

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN EFISIENSI ORGANISASI

Asriani¹, Selvi Hamriani², Misran³, Sumiati⁴.
Universitas Muhammadiyah Makassar
asrianiany036@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are a very central element in any organization, whatever its form and purpose. Organizations were founded based on different visions for the benefit of society. Human resource development is a series of activities aimed at improving employee skills, knowledge, abilities and attitudes in order to improve individual and organizational performance. Human resource development also includes various strategies and techniques to optimize employee potential to better achieve company goals. The purpose of this article is to understand human resource development. Apart from that, the objectives and stages of human resource development will also be discussed. It is hoped that this article will provide a deeper understanding of human resource development.

Keywords: development, human Resources.

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat sentral dalam organisasi mana pun, apa pun bentuk dan tujuannya. Organisasi didirikan berdasarkan visi yang berbeda-beda untuk kemaslahatan masyarakat. Pengembangan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, ketrampilan, dan sikap pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia ini juga mencakup berbagai strategi dan teknik untuk mengoptimalkan potensi karyawan agar lebih mencapai tujuan perusahaan. Tujuan artikel ini adalah untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia. Selain itu juga akan dibahas mengenai tujuan dan tahapan pengembangan sumber daya manusia. Tulisan ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengembangan sumber daya manusia.

Kata kunci: pengembangan, sumber daya manusia.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat sentral dalam organisasi mana pun, apa pun bentuk dan tujuannya. Organisasi didirikan berdasarkan visi yang berbeda-beda untuk kemaslahatan masyarakat. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka setiap organisasi

perlu merekrut pegawai-pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasinya. Tampaknya para pemimpin organisasi perlu menghubungkan implementasi dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan budaya organisasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas.

Di era persaingan global yang semakin ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu elemen terpenting yang berperan penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi, kredibilitas, dan menciptakan kepercayaan di masyarakat. Penekanan pada sumber daya manusia sebagai aset berharga suatu organisasi mencerminkan penekanan yang lebih besar pada sumber daya tidak berwujud dibandingkan sumber daya material. Tujuan investasi sumber daya manusia adalah untuk memberikan manfaat jangka panjang atau jangka pendek bagi organisasi. Keterampilan dan kemampuan karyawan kami memotivasi mereka untuk terus belajar menciptakan lingkungan bisnis kelas dunia.

Sumber daya manusia sebagian besar dimanfaatkan sebagai penggerak sumber daya lainnya dan menempati posisi strategis yang membantu perusahaan mencapai kinerja organisasi dengan keunggulan kompetitif. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan langsung dengan keuntungan organisasi. Oleh karena itu, seluruh organisasi didorong untuk mengoptimalkan kinerja pegawainya dengan memberikan kontribusi yang optimal, seperti melalui pelatihan dan pelaksanaan program pengembangan. Hal ini juga berkaitan dengan produktivitas organisasi dan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Pengembangan sumber daya manusia erat kaitannya dengan kuantitas dan kualitas pengetahuan yang ada. Situasi ini sangat penting karena hanya melalui pengetahuan masyarakat dapat mempunyai dasar untuk bertindak, dan melalui pengetahuan mereka dapat meningkatkan kualitas hidupnya. Oleh karena itu, untuk mencapai kesejahteraan, kita perlu mengembangkan sumber daya manusia yang ada. Pembangunan sumber daya manusia sangat diperlukan karena mempunyai aspek penting dalam meningkatkan produktivitas sumber daya manusia dan terdapat tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam memajukan pembangunan bangsa. Tulisan ini menyoroti tahapan, tujuan pengembangan sumber daya manusia, dan Penerapan

ruang pengembangan sumber daya manusia untuk menciptakan citra lembaga pendidikan yang baik.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah metode library research (pustaka) yakni metode dengan teknik pengambilan data yang diperoleh dari berbagai sumber yakni dari buku, jurnal ilmiah, dan lainnya yang berkaitan dengan materi atau variabel yang menjadi tema pembahasan yang ingin dikaji.

Bentuk analisis data dilakukan dengan cara membaca, memahami, dan menafsirkan data yang telah dikumpulkan dari berbagai sumber kemudian data yang telah dianalisis tersebut akan disajikan dalam bentuk narasi yang terstruktur dan sistematis. Adapun konsep dan teori yang akan dikaji adalah berdasarkan dari latar belakang disusunnya artikel ini yakni diharapkan untuk lebih mengetahui terkait “Pengembangan Sumber Daya Manusia”.

PEMBAHASAN

Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan serangkaian kegiatan terencana yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai guna meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Secara konseptual, pengembangan SDM mencakup berbagai strategi dan metode yang bertujuan untuk memaksimalkan potensi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. Hal ini memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan keterampilan mereka dalam berbagai aspek terkait pekerjaan mereka., di antaranya:

1. Peningkatan kapasitas mencakup upaya untuk meningkatkan cara pegawai menyelesaikan tugasnya, seperti melalui pelatihan manajemen waktu atau komunikasi yang efektif, yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai.
2. Memperkaya pengetahuan pegawai mengenai aspek-aspek yang relevan dengan pekerjaannya, seperti produk atau jasa perusahaan, perkembangan industri terkini, atau teknologi baru.

3. Mengembangkan keterampilan khusus yang diperlukan untuk posisi tertentu, misalnya melalui pelatihan pemasaran digital untuk staf departemen pemasaran.

4. Meningkatkan sikap dan etos kerja pegawai agar lebih selaras dengan nilai dan budaya organisasi, sehingga dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Berdasarkan keterangan di atas, maka pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terencana dan berkesinambungan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kualitas pegawai, yang bertujuan untuk mencapai kinerja yang unggul baik bagi individu maupun seluruh organisasi. Hal ini juga merupakan upaya peningkatan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia melalui perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja, untuk mencapai hasil yang optimal. Ada banyak visi pengembangan SDM berbeda yang mencakup aspek-aspek berbeda diantaranya:

1. Armstrong mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia sebagai suatu proses yang mencakup pemberian kesempatan belajar dan pengembangan serta melaksanakan program pelatihan yang melibatkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi.

2. McLagan dan Suhadolnik mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia sebagai penggunaan pelatihan, pengembangan karir, dan pengembangan organisasi secara terpadu untuk meningkatkan efektivitas individu dan organisasi secara keseluruhan.

3. Mondy dan Noe menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya terencana dan berkesinambungan yang dilakukan suatu organisasi untuk meningkatkan keterampilan pegawai dan kinerja organisasi melalui pelatihan, pendidikan, serta pendidikan dan pengembangan.

4. Harris dan Desimone menggambarkan pengembangan sumber daya manusia sebagai serangkaian kegiatan terencana dan sistematis yang dirancang

untuk membantu karyawan memperoleh keterampilan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan.

5. Stewart dan McGoldrick berpendapat bahwa pengembangan sumber daya manusia mencakup berbagai aktivitas dan proses yang bertujuan untuk mencapai pembelajaran yang berdampak baik pada organisasi maupun individu.

6. Malayu S.P. Hasibuan menjelaskan pengembangan sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi teknis, teoritis, konseptual, dan etika pegawai sesuai dengan kebutuhan jabatan, dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mempersiapkan pegawai untuk karir jangka Panjang.

Sumber daya manusia merupakan modal utama untuk mengelola segala sesuatu yang ada di muka bumi ini, karena segala sesuatu diciptakan oleh Tuhan untuk kepentingan umat manusia. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya tersebut merupakan tanggung jawab besar yang harus kita pikul di masa depan. Ilmu pengetahuan penting dalam mendukung pemberdayaan dan memaksimalkan manfaat sumber daya manusia yang ada. Berkat pengembangan sumber daya manusia, perusahaan dapat menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan strategi yang diterapkan. Penentuan kriteria tenaga kerja didasarkan pada strategi perusahaan, termasuk visi dan misi perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan hasil dari strategi sumber daya manusia yang konsisten dengan strategi perusahaan. Untuk mencapai pengembangan sumber daya manusia yang konsisten dengan strategi perusahaan, maka perencanaan strategis sumber daya manusia harus tepat dan konsisten dengan strategi perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan definisi di atas, pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk membantu karyawan memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk mengelola pekerjaannya saat ini dan di masa depan. Hal ini meliputi pendidikan, pelatihan, pengembangan karir dan pengembangan organisasi. Secara keseluruhan, pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan

pengetahuan, keterampilan dan sikap anggota organisasi serta memberikan jalur karir yang fleksibel untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja berkualitas yang mampu mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kinerja dan pertumbuhan. Hal ini dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Secara rinci tujuan pengembangan SDM dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas kerja: Program pengembangan yang terstruktur akan meningkatkan produktivitas karyawan, kualitas dan kuantitas kerja seiring dengan pengembangan keterampilan teknis, keterampilan komunikasi, dan keterampilan manajemen.
2. Pencapaian efisiensi: Efisiensi penggunaan sumber daya organisasi dapat dicapai dengan melaksanakan program pengembangan yang tepat sasaran, mengurangi limbah dan biaya produksi, sekaligus meningkatkan daya saing organisasi.
3. Meminimalkan kerugian: Dengan program pengembangan yang efektif, kerusakan harta benda atau mesin dapat diminimalkan karena karyawan akan lebih kompeten dalam menjalankan tugasnya.
4. Pengurangan kecelakaan: Tingkat kecelakaan dapat dikurangi dengan meningkatkan tingkat profesional dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas.
5. Meningkatkan pelayanan: Meningkatkan kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan merupakan salah satu tujuan utama pengembangan sumber daya manusia karena pelayanan yang baik merupakan nilai jual bagi suatu organisasi.
6. Menjaga semangat kerja karyawan: Program pengembangan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan karena merasa dihormati dan mempunyai kesempatan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan saya.

7. Meningkatkan peluang karir: Karyawan yang mengikuti program pengembangan memiliki peluang kemajuan yang lebih tinggi karena telah meningkatkan kemampuan dan keterampilannya.
8. Meningkatkan kemampuan kognitif: Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam memahami dan mengambil keputusan terhadap permasalahan yang dihadapi.
9. Meningkatkan kemampuan kepemimpinan: Berfokus pada pengembangan hubungan interpersonal membantu meningkatkan hubungan dalam organisasi, yang sangat penting untuk kepemimpinan yang efektif.
10. Peningkatan penghargaan: Karyawan yang mencapai kinerja lebih tinggi melalui pengembangan dapat mengharapkan imbalan yang lebih baik sebagai pengakuan atas pencapaian mereka.
11. Meningkatkan pelayanan konsumen: Dengan meningkatkan kompetensi pegawai baik konseptual maupun teknis, pelayanan konsumen diharapkan dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap produk produk atau jasa yang diberikan.

Tahap Pengembangan Sumber Daya Manusia

Setiap lembaga pendidikan memerlukan strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif, khususnya tim pengajar. Empat langkah penting yang harus dilakukan: pertama, perencanaan yang matang; kedua, menyediakan program pengembangan profesional bagi guru; ketiga, pelaksanaan program yang diharapkan; dan keempat, evaluasi formatif untuk mengukur keberhasilan program. Ada empat tahapan dalam proses pengembangan sumber daya manusia, antara lain:

1. Tahap Diagnosis: Pada tahap ini tujuan utamanya adalah memahami kebutuhan pengembangan sumber daya manusia dalam kaitannya dengan kebutuhan individu, kelompok, dan lembaga pendidikan. Rencana yang dikembangkan harus mampu mengatasi seluruh persoalan dan tantangan yang dihadapi lembaga pendidikan.

2. Tahap Perancangan : Pada tahap kedua ini perlu dilakukan perancangan bagaimana tujuan pengembangan manajemen sumber daya manusia dapat dicapai. Setelah melakukan diagnosis awal, harus dirancang rencana untuk mengatasi: (1)

permasalahan yang dihadapi institusi; (2) kebutuhan program organisasi; (3) keterlibatan pemangku kepentingan; (4) perencanaan sumber daya manusia untuk kawasan lindung; (5) menyiapkan jadwal kelas; (6) kebutuhan pribadi; (7) kebutuhan kelompok; (8) mengoptimalkan sumber daya manusia; (9) menggunakan waktu dengan bijak; (10) prosedur yang berlaku saat ini; dan (11) mengevaluasi segala sesuatu yang telah dilakukan.

3. Tahap Implementasi: Pada tahap ini rancangan perencanaan harus dilaksanakan dan dilaksanakan secara praktis. Dukungan dan koordinasi dari semua pihak diperlukan untuk menciptakan sumber daya manusia yang profesional.

4. Fase evaluasi: Evaluasi merupakan fase akhir dari proses pengembangan manajemen sumber daya manusia. Pada tahap ini perlu dilakukan kajian terhadap efektivitas pelaksanaan dan metode yang digunakan, serta evaluasi setiap tahapan pengembangan manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan keempat tahapan di atas, pimpinan suatu lembaga pendidikan harus mampu menentukan arah kebijakan yang diterapkan dalam pengembangan sumber daya manusia. Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, sinergis, kompetitif dan handal.

Penerapan Sumber Daya Manusia

Penerapan manajemen sumber daya manusia mempunyai arti yang berbeda-beda bagi setiap individu maupun bagi organisasi/perusahaan yang berbeda. Secara umum, manajemen sumber daya manusia mencakup proses rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, evaluasi, penghargaan, retensi dan promosi dalam organisasi. Dalam konteks sekolah, alokasi sumber daya manusia mencakup penugasan tugas guru yang dilaksanakan pada setiap awal tahun ajaran.

1. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sangat penting bagi guru karena kemajuan pesat di segala bidang kehidupan khususnya ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut guru untuk terus meningkatkan keterampilannya.

2. Penilaian kinerja: Penilaian kinerja di sekolah dilakukan secara formal dan informal untuk mengevaluasi kinerja individu dalam pekerjaan.

3. Kompensasi: Kompensasi atau insentif di sekolah paling sedikit harus mencakup ungkapan penghargaan atau ucapan terima kasih kepada dosen dan pendidik atas tugas yang dilaksanakannya.

KESIMPULAN

Kompetensi adalah kesesuaian atau kepemilikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk posisi tertentu. Sedangkan kapasitas guru adalah kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan kompetensi. Istilah “profesional” berasal dari kata sifat yang berarti profesi, dan sebagai kata benda mengacu pada orang-orang yang memiliki keahlian khusus, seperti guru, dokter, hakim, dan lain-lain. Dengan kata lain, pekerjaan khusus adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh orang yang telah dipersiapkan secara khusus di bidangnya. Berdasarkan uraian di atas, kita dapat memahami bahwa kompetensi dan profesionalisme guru merupakan dua hal penting yang harus dimiliki oleh seorang pendidik dan seorang gur.

DAFTAR PUSTAKA

- Basyariah, Nuhbatul, Tezi Asmadia, Muhamad Subhi Apriantoro, Fadli Ilyas, Netta Agusti, Novi Febriyanti, Jasri, et al. *Mengapa Harus Ekonomi Syariah?* Sumatera Utara: AZ-ZAHRA MEDIA SOCIETY, 2023
- Edi Irawan, “*Pengembangan Manajemen Sumber Daya Serta Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Fungsi Kualitas Sumber Daya Manusia: Suatu Kajian Literatur*”, Cemerlang: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis, 3.2 (2023), 215–28.
- Hastharita, Rafiq, and Jasri Jasri. "Facebook dan Etika Digital: Pendekatan Hukum Islam terhadap Batasan Konten Media Sosial." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital* 1.4 (2024): 672-677.
- I Nyoman Marayasa.dkk. 2023. “*Pengembangan Sumber Daya Manusia: Menghadapi Tantangan Perubahan dan Meraih Kesuksesan Bersama*”. Bekasi:PT Dewangga Energi Internasional.
- Kasmawati. 2019. “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam*”. Vol VIII. No 2.
- Mansyur, Fakhruddin, Jasri Jasri, and Mowafg Masuwd. "Overcoming Intellectual Unemployment through Entrepreneurship Learning Transformation: A Case

Study on Sharia Economic Law Study Program of Unismuh Makassar." *Al-Muamalat: Jurnal Ekonomi Syariah* 11.2 (2024): 251-268.

Mukhlison Effendi dan Sulistyorini. 2021. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Di Lembaga Pendidikan Islam". *Journal of islamic education management*. Vol. 2 No. 1.

Mustamin, Sitti Walida, and Widya Nur Indahsari. "A Review of Customer Benefits and Satisfaction with Amanah Products: Evidance Pegadaian Syariah." *Ihtifaz: Journal of Islamic Economics, Finance, and Banking* 6.2 (2023): 115-126.