

ARAH KEBIJAKAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Ariska Putri Mase¹, Ilham Tahier², Nur Ainun³, Rezky Ramadhani⁴,
Satriani⁵, Nurmala⁶

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo

nurainun010198@gmail.com

Abstrak

Artikel ini akan membahas dan menganalisis tentang arah kebijakan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) masa kini. Metode penulisan artikel ilmiah ini menggunakan studi literatur / Library Research. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana arah pengembangan SDM masa kini. Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Maka dari itu Sumber daya manusia sangat menentukan proses berhasilnya kinerja suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia, bertujuan untuk lebih memudahkan terwujudnya tujuan organisasi, sebab berkualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di dalam suatu organisasi. Penelitian ini mengkaji tentang pengertian pengembangan sumber daya manusia, manfaat, tujuan, bentuk-bentuk, metode, strategi dan langkah dalam pengembangan sumber daya manusia.

Kata Kunci: Pengembangan, Sumber Daya Manusia, Organisasi, Karyawan

Abstract

This article will discuss and analyze the current direction of human resource development policy. The method for writing this scientific article uses literature study / Library Research. This research aims to find out and analyze the current direction of human resource development. Human resource development can be understood as the preparation of individual employees to assume different or higher responsibilities within the organization. Therefore, human resources really determine the process of successful performance of an organization. Human resource development aims to make it easier to realize organizational goals, because quality human resources are considered capable of carrying out their duties and functions as employees in an organization. This research examines the meaning of human resource development, benefits, objectives, forms, methods, strategies and steps in human resource development.

Keywords: Development, Human Resources, Organization, Employee

PENDAHULUAN

Era ini di tandai dengan perekonomian dunia yang sangat mengglobal. Persaingan yang ada saat ini menjadi bahan baku sekaligus sumber daya suatu perusahaan, lembaga, atau organisasi menjadi kurang. (Az-Zuhaili 2019)

Industri 4.0 adalah kemajuan terbaru dalam industri manufaktur yang telah membuka jalan untuk penerapan Sistem Fisika Siber (CPS) secara sistematis, dimana informasi dari berbagai perspektif terkait dipantau dan disinkronkan secara ketat antara pabrik fisik dan dunia virtual pabrik ruang komputasi. (Sugiat 2020)

Akibat revolusi industri 4.0 ini, Indonesia dan mungkin seluruh dunia terkena dampak dari konsep baru yang diperkenalkan oleh Perdana Menteri Jepang Shinzo Abe pada Januari 2019 yang disebut "Society 5.0." Konsep ini dibahas pada Forum Ekonomi Dunia di Davos, Swiss.

Menurut Shinzo Abe, industri 4.0 didasarkan pada gagasan kecerdasan buatan (AI), namun masyarakat 5.0 lebih fokus pada kondisi manusia itu sendiri.

Sebuah gagasan tentang masyarakat 5.0 dianggap sebagai gabungan dari teknologi dan manusia. Masyarakat akan menghadapi tantangan dalam kehidupan modern karena kecanggihan teknologi.

Karena itu, kompetensi sumber daya manusia harus ditingkatkan agar

mereka dapat memanfaatkan dan memaksimalkan setiap inovasi teknologi seperti Internet of Things, Big Data, robot, dan AI untuk membantu masyarakat mengatasi masalah sosial dan tantangan kehidupan.

Di era ini juga, manusia tidak lagi dianggap barang statis yang hanya mempengaruhi aspek operasional dan observasi kehidupan. Sebaliknya, mereka harus menjadi aset penting yang tidak dapat tergantikan (bukan sekedar mesin) akibat munculnya paradigma baru dari human resources menjadi human capital.

Peran sumber daya manusia aparatur berada dalam posisi sentral-akomodatif, yaitu sebagai bagian dari bangsa, bersikap akomodatif, dan berfungsi sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Sistem kepegawaian harus segera diubah untuk berfokus pada profesionalisme, potensi diri, akuntabilitas kinerja, dan pola pengembangan karier.

Dengan kata lain, sumber daya manusia berfungsi sebagai bagian dari negara yang akomodatif dan memperkuat persatuan bangsa. Oleh karena itu, sistem sumber daya manusia harus segera didefinisikan, diposisikan, dan difungsikan kembali dengan berfokus pada profesionalisme, potensi diri, akuntabilitas kinerja, dan pola pengembangan karier. Ini harus menjadi bagian dari perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan dan berkontribusi pada kemajuan perusahaan di masa depan. (Fika and Zohriah 2024). Oleh karena itu, keberadaan SDM yang berkualitas dapat menentukan kualitas individu yang memainkan peran penting dalam pengembangan organisasi yang bersangkutan. Proses operasi organisasi dipengaruhi oleh persaingan yang muncul.

Sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif. Tujuan ini termasuk tujuan organisasi, organisasi, fungsional, dan individu. Departemen sumber daya manusia harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan, memanfaatkan, dan mempertahankan sumber daya manusia agar dapat mengelola fungsi-fungsi organisasi secara seimbang.

Fokus kajian penelitian ini mengarah pada upaya untuk menjawab pertanyaan penelitian, yaitu “Bagaimana perkembangan penelitian tentang arah kebijakan pengembangan SDM”. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif analisis konten dengan penulisan artikel ilmiah ini menggunakan studi literatur / Library Research. Mengolah dan menganalisis sumber referensi dari buku, artikel maupun sumber dari internet lainnya khususnya dalam lingkup sumber daya manusia. Semua referensi/daftar

rujukan yang ada di artikel ini di kutip melalui Google Scholar, Research Get, dan referensi lainnya.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut Krismiyati (2017) Terungkap bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah serangkaian tindakan yang dilakukan secara sistematis dan terencana, yang bertujuan untuk memberikan kemampuan kepada karyawan perusahaan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan saat ini dan dimasa depan. (Krismiyati 2017)

Menurut Wilandari, Y (2014) Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama sebuah organisasi, dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, karena manusia sendiri yang mengendalikan elemen lainnya. (Wiliandari 2018)

Menurut Prayudi, A (2017) Pengembangan sumber daya manusia merupakan topik yang sangat penting, karena merupakan upaya untuk meningkatkan produktivitas dan dapat meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi. (Prayudi 2017)

Menurut Ayu, I & Safrizal, H.B.A (2023) Sumber Daya Manusia adalah kunci utama keberhasilan dalam organisasi mana pun, termasuk bisnis. Faktor manusia sangat penting dan persuasif karena di mata orang-orang yang bekerja di suatu

organisasi, manusia mewakili keseluruhan tekad, kerja keras, dan ketekunannya dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. (Ayu and Safrizal 2023)

Menurut Suko,B (2024), Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan sumber kekayaan yang digunakan dan dimanfaatkan oleh seluruh aktivitas bisnis. Untuk menjadi pribadi yang berguna dalam bidang sumber daya manusia, bisnis, dan pengembangan masyarakat, pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses jangka panjang, sistematis, dan sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental individu. Pertanyaan terpenting dalam manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana sumber daya manusia berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. (Suko 2024)

Dari beberapa penjelasan dan pengertian tersebut diatas, dapat kami simpulkan bahwa Pengembangan SDM adalah berbagai aktivitas yang dilakukan dengan tujuan untuk memfasilitasi paratenaga kerja atau karyawan yang ada pada perusahaan agar memiliki tambahan pengetahuan, keahlian, pengalaman dan lebih memaksimalkan bakat yang dimiliki agar mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan saat ini ataupun tantangan yang akan datang di masa depan.

Secara teori, dengan mengikuti program pengembangan, setiap tenaga

kerja atau karyawan akan semakin berkembang dan memiliki kualitas sehingga dapat diandalkan. Singkatnya, pengembangan SDM adalah usaha yang diinisiasi oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan agar para tenaga kerja atau karyawan memiliki kualitas yang dapat diandalkan dan memiliki prospek karier yang lebih baik sehingga mampu mengantarkan perusahaan mencapai tujuan dengan cara luar biasa dimasa mendatang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini yaitu kualitatif dengan menghasilkan data deskriptif. Penelitian ini bermaksud memberikan gambaran secara mendalam terkait dengan objek yaitu Arah Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Adapun Metode penulisan artikel ini menggunakan studi literatur / Library Research. Mengolah dan menganalisis sumber referensi buku, artikel maupun sumber dari internet lainnya khususnya dalam lingkup sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Arah Kebijakan

Arah kebijakan adalah penjabaran urusan pemerintahan dan prioritas pembangunan sesuai dengan visi dan misi Presiden. Arah kebijakan mencerminkan bidang urusan pemerintahan yang menjadi

tanggung jawab kementerian atau lembaga, dan mencakup program untuk mencapai sasaran strategis penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dengan menggunakan indikator kinerja.

Arah kebijakan didefinisikan sebagai rumusan kerangka pikir atau kerangka kerja yang digunakan untuk menyelesaikan masalah pembangunan dan mengantisipasi masalah strategis untuk Daerah atau Perangkat Daerah. Strategi ini dilaksanakan secara bertahap sebagai penjabaran strategi. Jika kebijakan adalah serangkaian tindakan dengan tujuan tertentu yang dijalankan dan dilaksanakan oleh aktor atau kelompok untuk mencegah masalah tentu.

Pengertian Pengembangan

Secara umum, pengembangan adalah proses mengembangkan sesuatu. Pengembangan merupakan upaya peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral sesuai kebutuhan melalui pendidikan dan pelatihan. Pengembangan adalah metode penelitian yang digunakan untuk memproduksi produk tertentu dan menguji efektivitas produk tersebut.

Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Manusia adalah sumber daya yang digunakan organisasi atau perusahaan

untuk menghasilkan produksi jasa dan barang. Jika kualitas modal relatif rendah, maka jumlah pekerja, bahkan dengan struktur produktif, mungkin juga tidak memuaskan. Khususnya pada perubahan pergeseran bertahap orientasi secara di dalam yang memperbaiki pasar dan kehidupan sehari-hari dalam sekejap orientasi yang meningkatkan pasar dan kehidupan sehari-hari dalam sekejap.

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari semua aktivitas yang dilakukan oleh setiap orang, yang ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. Meskipun dalam proses pelaksanaan aktivitasnya banyak berbagai alternatif atau bantuan baik dari segi penggunaan peralatan yang canggih, akan tetapi hal tersebut tidak akan berarti tanpa adanya peran aktif dari sumber daya manusia itu sendiri. (Sunarmintyastuti and Hugo Aries Suprpto 2019)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset berharga bagi setiap organisasi, yang memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan perusahaan dan menjaga daya saing di era globalisasi yang semakin kompetitif. Sumber daya manusia adalah badan atau departemen yang bertanggung jawab atas pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan atau organisasi yang merupakan individu-individu produktif yang berperan sebagai penggerak organisasi dan perlu dilatih dan

dikembangkan karena mereka berfungsi sebagai aset bagi institusi dan perusahaan. (Apriliana and Nawangsari 2021)

Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Kebijakan pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai pedoman atau kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh pemerintah dengan usaha mengembangkan atau peningkatan kualitas sumber daya manusia seperti program peningkatan pengetahuan dan keterampilan. Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu proses yang menunjukkan pergeseran menuju keadaan atau perbaikan yang lebih baik bagi individu dalam suatu organisasi. Sebuah proses yang menunjukkan pergeseran menuju situasi atau perbaikan yang lebih baik bagi individu dalam suatu organisasi .

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya peningkatan kemampuan sumber daya manusia melalui berbagai cara perencanaan pendidikan, pelatihan, ketenagakerjaan atau manajemen karyawan untuk mencapai hasil yang memuaskan. Pengembangan sumber daya manusia adalah pengembangan kegiatan yang sistematis dan terencana yang dirancang untuk memfasilitasi karyawan dengan keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, baik diperusahaan maupun di tempat lain.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) bukan hanya pendidikan dan pelatihan kegiatan yang bertujuan membantu karyawan memperoleh sikap, pengetahuan, dan keahlian yang dibutuhkan untuk menangani tugas saat ini atau dimasa depan, tetapi juga pengembangan karir dan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia erat kaitannya dengan ini meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap anggota organisasi dan menyediakan jalur karier yang fleksibel yang memungkinkan organisasi mencapai tujuan organisasi.

Pentingnya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Untuk memastikan terlaksananya proses pengembangan sumber daya manusia, perlu dikembangkan rencana pengembangan sumber daya manusia yang matang. Rencana ini harus dirumuskan dengan cermat dan didasarkan pada metode ilmiah, mengacu pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini dan di masa depan. Pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan untuk meningkatkan kapabilitas tenaga teknis, teoritis, konseptual dan moral agar dapat bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang optimal.

Pengembangan sumber daya manusia semakin penting karena tuntutan posisi pekerjaan, apalagi dengan kemajuan

teknologi yang sangat pesat dan persaingan yang ketat antar perusahaan juga. Semua sumber daya manusia dalam perusahaan (dunia kerja) perlu bekerja secara efektif dan efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaan sangat baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan non karir dan karir bagi sumber daya manusia, melalui pelatihan dan pendidikan.

Selain itu, terdapat 2 kategori pengembangan sumber daya manusia: pengembangan sumber daya manusia makro dan pengembangan sumber daya manusia mikro. Yang pertama didasarkan pada gagasan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi dan terencana, dikombinasikan dengan pengelolaan yang efektif, dapat menghemat sumber daya alam yang ada atau setidaknya mengurangi pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia, sehingga sangat penting untuk mencapai tujuan pembangunan secara efektif.

Yang kedua adalah pengembangan sumber daya manusia mikro, dengan fokus pada optimalisasi hasil kerja perusahaan. Baik makro maupun mikro, tujuan pembangunan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mengarah pada pembangunan bangsa. Dalam pembangunan negara, baik sumber daya, sumber daya alam (SDA) maupun sumber

daya manusia (SDM) sangat penting untuk keberhasilan pembangunan. Namun, sumber daya manusia sangat penting dalam mendukung pembangunan. Hal ini karena jika suatu negara memiliki tenaga yang terampil dan berkualitas, maka negara tersebut dapat mengelola sumber daya alamnya yang terbatas.

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kompensasi secara tidak langsung. Kompensasi ini mencakup semua balas jasa yang diterima oleh pekerja dari organisasi atau perusahaan sebagai tanggapan atas jasa atau tenaga yang telah mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan. Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk menciptakan kerangka kerja yang logis dan komprehensif untuk menciptakan lingkungan di mana karyawan didorong untuk belajar dan berkembang. Kegiatan pengembangan sumber daya manusia mencakup program pelatihan tradisional, tetapi fokusnya adalah membangun modal intelektual dan mempromosikan pembelajaran bagi organisasi, tim, dan individu. (Sedarmayanti 2017)

Selain itu adapun tujuan Pengembangan SDM yaitu :

1. Produktivitas Kerja.

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan menghasilkan peningkatan kualitas dan kuantitas produksi karena teknologi rekayasa, teknologi manusia, dan teknologi manajemen yang lebih baik.

2. Efisiensi.

Meningkatkan daya saing perusahaan dengan meningkatkan efisiensi tenaga kerja, waktu, bahan baku dan mesin, mengurangi kerusakan mesin, mengurangi pemborosan dan mengurangi biaya produksi.

3. Kerusakan.

Mengurangi kerusakan pada produksi barang dan mesin karena karyawan menjadi lebih mahir dan terampil.

4. Kecelakaan.

Mengurangi jumlah kecelakaan bagi karyawan dan mengurangi biaya pengobatan yang ditanggung perusahaan.

5. Pelayanan.

Meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan perusahaan kepada pelanggan. Karena memberikan pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang penting bagi perusahaan.

6. Moral.

Semangat kerja karyawan akan tinggi untuk keahlian dan

keterampilan tergantung pada pekerjaannya, karena mereka bersemangat untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

7. Karier.

Peluang peningkatan karir bagi karyawan lebih besar karena keahlian, keterampilan, dan kinerja kerja yang lebih baik. Kemajuan ilmiah seringkali didasarkan pada keterampilan dan pencapaian profesional seseorang.

8. Konseptual.

Para manajer semakin mampu dan membuat keputusan yang lebih baik dengan lebih cepat karena keterampilan teknis, manusia, dan manajemen mereka telah meningkat.

9. Kepemimpinan.

Dengan kepemimpinan manajer yang lebih baik, hubungan manusia yang lebih fleksibel, dan motivasi yang lebih terarah, pelatihan kerja sama vertikal dan horizontal dapat lebih selaras.

10. Balas Jasa.

Seiring dengan meningkatnya tingkat prestasi kerja, gaji, upah, insentif, dan tunjangan yang diterima karyawan meningkat.

11. Konsumen.

Memberi manfaat yang baik menguntungkan komunitas

pelanggan karena mereka akan menerima barang dan jasa berkualitas tinggi.

12. Pengembangan karyawan

Setiap bisnis harus melakukannya karena akan menguntungkan masyarakat, konsumen, dan perusahaan.

Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Meningkatkan kepuasan karyawan, mengurangi pemborosan, mengurangi ketidakhadiran dan pergantian karyawan, meningkatkan metode dan sistem kerja, meningkatkan tingkat pendapatan, mengurangi biaya lembur, dan meningkatkan perawatan alat berat. Ini dapat meningkatkan komunikasi, pengetahuan serbaguna tentang karyawan, meningkatkan moral karyawan, dan mengarah pada kerja sama yang lebih baik. (Sedarmayanti 2017)

Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Metode Pengembangan SDM dititik beratkan pada metode latihan:

1. Metode latihan bagi karyawan non managerial yaitu : On the job method (dalam pekerjaan), On the job (dalam pekerjaan), Apprenticeship (magang), dan Off the job method (di luar pekerjaan).

2. Metode latihan bagi karyawan managerial yaitu : Pertama On the job method (dalam pekerjaan) seperti Belajar dari pengalaman, Coaching (pelatihan), Understudy (magang), Position rotation/Tour of duty, Proyek khusus dan task force (kekuatan khusus), Penugasan dalam bentuk panitia dan Bacaan selektif. Yang kedua Off the job method (di luar pekerjaan) seperti Kursus, Role playing (bermain peran), Simulasi, Activity training (latihan kerja), Latihan, Special meeting (pertemuan khusus) dan Multiple management (manajememen penggandaan).

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Strategi pengembangan SDM adalah rencana yang sistematis dan terarah untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, pengetahuan, dan kapabilitas karyawan dalam suatu organisasi. Tujuan dari strategi ini adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan individu, meningkatkan kinerja karyawan, dan mencapai tujuan bisnis secara lebih efektif. (Kumala 2022) Berikut adalah beberapa elemen yang umumnya tercakup dalam strategi pengembangan SDM :

1. Identifikasi Kebutuhan Pengembangan, Langkah pertama dalam strategi pengembangan SDM adalah mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan. Ini melibatkan melakukan analisis tingkat kinerja, kompetensi, dan pengetahuan di semua organisasi. Memahami kebutuhan akan pengembangan memungkinkan organisasi merancang program dan layanan yang memenuhi kebutuhan karyawannya.
2. Penyusunan Program Pelatihan dan Pengembangan. Organisasi dapat membuat program pelatihan dan pengembangan yang relevan dan sesuai dengan tujuan bisnis setelah mengidentifikasi kebutuhan. Program ini dapat mencakup pelatihan soft skill, pelatihan kepemimpinan, atau pengembangan karyawan lainnya.
3. Pengenalan Pelatihan Berkelanjutan. Pengembangan sumber daya manusia bukan hanya tentang memberikan pelatihan satu kali, tetapi juga tentang membangun budaya pembelajaran yang berkelanjutan. Strategi pengembangan sumber daya manusia harus mencakup program pelatihan berkelanjutan yang memungkinkan karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka seiring berjalannya waktu.
4. Pembinaan dan Mentoring. Karyawan dapat mendapatkan dukungan dan bimbingan dalam pengembangan karier mereka melalui pembinaan dan mentoring. Program pembinaan dapat menjadi bagian dari strategi pengembangan SDM yang membantu karyawan mencapai tujuan karier mereka dan mencapai potensi mereka.
5. Penerapan Rotasi dan Pemindahan Jabatan. Untuk meningkatkan keterampilan dan wawasan karyawan, strategi pengembangan SDM dapat mencakup program rotasi, yang dapat membantu mereka memperluas wawasan dan keterampilan mereka.
6. Evaluasi dan Pengukuran Kinerja. Sangat penting untuk menilai seberapa efektif program pengembangan SDM. Melakukan evaluasi dan evaluasi kinerja karyawan setelah program tersebut dilaksanakan akan membantu organisasi menilai dampak program tersebut terhadap kinerja dan efektivitas organisasi.
7. Dukungan dari Manajemen dan Kepemimpinan. Untuk strategi pengembangan SDM berhasil, kepemimpinan harus mendukung

dan terlibat dalamnya. Manajemen juga harus memberikan bantuan dan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan program pengembangan SDM dengan baik.

8. Penggunaan Teknologi dan Metode Pembelajaran Terbaru. Penggunaan teknologi dan pendekatan pembelajaran terbaru dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas program pengembangan SDM. Platform pembelajaran online, simulasi, dan sumber daya pembelajaran lainnya dapat membantu karyawan belajar lebih baik.

Bentuk Pengembangan Sumber Daya Manusia

Bentuk pengembangan dikelompokkan atas Pengembangan secara informal, dan pengembangan secara formal. (Hidayah et al. 2024)

Untuk lebih jelasnya kedua jenis pengembangan di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Karyawan menggunakan pengembangan secara informal untuk melatih dan mengembangkan diri mereka sendiri dengan mempelajari literatur yang berkaitan dengan pekerjaan mereka atau jabatannya. Ini menunjukkan keinginan kuat karyawan untuk

meningkatkan kemampuan mereka. Perusahaan mendapat manfaat dari peningkatan produktivitas karyawan dan peningkatan efisiensi dan produktivitas.

2. Pengembangan secara formal adalah jika seorang karyawan ditugaskan oleh perusahaan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan. Hal ini dapat dilakukan oleh perusahaan atau oleh lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan berlangsung secara formal karena pekerjaan saat ini atau dimasa depan, sifat non-karir, atau permintaan untuk kemajuan karir. Pelatihan dan pengembangan membutuhkan biaya yang cukup besar, tetapi investasi di bidang manusia menghasilkan produktivitas yang sangat tinggi bagi organisasi dan perusahaan. Akibatnya, organisasi atau Perusahaan akan mendapatkan keuntungan ganda dimasa depan.

Program pengembangan karyawan harus dirancang dengan cermat dan didasarkan pada metode ilmiah, dipandu oleh keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini dan dimasa depan. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan, meningkatkan

produktivitas kerja dan mencapai hasil yang optimal.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebutuhan Pengembangan SDM

Faktor-faktor yang mempengaruhi kebutuhan pengembangan sumber daya manusia (SDM) mencakup berbagai elemen yang berpengaruh pada strategi pengelolaan tenaga kerja di suatu organisasi. Penjelasan faktor-faktor ini dapat disusun secara sistematis sebagai berikut :

1. Perubahan Lingkungan Bisnis, Kebutuhan akan sumber daya manusia dipengaruhi oleh lingkungan bisnis yang dinamis dan terus berubah. Perubahan teknologi, tren industri, dan masalah ekonomi dapat mengubah kebutuhan pekerjaan dan kompetensi yang diperlukan. Untuk memastikan bahwa karyawan tetap kompeten dan siap untuk tuntutan masa depan, organisasi harus mengidentifikasi perubahan ini dan merencanakan pelatihan dan pengembangan yang relevan.
2. Perkembangan Teknologi, Kebutuhan akan pengembangan sumber daya manusia dapat sangat dipengaruhi oleh kemajuan teknologi. Untuk tetap kompetitif di pasar, organisasi harus melatih dan

mempersiapkan karyawan untuk menghadapi perubahan teknologi yang mungkin terjadi.

3. Perubahan Strategis Organisasi, Kebutuhan sumber daya manusia dapat sangat berubah saat suatu organisasi mengalami perubahan strategis, seperti restrukturisasi, ekspansi, atau diversifikasi. Oleh karena itu, pengembangan karyawan harus disesuaikan dengan arah strategis organisasi untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang tepat tersedia untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Peningkatan Kinerja dan Produktivitas, Faktor lain yang mempengaruhi kebutuhan pengembangan SDM adalah penekanan pada peningkatan kinerja dan produktivitas. Organisasi mungkin memerlukan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan atau pengembangan kepemimpinan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan hasil kerja.
5. Kepuasan dan Retensi Karyawan, Kebutuhan untuk pengembangan sumber daya manusia juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepuasan karyawan dan retensi karyawan. Organisasi yang peduli terhadap karyawan mereka

cenderung menyediakan peluang karir yang lebih baik, yang mengurangi turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan.

6. **Kebutuhan Keterampilan Masa Depan**, Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kebutuhan pengembangan SDM adalah proyeksi kebutuhan keterampilan masa depan. Organisasi harus melihat tren pekerjaan dan industri yang berkembang untuk meramalkan kebutuhan keterampilan yang akan dibutuhkan dan mempersiapkan karyawan untuk menghadapinya.
7. **Budaya Organisasi**, Kebutuhan pengembangan SDM dipengaruhi oleh budaya organisasi yang mendorong pengembangan dan pembelajaran yang berkelanjutan. Organisasi yang menempatkan pengembangan karyawan sebagai bagian dari nilai dan filosofi mereka akan lebih berkomitmen untuk menemukan dan memenuhi kebutuhan pengembangan SDM.

Secara keseluruhan, organisasi yang dapat mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor di atas akan memiliki sumber daya manusia yang kompeten, fleksibel, dan siap untuk mengikuti perkembangan lingkungan bisnis dan industri.

Langkah Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berapa banyak langkah yang terlibat dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu, penentuan kebutuhan, penentuan tujuan, penentuan program, identifikasi prinsip pembelajaran, pelaksanaan program dan evaluasi pelaksanaan program. (Sedarmayanti 2017)

KESIMPULAN

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu tindakan yang dilakukan secara sadar untuk membantu karyawan atau pegawai memperoleh kemampuan atau keahlian yang lebih besar untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan di masa depan. Untuk mencapai kesuksesan dan tujuan organisasi, penting untuk melakukan pengembangan SDM sebagai program yang berkelanjutan. Secara langsung, pengembangan merupakan upaya peningkatan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhan suatu pekerjaan atau jabatan. Pendidikan ditujukan untuk memperkuat keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan, dan pelatihan ditujukan untuk meningkatkan keterampilan teknis untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Selain itu, pengembangan sumber daya manusia memberikan paradigma baru untuk pengembangan sumber daya manusia organisasi dan berdampak pada perkembangan karir, bakat, dan ketangguhan karyawan.

Menambahkan karyawan individu ke posisi yang berbeda atau lebih tinggi dalam sebuah perusahaan dikenal sebagai pengembangan sumber daya manusia. Peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang dibutuhkan untuk kinerja pekerjaan yang lebih baik biasanya terkait dengan pembangunan, tetapi pengembangan sumber daya manusia yang digerakkan oleh misi memiliki beberapa jenis pembangunan. Pembangunan informal merupakan pembangunan yang dapat dilakukan secara privat.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana, Shinta Devi, and Ertien Rining Nawangsari. 2021. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi." *Forum Ekonomi* 23(4):804–12. doi: 10.30872/jfor.v23i4.10155.
- Ayu, Inengah, and Helmi Buyung Aulia Safrizal. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior (OBC) Sebagai Pemeditasi Di Kantor Kecamatan Bangkalan." *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi* 15(1):88–103. doi: 10.35457/akuntabilitas.v15i1.2860.
- Az-Zuhaili, Wahbah. 2019. "Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat, Dan Ketahanan Dalam Organisasi." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 479.
- Fika, Nurul, and Anis Zohriah. 2024. "Nomor (1), Maret 2024." *Jambura Journal of Educational Management* (5):248–57.
- Hidayah, Hanjah Shafa'atul, Yusuf Yusuf, Zainul Fatah, and Sentot Imam Wahjono. 2024. "Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)* 3(1):300–317. doi: 10.46306/ncabet.v3i1.128.
- Krismiyati, Krismiyati. 2017. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SD Negeri Inpres Angkasa Biak." *Jurnal Office* 3(1):43. doi: 10.26858/jo.v3i1.3459.
- Kumala, Desiana Astika Ratna. 2022. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Vol. 6.
- Prayudi, Ahmad. 2017. "Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Sebuah Badan Usaha Milik Negara." *Jurnal Kewirausahaan* 3(2):50–58.
- Sedarmayanti. 2017. "Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja." *Jurnal Wacana Ekonomi* 1(1):1–12.
- Sugiat, Maria Apsari. 2020. "Pengembangan Sdm Unggul Berbasis Collaborative Strategic Management." *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan* 8(1):1–9. doi: 10.37403/sultanist.v8i1.175.
- Suko, Basuki. 2024. "Review Literasi Sistematis: Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 5(3):340–47. doi: 10.31933/jemsi.v5i3.1808.

Sunarmintyastuti, Lies, and Hugo Aries Suprpto. 2019. "Setiobudi, Eko." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* <https://jurnal.unibrah.ac.id/index.php/JIWP> 6(2):317–22. doi: 10.5281/zenodo.3737989.

Wiliandari, Yuli. 2018. "Rancangan Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Yang Efektif." *Society* 5(2):93–110. doi: 10.20414/society.v5i2.1460.