajemen sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai mengatur terkait peranan tenaga kerja yang efisien serta efektif untuk mewujudkan visi dari masyarakat, karyawan, dan perusahaan (Putri et al., 2022).

### **Peranan Manajemen SDM**

Berikut akan dipaparkan terkait peranan MSDM, diantaranya adalah:

1. Pesangon, pemberhentian, dan pensiun akan diatur
2. Pengaturan terkait mutasi karyawan
3. Pelaksanaan penilaian, latihan, pendidikan serta prestasi dari para pegawai.
4. Undang-Undang perburuhan dimonitor dengan baik
5. Keadaan perekonomian dalam Perusahaan harus dikelola dengan baik
6. Permintaan SM dan penawaran dapat diramalkan
7. Penetapan pemberhentian, pengembangan promosi, dan program kesejahteraan
8. Penetapan jumlah kualitas (Amarullah et al., 2023).

## **Fungsi Manajerial dan Operasional MSDM**

1. Fungsi Operasional
  - a. Pemberhentian
  - b. Kedisiplinan
  - c. Pemeliharaan
  - d. Pengintegrasian
  - e. Kompensasi
  - f. Pengembangan
  - g. Pengadaan
2. Fungsi Manajerial
  - a. Pengendalian
  - b. Pengarahan
  - c. Pengorganisasian
  - d. Perencanaan (Miranti, 2023).

## **Penelitian Terdahulu**

Pertama, oleh (Samsuni, 2018) memaparkan manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu aktivitas ataupun kegiatan dalam mengontrol, melaksanakan, serta mengorganisasikan terkait SDM didalam suatu organisasi. Dalam konsep manajemen ini memiliki visi dalam pencaaian tujuan yang efisien secara efektif. Adapun faktor yang mempengaruhi manajemen SDM ini diantaranya adalah produktivitas karyawan dan kinerja dari para karyawan. Faktor tersebut merupakan faktor penting dan harus diperhatikan dengan seksama. Konsep sumber daya manusia ini dapat sejajar dengan konsep para pekerja. Selanjutnya keberhasilan dalam suatu perusahaan dalam proses pengelolaannya dapat dipengaruhi oleh faktor individu dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawab pekerja ataupun karyawan. (Junianingrum et al., 2023)

Kedua, oleh Hadi et al. (2022) memaparkan ada berbagai macam tantangan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia. Salah satunya adalah tantangan eksternal organisasi. Misalnya tantangan yang dihadapkan dalam bentuk teknologi, demografi, sosial budaya, ekonomi, hukum, dan politik. Selain tantangan juga data bersumber dari internal organisasi, yaitu sistem informasi, anggaran, dan rencana strategis. Penerapan dari fungsi manajemen ditentukan berdasarkan keberhasilan manajer dalam pencapaian tujuan. Adapun fungsi dari manajemen sendiri diantaranya adalah mengawasi, menggerakkan, mengorganisasikan, dan merencanakan terkait tantangan SDM dalam melaksanakan fungsi tersebut. Para karyawan merupakan manusia biasa, sehingga dalam hal ini perlu dihindari terkait penindasan yang menguntungkan Perusahaan dan berbagai macam dampak negatif lainnya. Seorang pemimpin harus menciptakan lingkungan yang kondusif dalam pengaplikasian kemampuan di organisasi. Berdasarkan tantangan yang dihadapi di lingkungan kerja, maka SDM harus bisa menangani tantangan tersebut, dengan meminimalisir kerugian yang akan diakibatkan. (Apriliyanto, 2023)

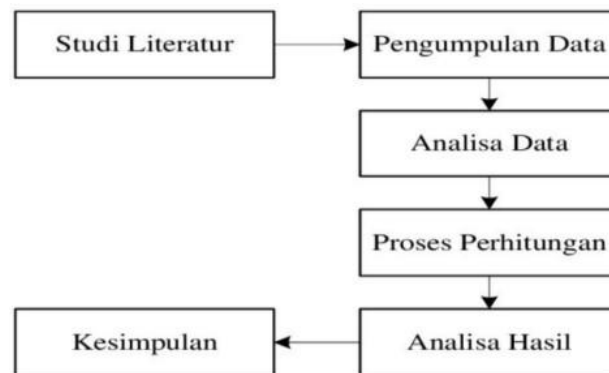
Ketiga, tantangan yang dihadapi oleh suatu perusahaan saat ini diimbangi oleh perubahan teknologi yang semakin canggih pula. Dalam hal ini perlu ditekankan bahwa dalam pemecahan masalah terhadap tantangan yang ada, maka SDM juga harus melaksanakan perubahan berdasarkan perkembangan teknologi. Menurut hasil penelitian oleh Hendriyaldi & Mailindra (2019) memaparkan bahwa tantangan yang dihadapi oleh Grand Hotel Jambi adalah terkait kemampuan bahasa asing karyawan yang rendah, rendahnya literasi teknologi dari para karyawan, proses rekrutmen para karyawan hotel yang memiliki latar belakang pendidikan di jurusan perhotelan. Dan lain sebagainya. Salah satu upaya dalam

mengembangkan SDM para karyawan adalah melalui pengembangan sikap, pengetahuan, serta keterampilan dari para karyawan. Adapun pelatihan yang dilakukan harus meliputi analisis kinerja karyawan, analisis kualifikasi, karyawan, serta analisis perusahaan. (Pujiastuti et al., 2022)

## METODE PENELITIAN

Metode penulisan menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan *literature review*. Adapun teknik penulisannya didasarkan pada data-data yang bersifat kualitatif. Namun, jika dalam penulisannya ditemukan berbagai macam bentuk data yang bersifat kuantitatif atau berhubungan dengan angka dan nilai, maka hal tersebut tentu akan disebutkan dalam penulisan jurnal ini. Teknik pengumpulan data melalui studi literature yang dilakukan bersumber dari search Google Scholar, Researchgate, dan database Google. Kata kunci yang digunakan adalah “Manajemen Sumber Daya Manusia dan Tantangan yang dihadapi”.

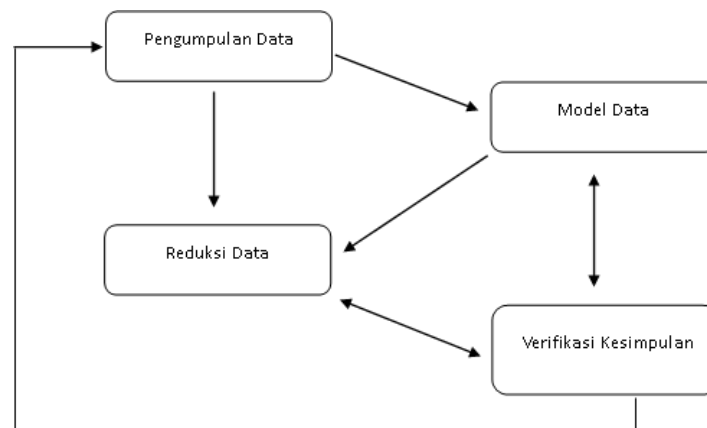
Berikut adalah Gambar 1 yang memaparkan terkait diagram alir literature review, sebagai berikut, yaitu:



Gambar 1. Diagram Alir Literature Review

Sumber: Utami, dkk., 2021

Selanjutnya setelah data didapatkan dan terkumpul kemudian dilakukan analisis data yang disajikan dalam Gambar 2 berikut ini.



Gambar 2. Teknik Analisis Data

Sumber: Miles & Huberman (1992) dalam (Diyati & Muhyadi, 2019)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 dibawah ini memaparkan terkait hasil penelitian melalui kajian literature review yang sudah disesuaikan dengan judul penelitian.

Tabel 1. Hasil Analisis

| No. | Judul                           | Author                | Tujuan   | Hasil Analisis  |
|-----|---------------------------------|-----------------------|--|---|
| 1.  | "Manajemen Sumber Daya Manusia" | (Samsuni, 2018)       | Memiliki tujuan dalam memberikan hasil analisis penulis terkait manajemen sumber daya manusia. | Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu aktivitas ataupun kegiatan dalam mengontrol, melaksanakan, serta mengorganisasikan terkait SDM didalam suatu organisasi. Dalam konsep manajemen ini memiliki visi dalam pencaaian tujuan yang efisien secara efektif. Adapun faktor yang mempengaruhi manjamen SDM ini diantaranya adalah produktivitas karyawan dan kinerja dari para karyawan. Faktor tersebut merupakan faktor penting dan harus diperhatikan dengan seksama. Konsep sumber daya manusia ini dapat sejajar dengan konsep para pekerja. Selanjutnya keberhasilan dalam suatu perusahaan dalam proses pengelolaannya dapat dipengaruhi oleh faktor individu dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawab pekerja ataupun karyawan.     |
| 2.  | "Manajemen Sumber Daya Manusia" | (Suseno et al., 2023) | Bertujuan dalam mendeskripsikan hasil analisis penulis terkait manajemen sumber daya manusia.  | Sumber daya manusia harus bisa dikembangkan baik, khususnya untuk perusahaan. Ada berbagai macam cara yang bisa di implementasikan dalam melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusia, diantaranya para pekerja dapat mengikuti kegiatan seminar, workshop, pelatihan, dan lain sebagainya. Tujuan dari pengembangan sendiri ialah agar kemampuan dari para pegawai bisa meningkat untuk mempersiapkan individu menghadapi tantangan yang ada di masa depan nanti. Melalui kegiatan pengembangan ini dapat memberikan dampak positif, baik pada individua tau pegawai maupun bagi perusahaan. Individu akan mengalami peningkatan terhadap keterampilan ataupun pengetahuan yang dimilikinya, sehingga akan memberikan peluang terhadap pengembangan karir yang dimilikinya. |

|    |                                 |                       |  |   |
|----|---------------------------------|-----------------------|--|---|
|    |                                 |                       |  | Melalui pengembangan karir tersebut, maka individu dapat beradaptasi ataupun berkompetensi dengan adanya perubahan lingkungan. Ditinjau dari aspek ekonomis, melalui kegiatan pengembangan manajemen SDM dapat memberikan nilai yang baik ataupun positif bagi perusahaan.  |
| 3. | "Manajemen Sumber Daya Manusia" | (Sakban et al., 2019) | Bertujuan dalam mendeskripsikan hasil analisis penulis terkait manajemen sumber daya manusia.        | Kegiatan dari manajemen sumber daya manusia ini diantaranya adalah merencanakan dan melaksanakan secara professional terkait bidang pekerjaannya yang sesuai dengan bidang yang dimilikinya. Dalam hal ini, perlu diperhartikan jika terdapat beberapa karyawan yang melanggar terhadap menjalankan tugasnya, maka sebagai kepala atau pimpinan tentu harus memberikan teguran atau bahkan hukuman terkait apa yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu, peran kepala dalam manajemen SDM ini juga sangat penting untuk membina, mengawasi, dan mendampingi terhadap kinerja yang dilakukan oleh para karyawan. Berdasarkan kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh pemimpin tersebut, maka para karyawan akan memiliki cukup motivasi untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan perintah dan harapan Perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat terlibat di sekolah, misalnya kepala sekolah memiliki peran dalam berjalannya pembelajaran yang efektif serta meningkatkan motivasi karyawan, staff, dan guru. Kemudian, melalui adanya motivasi dari peserta didik, maka akan memberikan kemungkinan untuk meningkatkan prestasi dari peserta didik. |
| 4. | "Manajemen Sumber Daya Manusia" | (Hadi et al., 2022)   | Bertujuan dalam mendeskripsikan tentang tantangan yang dihadapi dalam manajemen sumber daya manusia. | Ada berbagai macam tantangan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia. Salah satunya adalah tantangan eksternal organisasi. Misalnya tantangan yang dihadapkan dalam bentuk teknologi, demografi, sosial budaya, ekonomi, hukum, dan politik. Selain tantangan juga data bersumber dari internal organisasi, yaitu  |

|    |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|
|    |  |  |  | <p>sistem informasi, anggaran, dan rencana strategis. Penerapan dari fungsi manajemen ditentukan berdasarkan keberhasilan manajer dalam pencapaian tujuan. Adapun fungsi dari manajemen sendiri diantaranya adalah mengawasi, menggerakkan, mengorganisasikan, dan merencanakan terkait tantangan SDM dalam melaksanakan fungsi tersebut. Para karyawan merupakan manusia biasa, sehingga dalam hal ini perlu dihindari terkait penindasan yang menguntungkan Perusahaan dan berbagai macam dampak negatif lainnya. Seorang pemimpin harus menciptakan lingkungan yang kondusif dalam pengaplikasian kemampuan di organisasi. Berdasarkan tantangan yang dihadapi di lingkungan kerja, maka SDM harus bisa menangani tantangan tersebut, dengan meminimalisir kerugian yang akan diakibatkan.</p>  |
| 5. | <p>“Revolusi Industri 4.0: Tantangan dan Peluang Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Produktivitas Grand Hotel Jambi”</p> | <p>(Hendriyaldi &amp; Mailindra, 2019)</p> | <p>Memiliki tujuan dalam mengetahui peluang manajemen SDM dalam menanggapi revolusi 4.0. Studi kasus yang dilaksanakan di grand hotel jambi.</p> | <p>Tantangan yang dihadapi oleh suatu perusahaan saat ini diimbangi oleh perubahan teknologi yang semakin canggih pula. Dalam hal ini perlu ditekankan bahwa dalam pemecahan masalah terhadap tantangan yang ada, maka SDM juga harus melaksanakan perubahan berdasarkan perkembangan teknologi. Menurut hasil penelitian oleh Hendriyaldi &amp; Mailindra (2019) memaparkan bahwa tantangan yang dihadapi oleh Grand Hotel Jambi adalah terkait kemampuan bahasa asing karyawan yang rendah, rendahnya literasi teknologi dari para karyawan, proses rekrutmen para karyawan hotel yang memiliki latar belakang pendidikan di jurusan perhotelan. Dan lain sebagainya. Salah satu upaya dalam mengembangkan SDM para karyawan adalah melalui pengembangan sikap, pengetahuan, serta keterampilan dari para karyawan. Adapun pelatihan yang dilakukan harus meliputi analisis kinerja karyawan, analisis kualifikasi, karyawan, serta analisis perusahaan.</p> |
| 6. | <p>“Tantangan</p>  | <p>(Prasetyo et</p>                        | <p>Memiliki tujuan</p>   | <p>Studi literatur memaparkan bahwa rata-rata</p>  |



|   |                 |   |   |
|---|-----------------|---|---|
| dan Peluang al., 2023)  |                 | dalam mengetahui pada era digitalisasi terkait peluang ataupun tantangan terkait MSDM.                          | dari manajemen sumber daya manusia memiliki kekurangan dalam memahami kemajuan digitalisasi. Seperti yang telah diketahui bahwa kemajuan perusahaan ini memiliki keterlibatan dan ketergantungan langsung terhadap era digitalisasi. Berdasarkan tantangan tersebut, jika dianalisis dengan kritis, tentu akan menjadikan sebuah peluang yang baru bagi mereka yang memiliki pengetahuan serta keterampilan dalam bidang manajemen yang handal. Kemudian berdasarkan kemajuan dari teknologi yang ada saat ini juga bisa memanfaatkan peranan teknologi dalam bidang pemasaran jasa ataupun barang serta diimbangi melalui kegiatan promosi. Berdasarkan hal itu, maka individu dapat menerapkan digital marketing dalam menjalankan bisnisnya. Digital marketing dapat diartikan sebagai suatu aktivitas ataupun kegiatan pemasaran dengan memanfaatkan teknologi, sehingga ruang lingkup pasar dapat diperluas. Berdasarkan adanya digital marketing ini, maka para pelaku usaha dapat menggunakannya semaksimal mungkin. |
| 7. "Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Menghadapi Global" | (Mu'tafi, 2020) | Bertujuan dalam mendeskripsikan tentang menghadapi tantangan global dengan menerapkan beberapa pilar dari MSDM. | Pada perkembangan era globalisasi yang semakin canggih ini, maka peran MSDM sangatlah penting. Dalam mengatur SDM maka diperlukan pengembangan ilmu manajemen yang bisa didapatkan melalui beberapa acara, seperti workshop, pelatihan, seminar, dan lain sebagainya. Kemampuan dari karyawan sebagai SDM haruslah diikuti dengan perkembangan zaman, sehingga tidak akan mengalami ketertinggalan dengan negara-negara lain. Pengembangan dari teori ini tidak hanya sekedar teori saja, akan tetapi perlu diimbangi dengan praktek di lapangan. Sebab, pengimplementasian di lapangan lebih sulit dibandingkan dengan memahami teori manajemen. Selain itu, para individu yang merupakan karyawan dari SDM juga diperlukan memahami terkait berbagai  |

---

macam tantangan yang dihadapinya serata menganalisis cara menghadapi tantangan tersebut. Ada beberapa pilar dari manajemen SDM diantaranya adalah program kesejahteraan, tunjangan, haji. Kegiatan promosi, motivasi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, penempatan, penyeleksian, perekrutan, perencanaan SDM, analisis jabatan, dan lain sebagainya.

---

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu proses yang perlu diperhatikan dalam melakukan perencanaan SDM (Werdiningsih, 2021). Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu aktivitas ataupun kegiatan dalam mengontrol, melaksanakan, serta mengorganisasikan terkait SDM didalam suatu organisasi. Dalam konsep manajemen ini memiliki visi dalam pencaaian tujuan yang efisien secara efektif. Adapun faktor yang mempengaruhi manajemen SDM ini diantaranya adalah produktivitas karyawan dan kinerja dari para karyawan. Faktor tersebut merupakan faktor penting dan harus diperhatikan dengan seksama. Konsep sumber daya manusia ini dapat sejajar dengan konsep para pekerja. Selanjutnya keberhasilan dalam suatu perusahaan dalam proses pengelolaannya dapat dipengaruhi oleh faktor individu dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawab pekerja ataupun karyawan (Samsuni, 2018)

Menurut studi literatur yang dilakukan, diketahui bahwa revolusi 4.0 memiliki tiga macam kluster, diantaranya adalah digital biologis, dan fisik (Nazidah et al., 2022). Di Kluster fisik terbagi menjadi beberapa bagian, diantaranya beberapa material baru, robotic, 3D printing, dan kendaraan otomatis (Hermawan et al., 2020). Kemudian pada bidang biologi memiliki beberapa aspek terkait *bioprinting* dan rekayasa genetick (Giawa & Ilmu, 2020). Sumber daya manusia merupakan faktor penting dan merupakan pelaksana dan penggerak utama dalam berbagai macam kegiatan yang terdapat disebuah instansi (Hosen, 2023). Manajemen sumber daya manusia merupakan penggunaan, pemeliharaan, pengembangan, seleksi, dan penarikan SDM yang diperuntukkan dalam pencapaian tujuan para pegawai (Fatahillah, 2021). Manajemen sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai mengatur terkait peranan tenaga kerja yang efisien serta efektif untuk mewujudkan visi dari masyarakat, karyawan, dan perusahaan (Putri et al., 2022).

Keberhasilan dari sebuah perusahaan tentu dipengaruhi terkait SDM yang didukung oleh kemampuan pengetahuan pada revolusi digital (Pratama & Iryanti, 2020). Sumber daya manusia harus bisa dikembangkan baik, khususnya untuk perusahaan. Ada berbagai macam cara yang bisa di implementasikan dalam melakukan pengembangan terhadap sumber daya manusia, diantaranya para pekerja dapat mengikuti kegiatan seminar, workshop, pelatihan, dan lain sebagainya. Tujuan dari pengembangan sendiri ialah agar kemampuan dari para pegawai bisa meningkat untuk mempersiapkan individu menghadapi tantangan yang ada di masa depan nanti. Melalui kegiatan pengembangan ini dapat memberikan dampak positif, baik pada individu tau pegawai maupun bagi perusahaan. Individu akan mengalami peningkatan terhadap keterampilan ataupun pengetahuan yang dimilikinya, sehingga akan memberikan peluang terhadap pengembangan karir yang dimilikinya. Melalui pengembangan karir tersebut, maka individu dapat beradaptasi ataupun berkompetensi dengan adanya perubahan lingkungan. Ditinjau dari aspek ekonomis, melalui kegiatan pengembangan manajemen SDM dapat memberikan nilai yang baik ataupun positif bagi Perusahaan (Suseno et al., 2023).

Tantangan yang dihadapi oleh sebuah Perusahaan dapat pula dijadikan sebuah peluang baru bagi Perusahaan (Romadhon & Fitri, 2020), sehingga dalam hal ini Perusahaan lebih adaptif, inovatif, dan

produktif (Saputra et al., 2024). Kegiatan dari manajemen sumber daya manusia ini diantaranya adalah merencanakan dan melaksanakan secara profesional terkait bidang pekerjaannya yang sesuai dengan bidang yang dimilikinya. Dalam hal ini, perlu diperhartikan jika terdapat beberapa karyawan yang melanggar terhadap menjalankan tugasnya, maka sebagai kepala atau pimpinan tentu harus memberikan teguran atau bahkan hukuman terkait apa yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu, peran kepala dalam manajemen SDM ini juga sangat penting untuk membina, mengawasi, dan mendampingi terhadap kinerja yang dilakukan oleh para karyawan. Berdasarkan kegiatan pendampingan yang dilakukan oleh pemimpin tersebut, maka para karyawan akan memiliki cukup motivasi untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan perintah dan harapan Perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat terlibat di sekolah, misalnya kepala sekolah memiliki peran dalam berjalannya pembelajaran yang efektif serta meningkatkan motivasi karyawan, staff, dan guru. Kemudian, melalui adanya motivasi dari peserta didik, maka akan memberikan kemungkinan untuk meningkatkan prestasi dari peserta didik. (Sakban et al., 2019)

Ada berbagai macam tantangan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia. Salah satunya adalah tantangan eksternal organisasi. Misalnya tantangan yang dihadapkan dalam bentuk teknologi, demografi, sosial budaya, ekonomi, hukum, dan politik. Selain tantangan juga data bersumber dari internal organisasi, yaitu sistem informasi, anggaran, dan rencana strategis. Penerapan dari fungsi manajemen ditentukan berdasarkan keberhasilan manajer dalam pencapaian tujuan. Adapun fungsi dari manajemen sendiri diantaranya adalah mengawasi, menggerakkan, mengorganisasikan, dan merencanakan terkait tantangan SDM dalam melaksanakan fungsi tersebut. Para karyawan merupakan manusia biasa, sehingga dalam hal ini perlu dihindari terkait penindasan yang menguntungkan Perusahaan dan berbagai macam dampak negatif lainnya. Seorang pemimpin harus menciptakan lingkungan yang kondusif dalam pengaplikasian kemampuan di organisasi. Berdasarkan tantangan yang dihadapi di lingkungan kerja, maka SDM harus bisa menangani tantangan tersebut, dengan meminimalisir kerugian yang akan diakibatkan (Hadi et al., 2022).

Perkembangan dari revolusi 4.0 dapat menjadi sebuah peluang baru dengan berbagai macam tantangan yang akan dihadapi oleh sebuah Perusahaan tersebut (Simatupang, 2020). Tantangan yang dihadapi oleh suatu perusahaan saat ini diimbangi oleh perubahan teknologi yang semakin canggih pula. Dalam hal ini perlu ditekankan bahwa dalam pemecahan masalah terhadap tantangan yang ada, maka SDM juga harus melaksanakan perubahan berdasarkan perkembangan teknologi. Menurut hasil penelitian oleh Hendriyadi & Mailindra (2019) memaparkan bahwa tantangan yang dihadapi oleh Grand Hotel Jambi adalah terkait kemampuan bahasa asing karyawan yang rendah, rendahnya literasi teknologi dari para karyawan, proses rekrutmen para karyawan hotel yang memiliki latar belakang pendidikan di jurusan perhotelan. Dan lain sebagainya. Salah satu upaya dalam mengembangkan SDM para karyawan adalah melalui pengembangan sikap, pengetahuan, serta keterampilan dari para karyawan. Adapun pelatihan yang dilakukan harus meliputi analisis kinerja karyawan, analisis kualifikasi, karyawan, serta analisis perusahaan.

Studi literatur memaparkan bahwa rata-rata dari manajemen sumber daya manusia memiliki kekurangan dalam memahami kemajuan digitalisasi. Seperti yang telah diketahui bahwa kemajuan perusahaan ini memiliki keterlibatan dan ketergantungan langsung terhadap era digitalisasi. Berdasarkan tantangan tersebut, jika dianalisis dengan kritis, tentu akan menjadikan sebuah peluang yang baru bagi mereka yang memiliki pengetahuan serta keterampilan dalam bidang manajemen yang handal. Kemudian berdasarkan kemajuan dari teknologi yang ada saat ini juga bisa memanfaatkan peranan teknologi dalam bidang pemasaran jasa ataupun barang serta diimbangi melalui kegiatan promosi. Berdasarkan hal itu, maka individu dapat menerapkan digital marketing dalam menjalankan bisnisnya. Digital marketing dapat

diartikan sebagai suatu aktivitas ataupun kegiatan pemasaran dengan memanfaatkan teknologi, sehingga ruang lingkup pasar dapat diperluas. Berdasarkan adanya digital marketing ini, maka para pelaku usaha dapat menggunakannya semaksimal mungkin (Prasetyo et al., 2023).

Berikut akan dipaparkan terkait peranan MSDM, diantaranya adalah: (1) Pesangon, pemberhentian, dan pensiun akan diatur, (2) Pengaturan terkait mutasi karyawan, (3) Pelaksanaan penilaian, latihan, pendidikan serta prestasi dari para pegawai. (4) Undang-Undang perburuhan dimonitor dengan baik, (5) Keadaan perekonomian dalam Perusahaan harus dikelola dengan baik, (6) Permintaan SDM dan penawaran dapat diramalkan, (7) Penetapan pemberhentian, pengembangan promosi, dan program kesejahteraan, (8) Penetapan jumlah kualitas (Amarullah et al., 2023). Manajemen sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai mengatur terkait peranan tenaga kerja yang efisien serta efektif untuk mewujudkan visi dari masyarakat, karyawan, dan perusahaan (Putri et al., 2022). Pada perkembangan era globalisasi yang semakin canggi ini, maka peran MSDM sangatlah penting. Dalam mengatur SDM maka diperlukan pengembangan ilmu manajemen yang bisa didapatkan melalui beberapa acara, seperti workshop, pelatihan, seminar, dan lain sebagainya. Kemampuan dari karyawan sebagai SDM haruslah diikuti dengan perkembangan zaman, sehingga tidak akan mengalami ketertinggalan dengan negara-negara lain. Pengembangan dari teori ini tidak hanya sekedar teori saja, akan tetapi perlu diimbangi dengan praktek di lapangan. Sebab, pengimplementasian di lapangan lebih sulit dibandingkan dengan memahami teori manajemen. Selain itu, para individu yang merupakan karyawan dari SDM juga diperlukan memahami terkait berbagai macam tantangan yang dihadapinya serata menganalisis cara menghadapi tantangan tersebut. Ada beberapa pilar dari manajemen SDM diantaranya adalah program kesejahteraan, tunjangan, haji. Kegiatan promosi, motivasi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, penempatan, penyeleksian, perekrutan, perencanaan SDM, analisis jabatan, dan lain sebagainya (Mu'tafi, 2020).

## KESIMPULAN

Kesimpulan berdasarkan paparan diatas adalah manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu aktivitas ataupun kegiatan dalam mengontrol, melaksanakan, serta mengorganisasikan terkait SDM didalam suatu organisasi. Dalam konsep manajemen ini memiliki visi dalam pencapaian tujuan yang efisien secara efektif. Ada berbagai macam tantangan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia. Salah satunya adalah tantangan eksternal organisasi. Misalnya tantangan yang dihadapkan dalam bentuk teknologi, demografi, sosial budaya, ekonomi, hukum, dan politik. Selain tantangan juga data bersumber dari internal organisasi, yaitu sistem informasi, anggaran, dan rencana strategis. Penerapan dari fungsi manajemen ditentukan berdasarkan keberhasilan manajer dalam pencapaian tujuan. Adapun fungsi dari manajemen sendiri diantaranya adalah mengawasi, menggerakkan, mengorganisasikan, dan merencanakan terkait tantangan SDM dalam melaksanakan fungsi tersebut.

Saran ditujukan kepada penulis selanjutnya untuk melanjutkan penulisan ini dengan menambahkan beberapa data yang bersifat kuantitatif yang kemudian diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS, sehingga hasil penelitian yang dilakukan lebih keterbaruhi, valid, layak, dan dipertanggung jawab. Kemudian disarankan pula bagi manajer ataupun pemimpin didalam perusahaan untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan semaksimal mungkin. Selanjutnya disarankan pula bagi pembaca untuk menggali informasi lebih dalam dan kritis terkait manajemen sumber daya manusia, sehingga hasil pengetahuan dari pembaca bisa lebih luas lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

Abraham, M. I., Sia Niha, S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi

- Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 167–188.
- Amarullah, A. K., Maisah, & Fadlilah. (2023). Urgensi Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lembaga. *Attractive : Innovative Education Journal*, 5(2), 972–981. <https://attractivejournal.com/index.php/aj/article/download/743/576>
- Arief, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di SD Insan Amanah Malang). *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1), 1–13. <https://doi.org/10.35931/am.v6i1.709>
- Apriliyanto, N. (2023). Competitive advantage as a mediation factor that influences the sustainability of halal SMEs. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 12(2), 274–292.
- Diyati, H., & Muhyadi, M. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pengembangan Budaya Sekolah Di SDN Kwayuhan, Kecamatan Minggir, Sleman. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 2(1), 28–43. <https://doi.org/10.21831/amp.v2i1.2407>
- Fatahillah, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021*. Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
- Giawa, Y., & Ilmu, H. H. (2020). Transformasi Pelayanan Publik Digital Di Masa Pandemi Covid-19 Untuk Mewujudkan E-Government di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Medan. *UPMI Proceeding Series*, 10(1), 1060–1071.
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. W. Abbas (ed.)). Program Studi Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Penerbit : Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Kulit Dalam Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat iii Banjarmasin. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieji0>
- Hendriyaldi, & Mailindra, W. (2019). Revolusi Industri 4.0: Tantangan dan Peluang Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Grand Hotel Jambi. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 344–351.
- Hermawan, S., Lastiko, R. R., Rachmawati, H., Silmi, F. A., & Luki Mayasari. (2020). *Analisis Dan Aplikasi Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Umsida Press.
- Hosen, T. (2023). *Komitmen kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja perangkat desa trebungan dan desa kayuputih dengan Budaya organisasi sebagai budaya organisasi sebagai variabel intervening kabupaten Situbondo*. Doctoral dissertation, Universitas Abdurahman Saleh Situbondo.
- Junianingrum, S., Apriliyanto, N., & Abdullah, L. Z. (2023). Repurchase Intention Based On E-Service Quality And Customer Trust At Three Top Brand E-Commerce Indonesia. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 12(2), 226–240.
- Miranti. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Ibnul Amin Pamangkih Puteri. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(3), 2987–7768.
- Mu'tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Nazidah, F., Kafii, M. S., & Admoko, S. (2022). Analisis Bibliometrik Penelitian Argumentasi Ilmiah dalam Pembelajaran Sains di Era Revolusi Industri 4.0 Society 5.0. *Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Pembelajaran*, 1(1), 7–14. <https://doi.org/10.58706/jipp.v1n1.p7-14>
- Nuna, M. et al. (2022). Analisis Reformasi Birokrasi Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Buntulia Kabupaten Pohuwato. *Economic and Digital Business Review*, 3(2), 356–368.
- Nurdiansyah, A. (2021). *Sistem Informasi Kepegawaian Berbasis Website Di Kantor Desa Sindangjawa*. Doctoral dissertation, Univeristas Komputer Indonesia.
- Prasetyo, S., Rahayu, B., Anbiya, Z., Hidayaty, D. E., Pertiwi, S., & Sandi, H. (2023). Tantangan Dan Peluang MSDM Dalam Menghadapi Era Digitalisasi Dalam Industri Percetakan Ariez. *Cross-Border*, 6(2), 950–957.
- Pratama, H. A., & Iryanti, H. D. (2020). Transformasi SDM Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi 4.0 di

- 
- Sektor      Kepelabuhan.      *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 18(1), 71–80.  
<https://doi.org/10.33489/mibj.v18i1.229>
- Pujiastuti, A., Saefudin, S., Yunita, R. D. S., & Astuti, Y. (2022). Capital Structure Adjustment Speed in Indonesia: Does Sharia Compliance Matter? *Shirkah: Journal of Economics and Business*, 7(3), 239–252.
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A. R., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 343–356. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.618>
- Romadhon, F., & Fitri, A. (2020). Analisis Peluang dan Tantangan Penggunaan Financial Technology Sebagai Upaya optimalisasi Potensi UMKM (Studi Kasus UMKM di Gresik). *Jurnal TECHNOBIZ*, 3(1), 30–44.
- Sakban, Nurmali, I., & Ridwan, R. bin. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 2(1), 93–104.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
- Samsuni. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(31), 113–124.  
<http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Saputra, Asbari, M., & Sarah, D. M. (2024). Rework: Mengembalikan Fokus pada Aksi Paling Positif, Produktif dan Kontributif. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 02(01), 79–85.
- Sawaluddin, F. R., & Rustandi, R. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Islam di MTs Persis 3 Pameungpeuk. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(4), 375–396.  
<https://doi.org/10.15575/tadbir.v5i4.2306>
- Simatupang, A. R. (2020). Kepemimpinan Millennial Dalam Perpustakaan: Peluang dan Tantangan Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Pustaka Ilmiah*, 6(1), 945.  
<https://doi.org/10.20961/jpi.v6i1.41145>
- Suseno, B. D., Nuryanto, U. W., Fidziah, Silalhi, S., Saefullah, E., Saleh, M., Tabroni, Abduh, E. M., Salapudin, & Quraysin, I. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Di. L. Wati & M. Husni (eds.)). Serang: CV. Eureka Media Aksara.
- Werdiningsih, W. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 113–124. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.48>