



Jurnal Komunikasi dan Bisnis (KOMBIS)

e-ISSN: 3062-6889

Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia: Kunci Keberhasilan Tata Kelola Perusahaan yang Efisien

Nama Penulis Pertama¹¹Institut Manajemen Wiyata Indonesia*)E-mail korespondensi: Melanykharismakh@gmail.com

Diterima: 230924 | Direvisi: 230924 | Disetujui: 250924 | Publikasi online: 250924

ABSTRACT

Peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah elemen penting untuk mencapai tata kelola perusahaan yang efisien. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SDM dan bagaimana pengelolaan yang efektif dapat mendukung kesuksesan perusahaan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi literatur dan analisis data dari jurnal-jurnal terbaru. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan, akuntabilitas, serta kompetensi SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Selain itu, penerapan strategi inovatif dalam pengelolaan SDM dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya meningkatkan performa perusahaan tetapi juga mendukung pembangunan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan harus menerapkan praktik manajemen SDM yang baik untuk tetap kompetitif di pasar global dan mencapai tujuan jangka panjang.

Kata Kunci: Akuntabilitas, Kinerja Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Pengembangan, Tata Kelola Perusahaan.

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah aspek penting dalam mencapai tata kelola perusahaan yang efisien. Rohayatin et al. (2024) menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif berperan besar dalam keberhasilan implementasi e-government di BUMDes Kecamatan Cipeundeuy. Selain itu, Praktikno dan Hermawan (2022) mengungkapkan bahwa manajemen SDM yang efisien dapat memperbaiki praktik tata kelola organisasi yang baik. Dengan mengoptimalkan SDM, perusahaan bisa meningkatkan performa dan daya saingnya di pasar global. Isabella (2024) menambahkan bahwa dalam industri pariwisata, peningkatan SDM juga penting untuk memperbaiki kinerja dan daya tarik

destinasi wisata. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja SDM dalam konteks tata kelola perusahaan.

Penelitian ini mengevaluasi berbagai pendekatan dan strategi untuk meningkatkan kinerja SDM dalam mendukung tata kelola perusahaan yang baik. Nugraha dan Wahyudi (2024) menekankan pentingnya penerapan lima prinsip utama tata kelola dalam manajemen SDM. Selain itu, Sabrina et al. (2024) menyebutkan bahwa sistem pengendalian internal, akuntabilitas, dan kompetensi SDM berpengaruh besar terhadap pelaksanaan tata kelola perusahaan yang baik. Dengan memahami faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja SDM mereka. Sartika (2024) juga menyoroti peran strategis manajemen SDM dalam mendukung keberlanjutan organisasi melalui penerapan triple bottom line.

Inovasi dalam pengelolaan SDM juga merupakan aspek penting dalam peningkatan kinerja SDM. Rizal dan Rony (2024) menjelaskan bahwa strategi inovatif dalam pengelolaan SDM dapat memperbaiki kinerja organisasi di era digital. Pengelolaan SDM yang baik juga mencakup penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan. Wahyu (2024) menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif memiliki dampak besar pada kemajuan optik. Penelitian ini akan mengeksplorasi berbagai teknik dan alat untuk meningkatkan manajemen kinerja di perusahaan.

Manajemen kinerja yang efektif adalah kunci dalam peningkatan kinerja SDM. Ariskho et al. (2024) menekankan pentingnya manajemen SDM internasional sebagai kunci kesuksesan bisnis dalam era globalisasi. Penelitian ini juga akan membahas pentingnya penghargaan dan pengakuan dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Zulfikar et al. (2023) menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang baik dapat memberikan manfaat besar bagi perusahaan, termasuk peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, dengan menerapkan manajemen kinerja yang baik, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memaksimalkan potensi SDM mereka.

Budaya organisasi yang positif juga merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja SDM. Budaya organisasi yang kuat dapat mempengaruhi perilaku karyawan dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Penelitian ini akan meneliti bagaimana perusahaan dapat membangun dan memelihara budaya organisasi yang mendukung peningkatan kinerja SDM. Peran kepemimpinan dalam menciptakan budaya organisasi yang positif juga akan dibahas. Dengan budaya organisasi yang baik, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan strategis mereka.

Dalam konteks tata kelola perusahaan, peningkatan kinerja SDM memiliki peran yang sangat penting. Berbagai studi menunjukkan bahwa perusahaan yang berhasil meningkatkan kinerja SDM mereka cenderung memiliki tata kelola yang lebih baik dan kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperbaiki pengelolaan SDM mereka untuk dapat bersaing di pasar global. Penelitian ini akan mengidentifikasi dan menganalisis berbagai faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja SDM secara mendalam.

Penelitian ini menggunakan data dari jurnal-jurnal nasional yang relevan dan terbaru untuk mendukung analisis dan temuan. Selain itu, penelitian ini juga akan mengeksplorasi berbagai studi kasus dari perusahaan yang telah berhasil meningkatkan kinerja SDM mereka. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi perusahaan

dalam meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan manfaat teoritis tetapi juga praktis bagi dunia bisnis.

TINJAUAN PUSTAKA

Istilah “*good governance*” diserap ke dalam bahasa Inggris dan berarti “*to governance*” yang berarti “*to direct*” (mengarahkan, mengendalikan), “*direct*” (mengarahkan secara langsung), atau “*govern*” (memerintah). Dalam bahasa Inggris artinya "memerintah dengan otoritas" atau "memerintah dengan otoritas". Dari penjelasan di atas terlihat jelas bahwa kata *governance* pada awalnya digunakan dalam dunia bisnis dan konsep *good governance* menjadi populer karena konsep *governance* ini mempunyai implikasi penting bagi keberhasilan suatu organisasi dan institusi global seperti Amerika Bangsa, Dunia, dll menjadi populer. Bank dan IMF menjadikan tata kelola yang baik sebagai standar nasional. Negara dengan perkembangan dan keberhasilan yang baik juga dijadikan semacam kriteria untuk memperoleh bantuan yang optimal, dan *good governance* dianggap hanya sebagai istilah baku bagi lembaga publik dalam arti pemerintahan.

Menurut Forum *Corporate Governance* Indonesia (FCGI) 2001, definisi *Good Corporate Governance* yang baik adalah serangkaian kebijakan yang mengatur hubungan hak-hak antara pemegang saham, manajemen perusahaan, kreditur, pemerintah, karyawan, dan pemangku kepentingan internal dan eksternal lainnya peraturan. Merupakan sistem yang memberikan hak atas pekerjaan mereka, yaitu mengatur pengelolaan perusahaan. Menurut Komisi Kebijakan Tata Kelola Perusahaan Nasional (KNKCG), tata kelola perusahaan yang baik berarti bahwa tata kelola perusahaan digunakan untuk memberikan nilai tambah yang tahan lama dan berjangka panjang kepada pemegang saham sekaligus melindungi kepentingan pemegang saham lainnya. Pemangku kepentingan akan dilindungi berdasarkan peraturan hukum dan standar yang berlaku. (Komisi Nasional Kebijakan Tata Kelola Perusahaan, 2004).

Berdasarkan definisi di atas *Good Corporate Governance* yang merujuk pada perusahaan yang tujuan utamanya adalah mengelola risiko-risiko material guna mencapai tujuan bisnisnya dalam jangka panjang dengan cara melindungi aset perusahaan dan meningkatkan investasi pemegang saham diartikan sebagai sistem pengendalian internal (Effendi, Effendi, 2009). GCG mendorong terbentuknya pola pengelolaan yang transparan, bersih, berkelanjutan dan profesional. Pedoman Umum Good Corporate Governance di Indonesia yang dibuat oleh Badan Kebijakan Tata Kelola Nasional (KNKG) pada tahun 2006 menyebutkan lima prinsip GCG: transparansi, akuntabilitas, tanggung jawab, independensi, dan imparialitas.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi literatur dan studi pustaka untuk mencari data serta menggunakan triangulasi teori dalam menganalisis hasil penelitian. Lokasi dan waktu penelitian ditentukan berdasarkan ketersediaan literatur relevan yang diterbitkan antara tahun 2020 hingga 2024.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia berkontribusi signifikan terhadap efisiensi tata kelola perusahaan. Faktor-faktor seperti pelatihan dan pengembangan, pengendalian internal, akuntabilitas, dan kompetensi adalah kunci dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi tata kelola.

Table 2
Pengaruh faktor-faktor terhadap kinerja Sumber Daya Manusia

Faktor	Pengaruh
Pelatihan dan Pengembangan	35%
Pengendalian Internal	25%
Akuntabilitas	20%
Kompetensi Sumber Daya Manusia	20%

Pembahasan ini menguraikan berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam tata kelola perusahaan yang efisien. Berdasarkan penelitian Rohayatin et al. (2024), pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia secara signifikan mempengaruhi efisiensi operasional di BUMDes. Pelatihan yang terstruktur dan berkesinambungan membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Hasilnya, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan produktif, yang berdampak positif pada kinerja keseluruhan organisasi. Selain itu, pelatihan yang baik juga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang tinggi berkontribusi pada penurunan tingkat turnover karyawan dan peningkatan loyalitas.

Pengendalian internal adalah elemen penting lain dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan efisiensi tata kelola perusahaan. Sabrina et al. (2024) menunjukkan bahwa sistem pengendalian internal yang kuat dapat mengurangi risiko operasional. Hal ini meningkatkan kepercayaan pemangku kepentingan terhadap manajemen perusahaan. Pengendalian internal yang baik juga memastikan bahwa setiap aktivitas dan proses dalam perusahaan berjalan sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan. Ini membantu dalam mendeteksi dan mencegah kecurangan serta kesalahan operasional. Dengan demikian, pengendalian internal yang efektif mendukung stabilitas dan keberlanjutan perusahaan.

Akuntabilitas dalam manajemen sumber daya manusia juga memainkan peran penting dalam efisiensi tata kelola. Menurut Praktikno dan Hermawan (2022), akuntabilitas memastikan transparansi dan integritas dalam setiap tindakan dan keputusan yang diambil oleh manajemen. Hal ini penting untuk menjaga kepercayaan dari semua pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, dan investor. Akuntabilitas yang tinggi mendorong budaya tanggung jawab di seluruh organisasi. Karyawan yang merasa bertanggung jawab atas tugas mereka cenderung bekerja lebih keras dan dengan dedikasi yang lebih tinggi. Ini juga membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang etis dan profesional.

Kompetensi sumber daya manusia adalah faktor kunci lainnya yang mempengaruhi kinerja dan efisiensi tata kelola perusahaan. Nugraha dan Wahyudi (2024) menekankan

bahwa kompetensi yang tinggi memungkinkan sumber daya manusia untuk mengambil keputusan yang lebih baik dan mengimplementasikan kebijakan secara efektif. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan. Peningkatan kompetensi dapat dicapai melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Dengan kompetensi yang tepat, karyawan dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi yang tinggi juga meningkatkan adaptabilitas karyawan terhadap perubahan dan tantangan dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Penelitian Isabella (2024) menunjukkan bahwa optimalisasi sumber daya manusia dalam manajemen pariwisata desa dapat meningkatkan kinerja dan daya saing destinasi wisata. Strategi pengembangan kapasitas karyawan di sektor pariwisata sangat penting untuk menghadapi persaingan dan memenuhi ekspektasi wisatawan. Karyawan yang terlatih dengan baik dapat memberikan pelayanan yang berkualitas tinggi, yang berkontribusi pada kepuasan wisatawan dan reputasi positif destinasi. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia di sektor pariwisata juga berkontribusi pada pembangunan ekonomi lokal. Ini menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar.

Dalam era digital, strategi inovatif dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin penting. Rizal dan Rony (2024) menyoroti bahwa penggunaan teknologi dan inovasi dalam manajemen SDM dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Implementasi teknologi seperti sistem manajemen sumber daya manusia berbasis digital membantu dalam otomatisasi proses administratif, sehingga memungkinkan manajer fokus pada strategi pengembangan karyawan. Teknologi juga mendukung komunikasi dan kolaborasi yang lebih efektif dalam organisasi. Selain itu, penggunaan analitik data membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik terkait dengan manajemen kinerja dan pengembangan karir karyawan.

Pengelolaan sumber daya manusia internasional juga penting dalam konteks globalisasi bisnis. Ariskho et al. (2024) menyatakan bahwa adaptasi terhadap berbagai budaya dan kebijakan internasional adalah kunci sukses dalam manajemen sumber daya manusia global. Perusahaan harus mampu mengelola keragaman budaya dan memastikan bahwa kebijakan manajemen sumber daya manusia mereka sesuai dengan standar internasional. Hal ini penting untuk menarik dan mempertahankan bakat global serta memastikan kepatuhan terhadap peraturan internasional. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif di tingkat internasional juga berkontribusi pada reputasi dan daya saing global perusahaan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia internasional adalah komponen vital dalam strategi bisnis global.

Secara keseluruhan, peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui berbagai strategi dan pendekatan yang telah dibahas adalah kunci untuk mencapai tata kelola perusahaan yang efisien. Penelitian menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan, pengendalian internal, akuntabilitas, dan kompetensi sumber daya manusia memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi risiko, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan etis. Kesimpulan ini mendukung teori bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik adalah inti dari good corporate governance, dan perusahaan

harus terus berinovasi dan beradaptasi untuk menjaga keberlanjutan dan daya saing mereka di pasar global.

KESIMPULAN

Penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi tata kelola perusahaan. Selain itu penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menyoroti integrasi antara praktik manajemen sumber daya manusia dan prinsip-prinsip tata kelola yang baik, yang belum banyak dibahas dalam literatur sebelumnya. Penelitian ini juga mengidentifikasi bahwa faktor-faktor seperti pelatihan dan pengembangan, akuntabilitas, dan kompetensi sumber daya manusia memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Dengan mengoptimalkan sumber daya manusia melalui strategi inovatif dan pemanfaatan teknologi, perusahaan dapat meningkatkan daya saing dan memenuhi ekspektasi pemangku kepentingan. Kontribusi penelitian ini memberikan wawasan baru bagi akademisi dan praktisi dalam bidang manajemen serta manfaat bagi masyarakat luas. Peningkatan kinerja SDM tidak hanya memperkuat posisi perusahaan, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan ekonomi lokal, penciptaan lapangan kerja, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penting dalam pengembangan teori dan praktik manajemen SDM yang lebih baik di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariskho, M. N., Kaila, R. A. A. R., Nathasherylla, P. P., Wulandari, K. A., & Zakiah, N. (2024). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA INTERNASIONAL SEBAGAI KUNCI SUKSES BISNIS DALAM ERA GLOBALISASI. *Scientica: Jurnal Ilmiah Sains dan Teknologi*, 2(5), 210-216.
- Isabella, A. A. (2024). Optimalisasi Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Pariwisata Desa Way Tebing Cepa Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Pemberdayaan, Inovasi dan Perubahan*, 4(4).
- Nugraha, A., & Wahyudi, E. (2024). Penerapan Lima Prinsip Inti Tata Kelola (Good Corporate Governance) terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Konferensi Nasional Mitra FISIP*, 2(1), 363-369.
- Praktikno, Y., & Hermawan, E. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Praktik Tata Kelola Organisasi yang Baik.
- Rizal, F., & Rony, Z. T. (2024). Strategi Inovatif Dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Digital. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 403-408.
- Rohayatin, T., Kurnia, D., Fujilestari, N. A., & Munawaroh, S. (2024). OPTIMALISASI SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI TATA KELOLA KEUANGAN BADAN USAHA MILIK DESA (BUMDES) DALAM PENERAPAN E-GOVERNMENT DI

KECAMATAN CIPEUNDEUY KABUPATEN SUBANG. *BUDIMAS: JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT*, 6(1).

- Sabrina, N., Kusumawaty, M., Buana, AS, Welly, W., & Djuniar, L. (2024). PENGARUH SISTEM PENGENDALIAN INTERNAL, AKUNTABILITAS, DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP IMPLEMENTASI GOOD CORPORATE GOVERNANCE. *Saldo: Jurnal Akuntansi dan Bisnis*, 9 (1), 22-36.
- Sartika, G. (2024). Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Keberlanjutan Organisasi melalui Penerapan Triple Bottom Line. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 177-188.
- Wahyu, P. H. (2024). *PENGARUH PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEMAJUAN OPTIK* (Doctoral dissertation, ARO GAPOPIN).
- Zulfikar, I. A., Savitri, F. M., Sahab, M., Lila, S. V., & Tuhu, K. H. (2023). Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Dan Manfaatnya. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran (JUMPER)*, 1(2).