

Penerapan Fungsi MSDM Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Karyawan dalam Menyongsong Revolusi 4.0

Fiqram Iqra Pradana¹, Muhammad Aqil², Ramli S³

Post Graduate Management, Muhammadiyah University of Mamuju, Indonesia

¹Email : Fiqramiqra@gmail.com

²Email : muh_aqil@unimaju.ac.id

³Email : irvanramli@gmail.com

Abstrak

Sebuah organisasi atau perusahaan yang tangguh dapat bertahan dalam segala bentuk tantangan perubahan dan tantangan zaman. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam menyongsong Revolusi 4.0. MSDM yang berjalan baik tentu akan menjadi keuntungan bagi setiap perusahaan dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawannya. Jenis metode yang digunakan dalam artikel ini adalah literatur review. Penulisan literatur review ini mengadopsi hampir 80% artikel-artikel internasional dan nasional yang dimuat pada berbagai platform penyedia jurnal dengan skala internasional dan nasional yang membahas MSDM, Produktivitas dan Revolusi 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan fungsi MSDM dengan memanfaatkan teknologi dengan tepat dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Baik itu fungsi manajerial maupun fungsi operasional.

Kata Kunci: Fungsi MSDM, Produktivitas Karyawan, Revolusi 4.0

Implementation of HRM Functions in Efforts to Increase Employee Productivity in Welcoming Revolution 4.0

Abstract

A resilient organization or company can survive all forms of change and the challenges of the times. This research aims to determine the application of human resource management functions in increasing employee productivity in welcoming Revolution 4.0. HRM that runs well will certainly be an advantage for every company and will ultimately improve the performance of its employees. The type of method used in this article is a literature review. The writing of this literature review adopted almost 80% of international and national articles published on various journal provider platforms on an international and national scale that discuss HRM, Productivity and Revolution 4.0. The research results show that implementing HRM functions by utilizing technology appropriately can increase employee productivity. Both managerial functions and operational functions.

Keywords: HRM Function, Employee Productivity, Revolution 4.0

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era Revolusi Industri 4.0 seperti sekarang ini perusahaan saling berlomba memberikan hasil yang terbaik buat konsumen mereka. Dengan kondisi yang ada perusahaan-perusahaan tersebut dengan semakin ketat saling menunjukkan keunggulan-keunggulan kompetitif mereka agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan yang sejenis (Fonna, 2019). Semakin ketatnya persaingan maka semakin banyak pula perusahaan menjadikan sumber daya manusianya sebagai faktor utama dalam mempengaruhi kemajuan perusahaannya. Dengan sumber daya manusia yang melimpah seperti sekarang ini maka organisasi harus bisa berpikir bagaimana bisa memanfaatkannya secara optimal. Dengan tingkat persaingan seperti sekarang ini membuat perusahaan akan membuat komitmen organisasi dengan para karyawan demi meningkatkan kualitas, kapasitas dan produk yang dapat memuaskan konsumen (Prasetyo & Trisyanti, 2018).

Menurut Dessler dalam Zulkarnaen, W., dan Sofyan, Y. (2018:183): “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik yang terlibat dalam menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari suatu posisi manajemen, termasuk perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan, dan penilaian”. Menurut Price (2004), persepsi tentang MSDM hanyalah gambaran dari tiga elemen utama yaitu manusia, sumber daya, dan manajemen yang tidak cukup menegaskan klarifikasi. Istilah 'manusia' menunjukkan bahwa itu ada hubungannya dengan orang-orang meskipun manajemen menunjukkan domain profesi dan organisasi. Singkatnya, kata "sumber daya" adalah gagasan yang sangat samar sehingga banyak orang menghadapi kesulitan untuk memahaminya (Sunarsi, 2018).

Mengenai hal ini, Loshali dan Krishnan (2013), menunjukkan bahwa organisasi, yang menentukan signifikansi SDM dan pendekatan bisnis strategis mereka lebih menguntungkan dibandingkan dengan yang lain. Oleh karena itu, organisasi perlu mempertimbangkan strategi SDM mereka untuk meningkatkan keuntungan organisasi dan menyampaikan strategi bisnisnya di seluruh organisasi yang dapat mempengaruhi bisnis. Untuk mencapai kinerja dan keselarasan organisasi, manajer SDM perlu mencurahkan waktu yang cukup untuk memahami strategi bisnis, pesaing, teknologi, dan pelanggan dengan tujuan membantu perusahaan untuk mendapatkan keunggulan kompetitif mereka melalui praktik SDM; untuk merancang serangkaian praktik dan aktivitas SDM yang direncanakan yang dapat menciptakan ikatan satu sama lain dan terhubung dengan kebutuhan bisnis (Wolfe, 1995).

MSDM sebagai salah satu objek penting di suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan. Perubahan teknologi saat ini yang semakin cepat membuat suatu perusahaan atau organisasi memaksa untuk menyesuaikan dengan lingkungan usahanya, perubahan inilah yang telah berdampak dan menggeser fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang hanya di anggap kegiatan administrasi MSDM memiliki hal dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Amri, 2021a). Seperti yang kita ketahui bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dan utama pada sebuah perusahaan di bandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal dan teknologi. MSDM secara keseluruhan sebagai penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, policy, dan berbagai program lain yang memiliki tujuan agar mendapatkan karyawan atau tenaga kerja yang trampil dan mempunyai kualitas (Ramadhi et al., 2021).

MSDM sendiri sesungguhnya telah disinggung untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan efektivitas perusahaan untuk mencapai tujuan. MSDM adalah salah satu bagian manajemen di perusahaan yang bertugas sangat penting. Kinerja dikatakan sebagai ekspansi pengembangan dari bertemunya individu dan ambisi tentang apa yang seharusnya dilakukan oleh individu terkait dengan peran yang dilakukan. Implementasi strategi pada MSDM yang meliputi, yang pertama ada perencanaan tugas disini seperti membuat beberapa kelompok kerja atau bagian dalam mengerjakan tugas agar lebih efektif dan efisien (Sidik, 2016).

Struktur organisasi, yaitu setiap perusahaan harus ada struktur organisasinya untuk mengimplementasikan strategi secara efektif dan efisien. Yang ketiga ada penyeleksian, pelatihan, pengembangan karyawan, yaitu perusahaan dalam MSDM akan melakukan seleksi dan pelatihan kepada karyawan mereka, ini bagian dari peningkatan oleh karyawan atau tenaga kerja. Yang keempat ada sistem penghargaan, yaitu perusahaan akan memberi reward atau hadiah kepada para karyawan agar mereka termotivasi dan semangat dalam bekerja. Yang terakhir ada sistem informasi, yaitu perusahaan perlu mengembangkan sistem informasi mereka agar bisa mengetahui dan memantau bagaimana pelaksanaan strategi di perusahaan mereka (Nurhayati, 2012).

Jika karyawan sudah mencapai kinerja yang optimal maka timbul kepuasan kerja, ada 4 faktor yaitu, yang pertama Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kita akan semangat bekerja jika kita mempunyai keterampilan yang kita kuasai dalam pekerjaan kita atau bias dengan umpan balik peluang untuk mendorong kepuasan kerja. Yang kedua ada Kepuasan terhadap gaji, gaji sangat berpengaruh dalam semangat kerja karyawan. Yang ketiga ada kepuasan kerja terhadap supervisi, ini sangatlah penting dalam kepuasan kerja karyawan karena supervisi dalam memberikan motivasi terhadap kepuasan kerja. Juga dalam profesionalitas terhadap kepuasan kerja, serta ada juga locus of control terhadap kepuasan kerja dan konflik peran terhadap Kinerja karyawan (Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, 2020)

1.2. Rumusan Masalah

Peneliti tertarik untuk, melakukan penelitian lebih lanjut terkait penerapan fungsi MSDM dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan dalam menyongsong Revolusi 4.0, mengingat produktivitas adalah bagian terpenting dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja, sehingga menjadi perhatian serius setiap perusahaan.

1.3. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat digunakan oleh perusahaan atau organisasi menjadi alternatif rujukan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan dalam menyongsong revolusi 4.0.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian MSDM adalah suatu bagian manajemen perusahaan yang mengurus sumber daya manusia secara efektif agar mendapatkan karyawan sesuai kriteria perusahaan. Fungsi MSDM mencakup beberapa kegiatan yang ada di perusahaan seperti, perencanaan, pengangkatan, pemberhentian karyawan, pelatihan, dan lain-lain. MSDM ialah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dimaksud membantu tujuan organisasi, individu, dan masyarakat (Nurhayati, 2012) (Malikhah, 2019).

MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan SDM untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2016). MSDM adalah suatu cara untuk mengatur perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tenaga kerja untuk tujuan di suatu perusahaan ataupun organisasi MSDM memiliki ruang lingkupnya sendiri berdasarkan masa pelaksanaannya dan tugas pengembangan seperti, pelatihan pra tugas, pelatihan dalam tugas, dan pelatihan purna/pasca tugas.

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu merencanakan dan mengorganisasi dengan tepat dan terencana terkait SDM yang terlibat sebagai bagian dari tenaga kerja yang produktif *Insight Management Journal*, 2 (3) (2022) 81-90 83 dalam mencapai tujuan perusahaan. Bagi perusahaan faktor kunci utama keberhasilan adalah memiliki sumber daya manusia atau tenaga kerjanya yang berkualitas dan berkompetitif dalam memajukan perusahaan. Berbagai visi dan misi dirancang untuk kepentingan meningkatkan kinerja manusia. Kualitas sumber daya manusia yang baik harus direncanakan sejak awal. Sumber daya manusia merupakan peranan penting atau komponen penting dalam suatu perusahaan atau organisasi agar efektivitas dan efisiensi perusahaan meningkat, karyawan atau tenaga kerja yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Karena sumber daya manusia berperan dalam mencapai tujuan di suatu perusahaan. Saat ini banyak perusahaan yang menerapkan pelatihan kerja untuk melatih tenaga kerja agar kinerja yang dimilikinya bagus dan berkualitas.

Fungsi-fungsi MSDM sudah banyak para ahli mengemukakan. Penulis merujuk kepada fungsi MSDM yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) dalam Alriz et al. (2022) yang menjelaskan bahwa fungsi manajemen ada 2, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi Manajerial mencakup a) Perencanaan. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. b) Pengorganisasian. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart). c) Pengarahan. Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. d) Pengendalian Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

2. Fungsi Operasional mencakup a) Pengadaan. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan. b) Pengembangan. Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. c) Kompensasi. kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan. d) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. e) Pemeliharaan. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi. f) Kedisiplinan. Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. g) Pemberhentian. Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebabsebab lainnya.

III. METODE PENELITIAN

Pada penulisan artikel metode yang digunakan adalah Literature Review. Literature Review sendiri dapat diartikan sebagai sebuah pencarian literature pada skala internasional maupun nasional yang dilakukan menggunakan database Google Scholar (Knopf, 2006; Sugiyono, 2017) Penulisan Literatur review ini mengadopsi hampir 70% artikel-artikel internasional dan nasional yang dimuat pada berbagai platform penyedia jurnal dengan skala internasional dan nasional yang membahas tentang MSDM, produktivitas karyawan dan revolusi 4.0. Penulisan ini menggunakan data sekunder, dalam penulisan SLR (Systematic Literature Review) data yang digunakan berasal dari artike-artikel hasil penelitian terdahulu yang dihimpun serta relevan dengan topik yang sama. Adapun Database digital yang digunakan dalam mencari jurnal-jurnal yang dibutuhkan adalah sebagai berikut : Google Scholar. Database yang dicari merupakan judul, kata kunci dan abstrak pada topik penelitian yang berhubungan. Pencarian artikel dibatasi pada rentangan tahun publikasi: 2015-2023. Jenis publikasi yang dimasukkan dalam review ini yaitu jurnal penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

MSDM memiliki pengertian fungsi yaitu untuk fungsi pengawasan, melakukan pelatihan karyawan. lalu ada juga evaluasi karyawan di perusahaan. Selain fungsi tersebut MSDM memiliki banyak fungsi-fungsi lainnya. Seperti perencanaan, melakukan perencanaan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan menyelaraskan karyawan dengan kebutuhan perusahaan. Selanjutnya ada fungsi pengorganisasian, di fungsi ini semua karyawan diarahkan dan diberi pemberitahuan oleh MSDM tentang pembagian, lalu hubungan kerja dalam pembagian kerja, dan lain sebagainya. Fungsi selanjutnya ada fungsi pengendalian, MSDM memberikan arahan kepada karyawan atau tenaga kerja agar mereka semua menaati peraturan yang ada diperusahaan, dan mau bekerja dengan baik. Lalu ada juga fungsi Pengadaan rekrutmen, seleksi karyawan dan ada juga pelatihan karyawan itu semua merupakan bagian dari tugas dan fungsi MSDM, selain ada seleksi dan pelatihan dalam fungsi ini juga ada penempatan orientasi. Selanjutnya MSDM juga memiliki fungsi pengarahan, para karyawan dan tenaga kerja diberikan pengarahan agar mereka bekerja sama melakukan pekerjaan secara efektif demi tercapainya tujuan perusahaan (Kusmana, 2017; Ramadhi et al., 2021).

MSDM juga memiliki fungsi pengembangan dan juga fungsi kompensasi. Di fungsi pengembangan karyawan atau tenaga kerja akan diberikan pelatihan atau pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan moral, keterampilan dan lain-lain bagi karyawan. Di fungsi kompensasi, karyawan akan diberikan bayaran, uang atau berupa barang sebagai imbal jasa mereka selama bekerja di perusahaan. Fungsi selanjutnya ada fungsi pengintegrasian, di fungsi ini semua kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan akan diperhatikan oleh MSDM agar keduanya saling menguntungkan. Fungsi selanjutnya ada fungsi pemeliharaan. kondisi fisik dan mental karyawan akan

dijaga, dipelihara bahkan ditingkatkan oleh MSDM agar mereka bekerja sampai pensiun nanti. MSDM juga memiliki fungsi kedisiplinan. Tujuannya untuk melatih kedisiplinan para karyawan yang mungkin sering terlambat dan fungsi ini fungsi terpenting di Manajemen SDM. Dan terakhir ada fungsi pemberhentian, pemberhentian karyawan, kontrak kerja karyawan atau tenaga kerja yang berakhir itu juga termasuk ke dalam tanggung jawab MSDM (Amri, 2021).

MSDM memiliki banyak fungsi selain fungsi-fungsi diatas seperti staffing, keselamatan kerja, personal reserch, hubungan karyawan, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan yang lain-lain. Oleh karenanya, memahami dimensi internasional, memahami apa-apa saja yang terjadi di lingkungan bisnis menjadi tanggung jawab dan kewajiban MSDM. Fungsi sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan produktivitas dalam menunjang perusahaan lebih kompetitif.

Ada kecenderungan untuk pentingnya mengakui sumber daya manusia dalam perusahaan dan pemusatan perhatian pada kontribusi fungsi sumber daya manusia bagi keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Fungsi spesialisasi dalam MSDM saat ini sudah berganti menjadi fungsi terintegrasi dan juga semua fungsi-fungsinya. MSDM juga memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan, selain untuk meningkatkan kinerja karyawan, MSDM juga sebagai alat strategik perusahaan dan nilai tambah bagi perusahaan.

Pola pikir bersama yang memungkinkan perusahaan untuk bergerak maju dengan fleksibilitas sering merupakan campuran rumit keahlian, oportuniste, kreativitas, dan ketegasan meskipun ketidakpastian. Jika perusahaan terlalu terikat oleh jawaban konvensional atau preseden, maka akan sulit membayangkan jalan baru yang berani. Jika perusahaan mengabaikan kendala nyata tersebut akan menciptakan solusi tidak layak. Fondasi kognitif untuk ketahanan membutuhkan pemahaman yang kuat tentang realitas dan keinginan tanpa henti untuk mempertanyakan asumsi fundamental. Selain itu, kewaspadaan, atau kesadaran bahwa petunjuk organisasi untuk terus mempertimbangkan harapan dan perspektif pada fungsi saat ini memungkinkan perusahaan untuk lebih cekatan mengelola kompleksitas lingkungan (Brumback, 2009). Ketahanan organisasi bergantung pada kemampuan untuk membuat konsep solusi yang baru dan tepat (Labola, 2019).

Sumber daya yang dipelajari, kecerdikan, dan bricolage (penggunaan material yang imajinatif untuk tujuan yang sebelumnya tidak disengaja) adalah semua sifat dan karakteristik terkait yang memungkinkan individu dan organisasi untuk terlibat dalam kreativitas disiplin yang diperlukan untuk merancang respons yang tidak konvensional, namun kuat, terhadap tantangan yang belum pernah terjadi sebelumnya. Perilaku ini menggabungkan orisinalitas dan inisiatif untuk memanfaatkan situasi langsung. Keterampilan dan kompetensi yang mengarah pada sumber daya yang dipelajari meningkat dengan pengalaman dan praktik (Lubis, 2015).

SDM dapat berkontribusi untuk mengembangkan kapabilitas dengan berbagai cara. Misalnya, mempromosikan teknik pemecahan masalah yang mengandalkan pengulangan yang sering berfungsi sebagai katalisator untuk ide-ide baru dan meningkatkan peluang suksesnya karena ada lebih banyak pilihan yang tersedia untuk dipertimbangkan. Harapan kinerja yang menekankan inisiatif, kreativitas, analisis konsekuensi urutan kedua, pengambilan risiko yang diperhitungkan, dan belajar dari kesalahan mendorong karyawan untuk bertindak dan berinteraksi dengan cara yang mengembangkan kapasitas untuk ketahanan. Kontribusi karyawan jenis ini menyebabkan keuntungan waktu yang memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan peluang respon cepat. Selain itu, SDM dapat mengembangkan kontribusi karyawan tersebut dengan memberikan pelatihan dan desain kerja yang memungkinkan karyawan mengembangkan repertoar tindakan pribadi dan kolektif yang bervariasi dan tidak konvensional. Penelitian telah menunjukkan bahwa perusahaan dapat meningkatkan kelincahan berlawanan mereka dengan membuat lebih banyak bergerak kompetitif (tindakan kecenderungan), secara rutin melakukan tindakan yang menggabungkan berbagai jenis kegiatan (kompleksitas tindakan), bertindak lebih cepat (kecepatan eksekusi tindakan), dan mengambil tindakan yang dipicu oleh waktu daripada yang dipicu oleh peristiwa (Lynn dkk, 1999). Namun, pada saat yang sama, beberapa perilaku penting bergantung pada kontribusi karyawan yang tertanam dalam rutinitas yang kuat. Praktik SDM yang memberikan praktik kepada karyawan dalam menyandingkan kebutuhan akan inventif dengan kebutuhan akan stabilitas yang andal sangat penting untuk dirancang.

V. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Perubahan adalah fitur yang tak terhindarkan dalam kehidupan organisasi. Terkadang perubahan diamanatkan oleh agen eksternal yang kuat. Terkadang perubahan adalah konsekuensi alami dari saling ketergantungan dan interaksi. Terkadang perubahan adalah inisiatif strategis yang sengaja dirancang untuk meningkatkan keunggulan kompetitif. Terlepas dari pemicu kausal, organisasi harus mampu efisien dan efektif mengubah sumber daya mereka, kompetensi, dan model bisnis untuk melampaui memantul kembali dan bukannya berkembang dalam kondisi pergeseran. Ketahanan organisasi telah mendapat perhatian yang meningkat baik dalam literatur akademis dan pers manajemen populer dalam dekade terakhir belum spesifik antara sistem MSDM perusahaan dan kapasitasnya untuk ketahanan belum diperiksa. Makalah ini adalah langkah untuk mengisi celah tersebut dalam pemahaman kita dan kemampuan kita untuk mengelola ketahanan.

MSDM merupakan perpadanan antara sumber daya yang dikelola dengan MSDM pada sektor publik, tanggung jawab yang dimiliki oleh MSDM ini juga sangat penting karena untuk memajukan tujuan perusahaan. MSDM sektor publik bukan berlandaskan pada traditional bureaucratic approach tetapi mempunyai sifat dengan berlandaskan new management approach bukan lagi. Perusahaan Unilever memakai Talent Management sebagai prosedur pada perkembangan kinerja karyawan dalam era digitalisasi. Maka dari itu MSDM mempunyai 11 peran yang akan mencakup segala kegiatan yang ada pada perusahaan.

5.2. Saran

Keterbatasan penelitian ini adalah hasil penelitian ini hanya berdasarkan kepada review artikel ilmiah yang sudah dipublikasikan secara nasional maupun internasional. Sehingga ini menjadi tantangan tersendiri bagi peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan kolaborasi penelitian dengan menggunakan metode yang beragam. Maksudnya selain menggunakan review artikel kedepannya peneliti bisa menggunakan observasi langsung ke sebuah perusahaan dengan melakukan pengamatan langsung dan bahkan melakukan wawancara mendalam. Hal ini tentu menjadi saran yang sangat penting dalam melihat penerapan fungsi MSDM yang betul-betul jelas dan dapat dipertanggungjawabkan. Implikasi kedepannya, penelitian ini bisa menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan dalam membuat kebijakan yang pro kepada karyawan sehingga karyawannya dapat memberikan kinerja yang maksimal sesuai visi dan misi perusahaan dan sejalan dengan keinginan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Zhang, J., Dong, C., Jiang, Y., Zhang, Q., Li, H., & Li, Y. (2023). Parental Phubbing and Child Social-Emotional Adjustment: A Meta-Analysis of Studies Conducted in China. *Psychology Research and Behavior Management*, 4267-4285.
- Alriz, W., Adrian, B., Wangi, S., Amalia, R., Effi, E., Salsabila, E., & Amri, A. (2022). Strategi pelayanan perusahaan PT . Kereta Api Indonesia (Persero) dalam meningkatkan pengguna jasa transformasi kereta api. *Insight Management Journal*, 2(2), 75–80.
- Amri, A. (2021a). Analisis Leverage Dalam Mengukur Risiko Studi Kasus. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.47747/jismab.v2i1.37>
- Amri, A. (2021b). Effect of Profitability, Asset Structure, Business Risk and Sales Growth on Capital Structure In Manufacturing Companies in Basic Industry Sector and Chemistry Listed in Indonesia Stock Exchange. *Proceeding: The 1st International Conference on Regional Economic and Development*, 7. <https://doi.org/https://doi.org/10.32698/ICRED.0453>
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). BFEE.

- Isnaini, F., Safitri, M., & Rustamaji, E. (2018). Perkembangan Penerapan Praktik Perencanaan Strategi Sistem Informasi : Sebuah Systematic Literature Review. *Konferensi Nasional Sistem Informasi*, 2(March), 900–905.
- Knopf, J. W. (2006). Doing a literature review. *PS - Political Science and Politics*, 39(1), 127–132. <https://doi.org/10.1017/S1049096506060264>
- Kusmana, S. (2017). Pengembangan Literasi Dalam Kurikulum Pendidikan Dasar Dan Menengah. *Jurnal Pendidikan, Kebahasaan, Dan Kesusastraan Indonesia*, 1(1), 151–164. <http://journal.um.ac.id/index.php/jptpp/article/view/8610>
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa. *Universitas Pembangunan Panca Budi*, 11(1), 67–(1), 11(1), 67–80.
- Nurhayati, T. (2012). Hubungan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja. *Jurnal Edueksos*, 1(2), 77–92.
- Ramadhi, Amri, A., & Ramdani, Z. (2021). Studi terhadap faktor-faktor yang menentukan kinerja seorang karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(2), 129–143.
- Sandiartha, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan koperasi graha canti semawang-sanur. *E-Jurnal Insight Management Journal*, 2 (3) (2022) 81-90 *Manajemen*, 9(5), 1899–1920.
- Sidik, F. (2016). Guru Berkualitas Untuk Sumber Daya Manusia Berkualitas. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 109–114.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (26th ed.). Alfabeta.
- Tryani, T., Gustari, I., Tabroni, & Amri, A. (2021). Cultural organization, working environment, compensation, and employee performance: the commitment of organization as intervening variable. *Human Resources Management Studies*, 1(4), 114.
- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan organizational citizenship behavior (OCB) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75-84.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Cabang Pembantu Bank DKI Pondok Labu-Jakarta Selatan. *JENIUS*, 1(2), 21.
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakterisrik Sistem Pendukungnya: Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178-194.
- Sunarsi, D. (2018). *Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia*.
- Todorova, G., & Durisin, B. (2007). Absorptive capacity: Valuing conceptualization. *Academy of management review*, 32(3), 774-786.
- Wolfe, R. A. (1995). Human resource management innovations: Determinants of their adoption and implementation. *Human Resource Management*, 34(2), 313–327.
- Zhang, R., & Liu, W. (2012). Organizational resilience perspective: Facilitating organizational adaptation analysis. In *International Conference on Economics Marketing and Management*, IACSIT Press, Singapore (pp. 55-59).
- Zulkarnaen, W. & Sofyan, Y.. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Karyawan PT. Delami Garmen Kota Bandung. *WidyaCipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, [S.l.], v. 2, n. 2, p. 183-192, sep.2018.