



Analisis Peran Penting Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Efisiensi Kerja Karyawan

¹Taufiqurrahman Jayady, ²Nur Hidayanti Fitri

Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Makassar, Indonesia^{1,2}

Email: taufiqurrahmanjayady@gmail.com

ABSTRAK

Salah satu tolok ukur penting untuk mengukur produktivitas organisasi adalah efisiensi kerja. Selain kerja keras individu, sistem dan kebijakan kerja yang mendukung meningkatkan efisiensi. Manajemen Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam mengarahkan dan mengatur ritme organisasi dengan membuat kebijakan untuk memungkinkan karyawan memaksimalkan potensi mereka dalam lingkungan kerja yang sehat dan terorganisir. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan melakukan studi literatur terhadap berbagai jurnal ilmiah, artikel akademik, dan literatur yang relevan. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa guna menjamin efisiensi kerja yang berkelanjutan dalam sebuah organisasi, MSDM sangat penting. MSDM tidak hanya administratif, melainkan juga mencakup aspek strategis seperti perencanaan tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, dan pembentukan budaya kerja yang mendukung produktivitas. Secara keseluruhan, kualitas dan keselarasan sistem manajemen sumber daya manusia sangat memengaruhi efisiensi kerja organisasi. Tanpa sistem manajemen SDM yang baik, organisasi cenderung mengalami inefisiensi, konflik internal, dan rendahnya motivasi kerja, yang semuanya berdampak langsung pada penurunan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: Efisiensi Kerja, Karyawan, Manajemen, Produktivitas, Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

One important measure to assess organizational productivity is work efficiency. In addition to individual hard work, work systems and policies that support increased efficiency play a crucial role. Human Resource Management plays an important role in guiding and organizing the rhythm of the organization by creating policies that allow employees to maximize their potential in a healthy and organized work environment. This research uses a qualitative approach and conducts a literature review of various scientific journals, academic articles, and relevant literature. According to the research findings, it is known that to ensure sustainable work efficiency within an organization, Human Resource Management (HRM) is very important. HRM is not only administrative but also includes strategic aspects such as workforce planning, employee training and development, performance evaluation, and the establishment of a work culture that supports productivity. Overall, the quality and alignment of the human resource management system greatly affect the work efficiency of the organization. Without a good HR management system, organizations tend to experience inefficiencies, internal conflicts, and low work motivation, all of which have a direct impact on the decline in efficiency and employee work productivity.

Keywords: Work Efficiency, Employees, Management, Productivity, Human Resources.

1. PENDAHULUAN

Bertahan hidup dan beroperasi dengan baik di tengah persaingan global, manajemen sumber daya manusia (MSDM) telah menjadi komponen penting. Organisasi kontemporer melihat manusia bukan sekadar sumber daya produksi, tetapi sebagai aset strategis yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, untuk memastikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional dan diukur (Supriadi *et al*, 2022).

Peran MSDM sangat luas dan tidak terbatas pada hal-hal administratif seperti pengangkatan

dan penggajian karyawan. MSDM termasuk perencanaan tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Karyawan dapat menghemat banyak waktu, tenaga, dan hasil jika fungsi-fungsi ini dijalankan dengan efektif. Salah satu tolok ukur penting untuk mengukur produktivitas organisasi adalah efisiensi kerja. Selain kerja keras individu, sistem dan kebijakan kerja yang mendukung meningkatkan efisiensi. MSDM memainkan peran penting dalam mengarahkan dan mengatur ritme organisasi dengan membuat kebijakan untuk memungkinkan karyawan memaksimalkan potensi mereka dalam lingkungan kerja yang sehat dan terorganisir.

Strategi pelatihan dan pengembangan karyawan yang diterapkan oleh MSDM juga merupakan komponen penting dalam meningkatkan efisiensi kerja. Pelatihan yang dirancang berdasarkan kompetensi karyawan dan kebutuhan organisasi akan mengurangi kesalahan, mempercepat proses, dan menjadi fleksibel terhadap perubahan. Pelatihan berkelanjutan yang dikombinasikan dengan evaluasi dan jalur karier juga dapat meningkatkan motivasi dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

Kebijakan SDM membangun budaya kerja yang disiplin, hubungan interpersonal yang baik, dan sistem penghargaan yang adil untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi. Jika elemen-elemen ini dipenuhi, organisasi dapat menghindari pemborosan waktu, mencegah konflik internal, dan mempercepat proses pengambilan keputusan.

Oleh karena itu, pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan menjadi sangat penting untuk diteliti dan dipahami lebih dalam. Penelitian ini juga bertujuan untuk menjelaskan bagaimana kebijakan dan strategi manajemen SDM dapat meningkatkan efisiensi kerja dalam organisasi serta menjelaskan peran nyata MSDM dalam membangun sistem kerja yang fleksibel, produktif, dan berkelanjutan (Maldini *et al*, 2023).

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan melakukan studi literatur terhadap berbagai jurnal ilmiah, artikel akademik, dan literatur yang relevan tentang peran penting manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi teori dan temuan penelitian sebelumnya tanpa mengumpulkan data primer. Metode ini berfokus pada melakukan analisis menyeluruh terhadap literatur ilmiah yang tersedia untuk menemukan hubungan antara ide-ide penting yang dibahas terkait dengan peran penting manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efisiensi kerja karyawan.

Data dikumpulkan dengan memilih beberapa jurnal yang diterbitkan dalam lima tahun terakhir yang berkaitan dengan topik yang menunjukkan betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Semua informasi diperiksa secara tematik sebelum disintesis untuk menemukan hubungan konseptual guna mendapatkan pemahaman konseptual dan argumentatif yang lebih baik tentang fenomena yang diteliti.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Selain dianggap sebagai seni mengatur tenaga kerja, manajemen sumber daya manusia (MSDM) telah berkembang menjadi suatu disiplin ilmu yang dapat dipelajari dan diterapkan secara sistematis. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa setiap anggota organisasi dapat memberikan kontribusi terbaik melalui proses pengelolaan yang tepat, baik dari segi efisiensi, produktivitas, maupun kepuasan kerja. Peran MSDM dalam praktik manajemen yang mencakup berbagai hal, seperti perencanaan tenaga kerja, perekrutan, pelatihan, pengembangan karier, pemberian kompensasi, dan evaluasi dan pemeliharaan hubungan kerja. Manajemen sumber daya manusia bukan hanya tugas administrasi; itu juga mencakup aspek psikologis dan sosial lingkungan kerja. Faktor penting yang meningkatkan kinerja dan kesetiaan karyawan adalah lingkungan kerja yang mendukung, hubungan antar individu yang harmonis, dan suasana kerja yang menyenangkan.

Berbagai definisi dari para ahli membantu orang memahami pentingnya MSDM. Misalnya, Husein Umar mengatakan bahwa pengelolaan SDM sangat penting untuk mencapai kepuasan karyawan. Sementara itu, Hasibuan memandang pengelolaan SDM sebagai seni dan ilmu dalam mengatur hubungan kerja agar tujuan perusahaan dan karyawan tercapai secara seimbang. Perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian adalah komponen yang sangat penting dalam struktur MSDM. Secara keseluruhan, perspektif ini menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya tentang "mengatur manusia", tetapi juga tentang memfasilitasi dan menyesuaikan potensi individu dengan kepentingan organisasi

MSDM telah berkembang dari fungsi administratif dan pasif menjadi fungsi strategis yang menentukan jalan organisasi dan keberhasilannya. Orang-orang bukan hanya orang yang melakukan tugas, tetapi mereka juga adalah agen perubahan. Oleh karena itu, mereka perlu dikembangkan potensi mereka melalui pendekatan yang terstruktur dan berkelanjutan. Oleh karena itu, perusahaan harus menjadikan sumber daya manusia (MSDM) sebagai pusat penggerak yang memiliki kemampuan untuk mengoptimalkan semua komponen produksi melalui penyediaan sumber daya manusia yang kompetitif dan mampu (Supriadi *et al*, 2022).

Dengan memahami apa arti dan lingkup manajemen sumber daya manusia, kita dapat mengeksplorasi lebih jauh bagaimana manajemen sumber daya manusia terkait dengan peningkatan efisiensi kerja, penerapan

strategi pelatihan dan pengembangan yang efisien, dan kontribusi total MSDM dalam menciptakan sistem kerja yang produktif.

3.1 Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Efisiensi Kerja

Untuk memastikan efisiensi kerja yang optimal, manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting. Dimaksudkan untuk mengatur peran manusia dalam perusahaan dengan cara yang paling efisien, termasuk perencanaan tenaga kerja, seleksi, pelatihan, dan penilaian kinerja. Dengan sistem yang tepat, MSDM dapat membangun lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dengan waktu, tenaga, dan biaya yang minimal tanpa mengurangi kualitas hasil.

Pemilihan dan penempatan karyawan yang sesuai dengan kemampuan mereka adalah kunci utama untuk efisiensi kerja. Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan memastikan bahwa proses pengambilan karyawan tidak hanya berdasarkan latar belakang pendidikan tetapi juga kepribadian, kesesuaian budaya kerja, dan keahlian teknis. Hal ini membantu menghindari kesalahan penempatan, yang dapat mengurangi kinerja tim dan produktivitas individu.

Selain itu, efisiensi kerja sangat bergantung pada sistem pengembangan dan pelatihan yang berkelanjutan. Dalam situasi seperti ini, manajemen sumber daya manusia harus dapat mengidentifikasi dan menyesuaikan kebutuhan kompetensi di setiap level jabatan dengan strategi pengembangan karyawan. Pelatihan rutin, baik formal maupun informal, akan membantu karyawan lebih cepat menyesuaikan diri dengan teknologi baru, mengurangi waktu trial and error, dan menghasilkan output yang lebih stabil dan presisi.

Selain itu, MSDM mengawasi dan menilai kinerja karyawan secara berkala. Dengan menggunakan evaluasi yang konstruktif, manajer dapat menemukan kelemahan tim dan individu dan membuat keputusan tentang promosi, rotasi jabatan, atau pelatihan lanjutan. Mekanisme ini mengurangi jumlah waktu yang terbuang karena kesalahan berulang dan membantu membangun standar kerja yang lebih ketat. Selain itu, departemen sumber daya manusia dapat merancang sistem penghargaan atau insentif yang tepat sasaran untuk meningkatkan efisiensi kerja. Sistem ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih cepat dan lebih fokus. Sebaliknya, pembinaan atau sanksi juga membantu menjaga integritas kerja dan mencegah perilaku yang tidak produktif terjadi di tempat kerja.

Manajemen SDM tidak hanya berkaitan dengan hal-hal teknis seperti pelatihan dan rekrutmen; itu juga mencakup membangun budaya perusahaan yang membantu orang bekerja lebih baik. Kebijakan MSDM dapat memengaruhi budaya kerja. Budaya kerja yang mendorong transparansi, kerja sama, dan tanggung jawab akan membuat karyawan lebih antusias dan efisien.

Dalam situasi seperti ini, MSDM harus terlibat secara aktif dalam desain komunikasi internal, pelatihan soft skill, dan penguatan nilai-nilai organisasi untuk meningkatkan efisiensi. Kebijakan HR dapat membantu perusahaan membuat budaya kerja yang mengakar di mana semua orang sadar akan pentingnya waktu, kualitas kerja, dan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam praktiknya, salah satu kebijakan MSDM yang sangat memengaruhi efisiensi adalah penempatan karyawan yang berbasis kompetensi dan minat kerja. Karyawan cenderung menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan lebih baik ketika mereka diberi tugas yang sesuai dengan kemampuan individual mereka. Mereka memiliki dorongan intrinsik untuk berkinerja optimal selain keahlian yang tepat. Proses evaluasi menyeluruh sumber daya manusia sebelum rotasi, promosi, atau penempatan akan membantu mencegah ketidaksesuaian antara posisi dan potensi sumber daya. Tidak ada waktu yang terbuang karena proses adaptasi yang lama, dan bisnis tidak perlu membayar lebih banyak untuk pelatihan yang tidak perlu.

Selain itu, mekanisme MSDM dapat membangun sistem promosi berbasis kinerja yang mengutamakan persaingan di tempat kerja. Setiap orang yang menerima promosi yang adil dan transparan bersemangat untuk melakukan yang terbaik, karena mereka tahu bahwa upaya dan hasil mereka akan dinilai secara objektif. Ini mendorong kita untuk bekerja dengan lebih baik, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mengurangi kesalahan. MSDM yang mengawasi proses ini tidak hanya mengatur struktur karier, tetapi juga memberikan arahan dan motivasi strategis bagi para pegawai untuk meningkatkan kualitas dan kecepatan kerja mereka, yang berdampak langsung pada efisiensi proses bisnis secara keseluruhan.

Manajemen sumber daya manusia dapat membangun sistem disiplin kerja yang meningkatkan efisiensi kerja. Sistem ini mencakup lebih dari sekadar peraturan ketat, tetapi juga sistem yang mengatur karyawan untuk memenuhi standar waktu dan kualitas tertentu. Misalnya, pengawasan berbasis indikator kinerja individu, jam kerja yang fleksibel yang terkontrol, dan sistem absensi otomatis. Ketika kebijakan ini dijalankan secara konsisten dan disertai dengan sanksi dan penghargaan, akan terbentuk pola kerja yang teratur dan tidak teratur. Oleh karena itu, waktu kerja dapat digunakan secara optimal dan tidak terbuang untuk hal-hal yang tidak produktif. Akibatnya, seluruh karyawan organisasi akan menjadi lebih efisien.

Pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap efisiensi kerja termasuk aspek relasi sosial antarpegawai. Tempat kerja yang sehat secara sosial akan mempercepat koordinasi, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan semangat kerja kolektif. MSDM dapat membantu ini dengan mengadakan kegiatan sosial, diskusi lintas departemen, atau membangun tim. Ketika antarpegawai berinteraksi dengan baik, proses kerja berjalan lebih cepat karena tidak ada hambatan komunikasi atau konflik antarpegawai yang mengganggu kinerja. Ini menunjukkan bahwa efisiensi kerja mencakup aspek emosional, sosial, dan teknis, yang semuanya dapat dikelola dengan bijak oleh tim sumber daya manusia (SDM) (Majusip *et al*, 2024).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran besar dalam menciptakan struktur kerja yang efektif. Redesign proses kerja, pembagian tugas berdasarkan kapasitas aktual, dan penggunaan teknologi untuk mempercepat alur kerja administratif adalah beberapa cara yang sering digunakan. Karyawan dapat fokus pada kegiatan utama yang menghasilkan lebih banyak uang dengan struktur kerja yang fleksibel namun terkontrol, seperti sistem shift yang adil, pengaturan beban kerja berdasarkan data performa historis, dan digitalisasi administrasi karyawan. Penataan ulang ini akan menghindari pemborosan waktu untuk proses yang tidak penting. Dengan pengelolaan SDM yang cerdas, pengulangan pekerjaan yang sebenarnya dapat dihindari.

Kebijakan penggunaan teknologi dalam sistem MSDM juga sangat memengaruhi efisiensi kerja. Sistem seperti manajemen performa digital, absensi berbasis aplikasi, dan dashboard pengawasan karyawan mempercepat proses evaluasi dan pengambilan keputusan berbasis data. Teknologi yang dimasukkan ke dalam kebijakan MSDM membantu pemimpin perusahaan menemukan masalah yang tidak berjalan seperti yang diharapkan dan melakukan intervensi segera. Sebaliknya, panduan kerja yang jelas dan metrik kinerja yang jelas membantu karyawan mengelola waktu dan tenaga dengan lebih baik.

MSDM juga memainkan peran penting dalam merancang deskripsi pekerjaan yang jelas dan sistem koordinasi yang efektif. Ketika seorang karyawan mengetahui dengan tepat apa tugas, tanggung jawab, dan batas kewenangan mereka, mereka dapat bekerja tanpa perlu menunggu instruksi terus-menerus dari atasan mereka. Ini mempercepat alur kerja dan mendorong karyawan untuk lebih mandiri dalam membuat keputusan tentang operasi harian mereka.

Kebijakan dan strategi manajemen SDM diterapkan secara konsisten menunjukkan efisiensi kerja secara keseluruhan dalam organisasi. Efisiensi akan muncul secara alami dan berkelanjutan ketika setiap komponen sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, pelatihan, promosi, hingga sistem penghargaan dan hukuman, dijalankan secara selaras dan berbasis data. Dalam situasi ini, manajemen sumber daya manusia berkembang menjadi lebih dari sekedar alat administratif; itu menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. Ketidakefisienan, turnover tinggi, dan performa individu dan tim yang stagnan adalah masalah yang sering muncul di perusahaan yang mengabaikan kualitas pengelolaan SDM (Maldini *et al*, 2023).

Sehingga, Manajemen SDM adalah sistem yang sangat penting untuk meningkatkan efisiensi kerja. Perencanaan dan eksekusi kebijakan sumber daya manusia yang cermat pada dasarnya merupakan dasar dari semua bentuk efisiensi, baik dalam hal waktu, biaya, tenaga, hingga kualitas hasil kerja. Di era yang sangat kompetitif saat ini, kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal dan teknologi, tetapi juga oleh seberapa baik manajemen sumber daya manusia (SDM) mengelola potensi manusia secara strategis dan terukur. Akibatnya, meningkatkan sistem MSDM merupakan langkah penting menuju peningkatan efisiensi yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga berakar pada budaya kerja yang berorientasi pada jangka panjang.

3.2 Strategi Pelatihan dan Pengembangan SDM dalam meningkatkan Efisiensi Kerja

Fungsi manajemen sumber daya manusia (SDM) kontemporer bergantung pada strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan. Pelatihan harus dilihat sebagai langkah strategis yang direncanakan secara sistematis berdasarkan analisis kebutuhan organisasi, bukan sekadar kegiatan administratif. Dalam kenyataannya, manajemen sumber daya manusia harus melakukan pemetaan kompetensi untuk menemukan kelemahan dalam kemampuan karyawan yang menghambat produktivitas. Oleh karena itu, rencana pelatihan harus sesuai dengan tuntutan teknis pekerjaan, kemajuan teknologi, dan tujuan efisiensi perusahaan.

Ketika karyawan memiliki keterampilan teknis dan manajerial yang lebih baik, pelatihan yang terarah akan membantu mereka menyelesaikan tugas secara lebih cepat dan akurat. Tidak hanya hasil akhir yang menentukan efisiensi kerja, tetapi juga proses yang menghemat waktu, tenaga, dan sumber daya. Manajemen sumber daya manusia mendorong setiap orang untuk mengikuti standar operasional yang lebih efisien dengan menerapkan pelatihan berbasis kompetensi. Karyawan yang terampil dan memahami alur kerja akan lebih produktif, melakukan kesalahan yang lebih sedikit, dan memenuhi tenggat waktu yang lebih ketat.

Pengembangan SDM tidak hanya berhenti pada perekrutan dan pelatihan awal. Pelatihan harus menjadi proses yang berkelanjutan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis dan tantangan kerja yang semakin kompleks. Pelatihan teknis harus dikombinasikan dengan soft skills seperti manajemen waktu, komunikasi yang efektif, dan pengambilan keputusan cepat dalam strategi manajemen SDM yang progresif. Semua elemen ini sangat penting untuk menghasilkan efisiensi kerja yang tidak hanya mekanis tetapi juga fleksibel dan fleksibel (Asriyanti *et al*, 2024).

Sistem evaluasi pasca-pelatihan yang objektif dan terukur memerlukan manajemen SDM. Selain untuk memastikan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja dan efisiensi kerja di lapangan, penilaian ini bertujuan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta terhadap materi. Untuk mengetahui apakah pelatihan telah berjalan dengan baik, metrik seperti waktu penyelesaian tugas, jumlah kesalahan kerja, dan penggunaan sumber daya kerja digunakan. Strategi pengembangan SDM dapat disempurnakan dari waktu ke waktu melalui evaluasi berkala.

Bentuk pelatihan yang digunakan juga harus sesuai dan relevan dengan kebutuhan bisnis. Pembelajaran digital, pelatihan on-the-job, dan simulasi kerja nyata menjadi pilihan yang lebih

baik daripada metode ceramah konvensional. Strategi seperti ini tidak hanya membuat karyawan lebih cepat memahami apa yang mereka lakukan, tetapi juga memperkecil perbedaan antara teori dan praktik. Jika pelatihan berfokus pada masalah nyata di tempat kerja, hasilnya akan langsung terlihat dalam efisiensi harian pekerja.

Keterlibatan atasan langsung dan kolaborasi lintas divisi adalah komponen lain dari strategi pelatihan yang baik. Pelatihan harus menjadi bagian dari budaya organisasi yang ditujukan untuk perbaikan terus-menerus, dan manajemen SDM harus memastikan ini terjadi. Pelatihan yang dirancang dan didukung oleh seluruh lini manajemen akan memiliki motivasi yang lebih besar karena memenuhi kebutuhan nyata di tempat kerja. Dalam perspektif ini, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai perancang pelatihan tetapi juga membantu menyelesaikan kebutuhan organisasi dan kebutuhan karyawan (Maldini *et al*, 2023).

Selain itu, pembentukan jalur karir yang jelas untuk pelatihan jangka panjang juga merupakan bagian dari strategi pengembangan SDM. Ketika karyawan tahu bahwa mereka dapat meningkatkan karir mereka dengan pelatihan, mereka akan lebih termotivasi untuk belajar dan menerapkannya di tempat kerja. Tuntutan dan motivasi kerja dapat meningkatkan efisiensi kerja. Oleh karena itu, pengembangan SDM harus diintegrasikan dengan sistem yang adil untuk promosi dan pengakuan kinerja.

Secara keseluruhan, manajemen menggunakan strategi pelatihan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kapasitas individu dan meningkatkan efisiensi kerja organisasi secara keseluruhan. Pelatihan yang dirancang secara kontekstual, berkelanjutan, terukur, dan didukung oleh seluruh organisasi akan meningkatkan efisiensi kerja. Dalam hal ini, manajemen SDM menjadi penentu utama arah peningkatan kualitas kerja (Onsardi dan Rahmadan, 2024).

3.3 Peran Penting Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Efisiensi Karyawann

Karena fungsinya menyentuh hampir seluruh aspek penting organisasi, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki posisi strategis dalam menjamin efisiensi kerja karyawan. MSDM memiliki tugas bukan hanya administratif tetapi juga transformasional, yaitu mengelola potensi setiap orang agar mereka dapat memberikan kontribusi maksimal secara cepat, berkualitas, dan sesuai dengan tujuan. Sebagai bagian dari efisiensi, manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semua proses kerja berjalan dengan optimal, bahwa ada sistem yang memungkinkan pekerjaan dilakukan lebih cepat tanpa mengorbankan kualitas. Tidak hanya kerja keras yang menghasilkan efisiensi, tetapi tata kelola pekerjaan yang baik dan terorganisir juga berperan.

Kemampuannya untuk membuat perencanaan tenaga kerja yang terukur dan sesuai kebutuhan menunjukkan betapa pentingnya MSDM. Sumber daya manusia ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan mereka akan mencegah pemborosan waktu karena tenaga kerja yang tidak sesuai atau tidak dialokasikan dengan benar. Dalam proses ini, ketelitian dan sistem yang kuat diperlukan untuk proses seleksi dan analisis jabatan. Perusahaan yang dapat mempekerjakan karyawan dengan tepat dari segi kuantitas dan kualitas akan sangat efisien dalam proses produksi dan layanan.

Selain itu, MSDM bertanggung jawab untuk mengembangkan sistem kerja yang mengadopsi prinsip manajemen lean, di mana proses-proses yang tidak menghasilkan nilai tambah dieliminasi. MSDM merancang manajemen yang efektif dengan menerapkan teknologi digital, mengurangi birokrasi internal, dan menciptakan prosedur operasional standar (SOP). Karyawan akan memiliki waktu kerja yang lebih terkonsentrasi, tanggung jawab administratif yang lebih ringan, dan jalur komunikasi yang lebih cepat dan lancar (Setiawan, 2022).

Dalam hal evaluasi, MSDM melakukan tugasnya melalui pengelolaan kinerja yang didasarkan pada indikator kerja utama (KPI). Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala memungkinkan perusahaan untuk mengetahui seberapa efektif kerja individu dan tim. Hasil evaluasi ini digunakan untuk menilai dan membuat keputusan strategis tentang bagaimana meningkatkan beban kerja, memberikan insentif, dan mengubah rotasi jabatan. Penilaian berbasis data ini akan menekan potensi subjektivitas dalam pengambilan keputusan, dan pada akhirnya meningkatkan efisiensi melalui pengelolaan kerja yang lebih adil dan terukur.

MSDM juga bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan komunikasi yang terstruktur

dan terbuka di dalam organisasi. Komunikasi yang baik antara divisi dan atasan akan mempercepat proses kerja dan mengurangi kesalahan yang disebabkan oleh miskomunikasi. Arus informasi yang lancar dan cepat memungkinkan pengambilan keputusan yang cepat dan akurat serta pelaksanaan tugas yang lebih efisien. Ini adalah tanggung jawab manajemen SDM untuk memastikan bahwa sistem komunikasi internal dibangun dengan baik, termasuk pelatihan yang baik untuk berkomunikasi dan penggunaan perangkat digital yang membantu kerja sama.

Motivasi adalah salah satu faktor yang paling mempengaruhi efisiensi kerja. Sumber Daya Manusia (SDM) bertindak dalam hal ini dengan menerapkan sistem pengakuan dan penghargaan yang mendorong semangat kerja. Tidak hanya memberikan kompensasi finansial, tetapi juga pengakuan non-finansial, seperti promosi, penghargaan, dan tantangan yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Manajer sumber daya manusia yang berpengalaman akan mampu memahami kebutuhan psikologis karyawan dan membuat strategi untuk mendorong mereka untuk bekerja lebih baik sambil tetap mengurangi tekanan kerja. Selain itu, karena karyawan bekerja dengan semangat dan memiliki tujuan yang jelas, efisiensi akan meningkat (Wesmi *et al*, 2024).

Tempat kerja yang sehat dan stabil sangat penting untuk meningkatkan produktivitas. MSDM sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara tugas dan kesejahteraan karyawan. Sumber Daya Manusia (SDM) memastikan bahwa gangguan psikologis yang dapat menghambat kinerja kerja dihindari melalui kebijakan yang memfasilitasi fleksibilitas kerja, penanganan konflik internal, dan jaminan hak-hak karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan aman secara sosial maupun hukum akan lebih fokus pada pekerjaan mereka, yang berdampak langsung pada efisiensi pekerjaan mereka.

MSDM juga bertanggung jawab atas standar organisasi. MSDM menerapkan sistem kedisiplinan yang disosialisasikan dengan jelas dan diterapkan secara konsisten untuk mencegah efisiensi kerja yang rendah. Manajemen sumber daya manusia mengawasi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur kerja, dan sikap profesional. Perusahaan dapat mengurangi kehilangan waktu kerja dan memastikan bahwa semua proses berjalan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan dengan menerapkan budaya disiplin yang sehat (Pahira dan Rinaldy, 2023).

Peran MSDM dalam menyusun pembagian kerja dan hubungan fungsional antarbagian adalah salah satu hasil dari struktur organisasi yang terancang dengan baik. Struktur yang efisien akan mempercepat alur pelaporan, memperjelas siapa yang bertanggung jawab, dan mempercepat koordinasi antarunit. Sebaliknya, struktur yang tidak jelas akan membuat proses kerja tumpang tindih dan lambat. MSDM harus memastikan bahwa desain struktur organisasi selalu disesuaikan dengan strategi dan dinamika bisnis (Asriyanti *et al*, 2024).

Dalam organisasi modern, efisiensi kerja bergantung pada manajemen sumber daya manusia. MSDM yang visioner tidak hanya akan membuat sistem dan prosedur yang dapat dilacak, tetapi juga akan membangun budaya kerja yang bekerja sama, jujur, dan berbasis kinerja. Efisiensi menjadi keharusan di dunia bisnis yang semakin kompetitif. Akibatnya, efisiensi kerja organisasi bergantung pada kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan dengan pendekatan sistematis, profesional, dan berorientasi pada hasil.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Untuk menjamin efisiensi kerja yang berkelanjutan dalam sebuah organisasi, manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat penting. MSDM tidak hanya administratif, melainkan juga mencakup aspek strategis seperti perencanaan tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, dan pembentukan budaya kerja yang mendukung produktivitas. Penggunaan MSDM yang efektif dapat mencegah kesalahan kerja, mempercepat proses adaptasi, dan mengurangi pemborosan sumber daya. Selain itu, pelatihan berkelanjutan yang didasarkan pada analisis kebutuhan kompetensi dapat meningkatkan akurasi, kecepatan, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan teknologi baru. Komunikasi internal yang terbuka, sistem penghargaan yang adil, dan mekanisme evaluasi berbasis data juga membantu mencapai efisiensi dalam jangka panjang. Melalui pengaturan

sistem kerja yang jelas dan fleksibel, MSDM juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, disiplin, dan kolaboratif. Secara keseluruhan, kualitas dan keselarasan sistem manajemen sumber daya manusia sangat memengaruhi efisiensi kerja organisasi. Tanpa sistem manajemen SDM yang baik, organisasi cenderung mengalami inefisiensi, konflik internal, dan rendahnya motivasi kerja, yang semuanya berdampak langsung pada penurunan produktivitas.

Penulis menyarankan agar organisasi atau perusahaan harus lebih menekankan fungsi MSDM sebagai pengelola administrasi dan mitra strategis dalam pengambilan keputusan. Dalam jangka panjang, efisiensi kerja dan daya saing perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh investasi dalam pengembangan sumber daya manusia melalui sistem evaluasi dan pelatihan berbasis data.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat dan rahmat-Nya saya dapat menyelesaikan tulisan ini. Saya mengucapkan terima kasih kepada dosen yang telah membantu dan memberikan pengetahuannya kepada saya untuk menyelesaikan artikel ini. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, cukup sulit bagi saya untuk menyelesaikan artikel ini. Melalui artikel ilmiah ini, saya berharap dapat membantu semua orang yang membutuhkan.

REFERENSI

- Asriyanti, S., Ayu Arum Febrianti., Wulansari, F. N., Mubarak, S., Anshori, M. I. 2024. Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan, *PPIMAN: Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, No. 3, Vol. 4, 08-21.
- Majusip, D. R., Rumawas, W., Asaloei, S. 2024. Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN (Persero) UID Sulutenggo, *Jurnal Productivity*, No. 4, Vol. 5, 1046-1060.
- Maldini, R., Sugandi, Y. S., Kusumawardana, M. F. 2023. Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dan Kepuasan Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Nikkatsu Electric Works Kota Bandung, *ALIGNMENT: Journal of Administration and Educational Management*, No. 2, Vol. 6, 263- 272.
- Onsardi., & Rahmadan, S. 2024. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu, *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, No. 2, Vol. 5, 612-625.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. 2023. Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi, *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, No. 3, Vol. 4, 810- 817.
- Setiawan, Y. 2022. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bagian Penagihan Kredit (Studi Kasus pada Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat), *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, No. 3, Vol. 10, 127-136.
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., Kohar., Priadi, A., Mendo, A. Y., Lisda., Podungge, R., Nuryadin, A. A., Bokingo, A. H., Utami, F. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Tahta Media Group, Sukoharjo.
- Wesmi., Suatrina, Y., Despatriani., Amra, A. 2024. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Organisasi, *IMEIJ: Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, No. 2, Vol. 5, 2000-2008.