

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI INVESTASI STRATEGIS DALAM MEMBANGUN ORGANISASI BERKELANJUTAN

Hanik Rosyidah¹, Siti Aimah²

Universitas KH. Mukhtar Syafaat Banyuwangi

hanikrosyidah13@gmail.com, sitiaimah@gmail.com ²

ABSTRACT

Human Resource Management (HRM) plays a crucial role in determining organizational success and sustainability in an increasingly dynamic environment. However, HRM is often perceived merely as an administrative function rather than a long-term strategic investment. This article aims to analyze the role of Human Resource Management as a strategic investment in building sustainable organizations. The research method employed is a library research approach with qualitative analysis, conducted through a systematic review of books, academic journals, and relevant scholarly sources related to HRM, organizational strategy, and sustainability concepts. The findings indicate that strategically managed HRM contributes significantly to improving employee competencies, performance, and organizational commitment, as well as strengthening an adaptive and long-term-oriented organizational culture. Sustainable human resource development also enhances organizational competitiveness, internal stability, and the capacity to respond to environmental changes. These findings confirm that HRM should not be regarded as a cost, but as a strategic investment that directly influences organizational sustainability. Therefore, integrating HRM into organizational strategic planning is essential to achieve long-term sustainability and organizational resilience.

Keywords. human resource management, strategic investment, sustainable organization

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan organisasi di tengah perubahan lingkungan yang semakin dinamis. Namun, dalam praktiknya MSDM masih sering dipahami sebatas fungsi administratif, bukan sebagai investasi strategis jangka panjang. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis peran Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai investasi strategis dalam membangun organisasi yang berkelanjutan. Metode penelitian yang digunakan adalah **studi kepustakaan (library research)** dengan pendekatan kualitatif, melalui penelaahan sistematis terhadap buku, artikel jurnal, dan sumber ilmiah relevan yang membahas MSDM, strategi organisasi, dan

konsep keberlanjutan. Hasil kajian menunjukkan bahwa MSDM yang dikelola secara strategis mampu meningkatkan kualitas kompetensi, kinerja, dan komitmen sumber daya manusia, serta memperkuat budaya organisasi yang adaptif dan berorientasi jangka panjang. Pengembangan SDM yang berkelanjutan juga berkontribusi terhadap peningkatan daya saing organisasi, stabilitas internal, dan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan. Temuan ini menegaskan bahwa MSDM tidak dapat dipandang sebagai biaya, melainkan sebagai investasi strategis yang berpengaruh langsung terhadap keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, integrasi MSDM dalam perencanaan strategis organisasi menjadi kebutuhan penting untuk mencapai keberlanjutan jangka panjang.

Kata Kunci. manajemen sumber daya manusia, investasi strategis, organisasi berkelanjutan

A. PENDAHULUAN

Keberlanjutan organisasi telah menjadi isu sentral dalam kajian manajemen kontemporer seiring meningkatnya kompleksitas lingkungan global, ketidakpastian ekonomi, serta percepatan perubahan teknologi. Banyak organisasi gagal mempertahankan kinerja jangka panjang bukan karena keterbatasan sumber daya fisik atau finansial, melainkan karena lemahnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sebagai penggerak utama organisasi (Becker & Huselid, 1998). Temuan ini menegaskan bahwa keberlanjutan organisasi tidak dapat dilepaskan dari kualitas dan strategi pengelolaan SDM.

Namun demikian, praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di berbagai organisasi masih didominasi oleh pendekatan administratif dan operasional. MSDM sering diposisikan sebagai fungsi pendukung yang berfokus pada efisiensi biaya, kepatuhan prosedural, serta pengelolaan tenaga kerja jangka pendek. Pendekatan ini menyebabkan SDM dipersepsikan sebagai beban organisasi, bukan sebagai aset strategis yang memiliki nilai investasi jangka panjang. Padahal, penelitian empiris menunjukkan bahwa praktik MSDM strategis berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas, kinerja organisasi, dan keunggulan bersaing yang berkelanjutan (Huselid, 1995).

Dalam kerangka organisasi berkelanjutan, MSDM seharusnya dipahami sebagai investasi strategis yang terintegrasi dengan visi, misi, dan perencanaan jangka panjang organisasi. Armstrong (2014) menegaskan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi,

pembentukan budaya kerja, serta peningkatan komitmen SDM merupakan fondasi utama keberlangsungan organisasi. Tanpa strategi pengelolaan SDM yang berorientasi jangka panjang, organisasi akan menghadapi risiko tingginya turnover, melemahnya kapasitas adaptasi, dan menurunnya stabilitas internal.

Meskipun kajian mengenai MSDM dan keberlanjutan organisasi telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian masih membahas kedua konsep tersebut secara terpisah atau menekankan aspek teknis pengelolaan SDM. Keterkaitan MSDM sebagai **investasi strategis** yang secara langsung menopang keberlanjutan organisasi belum dikaji secara konseptual dan integratif. Celah kajian ini menjadi penting untuk dijawab, mengingat keberhasilan organisasi modern sangat ditentukan oleh kemampuannya mengelola SDM secara strategis dan berkelanjutan (Ulrich, Younger, Brockbank, & Ulrich, 2012).

Berdasarkan gap tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengkaji dan menegaskan posisi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai investasi strategis dalam membangun organisasi berkelanjutan. Artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian MSDM serta menjadi rujukan konseptual bagi peneliti dan praktisi dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang berorientasi pada keberlangsungan organisasi jangka panjang.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan metode **studi kepustakaan** dengan pendekatan **kualitatif**, di mana penulis membahas permasalahan melalui analisis dan sintesis terhadap berbagai sumber literatur ilmiah yang relevan. Permasalahan dikaji secara sistematis dengan menelaah konsep, teori, dan temuan penelitian sebelumnya untuk memperoleh pemahaman komprehensif mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai investasi strategis dalam membangun organisasi berkelanjutan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kajian pustaka terhadap berbagai literatur ilmiah, ditemukan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis yang signifikan dalam mendukung keberlanjutan organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa organisasi yang memposisikan MSDM sebagai investasi strategis cenderung memiliki tingkat adaptabilitas, stabilitas internal, dan kinerja jangka panjang yang lebih baik dibandingkan organisasi yang memandang SDM semata-mata sebagai biaya operasional. Praktik MSDM strategis seperti pengembangan

kompetensi, manajemen kinerja, pembentukan budaya kerja, serta penguatan komitmen SDM terbukti berkontribusi pada keberlangsungan organisasi secara berkelanjutan (Becker & Huselid, 1998; Armstrong, 2014).

Temuan kajian ini sejalan dengan teori *human capital* yang dikemukakan oleh Becker (1993), yang menegaskan bahwa investasi pada manusia melalui pendidikan dan pelatihan akan menghasilkan peningkatan produktivitas dan nilai tambah jangka panjang bagi organisasi. Dalam konteks MSDM strategis, SDM dipandang sebagai aset yang memiliki nilai strategis dan menjadi sumber keunggulan bersaing yang sulit ditiru. Selain itu, temuan ini memperkuat pandangan Pfeffer (1998) yang menyatakan bahwa praktik MSDM berorientasi pengembangan manusia merupakan fondasi utama bagi organisasi yang berkelanjutan.

Hasil kajian ini juga relevan dengan konsep organisasi berkelanjutan yang dikemukakan oleh Dyllick dan Hockerts (2002), yang menekankan keseimbangan antara kinerja ekonomi, sosial, dan keberlangsungan internal organisasi. MSDM strategis berfungsi sebagai penghubung antara tujuan organisasi dan kapasitas manusia dalam menjalankan strategi keberlanjutan tersebut.

Hasil pembahasan ini konsisten dengan penelitian Huselid (1995) yang menemukan bahwa praktik MSDM strategis berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi dan produktivitas tenaga kerja. Selain itu, Ulrich et al. (2012) menegaskan bahwa organisasi yang mampu mengintegrasikan strategi MSDM dengan tujuan jangka panjang akan memiliki ketahanan organisasi yang lebih kuat dalam menghadapi perubahan lingkungan. Dengan demikian, artikel ini menguatkan temuan-temuan sebelumnya sekaligus mempertegas posisi MSDM sebagai elemen strategis dalam keberlanjutan organisasi.

Interpretasi utama dari temuan kajian ini menunjukkan bahwa keberlanjutan organisasi tidak hanya ditentukan oleh faktor struktural atau finansial, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan strategi pengelolaan SDM. MSDM sebagai investasi strategis memungkinkan organisasi membangun kompetensi inti, meningkatkan loyalitas SDM, serta menciptakan budaya kerja yang adaptif dan berorientasi jangka panjang. Oleh karena itu, kegagalan organisasi dalam mempertahankan keberlanjutan sering kali berakar pada ketidaktepatan dalam memosisikan dan mengelola SDM secara strategis.

Artikel ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini bersifat konseptual dengan pendekatan studi kepustakaan sehingga

belum didukung oleh data empiris lapangan. Kedua, literatur yang dikaji masih didominasi oleh perspektif umum MSDM dan organisasi berkelanjutan, sehingga belum secara spesifik menggambarkan konteks organisasi tertentu. Keterbatasan ini membuka peluang bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan pengujian empiris terhadap hubungan antara MSDM strategis dan keberlanjutan organisasi.

Secara teoretis, artikel ini berkontribusi dalam memperkuat dan mengintegrasikan konsep MSDM strategis dengan kerangka organisasi berkelanjutan. Artikel ini menegaskan bahwa MSDM bukan sekadar fungsi pendukung, melainkan fondasi utama dalam pembangunan organisasi jangka panjang. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bagi organisasi untuk menempatkan MSDM sebagai bagian integral dari perencanaan strategis dan pengambilan keputusan. Dengan demikian, artikel ini diharapkan dapat memperkaya kajian MSDM serta menjadi rujukan bagi pengembangan keilmuan dan praktik pengelolaan SDM yang berorientasi pada keberlanjutan.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat strategis dalam membangun organisasi yang berkelanjutan. MSDM tidak dapat dipahami semata-mata sebagai fungsi administratif atau biaya operasional, melainkan sebagai investasi strategis yang memberikan nilai tambah jangka panjang bagi organisasi. Pengelolaan SDM yang berorientasi pada pengembangan kompetensi, peningkatan kinerja, pembentukan budaya kerja, serta penguatan komitmen sumber daya manusia terbukti menjadi faktor kunci dalam menjaga stabilitas dan keberlangsungan organisasi.

Artikel ini juga menegaskan bahwa integrasi MSDM ke dalam perencanaan strategis organisasi merupakan prasyarat penting bagi tercapainya keberlanjutan organisasi. MSDM strategis memungkinkan organisasi meningkatkan daya saing, memperkuat kapasitas adaptif, serta menghadapi perubahan lingkungan secara lebih efektif. Dengan demikian, keberlanjutan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kekuatan struktural atau finansial, tetapi sangat bergantung pada kualitas dan strategi pengelolaan sumber daya manusia.

Secara teoretis, kajian ini berkontribusi dalam memperkuat perspektif MSDM sebagai investasi strategis yang terintegrasi dengan konsep organisasi berkelanjutan. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bagi organisasi untuk menempatkan MSDM sebagai elemen inti

dalam pengambilan keputusan dan kebijakan strategis. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan kajian empiris guna menguji secara langsung hubungan antara praktik MSDM strategis dan keberlanjutan organisasi dalam berbagai konteks organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). London, England: Kogan Page.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). *High performance work systems and firm performance*. *Academy of Management Journal*, 41(1), 8–29. <https://doi.org/10.2307/256872>
- Dyllick, T., & Hockerts, K. (2002). Beyond the business case for corporate sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 11(2), 130–141. <https://doi.org/10.1002/bse.323>
- Pfeffer, J. (1998). *The human equation: Building profits by putting people first*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2012). *HR from the outside in: Six competencies for the future of human resources*. New York, NY: McGraw-Hill.