

J-MSDM (JURNAL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)

homepage : <https://ojs.stiem-bongaya.ac.id/J-MSDM>

HAK DAN KEWAJIBAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SDM: STUDI LITERATUR

Nisa Saskia Febriyanti¹, Salamatul Afiyah²

^{1,2}Departemen Administrasi Publik, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Bandung

Informasi Artikel

Riwayat naskah:

Diterima : 5 September 2025

Disetujui : 1 Oktober 2025

Publikasi : 8 Oktober 2025

Penulis Korespondensi:

Nisa Saskia Febriyanti
nisasaskia823@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas hak dan kewajiban sumber daya manusia (SDM) dalam perspektif manajemen sumber daya manusia sebagai fondasi penting bagi pengelolaan organisasi yang efektif dan berkelanjutan. Isu ketidakseimbangan antara pemenuhan hak dan pelaksanaan kewajiban SDM telah menjadi permasalahan yang berdampak pada menurunnya motivasi kerja, loyalitas, serta kualitas kinerja organisasi, khususnya pada organisasi publik. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mensintesis konsep, temuan, serta kerangka pemikiran terkait hak dan kewajiban SDM melalui pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur. Data diperoleh dari berbagai sumber akademik berupa artikel jurnal dan buku ilmiah yang relevan, kemudian dianalisis melalui tahapan reduksi data, klasifikasi, dan sintesis tematik. Hasil kajian menunjukkan bahwa pemenuhan hak SDM dan pelaksanaan kewajiban SDM memiliki hubungan yang saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan dalam praktik manajemen SDM. Keseimbangan antara kedua aspek tersebut berkontribusi terhadap terciptanya hubungan kerja yang harmonis, peningkatan kinerja, serta keberlanjutan organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa hak dan kewajiban SDM perlu ditempatkan sebagai dasar strategis dalam perumusan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia.

Kata Kunci : sumber daya manusia, hak dan kewajiban, manajemen sumber daya manusia, studi literatur

ABSTRACT

This study examined human resource rights and obligations from a human resource management perspective as a fundamental basis for effective and sustainable organizational management. The imbalance between the fulfillment of employee rights and the implementation of employee obligations had become a critical issue affecting work motivation, loyalty, and organizational performance, particularly in public organizations. This study aimed to review and synthesize concepts, findings, and theoretical frameworks related to human resource rights and obligations using a qualitative approach with a literature study method. Data were collected from relevant academic sources, including scholarly journal articles and scientific books, and were analyzed through data reduction, classification, and thematic synthesis. The findings indicated that the fulfillment of human resource rights and the execution of human resource obligations were complementary and inseparable elements in human resource management practices. A balanced integration of these aspects contributed to harmonious employment relations, improved performance, and organizational sustainability. This study concluded that human resource rights and obligations should be positioned as a strategic foundation in the formulation of human resource management policies and practices.

Keywords : human resources, rights and obligations, human resource management, literature study

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen strategis dalam organisasi yang berperan penting dalam pencapaian tujuan dan keberlanjutan organisasi, di mana pengelolaan SDM mencakup bukan hanya peningkatan kinerja tetapi juga pemenuhan hak dan pelaksanaan kewajiban SDM secara seimbang, karena ketidakseimbangan pemenuhan hak dan kewajiban berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan seperti menurunnya motivasi kerja, rendahnya loyalitas, serta meningkatnya konflik hubungan kerja yang akhirnya berdampak pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Fenomena di berbagai organisasi menunjukkan bahwa meskipun hak-hak SDM seperti kesempatan pelatihan,

kompensasi adil, dan perlindungan kerja telah ditetapkan dalam kebijakan, implementasinya sering kali belum optimal sehingga menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pekerja dan menghambat terwujudnya hubungan kerja yang produktif dan harmonis. Sejumlah kajian telah membahas peran praktik manajemen SDM dalam mendukung berbagai hasil organisasi, seperti analisis strategi pengembangan SDM yang mengintegrasikan beragam perspektif manajemen sumber daya manusia dan human capital management untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM secara holistik (Sumartan et al., 2025). Namun demikian, meskipun penelitian-penelitian tersebut telah menggambarkan kontribusi praktik SDM terhadap kinerja organisasi dan pengembangan kapasitas SDM, kajian konseptual yang secara khusus mengintegrasikan tema hak dan kewajiban SDM sebagai fondasi pengelolaan SDM masih relatif terbatas dalam literatur, khususnya dalam konteks organisasi publik seperti kelurahan, sehingga terdapat *research gap* dalam memahami bagaimana keseimbangan antara hak dan kewajiban SDM dapat dijadikan dasar strategi pengelolaan SDM yang efektif dan adil.

Dalam praktik organisasi, masih ditemukan fenomena bahwa tuntutan terhadap kewajiban SDM sering kali lebih dominan dibandingkan upaya pemenuhan hak-hak SDM. Organisasi cenderung menekankan target kinerja, efisiensi, dan disiplin kerja, namun belum sepenuhnya diimbangi dengan kebijakan pengembangan SDM, sistem kompensasi yang proporsional, serta perlindungan hubungan kerja yang memadai. Kondisi tersebut berdampak pada munculnya ketidakpuasan kerja dan meningkatnya potensi konflik hubungan industrial. Fenomena ini menunjukkan bahwa isu hak dan kewajiban SDM tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga memiliki implikasi langsung terhadap efektivitas pengelolaan SDM dan kinerja organisasi (Nusa et al., 2014).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pemenuhan hak SDM memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja karyawan, sementara pelaksanaan kewajiban SDM berkontribusi terhadap stabilitas organisasi dan pencapaian target kerja. Kajian dalam bidang manajemen SDM juga menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang efektif harus mampu mengintegrasikan kepentingan organisasi dan kepentingan SDM secara seimbang. Namun demikian, sebagian besar penelitian masih berfokus pada aspek empiris tertentu, seperti pengaruh kompensasi atau pelatihan terhadap kinerja, tanpa membahas secara komprehensif keterkaitan antara hak dan kewajiban SDM sebagai satu kesatuan dalam kerangka manajemen SDM (Sartika, 2024).

Berdasarkan telaah terhadap penelitian terdahulu, terdapat *research gap* berupa keterbatasan kajian konseptual yang secara khusus mengkaji hak dan kewajiban SDM secara terintegrasi dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. Kajian yang bersifat sintesis dan komprehensif melalui pendekatan studi literatur masih relatif terbatas, khususnya dalam merumuskan hak dan kewajiban SDM sebagai fondasi pengelolaan SDM yang adil dan berkelanjutan. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis konsep hak dan kewajiban sumber daya manusia dalam perspektif manajemen SDM melalui pendekatan studi literatur, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kebijakan dan praktik pengelolaan SDM di berbagai jenis organisasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*literature study*), yang bertujuan untuk mengkaji dan mensintesis berbagai konsep, temuan, serta kerangka pemikiran terkait hak dan kewajiban sumber daya manusia dalam

perspektif manajemen sumber daya manusia. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman mendalam terhadap konsep, makna, dan relasi antarvariabel secara konseptual, bukan pada pengujian hubungan kuantitatif antarvariabel. Metode studi literatur memungkinkan peneliti untuk menelaah secara sistematis perkembangan teori dan hasil penelitian terdahulu guna mengidentifikasi pola, kesenjangan penelitian, serta implikasi teoretis yang relevan dengan isu pengelolaan SDM (Creswell & Poth, 2020).

Kronologis penelitian dimulai dengan penentuan fokus kajian berdasarkan isu hak dan kewajiban SDM. Selanjutnya, peneliti melakukan penelusuran literatur melalui basis data jurnal ilmiah dan sumber akademik lainnya dengan menggunakan kata kunci yang relevan, seperti hak sumber daya manusia, kewajiban karyawan, dan manajemen sumber daya manusia. Literatur yang dikumpulkan mencakup artikel jurnal, buku ilmiah, serta publikasi akademik lain yang relevan dengan topik penelitian. Proses seleksi sumber dilakukan dengan mempertimbangkan kesesuaian topik, kredibilitas penulis, serta kontribusi literatur terhadap penguatan analisis penelitian (Onwuegbuzie et al., 2012).

Data yang diperoleh dari literatur dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif melalui tahapan reduksi data, klasifikasi, dan sintesis. Tahap reduksi data dilakukan dengan memilah informasi yang relevan dengan fokus penelitian, kemudian diklasifikasikan ke dalam tema-tema utama, seperti pemenuhan hak SDM, pelaksanaan kewajiban SDM, dan implikasinya terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Selanjutnya, tahap sintesis dilakukan dengan mengintegrasikan berbagai temuan dan perspektif dari literatur untuk membangun pemahaman konseptual yang komprehensif (Khaddafi et al., 2025).

Untuk meningkatkan keabsahan hasil kajian, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dengan membandingkan temuan dari berbagai literatur yang memiliki sudut pandang dan latar belakang berbeda. Pendekatan ini dilakukan guna memastikan konsistensi dan validitas analisis, sehingga hasil kajian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan relevan dengan isu penelitian yang dibahas. Dengan demikian, metode studi literatur dalam penelitian ini digunakan sebagai pendekatan sistematis untuk membangun kerangka konseptual yang utuh mengenai hak dan kewajiban SDM dalam perspektif manajemen sumber daya manusia.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil telaah terhadap berbagai literatur menunjukkan bahwa hak dan kewajiban sumber daya manusia merupakan fondasi utama dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan. Dalam perspektif manajemen SDM, hak SDM mencakup aspek-aspek mendasar seperti kompensasi yang adil, kesempatan pengembangan kompetensi, perlindungan kerja, serta jaminan kondisi kerja yang layak. Sementara itu, kewajiban SDM berkaitan dengan pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab, kepatuhan terhadap peraturan organisasi, serta kontribusi aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Literatur nasional secara konsisten menegaskan bahwa ketidakseimbangan antara pemenuhan hak dan pelaksanaan kewajiban SDM berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan organisasi, seperti menurunnya motivasi kerja, lemahnya komitmen organisasi, dan meningkatnya konflik hubungan kerja (Shinta, 2025).

Pembahasan lebih lanjut menunjukkan bahwa pemenuhan hak SDM memiliki implikasi langsung terhadap kualitas kinerja dan hubungan kerja dalam organisasi. SDM yang merasa hak-haknya diperhatikan secara adil cenderung memiliki tingkat kepuasan

kerja dan loyalitas yang lebih tinggi. Kondisi tersebut mendorong munculnya perilaku kerja positif, seperti kedisiplinan, tanggung jawab, serta kesiapan untuk berkontribusi secara optimal. Literatur manajemen kinerja menegaskan bahwa organisasi yang mampu mengelola pemenuhan hak SDM secara konsisten akan lebih mudah membangun iklim kerja yang kondusif dan produktif, sehingga berdampak pada peningkatan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Fauziah et al., 2024).

Di sisi lain, hasil kajian juga menunjukkan bahwa pelaksanaan kewajiban SDM merupakan faktor penting dalam menjaga stabilitas dan akuntabilitas organisasi. Kewajiban SDM berperan sebagai mekanisme pengendalian perilaku kerja agar selaras dengan nilai, aturan, dan tujuan organisasi. Namun demikian, literatur menegaskan bahwa penekanan yang berlebihan pada kewajiban tanpa diimbangi pemenuhan hak dapat memunculkan resistensi, menurunkan motivasi kerja, serta melemahkan hubungan kerja antara organisasi dan SDM. Oleh karena itu, pengelolaan kewajiban SDM perlu ditempatkan dalam kerangka keadilan dan keseimbangan agar tidak menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja dan keberlanjutan organisasi (Somad et al., 2023).

Sintesis terhadap berbagai temuan literatur menunjukkan bahwa integrasi hak dan kewajiban SDM merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Integrasi ini menempatkan SDM tidak hanya sebagai objek kebijakan, tetapi sebagai mitra strategis organisasi. Dalam konteks organisasi publik, termasuk instansi pemerintahan di tingkat lokal, keseimbangan hak dan kewajiban SDM memiliki relevansi yang sangat kuat terhadap kualitas pelayanan publik. Aparatur yang hak-haknya terpenuhi dan kewajibannya dikelola secara adil cenderung menunjukkan profesionalisme dan etos kerja yang lebih baik, sehingga berdampak pada meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap institusi publik (Iryadana, 2024).

Dari perspektif permasalahan bangsa, hasil kajian ini memberikan kontribusi konseptual dalam memperkuat pemahaman bahwa isu hak dan kewajiban SDM tidak dapat dipisahkan dari agenda reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik di Indonesia. Berbagai permasalahan seperti rendahnya kinerja aparatur, lemahnya disiplin kerja, serta menurunnya kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah dapat ditelusuri salah satunya dari belum optimalnya pengelolaan hak dan kewajiban SDM. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang berlandaskan keseimbangan hak dan kewajiban dapat dijadikan sebagai salah satu solusi strategis untuk membangun aparatur yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat secara berkelanjutan (Sartika, 2024).

Selain berdampak pada kinerja individu, keseimbangan antara hak dan kewajiban SDM juga berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi. Literatur manajemen SDM menunjukkan bahwa organisasi yang secara konsisten menegakkan kewajiban kerja sekaligus menjamin pemenuhan hak SDM cenderung membangun budaya kerja yang berbasis kepercayaan dan profesionalisme. Budaya organisasi semacam ini memungkinkan terciptanya lingkungan kerja yang mendorong keterbukaan, kolaborasi, dan tanggung jawab bersama. Dalam konteks ini, hak dan kewajiban SDM tidak hanya berfungsi sebagai aturan formal, tetapi juga sebagai nilai-nilai yang mengarahkan perilaku kerja sehari-hari (Siagian, 2020).

Pembahasan literatur juga menunjukkan bahwa tantangan utama dalam pengelolaan hak dan kewajiban SDM di Indonesia terletak pada aspek implementasi kebijakan. Meskipun berbagai regulasi ketenagakerjaan dan kebijakan manajemen aparatur telah mengatur hak dan kewajiban secara normatif, penerapannya di tingkat

organisasi sering kali belum berjalan optimal. Kesenjangan antara kebijakan dan praktik ini menyebabkan munculnya persepsi ketidakadilan di kalangan SDM, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya motivasi dan kualitas kinerja. Kondisi tersebut menegaskan bahwa pengelolaan SDM tidak cukup hanya bertumpu pada regulasi, tetapi juga memerlukan komitmen manajerial dan kepemimpinan yang berorientasi pada keadilan (Harahap et al., 2025).

Dalam organisasi publik, khususnya di tingkat pemerintahan lokal, pengelolaan hak dan kewajiban SDM memiliki kompleksitas tersendiri. Aparatur tidak hanya dituntut untuk memenuhi kewajiban administratif dan pelayanan, tetapi juga diharapkan mampu menjaga etika, integritas, dan akuntabilitas publik. Literatur menunjukkan bahwa kegagalan dalam memenuhi hak aparatur, seperti keterbatasan pengembangan kompetensi dan sistem penghargaan yang kurang proporsional, berpotensi melemahkan kapasitas aparatur dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Oleh karena itu, integrasi hak dan kewajiban SDM menjadi prasyarat penting dalam upaya meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan (Febriana, 2014).

Hasil kajian literatur juga mengindikasikan adanya perbedaan pendekatan dalam pengelolaan hak dan kewajiban SDM antara sektor publik dan sektor swasta. Sektor swasta cenderung lebih fleksibel dalam mengaitkan pemenuhan hak dengan pencapaian kinerja, sementara sektor publik lebih terikat pada regulasi dan prosedur formal. Perbedaan ini menyebabkan dinamika pengelolaan SDM yang berbeda pula. Namun demikian, literatur menegaskan bahwa prinsip keseimbangan hak dan kewajiban tetap relevan untuk kedua sektor, meskipun mekanisme implementasinya perlu disesuaikan dengan karakteristik organisasi masing-masing (Sartika, 2024).

Dari sudut pandang pembangunan nasional, pengelolaan SDM yang tidak seimbang antara hak dan kewajiban berpotensi memperlemah daya saing bangsa. SDM yang tidak memperoleh hak secara layak cenderung memiliki produktivitas rendah dan kurang inovatif, sementara penegakan kewajiban yang tidak adil dapat memicu praktik kerja yang bersifat formalitas semata. Literatur manajemen SDM menegaskan bahwa peningkatan kualitas SDM nasional tidak hanya bergantung pada peningkatan kompetensi teknis, tetapi juga pada terciptanya sistem pengelolaan SDM yang adil dan berorientasi pada kesejahteraan serta tanggung jawab bersama (Hasriyanti & Syarif, 2022).

Lebih lanjut, hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa pendekatan pengelolaan hak dan kewajiban SDM yang terintegrasi dapat menjadi instrumen strategis dalam mendukung agenda reformasi birokrasi di Indonesia. Reformasi birokrasi menuntut aparatur yang profesional, berintegritas, dan berorientasi pada pelayanan publik. Literatur menegaskan bahwa tujuan tersebut sulit tercapai apabila hak aparatur diabaikan atau kewajiban ditegakkan secara tidak proporsional. Dengan demikian, pengelolaan hak dan kewajiban SDM perlu ditempatkan sebagai bagian dari strategi nasional dalam memperkuat kualitas aparatur negara dan pelayanan publik (Siagian, 2020).

Dalam kerangka manajemen SDM berkelanjutan, keseimbangan hak dan kewajiban juga berkontribusi terhadap keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang. Organisasi yang mampu menjaga keseimbangan tersebut cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih rendah dan stabilitas kerja yang lebih baik. Kondisi ini memungkinkan organisasi untuk mempertahankan pengetahuan dan pengalaman SDM, yang merupakan aset strategis dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja dan tuntutan masyarakat. Oleh karena itu, literatur menegaskan bahwa hak dan kewajiban SDM harus dipandang sebagai investasi jangka panjang, bukan sekadar biaya organisasi (Mawarni et al., 2025).

Hasil kajian ini memperkuat pandangan bahwa pengelolaan hak dan kewajiban SDM merupakan isu strategis yang memiliki implikasi luas, tidak hanya bagi kinerja organisasi tetapi juga bagi pembangunan nasional. Dengan mengintegrasikan hak dan kewajiban SDM secara adil dan sistematis, organisasi diharapkan mampu menciptakan SDM yang profesional, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pelayanan. Temuan konseptual ini menegaskan pentingnya menjadikan keseimbangan hak dan kewajiban SDM sebagai landasan utama dalam pengembangan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia di Indonesia.

hasil kajian ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara hak dan kewajiban SDM tidak akan tercapai tanpa dukungan sistem pengelolaan SDM yang jelas dan konsisten. Kebijakan internal yang tidak hanya tertulis, tetapi juga dipahami dan diterapkan secara adil, menjadi faktor penting dalam membangun kepercayaan SDM terhadap organisasi. Dalam praktiknya, kejelasan mengenai hak yang diterima serta kewajiban yang harus dipenuhi mendorong munculnya rasa tanggung jawab dan keterikatan terhadap organisasi. Hal ini menjadi sangat relevan bagi organisasi publik di tingkat lokal, seperti kelurahan, yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan dituntut untuk memberikan pelayanan yang responsif dan berintegritas.

Temuan ini juga mengindikasikan bahwa pengabaian terhadap salah satu aspek, baik hak maupun kewajiban SDM, berpotensi menimbulkan dampak jangka panjang terhadap stabilitas organisasi. Ketika kewajiban lebih ditekankan tanpa diimbangi pemenuhan hak, SDM cenderung menunjukkan penurunan semangat kerja dan keterlibatan. Sebaliknya, pemenuhan hak tanpa diiringi penguatan kewajiban dapat melemahkan disiplin dan akuntabilitas. Oleh karena itu, pengelolaan hak dan kewajiban SDM perlu dipahami sebagai satu kesatuan yang saling berkaitan, bukan sebagai dua aspek yang berdiri sendiri.

Dalam konteks yang lebih luas, hasil pembahasan ini menegaskan bahwa pengelolaan hak dan kewajiban SDM memiliki peran strategis dalam mendukung tata kelola organisasi yang baik. SDM yang dikelola secara adil dan proporsional cenderung menunjukkan kinerja yang lebih stabil serta orientasi pelayanan yang lebih kuat. Dengan demikian, pendekatan ini tidak hanya berdampak pada efektivitas internal organisasi, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik dan penguatan kepercayaan masyarakat. Temuan ini memperlihatkan bahwa keseimbangan hak dan kewajiban SDM layak ditempatkan sebagai bagian integral dalam perumusan kebijakan manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor publik.

Hasil kajian literatur juga mengungkap bahwa aspek komunikasi organisasi memiliki peran penting dalam implementasi hak dan kewajiban SDM. Banyak permasalahan ketenagakerjaan tidak semata-mata muncul karena lemahnya kebijakan, melainkan akibat kurangnya komunikasi yang efektif antara organisasi dan SDM. Ketidaktahuan aparatur terhadap hak yang seharusnya diterima maupun kewajiban yang harus dipenuhi sering kali menimbulkan kesalahpahaman dan persepsi ketidakadilan. Oleh karena itu, transparansi informasi dan mekanisme komunikasi dua arah menjadi elemen krusial dalam memastikan kebijakan SDM dipahami dan dijalankan secara konsisten.

Selain komunikasi, kajian ini menunjukkan bahwa sistem evaluasi dan pengawasan internal turut memengaruhi keberhasilan pengelolaan hak dan kewajiban SDM. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara objektif dan berkelanjutan memungkinkan organisasi mengidentifikasi ketidaksesuaian antara beban kerja, pemenuhan hak, dan capaian kinerja.

Dalam konteks organisasi publik, sistem evaluasi yang lemah berpotensi menyebabkan praktik kerja yang tidak efektif dan menurunkan akuntabilitas aparatur. Sebaliknya, evaluasi yang jelas dan terukur dapat menjadi sarana pembelajaran bagi SDM serta dasar perbaikan kebijakan pengelolaan SDM.

Temuan lain yang muncul dari kajian ini adalah pentingnya aspek pengembangan kapasitas SDM sebagai bagian dari pemenuhan hak yang berdampak langsung pada peningkatan kualitas organisasi. Hak atas pelatihan dan pengembangan kompetensi tidak hanya berfungsi sebagai bentuk penghargaan kepada SDM, tetapi juga sebagai investasi organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Tanpa pengembangan kapasitas yang memadai, SDM akan kesulitan menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja yang semakin kompleks, sehingga pelaksanaan kewajiban pun tidak dapat berjalan secara optimal.

Secara keseluruhan, pembahasan ini memperlihatkan bahwa pengelolaan hak dan kewajiban SDM perlu dilihat sebagai sistem yang saling terkait, mencakup komunikasi, evaluasi, dan pengembangan kapasitas. Ketiga aspek tersebut memperkuat efektivitas kebijakan SDM dan membantu organisasi mengurangi kesenjangan antara norma yang ditetapkan dan praktik yang terjadi di lapangan. Dengan demikian, penguatan dimensi-dimensi ini menjadi langkah strategis dalam membangun pengelolaan SDM yang lebih adaptif dan responsif terhadap tantangan organisasi.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa hak dan kewajiban sumber daya manusia merupakan dua aspek yang tidak dapat dipisahkan dalam kerangka manajemen sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan. Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa pemenuhan hak SDM, seperti kompensasi yang adil, kesempatan pengembangan kompetensi, dan perlindungan hubungan kerja, memiliki keterkaitan erat dengan meningkatnya motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas SDM. Di sisi lain, pelaksanaan kewajiban SDM, yang meliputi disiplin kerja, tanggung jawab profesional, dan pencapaian kinerja, menjadi fondasi penting bagi tercapainya tujuan organisasi. Keseimbangan antara pemenuhan hak dan pelaksanaan kewajiban terbukti menjadi prasyarat utama dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis serta meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM, khususnya dalam konteks organisasi publik.

Kontribusi penelitian ini terletak pada penguatan pemahaman konseptual mengenai hak dan kewajiban SDM sebagai dasar strategis dalam manajemen sumber daya manusia. Secara keilmuan, penelitian ini menawarkan sintesis literatur yang mengintegrasikan perspektif normatif dan manajerial, sehingga memperkaya kajian manajemen SDM yang selama ini cenderung memisahkan antara aspek kinerja dan aspek hak tenaga kerja. Dari sisi praktik dan kebijakan, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi organisasi publik, termasuk kelurahan, dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih adil, profesional, dan berorientasi pada keberlanjutan organisasi. Kebaruan penelitian ini terletak pada penekanan keseimbangan hak dan kewajiban SDM sebagai fondasi pengelolaan SDM, bukan sekadar sebagai konsekuensi dari kebijakan organisasi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan metode studi literatur sehingga belum menggambarkan kondisi empiris secara langsung di lapangan. Literatur yang dianalisis juga terbatas pada sumber-sumber tertentu yang relevan dengan topik

penelitian, sehingga masih memungkinkan adanya perspektif lain yang belum terakomodasi secara komprehensif. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan empiris, seperti studi kasus atau penelitian kualitatif lapangan di organisasi publik, guna menggali secara lebih mendalam implementasi pemenuhan hak dan kewajiban SDM. Penelitian lanjutan juga dapat mengkaji keterkaitan antara kebijakan SDM, budaya organisasi, dan kualitas pelayanan publik sebagai agenda penelitian yang relevan dan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2020). *Qualitative inquiry and research design*. [https://books.google.co.id/books?id=DLbBDQAAQBAJ&lpg=PP1&ots=-it5acHNOz&dq=Qualitative inquiry and research design&lr&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q=Qualitative inquiry and research design&f=false](https://books.google.co.id/books?id=DLbBDQAAQBAJ&lpg=PP1&ots=-it5acHNOz&dq=Qualitative+inquiry+and+research+design&lr&hl=id&pg=PP1#v=onepage&q=Qualitative+inquiry+and+research+design&f=false)
- Fauziah, S., Mulyani, S. R., Paramarta, V., Yuliaty, F., & Kadarisman, S. (2024). *Peranan Manajemen Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan (Studi Survei Pada PT . Bhumi Phala Perkasa Balikpapan)*. 4, 740–761.
- Febriana, D. (2014). *Pengembangan Sistem Manajemen Sumberdaya Aparatur dalam Pemerintahan Negara Republik Indonesia*. 428–438.
- Harahap, M. F., Fitria, R. D., & Kusuma, M. D. (2025). *IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MANAJEMEN PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA*. 7, 6–10.
- Hasriyanti, & Syarif, E. (2022). *GEOGRAFI SUMBER DAYA Implikasi Pendekatan dan Pengelolaan*.
- Iryadana, M. R. (2024). *Peran Strategis Sumber Daya Manusia dalam Implementasi Corporate Social Responsibility*. 4(1), 167–176.
- Khaddafi, M., Wibowo, H., Safitri, I., Zahra, S. A., & Salsabila, V. A. (2025). *Analisis Penggunaan Metode Kuantitatif dan Kualitatif dalam Penelitian Akuntansi : Studi Literatur pada Jurnal Nasional Terakreditasi*. 4025–4031.
- Mawarni, I., Dahniar, D., Paridy, A., Yulianto, A., & Khaira, N. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berkelanjutan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Nusa, Y., Dwiningsih, S., & Handayani, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Onwuegbuzie, A. J., Leech, N. L., & Collins, K. M. T. (2012). *Qualitative Analysis Techniques for the Review of the Literature*. 17, 1–28.
- Sartika, G. (2024). *Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Keberlanjutan Organisasi melalui Penerapan Triple Bottom Line*. 4(1), 177–188.
- Shinta, D. D. (2025). *Peran Coaching dalam Mengatasi Stress Kerja akibat Penambahan Job Description pada karyawan HRD : Studi Kasus di Perusahaan Kuliner Semarang*. 2(2), 1–9.
- Siagian, F. (2020). *PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI AKADEMI MARITIM CIREBON*. 3, 20–26.
- Somad, F. H., Aina, N., Khaddafi, M., & Razif. (2023). *Pengaruh Penyajian, Aksebilitas Dan Transparansi Laporan Keuangan Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan SKPD Pada Pemerintah Kota Lhokseumawe*. 2(2), 202–222.
- Sumartan, Akob, M., Jumady, E., Alam, S., & Syahrudin, H. (2025). *ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA: PERSPEKTIF HUMAN*

INVESTMENT MANAGEMENT (HIM), HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (HRM) DAN HUMAN CAPITAL MANAGEMENT (HCM). 4(1), 182-196.