



## Strategi Efektifitas Manajemen Dalam Mengoptimalkan Kinerja Pegawai

<sup>1</sup>Uli Nuha, <sup>2</sup>M. Hatta, <sup>3</sup>Baharuddin, <sup>4</sup>Yunus Busa <sup>5</sup>Suparman, <sup>6</sup>St Nasra Nasmi

<sup>1,2,3,4,5</sup>Dosen prodi pendidikan Nonformal, FKIP, Universitas Muhammadiyah Enrekang, Indoensia

<sup>6</sup>Mahasiswa prodi pendidikan Nonformal, FKIP, Universitas Muhammadiyah Enrekang, Indoensia

✉ Email: [suparmanpps25@gmail.com](mailto:suparmanpps25@gmail.com)

### ARTICLE INFO

#### Article History:

Receive:

Accepted:

#### Kata kunci:

**Efektifitas,  
Manajemen,  
Kinerja Pegawai**

### ABSTRACT

Manajemen adalah cara untuk mencapai sebuah proses dengan yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya (termasuk manusia, keuangan, fisik dan informasi) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi strategi efektivitas manajemen yang dapat digunakan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini melibatkan analisis dokumen yang telah menerapkan strategi-strategi manajemen yang efektifitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa strategi efektifitas manajemen yang dapat meningkatkan kinerja pegawai melibatkan aspek-aspek seperti komunikasi yang jelas dan terbuka, pengembangan keterampilan dan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan, pengakuan atas pencapaian, serta pemberian umpan balik yang konstruktif. Selain itu, implementasi sistem reward yang adil dan transparan juga terbukti dapat memberikan motivasi ekstra bagi pegawai.

Management is a way to achieve a process that involves planning, organizing, coordinating, directing and controlling resources (including human, financial, physical and information) to achieve predetermined goals. This study aims to analyze and identify management effectiveness strategies that can be used to optimize employee performance. Using a descriptive quantitative approach, this research involved analyzing documents that have expected management effectiveness strategies. The results show that some of the management effectiveness strategies that can improve employee performance involve aspects such as clear and open communication, development of skills and competencies through continuous training, recognition of achievements, and provision of constructive feedback. In addition, the implementation of a fair and transparent reward system is also proven to provide extra motivation for employees.

## **Pendahuluan**

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, organisasi dihadapkan pada tantangan untuk tetap menjadi yang terdepan dan berdaya saing tinggi. Salah satu aset terpenting dalam mencapai tujuan tersebut adalah sumber daya manusia atau pegawai. Kinerja pegawai yang optimal menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, manajemen yang efektif memegang peranan krusial dalam membimbing, mengelola, dan mengoptimalkan potensi pegawai.

Manajemen yang efektif bukan hanya tentang pengelolaan sumber daya, tetapi juga melibatkan pengembangan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja individu dan tim secara keseluruhan. Strategi ini mencakup berbagai aspek, mulai dari komunikasi yang efektif, pengembangan keterampilan, hingga pengakuan atas kontribusi pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas dan menganalisis berbagai strategi efektifitas manajemen yang dapat diimplementasikan untuk menoptimalkan kinerja pegawai.

Pegawai merupakan aset untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan perusahaan. Sehingga diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan dan keterampilan yang memadai dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengelolaan sumber daya manusia, salah satunya adalah melalui pelatihan yang diberikan kepada pegawai dapat mendorong para pegawai bekerja lebih giat, hal ini disebabkan karena pegawai akan berusaha mencapai prestasi kerja yang lebih tinggi. Melalui proses pelatihan tersebut, kompetensi pegawai dapat ditingkatkan demi tercapainya standarisasi kompetensi yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai target yang telah direncanakan.

## **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Metode penelitian deskriptif kualitatif adalah suatu metode penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan proses atau peristiwa yang sedang berlaku saat ini yang dijadikan masalah.

Teknik yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan metode penelusuran data online atau Internet searching. Di era modern ini perkembangan internet semakin pesat sehingga mampu menjawab berbagai kebutuhan masyarakat saat ini. Internet menjadi salah satu media yang sangat bermanfaat bagi akademisi untuk menelusuri berbagai informasi, mulai dari informasi teoritis, maupun data primer atau data sekunder yang diinginkan untuk kebutuhan penelitian.

Metode penelusuran data online adalah tata cara penelusuran data melalui media online seperti

internet atau media lainnya.

## **Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Strategi efektifitas manajemen dalam mengoptimalkan kinerja pegawai melibatkan pendekatan holistik yang mencakup berbagai aspek pengelolaan sumber daya manusia dan lingkungan kerja. Berikut adalah beberapa strategi yang dapat diterapkan:

### **Komunikasi yang Jelas dan Terbuka**

Membangun komunikasi yang efektif antara manajemen dan pegawai adalah kunci penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan produktif. Komunikasi yang terbuka dan jelas membuka jalur untuk pertukaran informasi yang vital, memastikan informasi terkini disampaikan dengan jelas, dan memastikan pegawai memahami tujuan organisasi atau perusahaan dan peran mereka dalam mencapainya. Keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan adalah elemen kunci dalam menciptakan rasa kepemilikan terhadap pegawai mereka. Ketika pegawai merasa bahwa suara mereka didengar dan memiliki dampak langsung pada arah perusahaan, hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga menciptakan ikatan emosional yang kuat dengan organisasi.

Memberikan ruang bagi pegawai untuk memberikan umpan balik juga memungkinkan manajemen mendapatkan wawasan berharga tentang tantangan dan peluang di tempat kerja. Kesempatan ini untuk berpartisipasi dalam dialog dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena mereka merasa diberdayakan dan dihargai. Dengan demikian, keterlibatan aktif dalam komunikasi organisasi dapat memberikan kontribusi positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai secara keseluruhan (Latief et al., 2019).

### **Pengembangan Keterampilan Melalui Pelatihan Berkelanjutan**

Menyediakan pelatihan dan pengembangan kontinu untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Ini tidak hanya meningkatkan kualifikasi mereka, tetapi juga dapat meningkatkan motivasi dan rasa nilai diri. Pelatihan dan pengembangan berkelanjutan adalah strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada pertumbuhan dan peningkatan keterampilan pegawai. Dengan mengalokasikan sumber daya untuk program pelatihan yang berkesinambungan, perusahaan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk memperluas pengetahuan mereka dan mengasah

keterampilan yang relevan dengan tuntutan pasar dan teknologi saat ini. Selain memperkaya portofolio individual, pelatihan berkelanjutan juga memainkan peran kunci dalam meningkatkan adaptabilitas pegawai terhadap perubahan lingkungan kerja. Melalui pelatihan ini, pegawai dapat dengan cepat memahami dan menguasai inovasi terbaru, metodologi kerja, dan perkembangan industri. Dengan demikian, mereka menjadi lebih siap untuk menghadapi perubahan dalam tugas dan tanggung jawab mereka (Divya Malika & Aminuddin Irfani, 2022).

pelatihan berkelanjutan juga menciptakan pegawai yang lebih produktif dan relevan, karena mereka dapat memberikan kontribusi lebih besar terhadap tujuan perusahaan dengan menggunakan keterampilan yang mutakhir dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Investasi dalam pelatihan dan pengembangan ini tidak hanya bermanfaat bagi pegawai, tetapi juga memberikan keuntungan jangka panjang bagi perusahaan. Pegawai yang merasa didukung dalam pengembangan mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap organisasi, meningkatkan retensi tenaga kerja, dan menciptakan budaya kerja yang dinamis dan inovatif. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan bukan hanya investasi dalam pengembangan individu, tetapi juga investasi strategis dalam keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

### **Sistem Pengakuan dan Reward yang Transparan**

Menerapkan sistem pengakuan yang adil dan transparan untuk menghargai kontribusi pegawai. Reward yang sesuai dengan pencapaian kinerja dapat memberikan motivasi ekstra dan meningkatkan kepuasan kerja. Pentingnya strategi pengakuan dan reward dalam manajemen kinerja pegawai juga berkaitan erat dengan teori motivasi, seperti Teori Hierarchy of Needs dari Maslow (Wulandari & Nugrahani, 2021) dan Teori Expectancy dari Vroom (Mahri, 2014). Teori-teori ini menekankan bahwa kepuasan kebutuhan dan harapan individu memainkan peran penting dalam mendorong motivasi untuk mencapai tujuan tertentu. Penelitian mengenai hubungan antara pengakuan dan reward dengan motivasi pegawai dapat memberikan wawasan mendalam tentang apa yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja mereka. Informasi ini dapat membantu organisasi untuk merancang kebijakan dan program manajemen pegawai yang lebih efektif dalam memotivasi pegawai dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kerja pegawainya. Namun, atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan suatu organisasi. Dalam hal ini, atasan harus mempunyai peran yang penting dalam usahanya untuk

memotivasi dan mengelola pegawainya. Organisasi perlu memberikan perhatian khusus terhadap prestasi yang diperoleh oleh pegawai dengan cara pemberian reward (hadiah, imbalan, dan penghargaan) dan motivasi untuk bekerja penuh semangat, memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya, sehingga suatu organisasi akan mudah dalam memenuhi tujuan yang direncanakan.

Alasan orang bekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut tidak hanya berupa upah atau gaji pokok, akan tetapi juga imbalan yang dapat memenuhi berbagai kebutuhan dengan berbagai jenis dan bentuknya. Manajemen diharapkan mampu menerapkan suatu imbalan yang efisien. Suatu reward yang dirancang oleh suatu organisasi harus mampu memacu motivasi kinerja pegawainya agar kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, reward yang dibentuk harus memiliki nilai dimata pegawai. Menurut Sastrohadiwiryono (2009), reward adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Reward dapat berupa finansial yaitu berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi pegawai, bantuan sosial pegawai, tunjangan, libur atau cuti tetapi tetap dibayar, dan sebagainya. Reward non-finansial seperti tugas yang menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas, peluang kenaikan pangkat, pengakuan, dan lain-lain.

### **Pemberian Umpan balik**

Melakukan umpan balik dan evaluasi kinerja secara berkala. Proses ini tidak hanya memberikan arahan untuk peningkatan, tetapi juga memperkuat hubungan antara pegawai dan manajemen. Pemberian umpan balik yang konstruktif merupakan salah satu strategi kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memberikan umpan balik secara teratur dan konstruktif, manajemen dapat memberikan pemahaman yang jelas kepada pegawai tentang sejauh mana mereka telah mencapai tujuan mereka dan area di mana mereka memiliki potensi untuk meningkatkan diri. Umpan balik yang konstruktif tidak hanya memberikan evaluasi atas kinerja, tetapi juga menawarkan saran - saran yang berguna untuk pengembangan pribadi dan profesional pegawai.

Proses ini memberikan arah yang jelas bagi karyawan mengenai Langkah - langkah yang dapat diambil untuk mencapai standar kinerja yang diharapkan atau bahkan melebihi ekspektasi. Selain itu, melalui umpan balik yang konstruktif, karyawan dapat memahami sejauh mana mereka telah berhasil mengimplementasikan pelatihan dan bimbingan yang

telah diterima sebelumnya. Hal ini menciptakan kesadaran diri yang kuat dan membuka peluang untuk mengidentifikasi area di mana pengembangan lebih lanjut diperlukan.

Selain manfaat pengembangan pribadi, pemberian umpan balik yang konstruktif juga secara positif memengaruhi kualitas kerja secara keseluruhan. Karyawan yang merasa didukung dan dipandu untuk meningkatkan kinerja mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka. Terlebih lagi, adanya umpan balik yang konstruktif dapat menjadi sumber motivasi yang kuat. Karyawan yang melihat hasil dari usaha mereka dan mendapatkan dorongan untuk meningkatkan kinerja cenderung lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik, menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan produktif. Oleh karena itu, pemberian umpan balik yang konstruktif tidak hanya merupakan alat evaluasi, tetapi juga merupakan kunci untuk menciptakan budaya kerja yang berfokus pada perkembangan dan pencapaian yang lebih tinggi (Perdana & Ayuningtias, 2019).

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan bahwa efektivitas manajemen memainkan peran kunci dalam mengoptimalkan kinerja pegawai. Beberapa aspek penting yang dapat disimpulkan melibatkan strategi dan praktik manajemen tertentu:

1. Komunikasi yang Efektif: Komunikasi yang jelas dan terbuka memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Pemahaman yang baik antara manajemen dan pegawai dapat meningkatkan keterlibatan, mengurangi ketidakpastian, dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan bersama.
2. Pengembangan Keterampilan dan Pelatihan: Investasi dalam pengembangan keterampilan dan pelatihan berkelanjutan memiliki dampak positif terhadap peningkatan kompetensi pegawai. Pegawai yang merasa didukung untuk mengembangkan keterampilan mereka cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar.
3. Sistem Pengakuan dan Reward yang Transparan: Implementasi sistem pengakuan yang adil dan reward yang transparan mendorong motivasi dan meningkatkan kinerja pegawai. Pengakuan atas pencapaian dan kontribusi pegawai memberikan dorongan positif pada semangat kerja.
4. Pemberian Umpan Balik: pemberian umpan balik yang konstruktif juga secara positif memengaruhi kualitas kerja secara keseluruhan. Karyawan yang merasa didukung dan dipandu untuk

meningkatkan kinerja mereka cenderung lebih terlibat dan berkomitmen terhadap tugas-tugas mereka.

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, organisasi dapat mencapai tujuan peningkatan kinerja pegawai. Meskipun demikian, perlu diperhatikan bahwa setiap organisasi memiliki konteksnya sendiri, dan adaptasi strategi sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik unik organisasi menjadi kunci keberhasilan.

Kesimpulan ini menegaskan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan mengoptimalkan kinerja pegawai. Dengan terus memperbaiki dan mengadaptasi strategi manajemen sesuai dengan perkembangan organisasi dan kebutuhan pegawai, organisasi dapat memperoleh keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya yang lebih produktif dan terlibat.

## Daftar Pustaka

- [1] Abdussamad, H. Zuchri, and M. Si Sik. *Metode penelitian kualitatif*. CV. Syakir Media Press, 2021.
- [2] Hayati, Neneng, and Erwin Yulianto. "Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia." *Journal Civics and Social Studies* 5.1 (2021): 98-115.
- [3] Khaeruman, Khaeruman, and Tabroni Tabroni. "Strategi Efektif Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Bisnis Modern." *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi* 3.2 (2024).
- [4] Khaeruman, Khaeruman, et al. "Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa* 7.1 (2024): 41-50.
- [5] Lestari, Sri, Rahmi Syahriza, and M. Ikhsan Harahap. "Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan." *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen* 19.3 (2023): 720-729.

- [6] Lina, Dewi. "Analisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan sistem reward sebagai variabel moderating." *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis* 14.1 (2014).
- [7] Sholeh, Muh Ibnu. "Pengakuan dan reward dalam manajemen sdm untuk meningkatkan motivasi guru." *COMPETITIVE: Journal of Education* 2.4 (2023): 212-234.