



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (1) 2024: 223-226

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja

Abdul Malik Hidayat¹, Alfio Dito Zacharia², Fikri Haikal³, Lili Sularmi⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

* Corresponding author: e-mail: fikriihklll@gmail.com

INFO ARTIKEL

Diterima 01 Oktober 2023
Disetujui 20 Oktober 2023
Diterbitkan 04 Nopember 2023

Kata Kunci:

Pengembangan, Sumber
Daya Manusia, Kinerja
Pegawai

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengembangan sumber daya manusia, mendeskripsikan kendala yang dihadapi dan mendeskripsikan upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala dalam peningkatan kinerja. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kualitatif deskriptif. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus (case study). Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja pegawai di sudah dilakukan dengan training dalam bentuk rapat dan study kasus, under study atau praktek langsung dari pegawai yang telah disiapkan, job rotation and planned progression atau praktek langsung dengan cara memindahkan pegawai, coaching and counselling couching atau ngajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahan. Kendala dalam pengembangan SDM diantaranya masih ada pegawai yang menunda pekerjaan, tidak ada semangat berkembang, kurangnya tingkat pendidikan dan wawasan pegawai, kemampuan komunikasi yang masih rendah, mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan Organisasi. Upaya yang dapat dilakukan dengan melakukan pendekatan informal ke ruangan masing-masing, bimbingan yang lebih spesifik dari pimpinan, memberikan pemahaman terkait tugas dan fungsi, memberi motivasi, perhatian khusus, reward dan memperhatikan kebutuhan pegawai.

ABSTRACT

Keywords:

Development, Human
Resources, Employee
Performance

The purpose of this research is to describe human resource development, describe the obstacles faced and describe the efforts made to overcome obstacles in improving performance. The research approach used in the research is descriptive qualitative. This research uses a case study approach. Data collection techniques using observation, interviews and documentation. Data analysis techniques are data reduction, data presentation, and conclusion drawing. HR development in improving employee performance has been carried out by training in the form of meetings and case studies, under study or direct practice of employees who have been prepared, job rotation and planned progression or direct practice by moving employees, coaching and counseling couching or teaching expertise and work skills to subordinates. Obstacles in HR development include employees who delay work, no enthusiasm for development, lack of education and employee insight, low communication skills, prioritizing personal interests over organizational interests. Efforts that can be made by taking an informal approach to each room, more specific guidance from the leadership, providing understanding related to duties and functions, providing motivation, special attention, rewards and paying attention to employee needs.

PENDAHULUAN

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumberdaya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dilakukan melalui pelatihan dan pembinaan atau disebut pula sebagai pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Melalui pengembangan sumber daya manusia kemampuan yang dimiliki pegawai akan dilatih dan ditingkatkan, sehingga pegawai dapat optimal dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan semakin optimalnya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pegawai yang nantinya akan membuat suatu meningkatkan kinerja organisasi. Program pengembangan yang dijalankan dengan baik dan ditujukan bagi tenaga kerja akan meningkatkan kemampuan dan kualifikasi tenaga kerja yang dimiliki Organisasi. Peningkatan kemampuan dan kualifikasi tenaga kerja tersebut dengan sendirinya dapat meningkatkan kinerja pegawai dan dengan peningkatan kinerja pegawai akan berdampak pada peningkatan produktivitas Organisasi.

Apabila pegawai dapat memberikan kinerja yang terbaik bagi Organisasi proses selanjutnya adalah pemeliharaan tenaga kerja. Pemeliharaan tenaga kerja sangat penting dilakukan guna menjamin agar tenaga kerja yang dimiliki Organisasi terpelihara produktivitas, efektivitas, dan efisiensinya (Tisnawati dan Saefullah, 2010: 206). Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai macam pelatihan yang ditujukan untuk pegawai operasional supaya dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya masing-masing. Selain itu juga dapat melalui perbaikan sistem perekrutan dan seleksi SDM, Sistem Penempatan SDM dan Sistem Manajemen Penilaian Kerja. Pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan mencakup berbagai macam tugas dalam kegiatan operasional, untuk meningkatkan kinerja dari pegawai yang terdiri dari berbagai bagian.

KAJIAN LITERATUR

Sumber Daya Manusia didalam sebuah organisasi memiliki peran yang sangat penting. Pengelolaan, perencanaan dan pengoorganisasian dilingkungan organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia untuk menjalankan prosesnya. Sumber Daya Manusia atau Pegawai adalah aset organisasi yang penting untuk di perhatikan organisasi sekaligus harus di jaga sebaik mungkin. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan organisasi untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau pegawai di dalam sebuah organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi penugasan yaitu melalui: Pendidikan, Pelatihan, dan pengembangan karier (Mathis and John, 2012:45).

Pengembangan menurut Hasibuan (2017:69) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi tersebut dikelola oleh manusia.

Pada dasarnya, sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh resources yang ada. Menurut Saydam (2011:21) pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan agar pengetahuan (Knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:98) pengembangan merupakan suatu proses jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai manajerial mempelajari konsep dan teori guna mencapai tujuan yang umum.

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menghadapi penugasan yaitu melalui: Pendidikan, Pelatihan, dan pengembangan karier (Mathis and John, 2012:45). Sedangkan menurut Hasibuan (2017:8) Pengembangan Sumber Daya

Manusia adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Mondy (2016:69) dapat dipahami sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses pembelajaran jangka panjang dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi.

METODE

Penelitian ini menggunakan data kualitatif yang bersumber dari artikel ilmiah dan buku. Data sekunder tersebut diambil dari kajian penelitian-penelitian terdahulu untuk mengkaji konsep dan membentuk model penelitian baru terkait hubungan dari tambahan imbalan yang diterima karyawan sebagai bentuk apresiasi dari perusahaan (Remunerasi) terhadap Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode pengembangan SDM seperti kegiatan rapat maupun studi kasus sangat perlu dilakukan. Dengan adanya metode rapat atau studi kasus dapat mengetahui sejauh mana kesiapan pegawai baik dari perencanaan, pelaksanaan kegiatan dalam masing-masing bidang. Rapat internal pada setiap bidang untuk pemahaman tupoksi masing-masing pegawai secara spesifik dengan cara dikemas melalui pendekatan personel, memberikan arahan, memberikan pengawasan terkait pekerjaan pegawai. Dampak dari setiap kegiatan adalah dapat meningkatkan profesionalisme kerja.

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya. Seseorang pegawai biasanya sudah dipersiapkan untuk menggantikan jabatan yang kosong dengan dasar daftar urutan kepegawaian dan dari kinerja pegawai itu sendiri, karena promosi sudah menjadi hak dari setiap pegawai karena pada dasarnya hak manusia sama, kalo memang sudah waktunya akan diajukan promosi jabatan pada pimpinan. Setiap pimpinan memang sudah mempunyai kader untuk menggantikan jabatannya akan tetapi setiap kepala bidang dan kepala seksi hanya dapat mengusulkan semua keputusan ada pada pimpinan.

Adanya pengembangan sumber daya manusia dengan praktek memindahkan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lainnya untuk menambah keahlian dan kecakapan pada setiap jabatan yang disesuaikan skill, keahlian, dan ijazah penunjang, serta kebutuhan atau faktor-faktor lain seperti terbatasnya pejabat yang ada di kantor tersebut pada pegawai tersebut. Pelaksanakannya dengan pelatihan-pelatihan lain seperti workshop dan sebagainya yang spesifik mengarah pada kegiatan tersebut, dimana pelatihan tersebut sangat berpengaruh terhadap pegawai dengan terbentuknya karakter dari seorang pemimpin. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian dari Mirsal (2017) yang menyebutkan bahwa dalam mengembangkan sumber daya manusia, sudah di mulai semenjak perekrutan karyawan yang dibutuhkan kemudian dilanjutkan dengan proses orientasi terhadap karyawan. Setelah karyawan bekerja nanti dalam bekerja akan di adakan pelatihan-pelatihan dan pendidikan dalam rangka meningkatkan kemampuan para karyawan

Organisasi selalu mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada pegawai yang di bawahnya dalam rangka mencapai kesuksesan dan keberhasilan dalam masing-masing tugasnya. Pengajaran tersebut dilakukan dengan bimbingan teknis/pelatihan terhadap pegawai. Hasil penelitian Miftahuddin, dkk. (2018) menyebutkan bahwa pengembangan pada kualitas dan kuantitas karyawan, pimpinan mempunyai kebijakan dan arahan terhadap seluruh karyawan yang ada di struktural untuk memiliki konsep baru dengan tujuan agar setiap departemen mempunyai inovasi tentang pengembangan departemennya.

Pimpinan berusaha membina hubungan baik dan kerjasama, selalu memberikan arahan, mengontrol dalam melaksanakan kegiatan sub seksi masing-masing. Selain itu juga bersama-sama membuat perencanaan kegiatan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi pada suatu kegiatan, sama halnya mengajarkan keahlian atau ketrampilan pada bawahan/ staff, apabila staff lembur pimpinan juga ikut lembur. Dari hasil pengajaran atasan kepada bawahan sangat jelas terlihat ketika para pegawai mampu menerapkan kegiatan dengan benar, tentunya juga dengan perencanaan yang benar untuk

mencapai target kegiatan membentuk karakter, karena dalam hal ini bidang pendidikan bertujuan membentuk karakter anak didik yang cerdas dan mandiri. Pelaksanaan pada setiap kegiatan pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, baik sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai selalu berdiskusi dengan atasan tentang kendala yang dialami ketika bekerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mendatangi ruangan pegawai dan menayakan kabar keluarga untuk merekatkan hubungan kerja dan memberi dukungan baik moril maupun materiil kepada pegawai. Sehingga pimpinan dapat mengetahui kendala/kesulitan dan memberikan arahan bagaimana dalam melaksanakan kegiatan dan terciptanya hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan.

KESIMPULAN

Metode pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja pegawai seperti kegiatan rapat maupun studi kasus sangat perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kesiapan pegawai baik dari perencanaan, pelaksanaan kegiatan dalam masing-masing bidang. Seseorang pegawai/karyawan biasanya sudah dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya. Adanya pengembangan SDM dengan melakukan praktek memindahkan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lainnya untuk menambah keahlian dan kecakapan pada setiap jabatan. Organisasi selalu mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada pegawai yang di bawahnya dalam rangka mencapai kesuksesan dan keberhasilan dalam masing-masing tugasnya. Pegawai selalu berdiskusi dengan atasan tentang kendala yang dialami ketika bekerja. Upaya yang dapat dilakukan dengan melakukan pendekatan informal ke ruangan masing-masing dan bimbingan yang lebih spesifik dari pimpinan, memberikan pemahaman terkait tugas dan fungsi, memberi motivasi, perhatian khusus, reward dan memperhatikan kebutuhan dengan pegawai dengan baik supaya pekerjaan dapat sukses dan berhasil salah satunya dengan mengadakan kegiatan refreshing

REFERENSI

- Ali, I. A. S., Efendy, I., & Fitriani, A. D. (2022). Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Puskesmas Di UPTD Langsa Barat Tahun 2020. *Journal Of Healthcare Technology And Medicine*, 8(1), 311-322.
- Humaeroh, H., & Faddila, S. P. (2023). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Ud. Ujes Sejahtera. *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 3(3), 275-284.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sains Manajemen*, 1(1), 40-50.
- Ningrum, H. F., Iskandar, Y., & Akbar, B. M. B. (2020). Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Xyz. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(3), 74-83
- Purnomo, M. E., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 290-300.