

## Analisis Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia

Vebri Pradinata Putra<sup>1</sup>, Faizal A.<sup>2</sup>, Tama Erlanda Putri<sup>3</sup>, Sri Wulandari<sup>4</sup>, Afriza<sup>5</sup>

<sup>123345</sup> Universitas Islam Negeri Suska Riau; Pekanbaru

correspondence e-mail\* [vebri.pradinata1302@gmail.com](mailto:vebri.pradinata1302@gmail.com)<sup>1</sup>, [faizala14guru.sd.belajar.id](mailto:faizala14guru.sd.belajar.id)<sup>2</sup>,  
[tamaerlandaputri@gmail.com](mailto:tamaerlandaputri@gmail.com)<sup>3</sup>, [wsriwulandari490@gmail.com](mailto:wsriwulandari490@gmail.com)<sup>4</sup>, [afriza@uin-suska.ac.id](mailto:afriza@uin-suska.ac.id)<sup>5</sup>

Submitted:

Revised: 2024/05/01

Accepted: 2024/05/11

Published: 2024/06/24

Abstract	The aim of this research is to analyze the main challenges in human resource management in Indonesia and identify relevant solutions to support sustainable economic growth and inclusive organizational development. This research uses a qualitative approach or library research and field research. This research found that the gap in qualifications between college graduates and the needs of the job market is a major challenge in human resource management in Indonesia, so adjustments to the education curriculum are needed. Women's workforce participation is still low due to cultural barriers and unfairness in the distribution of work, so organizations need to develop policies that support gender equality. Non-transparent performance evaluation is a significant problem and needs to be addressed with an evidence-based system. Lack of access to training and career development hinders employee progress, especially in remote sectors, necessitating investment in career development programs. Inconsistency in the application of labor law creates uncertainty, so consistency in its application is needed. Diversity of cultures, religions and ethnic backgrounds requires inclusive HR management to avoid discrimination. Adaptation to technological change is crucial, with digital skills and adaptability increasingly important. Organizations and governments need to collaborate to prepare the workforce for the era of digitalization through relevant training and technological accessibility.
Keywords	Basic Management Concepts, HRM, Concepts



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensi yang tepat dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kesuksesan pencapaian visi dan misi organisasi sangat bergantung pada pemilihan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengimplementasikannya. Oleh karena itu, manajemen perusahaan atau organisasi harus memberi prioritas pada pengelolaan sumber daya manusia sebagai elemen kunci.

Pentingnya sumber daya manusia, seperti aliran air yang tak terhindarkan, tercermin

dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pemerintahan, perusahaan, dan organisasi yang tunduk pada birokrasi. Proses perencanaan pengelolaan sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu perusahaan atau organisasi dikenal sebagai manajemen SDM. Berbagai fungsi yang dilakukan dalam perencanaan SDM melibatkan perekrutan karyawan, pelatihan karyawan, pengembangan karier karyawan, dan inisiatif terhadap pengembangan organisasi. Tujuan utama yaitu untuk memaksimalkan kinerja atau produktivitas suatu organisasi melalui optimalisasi efektivitas karyawan, sambil meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka dan mengakui karyawan sebagai sumber daya berharga bagi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk mengatasi berbagai masalah yang melibatkan karyawan, manajer, dan individu lainnya, demi mendukung pelaksanaan kegiatan organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pemimpin perlu meyakinkan bahwa organisasi atau suatu perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang tepat baik pada tempat maupun waktunya. Selain itu, juga harus memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis tantangan utama dalam manajemen sumber daya manusia di Indonesia dan mengidentifikasi solusi yang relevan untuk mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan pembangunan organisasi yang inklusif.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif atau studi kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Metode kualitatif mengutamakan persepsi fenomena dalam penelitian, yang menghasilkan analisis deskriptif dari kalimat lisan objek penelitian.<sup>1</sup> Untuk memudahkan penelitian kepustakaan, seorang peneliti harus mengenal dan memahami bagaimana perpustakaan diorganisasikan dan dioperasikan. Untuk memungkinkan penulis memperoleh dan mengakses sumber-sumber yang relevan, hal ini sangat penting.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pasar kerja Indonesia menghadapi berbagai tantangan yang kompleks dan beragam, terungkap dari serangkaian penelitian terbaru. Salah satu isu krusial adalah kesenjangan kualifikasi antara lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan pasar kerja yang dinamis. Menurut

---

<sup>1</sup> Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian* (Bojonegoro: KBM Indonesia, 2021).

Rofaida & Gautama (2019), meskipun jumlah lulusan meningkat, keterampilan yang dimiliki sering tidak sejalan dengan tuntutan pasar.<sup>2</sup> Hal ini mengindikasikan perlunya penyesuaian antara kurikulum pendidikan tinggi dengan kebutuhan industri untuk meningkatkan relevansi kompetensi kerja.

Tantangan lain yang signifikan adalah rendahnya partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia, meskipun tingkat pendidikan mereka mengalami peningkatan. Seperti yang disoroti oleh Hardiani et al. (2020), kendala seperti ketidakadilan dalam pembagian pekerjaan dan peran tradisional masih mempengaruhi partisipasi ekonomi perempuan secara luas. Ini menunjukkan perlunya kebijakan yang lebih inklusif untuk mempromosikan kesetaraan gender dalam akses dan partisipasi di pasar kerja.<sup>3</sup> Muttaqijn & Fizia (2018) menggarisbawahi pentingnya manajemen kinerja yang transparan untuk meningkatkan motivasi karyawan dan efisiensi organisasi. Evaluasi kinerja yang tidak jelas dan akses terbatas terhadap pelatihan dan pengembangan karir menjadi tantangan utama, terutama di sektor-sektor terpencil atau perusahaan skala kecil dan menengah. Hal ini menekankan perlunya investasi dalam sumber daya manusia dan sistem manajemen yang mendukung pengembangan profesional secara berkelanjutan.<sup>4</sup>

Permasalahan kebijakan dan regulasi ketenagakerjaan yang tidak konsisten juga menciptakan ketidakpastian bagi pengusaha dan karyawan di Indonesia. Implikasinya terhadap iklim investasi jangka panjang menunjukkan perlunya reformasi kebijakan yang lebih konsisten dan prediktif untuk meningkatkan kepercayaan investor dan stabilitas pasar kerja. Pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan beragam juga menjadi sorotan. Dengan memanfaatkan keberagaman sebagai sumber daya untuk inovasi dan kreativitas, perusahaan dapat menciptakan nilai tambah yang signifikan. Hal ini sesuai dengan konsep bahwa lingkungan kerja yang mendukung keberagaman tidak hanya menciptakan keadilan sosial tetapi juga meningkatkan performa organisasi secara keseluruhan.

Terakhir, tantangan adaptasi terhadap Revolusi Industri 4.0 menyoroti perlunya pengembangan keterampilan digital dan adaptabilitas di tempat kerja. Perubahan teknologi dan ekonomi global memaksa organisasi untuk berinovasi dan menyesuaikan diri dengan cepat, menempatkan kesiapan adaptasi sebagai prasyarat untuk keberhasilan jangka panjang di era

---

<sup>2</sup> Rofi Rofaida and Budhi Pamungkas Gautama, "Strategi Peningkatan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Melalui Studi Pelacakan Alumni (Tracer Study)," *Image: Jurnal Riset Manajemen* 8, no. 1 (2019): 1–8.

<sup>3</sup> Hardiani Hardiani, Sariwati Siregar, and Zulfanetti Zulfanetti, "Analisis Determinan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita Di Sumatera," *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan* 11, no. 1 (2020): 70–87.

<sup>4</sup> Imam Muttaqijn and Nurul Fizia, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah Makmur," *Jurnal Dinamika Umt* 3, no. 1 (2018): 60–70.

digital. Melalui pemahaman mendalam terhadap tantangan-tantangan ini, Indonesia dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, memperkuat kebijakan ketenagakerjaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif serta inovatif. Langkah-langkah ini krusial untuk memastikan bahwa potensi ekonomi negara dapat direalisasikan sepenuhnya dalam era globalisasi yang terus berkembang.

Manajemen adalah disiplin ilmu dan seni yang vital dalam mengatur dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya dalam suatu organisasi atau perusahaan.<sup>5</sup> Definisi yang luas ini mencerminkan kompleksitas peran manajemen dalam memastikan bahwa semua elemen organisasi berjalan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam konteks manajemen. Mereka tidak hanya dianggap sebagai aset, tetapi juga sebagai faktor penentu keberhasilan operasional organisasi. SDM produktif adalah individu-individu yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tetapi juga memperlihatkan dedikasi dan motivasi yang diperlukan untuk mencapai kinerja optimal. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) berkaitan erat dengan bagaimana organisasi mengelola, mengembangkan, dan mempertahankan SDM ini.<sup>6</sup>

Dalam konteks MSDM, fokus utamanya adalah memahami dan memanfaatkan peran manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Ini melibatkan berbagai aspek, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan, motivasi, dan retensi SDM. Proses pembinaan SDM tidak hanya tentang pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga tentang memupuk nilai-nilai budaya organisasi, meningkatkan komunikasi antar personalia, dan memastikan bahwa setiap individu merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan kerja mereka.

Perlindungan SDM juga merupakan bagian integral dari MSDM. Ini mencakup aspek hukum, keadilan, dan kesejahteraan karyawan. Manajemen harus memastikan bahwa kebijakan dan prosedur yang ada tidak hanya mematuhi regulasi yang berlaku, tetapi juga menjaga keadilan dan keamanan bagi semua anggota organisasi. MSDM bukan hanya tentang administrasi personalia atau kebijakan-kebijakan formal. Ini lebih jauh dari itu, melibatkan strategi-strategi

---

<sup>5</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Bumi Aksara, 2021); Melda Aulia Ramadhani et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi Dan Kinerja Organisasi* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023); Ishak Bagea et al., *Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mewujudkan Kualitas Lembaga Pendidikan* (CV. AZKA PUSTAKA, 2024); S E Syafruddin et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (CV Rey Media Grafika, 2022).

<sup>6</sup> Ni Wayan Dian Irmayani and M M SE, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Deepublish, 2021).

untuk mengoptimalkan kontribusi individu-individu ke dalam keseluruhan misi dan visi organisasi. Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip MSDM secara efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif, dan berkelanjutan yang mendorong pertumbuhan baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) di Indonesia, teori manajemen dari berbagai tokoh dapat dihubungkan dengan data lapangan yang ada. Teori manajemen yang dikemukakan oleh Lauren A. Aply yang menyatakan bahwa manajemen adalah “The art of getting things done through people” sangat relevan dalam konteks pengelolaan keberagaman di organisasi. Pengelolaan keberagaman memerlukan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain yang memiliki latar belakang dan nilai yang berbeda.<sup>7</sup> Data lapangan menunjukkan bahwa organisasi di Indonesia menghadapi tantangan dalam mengelola keberagaman ini, sehingga penerapan teori Aply dapat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

Selanjutnya, teori manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya oleh Hasibuan (2005) menunjukkan bahwa manajemen harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan. Di Indonesia, salah satu masalah utama adalah kesenjangan kualifikasi antara lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan pasar kerja. Teori ini menekankan pentingnya perencanaan dan pengorganisasian SDM agar keterampilan lulusan dapat diselaraskan dengan kebutuhan industri, yang tercermin dalam perlunya penyesuaian kurikulum pendidikan dan pelatihan kerja yang responsif. Pendapat Mary Parker Follet bahwa manajemen adalah seni melaksanakan pekerjaan melalui orang lain juga relevan dengan data lapangan mengenai rendahnya partisipasi angkatan kerja perempuan. Follet menekankan pentingnya keterampilan manajerial dalam melibatkan orang lain untuk melaksanakan tugas.<sup>8</sup> Di Indonesia, manajemen SDM harus mampu mengembangkan kebijakan yang mendukung partisipasi perempuan dalam angkatan kerja dan mengatasi kendala ketidakadilan dalam pembagian pekerjaan.

Luther Gulick menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu yang berusaha memahami

---

<sup>7</sup> Silalahi Marto and Sudirman Acai, “Dasar-Dasar Manajemen Dan Bisnis” (Yayasan Kita Menulis, 2020); Dera Tita Vania, Luis Marnisah, and Endah Dewi Purnamasari, “Pengaruh Work from Home Terhadap Kinerja Guru SD Negeri 27 Palembang Pada Masa Pandemi Covid-19,” *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2, no. 4 (2021): 241–46.

<sup>8</sup> Indro Agustian et al., “Manajemen Evaluasi Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo,” *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 2, no. 9 (2023): 1873–82; M M Haryanto and D R Rudy, “Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami” (Duta Media Publishing, 2021).

mengapa dan bagaimana orang bekerja sama.<sup>9</sup> Hal ini relevan dengan masalah evaluasi kinerja yang tidak transparan di Indonesia. Pemahaman mendalam tentang perilaku dan motivasi karyawan sangat penting untuk mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang adil dan transparan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Konsep manajemen kinerja yang diungkapkan oleh Noe dan rekan-rekannya, yang mencakup tujuan strategis, administratif, dan pengembangan, sangat relevan dengan data lapangan terkait dengan pengembangan karir. Di Indonesia, kurangnya akses terhadap pelatihan dan pengembangan karir menghambat kemajuan profesional karyawan. Implementasi manajemen kinerja yang holistik dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang sesuai.<sup>10</sup>

Teori rekrutmen dan seleksi juga menunjukkan relevansinya. Proses rekrutmen yang efektif sangat penting untuk memastikan karyawan potensial yang berkualifikasi tinggi dapat bergabung dengan organisasi. Data lapangan menunjukkan bahwa ada kesenjangan kualifikasi antara lulusan perguruan tinggi dan kebutuhan industri, sehingga proses rekrutmen yang baik dapat membantu mengurangi kesenjangan ini. Pendapat Teguh Sulistiyani tentang evaluasi kinerja sebagai metode untuk mengukur kontribusi individu sangat penting dalam konteks Indonesia. Evaluasi kinerja yang adil dan sistematis dapat membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk peningkatan kinerja.<sup>11</sup>

Selain itu, teori pengembangan SDM yang dikemukakan oleh Kadarisman (2013) yang mencakup pelatihan pra tugas, dalam tugas, dan pasca tugas juga relevan. Data lapangan menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir perlu ditingkatkan untuk memastikan karyawan memiliki keterampilan yang relevan dengan tuntutan pasar kerja yang dinamis.<sup>12</sup> Terakhir, teori kompensasi oleh Hasibuan (2005) yang menekankan pentingnya pemberian balas jasa yang adil dan layak juga relevan dengan data lapangan. Kebijakan kompensasi yang adil

---

<sup>9</sup> Solihin Bin Nidin, Ferry Simanjuntak, and Victor Deak, "Komunikasi Dalam Manajemen POSDCORB Dan Hubungannya Dengan Pertumbuhan Gereja," *Journal of Industrial Engineering & Management Research* 3, no. 2 (2022): 114–25; Victor Deak et al., "Implementasi Pembelajaran Kampus Mandiri Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi," *Formosa Journal of Multidisciplinary Research* 1, no. 5 (2022): 1113–28.

<sup>10</sup> Dyah Pratiwi et al., "Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)," *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4, no. 3 (2023): 561–70.

<sup>11</sup> Muhammad Ainul Fahmi, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Kru Pada Organisasi Qonaah," *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam* 2, no. 2 (2021): 112–26.

<sup>12</sup> Velnika Elmanisar, Nellitawati Nellitawati, and Hanif Alkadri, "Manfaat Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 1 (2024): 15199–205; Annisa Hariani, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Bagi Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang," *Journal Administrasi Negara* 6, no. 1 (2018).

dapat membantu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta mengurangi turnover.<sup>13</sup>

Penelitian ini menemukan bahwa kesenjangan kualifikasi antara lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan pasar kerja menjadi tantangan utama dalam manajemen SDM di Indonesia. Sebagian besar lulusan belum memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan industri, yang mengindikasikan perlunya penyesuaian kurikulum pendidikan. Organisasi perlu berkolaborasi dengan institusi pendidikan untuk mengembangkan program pelatihan yang relevan dan responsif. Partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia masih rendah meskipun tingkat pendidikan perempuan semakin meningkat. Penelitian ini menunjukkan bahwa kendala budaya dan ketidakadilan dalam pembagian pekerjaan menjadi faktor utama. Organisasi perlu mengembangkan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender dan memberikan kesempatan yang sama bagi perempuan dalam angkatan kerja.

Evaluasi kinerja yang tidak transparan dan adil menjadi masalah signifikan dalam manajemen SDM. Penelitian ini menemukan bahwa banyak karyawan merasa tidak termotivasi karena evaluasi kinerja yang tidak objektif. Implementasi sistem evaluasi kinerja yang berbasis bukti dan transparan dapat membantu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Kurangnya akses terhadap pelatihan dan pengembangan karir menghambat kemajuan profesional karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan di sektor-sektor yang lebih terpencil atau di perusahaan skala kecil dan menengah sering kali tidak mendapatkan kesempatan pelatihan yang memadai. Organisasi perlu berinvestasi dalam program pengembangan karir yang inklusif dan berkelanjutan.

Perbedaan interpretasi atau penerapan yang tidak konsisten dari hukum ketenagakerjaan juga menciptakan ketidakpastian bagi pengusaha dan karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa inkonsistensi dalam kebijakan ketenagakerjaan dapat mempengaruhi iklim investasi dan pertumbuhan ekonomi jangka panjang. Konsistensi dalam penerapan hukum ketenagakerjaan perlu ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan mendukung. Keberagaman budaya, agama, dan latar belakang etnis di Indonesia memerlukan manajemen SDM yang mampu memanfaatkan keberagaman ini sebagai kekuatan. Penelitian ini menemukan bahwa diskriminasi dan ketidakadilan masih terjadi di beberapa organisasi. Manajemen SDM perlu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung agar setiap individu dapat memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan potensinya.

---

<sup>13</sup> Mujibul Hakim, "Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi," *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis* 16, no. 1 (2019): 294079.

Adaptasi terhadap perubahan teknologi dan ekonomi global menjadi krusial. Penelitian ini menunjukkan bahwa banyak organisasi belum siap menghadapi era digitalisasi. Keterampilan digital dan adaptabilitas menjadi semakin penting. Organisasi dan pemerintah perlu berkolaborasi untuk mempersiapkan tenaga kerja Indonesia menghadapi perubahan ini dengan menyediakan pelatihan yang relevan dan aksesibilitas teknologi yang memadai. Penerapan teori rekrutmen dan seleksi yang efektif sangat penting untuk memastikan karyawan potensial yang berkualifikasi tinggi dapat bergabung dengan organisasi. Penelitian ini menemukan bahwa proses rekrutmen yang baik dapat membantu mengurangi kesenjangan kualifikasi antara lulusan perguruan tinggi dan kebutuhan industri.

Evaluasi kinerja yang adil dan sistematis dapat membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk peningkatan kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa evaluasi kinerja yang objektif dan transparan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Pengembangan SDM yang mencakup pelatihan pra tugas, dalam tugas, dan pasca tugas perlu ditingkatkan. Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan yang relevan dengan tuntutan pasar kerja dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja.

Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya reformasi dalam sistem pendidikan dan pelatihan di Indonesia untuk mengurangi kesenjangan kualifikasi antara lulusan perguruan tinggi dan kebutuhan industri. Kerjasama antara institusi pendidikan dan organisasi sangat penting untuk mengembangkan program yang relevan dan responsif terhadap tuntutan pasar kerja yang dinamis. Selain itu, organisasi perlu mengadopsi kebijakan manajemen SDM yang inklusif dan adil untuk meningkatkan partisipasi angkatan kerja perempuan, transparansi dalam evaluasi kinerja, dan akses terhadap pelatihan dan pengembangan karir. Dengan demikian, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberdayakan semua karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal sesuai dengan potensinya.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menemukan bahwa kesenjangan kualifikasi antara lulusan perguruan tinggi dengan kebutuhan pasar kerja menjadi tantangan utama dalam manajemen SDM di Indonesia. Sebagian besar lulusan belum memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan industri, mengindikasikan perlunya penyesuaian kurikulum pendidikan. Organisasi perlu berkolaborasi



dengan institusi pendidikan untuk mengembangkan program pelatihan yang relevan dan responsif. Partisipasi angkatan kerja perempuan di Indonesia masih rendah meskipun tingkat pendidikan perempuan semakin meningkat. Kendala budaya dan ketidakadilan dalam pembagian pekerjaan menjadi faktor utama. Organisasi perlu mengembangkan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender dan memberikan kesempatan yang sama bagi perempuan. Evaluasi kinerja yang tidak transparan menjadi masalah signifikan dalam manajemen SDM. Banyak karyawan merasa tidak termotivasi karena evaluasi kinerja yang tidak objektif. Implementasi sistem evaluasi kinerja yang berbasis bukti dan transparan dapat membantu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Kurangnya akses terhadap pelatihan dan pengembangan karir menghambat kemajuan profesional karyawan, terutama di sektor-sektor terpencil atau di perusahaan skala kecil dan menengah. Organisasi perlu berinvestasi dalam program pengembangan karir yang inklusif dan berkelanjutan. Perbedaan interpretasi atau penerapan yang tidak konsisten dari hukum ketenagakerjaan menciptakan ketidakpastian bagi pengusaha dan karyawan. Konsistensi dalam penerapan hukum ketenagakerjaan perlu ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil. Keberagaman budaya, agama, dan latar belakang etnis di Indonesia memerlukan manajemen SDM yang mampu memanfaatkan keberagaman ini sebagai kekuatan. Diskriminasi dan ketidakadilan masih terjadi di beberapa organisasi. Manajemen SDM perlu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif agar setiap individu dapat memberikan kontribusi maksimal. Adaptasi terhadap perubahan teknologi dan ekonomi global menjadi krusial. Banyak organisasi belum siap menghadapi era digitalisasi. Keterampilan digital dan adaptabilitas menjadi semakin penting. Organisasi dan pemerintah perlu berkolaborasi untuk mempersiapkan tenaga kerja Indonesia menghadapi perubahan ini dengan pelatihan yang relevan dan aksesibilitas teknologi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustian, Indro, Nuril Mufidah, Heru Chakra Setiawan, and Suklani Suklani. "Manajemen Evaluasi Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo." *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat* 2, no. 9 (2023): 1873–82.
- Bagea, Ishak, Hasmira Said, Irawan Suprpto Abu Bakar Yaman Landibo, Siti Sundari Arif Endi Setiawan Abdul, Hakim Irma Suryani Wa Ode Sawitri, and Fachrunnisa Kabaruddin. *Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mewujudkan Kualitas Lembaga Pendidikan.*

CV. AZKA PUSTAKA, 2024.

- Deak, Victor, Didin Wahidin, Supyan Sauri, and Rita Sulistini. "Implementasi Pembelajaran Kampus Mandiri Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi." *Formosa Journal of Multidisciplinary Research* 1, no. 5 (2022): 1113–28.
- Elmanisar, Velnika, Nellitawati Nellitawati, and Hanif Alkadri. "Manfaat Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8, no. 1 (2024): 15199–205.
- Fahmi, Muhammad Ainul. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Kru Pada Organisasi Qonaah." *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam* 2, no. 2 (2021): 112–26.
- Hakim, Mujibul. "Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Dokumen Solusi." *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis* 16, no. 1 (2019): 294079.
- Hardiani, Hardiani, Sariwati Siregar, and Zulfanetti Zulfanetti. "Analisis Determinan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Wanita Di Sumatera." *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan* 11, no. 1 (2020): 70–87.
- Hariani, Annisa. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan Dan Pelatihan Kepemimpinan Bagi Pegawai Di Kantor Kecamatan Samarinda Seberang." *Journal Administrasi Negara* 6, no. 1 (2018).
- Haryanto, M M, and D R Rudy. "Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami." Duta Media Publishing, 2021.
- Irmayani, Ni Wayan Dian, and M M SE. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish, 2021.
- Marto, Silalahi, and Sudirman Acai. "Dasar-Dasar Manajemen Dan Bisnis." Yayasan Kita Menulis, 2020.
- Muttaqijn, Imam, and Nurul Fizia. "Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Megah Makmur." *Jurnal Dinamika Umt* 3, no. 1 (2018): 60–70.
- Nidin, Solihin Bin, Ferry Simanjuntak, and Victor Deak. "Komunikasi Dalam Manajemen POSDCORB Dan Hubungannya Dengan Pertumbuhan Gereja." *Journal of Industrial Engineering & Management Research* 3, no. 2 (2022): 114–25.
- Pratiwi, Dyah, Achmad Fauzi, Berliana Febrianti, Diana Noviyanti, Evi Permatasari, and Nurul Rahmah. "Pengaruh Pelatihan, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4, no. 3 (2023): 561–70.
- Ramadhani, Melda Aulia, Zunan Setiawan, Nurul Fadhillah, Ateng Kusnandar Adisaputra, David Nehemia Sabarwan, Abdul Kahar Maranjaya, and Muh Risal Tawil. *Manajemen Sumber Daya*

*Manusia: Mengoptimalkan Potensi Dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023.

Rofaida, Rofi, and Budhi Pamungkas Gautama. "Strategi Peningkatan Kompetensi Lulusan Perguruan Tinggi Melalui Studi Pelacakan Alumni (Tracer Study)." *Image: Jurnal Riset Manajemen* 8, no. 1 (2019): 1–8.

Sahir, Syafrida Hafni. *Metodologi Penelitian*. Bojonegoro: KBM Indonesia, 2021.

Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara, 2021.

Syafruddin, S E, S E Periansya, Elis Anita Farida, S T Nanang Tawaf, Fitria Hayu Palupi, S St, Dicky Jhon Anderson Butarbutar, S SE, and S Satriadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Rey Media Grafika, 2022.

Vania, Dera Tita, Luis Marnisah, and Endah Dewi Purnamasari. "Pengaruh Work from Home Terhadap Kinerja Guru SD Negeri 27 Palembang Pada Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2, no. 4 (2021): 241–46.