

PERANAN MANAJEMEN SUMBER MANUSIA DALAM ORGANISASI

Destia Fitriatus S *¹
Faizatul Khusniya ²
M. Nur Ardiansyah ³
Mualimin ⁴

^{1,2,3,4} Universitas Islam Negeri Kyai Haji Achmad Shiddiq Jember
*e-mail : destiafitriatus17@gmail.com¹, faizatulkhusniya04@gmail.com ²,
mohammadardiansyah1@gmail.com³, mualimin@uinkhas.ac.id⁴

Abstrak

Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting dan mempunyai dampak yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai. Semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi sumber daya manusia secara langsung terhadap sumber daya manusia. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) pada organisasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia harus dinilai secara menyeluruh dan dilakukan tindakan perbaikan setiap kali terdapat hasil yang kurang memuaskan atau terjadi perubahan signifikan dari pertumbuhan sebuah instansi yang sedang berjalan. Manajemen sumber daya manusia juga perlu meningkatkan kontribusi departemen pada tingkat yang selaras dengan kebutuhan organisasi. Artinya manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia memang sangat penting untuk keberhasilan organisasi, Dengan begitu dapat memastikan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan efektif dengan menerapkan, mengembangkan, dan meningkatkan personel berkualitas tinggi untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Sumber Daya Manusia harus merencanakan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, dan memberikan dukungan kepada karyawan agar dapat berkembang secara profesional. Manajemen Sumber Daya Manusia juga mengelola konflik, meningkatkan komunikasi internal, dan menciptakan budaya kerja yang inklusif dan berorientasi pada kinerja, serta berperan sebagai katalis dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karenanya Manajemen

sumber daya manusia berperan penting dalam menjamin keberhasilan dan kelangsungan suatu organisasi guna membantu pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang produktif, inovatif dan berkelanjutan.

Kata kunci: *peranan, manajemen sumber daya manusia, organisasi*

Abstract

The role of human resources in an organization is very important and has a significant impact on increasing employee productivity. All management decisions and practices that directly affect human resources. The main goal of human resource management is to increase the contribution of human resources (employees) to the organization. To achieve this goal, human resources must be assessed thoroughly and corrective action taken whenever there are unsatisfactory results or significant changes in the ongoing growth of an agency. Human resource management also needs to increase departmental contributions at a level that is aligned with organizational needs. This means that human resource management plays an important role in achieving organizational goals.

Human resource management is indeed very important for the success of an organization. In this way, it can ensure a productive, efficient and effective work environment by implementing, developing and increasing high-quality personnel to meet the needs of the organization. Human Resources must plan a human resource management strategy that is appropriate. appropriate, ensure compliance with labor regulations, and provide support to employees so they can develop professionally. Human Resources Management also manages conflict, improves internal communication, and creates an inclusive and performance-oriented work culture, as well as acting as a catalyst in achieving organizational goals. Hence Management Human resources play an important role in ensuring the success and continuity of an organization to help manage human resources effectively, thereby creating a productive, innovative and sustainable work environment.

Keywords: *role, human resource management, organization*

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia (MSDM) merupakan proses krusial dalam pengelolaan organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling berharga dan sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam dunia pendidikan yang semakin mengglobal dan kompetitif, organisasi perlu memiliki strategi yang efektif untuk mengelola sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada kesejahteraan karyawan saja, namun juga mengembangkan potensi karyawan untuk meningkatkan kontribusinya terhadap organisasi..

Dalam konteks organisasi, manajemen sumber daya manusia mempunyai dampak yang sangat signifikan terhadap peningkatan produktivitas pegawai, peningkatan efektivitas organisasi, dan pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi sumber daya manusia secara langsung terhadap sumber daya manusia. Inilah sebabnya mengapa manajemen sumber daya manusia dalam organisasi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan efektivitas organisasi. Salah satu komponen penting dalam keberhasilan organisasi adalah MSDM. Melalui perencanaan strategis dan praktik yang optimal, MSDM dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan dan meningkatkan penjualannya di masa globalisasi.

Jurnal ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para praktisi MSDM, akademisi, dan pemangku kepentingan lainnya dalam memahami pentingnya MSDM dalam organisasi.

METODE

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode analisis literatur untuk mendapatkan wawasan tentang topik penelitian yang sedang diteliti. Pedoman ini memungkinkan kami melakukan analisis terhadap banyak sumber literatur yang relevan, seperti buku, jurnal akademik, artikel, dan dokumen yang diterbitkan sebelumnya. Dengan cara ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman komprehensif tentang teori terkait, pengetahuan sebelumnya, dan teknik yang telah diterapkan dalam topik penelitian.

Proses analisis literatur dimulai dengan tinjauan literatur yang selaras dengan topik peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Selanjutnya, peneliti melakukan tinjauan literatur berdasarkan kriteria yang disebutkan di atas, seperti penerapan, keandalan, dan kualitas. Setelah itu, peneliti melakukan analisis literatur secara menyeluruh untuk memahami perkembangan teoritis, konsep penting, dan kesenjangan pengetahuan yang masih perlu diklarifikasi dalam konteks topik penelitian yang sedang diteliti.

Hasil dari metodologi tinjauan pustaka ini diharapkan dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap pemahaman kita terhadap topik penelitian yang sedang diteliti. Dengan menganalisis literatur yang diterbitkan sebelumnya, penelitian ingin mengidentifikasi kelemahan konseptual yang relevan dan kuat serta arah penelitian di masa depan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kemajuan ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam konteks praktis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan dari penelitian tinjauan literatur ini mengungkapkan temuan-temuan penting dari literatur yang telah dikiriskan, termasuk identifikasi tema-tema kunci yang berkaitan dengan topik penelitian. Analisis mendalam terhadap literatur juga memungkinkan penulis untuk menyusun kerangka konseptual yang kuat dan relevan, serta mengidentifikasi berkurangnya pengetahuan yang masih perlu dijelajahi. Temuan ini memberikan kontribusi berharga dalam memperluas pemahaman tentang topik penelitian

dan memberikan arah bagi penelitian selanjutnya untuk mengembangkan pengetahuan dan aplikasinya dalam konteks praktis.

Tabel 1. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi

Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
PERANAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI	Asti Meisella, Desi Irawati, Khairia Aura Balqis, Syaiful Ama Hendra Riofita (2023)	Metode Kualitatif Deskriptif	Manajemen sumber daya manusia (MSDM) ditunjang dengan beberapa unsur yaitu : pengusaha, karyawan, pemimpin. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi: Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Kendala pada masyarakat adalah kendala budaya sistem manajemen yang bertumpu kepada pemerintah (Departemen Agama). Budaya menunggu petunjuk dari pemerintah, yang telah terbangun selama 32 tahun
PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI	Ahmad Muktamar , Novianti , Mirna , Ahmad Rafiq Sahibuddin	literatur (Library Research).	Hasil penelitian menjelaskan bahwa Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan esensial di antara sumber daya lainnya. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengelola dan memaksimalkan kemampuan sumber daya manusia agar memiliki dampak yang signifikan terhadap tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan di SMP Negeri 3 Kota Cilegon	Sumiyati, B. Herawan Hayadi, Furtasan Ali Yusuf, Herna Indriana, Dede Nurhasanah	pendekatan kualitatif deskriptif	Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen SDM di SMPNegeri 3 Cilegon telah mengimplementasikan Praktik-praktik ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kualitas Pendidikan di sekolah tersebut
Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi	Disa Halsal, Hawignyo, Didit Supriyadi (2022)	Tinjauan literatur	Hasil dari penelitian ini yakni Manajemen SDM juga dapat memberikan dua kontribusi penting bagi sebuah organisasi. Artinya, intervensi Manajemen SDM untuk secara individu dan kolektif mempromosikan keterampilan operasional individu untuk menangani krisis dan kinerja organisasi yang meningkatkan respon krisis
Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi	Anika Amelia, Khoirul Ardani Manurung, M. Daffa Baihaqi Purnomo (2022)	metode kualitatif deskriptif.	Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses pelaksanaan kegiatan pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, pemberian kompensasi dan beberapa hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan agar menciptakan manusia yang produktif.

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur	Shofia Aula, Syarifa Hanoum, dan Prahardika Prihananto (2022)	Studi Literatur	Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam manajemen krisis. Oleh karena itu, dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik, akan didapatkan resiliensi organisasi. Hal ini selaras dengan tujuan manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan hasil studi literatur, dapat disimpulkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan resiliensi organisasi.
--	---	-----------------	---

Pada poin pertama oleh Asti Meisella dan teman-temannya pada tahun 2023 ini menyusun judul yaitu "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi" yang menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan hasil Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dibagi menjadi tiga kategori: pedagang, buruh, dan investor. Pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan penghentian merupakan beberapa fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia merupakan hal yang krusial dan esensial dalam berbagai aspek kehidupan. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengelola dan meningkatkan sumber daya manusia untuk mencapai manfaat yang signifikan bagi organisasi, termasuk manajemen, pengembangan, kompensasi, kesehatan, dan keseimbangan kehidupan kerja merupakan hasil dari temuan Ahmad Mukhtar, Novianti, Mirna, Ahmad Rafiq yang memiliki judul "Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi".

Selanjutnya pada artikel ketiga yang peneliti analisis jurnalnya adalah milik Sumiyati, B. Herawan Hayadi, Furtasan Ali Yusuf, Herna Indriana, Dede Nurhasanah dengan mengangkat judul "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan di SMP Negeri 3 Kota Cilegon" yang menggunakan metode kualitatif deskriptif ini membuahakan sebuah hasil bahwa manajemen SDM di SMP Negeri 3 Cilegon telah mengimplementasikan praktik-praktik manajemen SDM yang efektif dan terencana. Langkah-langkah seperti perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, penempatan, kompensasi, penghargaan, pengembangan, dan pemberhentian telah dijalankan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan ketentuan yang berlaku. Praktik-praktik ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kualitas Pendidikan di sekolah tersebut.

Dengan menggunakan metode penelitian tinjauan literatur yang menjelaskan Studi ini menekankan betapa pentingnya intervensi SDM terhadap kemampuan organisasi dalam merespons krisis dan meningkatkan kinerja organisasi karena intervensi tersebut meningkatkan kemampuan operasional individu. Mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan kesejahteraan fisik dan mental, serta kesehatan dan keselamatan, dan mendorong elemen psikologis positif seperti pelatihan dan pengembangan, merupakan bentuk intervensi yang penting. Ini dikemukakan oleh Disa Halsu, Hawignyo, Didit Supriyadi pada tahun 2022.

Urutan ke lima oleh Anika Amelia, Khoirul Ardani Manurung, M. Daffa Baihaqi Purnomo pada tahun 2022 ini membuahakan hasil berupa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses yang meliputi pelatihan, pendidikan, dan pengembangan, dan pembayaran kompensasi. System MSDM adalah bagian pre-service, in-service, dan post-servicetraining. Itu dibagi menjadi tiga kategori: pedagang, buruh, dan investor. dan fungsi-fungsi merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan penghentian.

Temuan yang menggunakan study literatur oleh Shofia Aula, Syarif Hanoum, dan Prahardika Prihananto (2022) dengan judul "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi" memiliki hasil penelitian berupa dengan mengelola sumber daya manusia dengan baik, akan didapatkan resiliensi organisasi. Hal ini selaras dengan tujuan manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan hasil studi literatur, dapat disimpulkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan resiliensi organisasi.

Di temukan juga buku yang ditulis oleh Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si di bukunya ini yang memberikan penjelasan bahwa SDM tentunya merupakan komponen krusial yang berfungsi sebagai sarana kemajuan kegiatan produksi dalam suatu organisasi atau bisnis. Karena SDM dalam hal ini bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan, maka langkah pertama untuk bergabung dengan bisnis yang dimaksud adalah dengan melakukan proses seleksi. Jika

organisasi dipimpin oleh HRD pada departemen HR (Human Resource), maka langkah selanjutnya adalah menugaskan SDM tersebut pada departemen terkait. Tujuan Karyanya adalah memberdayakan kelompok dengan nilai-nilai dan keyakinan organisasi dijunjung tinggi. dilakukan dengan menggunakan sistem pembayaran yang ada.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, dan produktifitas adalah keluaran produk. Motivasi adalah kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seorang untuk bertindak dalam suatu cara yang di arahkan kepada tujuan spesifik tertentu yang di kemukakan oleh Samsuni (2017).

Husaini, Abdullah, SE, MM (2017) juga mengemukakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi sumberdaya manusia terhadap organisasi. Semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manusia-manusia yang mengeloal organisasi. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tiga fungsi: manajerial, operasional, dan mencapai tujuan organisasi secara terpadu. Sedangkan tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah pengadaan staff, pengembangan SDM, mengurus kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan pekrja dan hubungan industrial.

Temuan yang menggunakan study literatur oleh Onius Wakerkwa (2016) dengan judul “Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembangunan Masyarakat Di Desa Umbanume Kecamatan Pirime Kabupaten Lanny Jaya” mengemukakan pada hasil penelitiannya, Manusia sebagai sumber daya bagi suatu organisasi tidak sama karakteristiknya dengan sumber daya alam dan finansial. Sumber daya manusia sebagai ciptaan Tuhan Yang Maha Esa adalah makhluk yang kompleks dan keterpaduan tubuh dan jiwanya, yang tidak dapat dilakukan sebagai mana kedua sumber lainnya dalam kegiatan bisnis. Suatu organisasi harus memiliki suatu sumber daya manusia yang kompetitif, sehingga tak mengalami kemunduran.

Juga ditemui pada Study Literatur oleh Fahmiah Akilah yang berjudul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan” yang mengemukakan Setiap organisasi pada umumnya sangat memerlukan adanya sumber daya manusia karena bagi organisasi, sumber daya manusia merupakan asset paling berharga yang dimilikinya. Menurut Nurul Ulfatin dan Teguh Priyanto sumber daya manusia merupakan pekerja, pegawai, karyawan, atau orang-orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa sumber daya manusia dalam organisasi merupakan tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu.

Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan semakin menentukan kesuksesan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai.

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan utama yang dimiliki organisasi yang harus dikelola dengan baik. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Suatu organisasi menurut Rivai bahwa tanpa didukung pegawai/karyawan yang sesuai, baik dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi/perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan

organisasi di masa yang akan datang. Sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan, sumber daya manusia selalu menjadi subjek dan objek pembangunan. Proses administrasi pun sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia.

Efi Brata Madya (2018) juga mengemukakan pada hasil penelitiannya yang berjudul "Pentingnya Pembinaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dakwah", Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Foulkes (1975) memprediksi bahwa peran SDM dari waktu ke waktu akan semakin strategis dengan ucapan berikut:

"For many years it has been said that capital is the bottleneck for a developing industry. I don't think this any longer holds true. I think it's the work force and the company's inability to recruit and maintain a good work force that does constitute the bottleneck for production. ... I think this will hold true even more in the future."

Tidak heran jika sekarang untuk SDM yang handal digunakan terminologi human capital yang semakin santer kita dengar. Peran strategis SDM dalam organisasi bisnis dapat dielaborasi dari segi teori sumber daya, di mana fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Sumber daya sebagaimana disebutkan di atas, adalah SDM strategis yang memberikan nilai tambah (added value) sebagai tolok ukur keberhasilan bisnis. Kemampuan SDM ini merupakan competitive advantage dari perusahaan.

Pada artikel Samsuni (2017) yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia" juga mengemukakan Setiap organisasi baik organisasi perusahaan, sosial, pemerintahan mempunyai tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu, dengan memanfaatkan sumber daya yang ada pada organisasi. Dan yang paling penting dalam mencapai organisasi adalah sumber daya manusia. Tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai, secanggih apapun alat, mesin, dan sebagainya yang tersedia namun tanpa sumber daya manusia yang handal, maka keberadaan alat, mesin dan sebagainya tidak dapat berfungsi secara maksimal.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Di sini terjadi sebuah ikatan atau kontrak mengenai hak dan kewajiban masing-masing. Peranan karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Menurut CutZurnali, sebuah organisasi harus dapat mencari dan menarik calon karyawan yang memiliki kemampuan bekerja dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi yang disebut pekerja pengetahuan (knowledge worker).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian literature review, dapat disimpulkan bahwa peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi sangat penting. Manajemen SDM bertanggung jawab untuk mengelola aspek-aspek kunci yang berkaitan dengan sumber daya manusia, termasuk perekrutan, pelatihan, pengembangan, motivasi, dan retensi karyawan. Dengan menerapkan praktik manajemen SDM yang efektif, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, meningkatkan kinerja individu dan tim, serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku.

Selain itu, manajemen SDM juga berperan dalam merancang strategi pengembangan karir, manajemen kinerja, kompensasi, dan hubungan industrial yang sehat. Dengan demikian, manajemen SDM memiliki peran penting dalam membantu organisasi mencapai tujuan bisnisnya melalui pengelolaan sumber daya manusia secara efektif.

Kesimpulannya, manajemen SDM tidak hanya merupakan fungsi administratif semata, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, peran manajemen SDM dalam organisasi tidak boleh diabaikan dan harus dipahami sebagai bagian integral dari strategi bisnis yang holistik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (51).
- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518-534.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128-138.
- Halsa, D., Hawignyo, H., & Supriyadi, D. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 7(2), 663-667.
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan sumber daya manusia*.
- Irmayani, N. W. D., & SE, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Madya, E. B. M. E. B. (2018). Pentingnya pembinaan sumber daya manusia dalam organisasi dakwah. *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah Dan Manajemen*, 5(6).
- Meisella, A., Irawati, D., Balqis, K. A., Ama, S., & Riofita, H. (2023). PERANAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI. *Musyteri: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 2(11), 144-154.
- Muktamar, A., & Sahibuddin, A. R. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Keilmuan Mandira Cendikia*, 2(7), 52-69.
- Nurhasanah, D., Sumiyati, S., Hayadi, B. H., & Indriana, H. (2024). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan di SMP Negeri 3 Kota Cilegon. *Technical and Vocational Education International Journal (TAVEIJ)*, 4(1), 260-264.
- Sabrina, R. (2023). *Buku Reference-Peranan Manajemen SDM dalam Organisasi*. Aksaqila Jabfung.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Vol. 2 No. 7 (2023): *Musyteri : Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*
- Wakerkwa, O. (2016). Peranan sumber daya manusia dalam meningkatkan pembangunan masyarakat di Desa Umbanume Kecamatan Pirime Kabupaten Lanny Jaya. *HOLISTIK, Journal of Social and Culture*.