

Pengembangan sumber daya manusia: Sebagai primary investment dalam kesuksesan organisasi

Catur Adi Sagita

Program Studi Manejemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

e-mail: caturadisagita929@gmail.com

Kata Kunci:

pengembangan; sumber daya manusia; organisasi; pendidikan; pelatihan

Keywords:

development; human resources; organization; education; training

ABSTRAK

Artikel ini membahas tentang pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya untuk mencapai cita-cita organisasi. Kualitas anggota dalam sebuah organisasi menjadi penentu dalam sukses tidaknya organisasi tersebut. Dalam meningkatkan kualitas skill anggota dalam melakukan pekerjaannya, bisa melalui kegiatan pengembangan yaitu pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas anggota dari segi teori dan praktiknya, sehingga memberikan wawasan lebih terkait jabatannya. Sedangkan, pelatihan bertujuan supaya anggota dapat mengaplikasikan teori yang sudah dipelajarinya dan memberikan gambaran secara langsung melalui praktik kerja lapangan. Pengembangan dapat dilakukan dengan cara formal dan informal. Pengembangan formal dilaksanakan secara terstruktur dan terorganisir. Pengembangan sumber daya manusia menjadi penting untuk dilakukan dalam sebuah organisasi. Arah gerak organisasi menjadi jelas ketika tupoksi anggota sesuai dengan kompetensinya. Peningkatan kualitas skill pribadi anggota menjadi investasi utama dalam kesuksesan sebuah organisasi. Banyak manfaat yang dihasilkan dalam pengembangan sumber daya manusia organisasi, seperti halnya semakin meningkatnya produktivitas anggota dalam melakukan pekerjaan dan meminimalisir adanya kerusakan, kerugian yang bisa terjadi dalam organisasi. Maka dari itu, pengembangan sumber daya manusia merupakan investasi jangka panjang yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi, sehingga untuk mencapai tujuan atau cita-cita organisasi menjadi mudah.

ABSTRACT

This article discusses human resource development as an effort to achieve organizational goals. The quality of members in an organization determines the success or failure of the organization. Improving the quality of members' skills in carrying out their work can be done through development activities, namely education and training. Education is carried out with the aim of improving the quality of members in terms of theory and practice, thereby providing more insight into their position. Meanwhile, the training aims to enable members to apply the theory they have learned and provide a direct overview through practical field work. Development can be carried out in formal and informal ways. Formal development is carried out in a structured and organized manner. Human resource development is important to do in an organization. The direction of the organization's movement becomes clear when the members' main duties and responsibilities are in line with their competencies. Improving the quality of members' personal skills is a major investment in the success of an organization. There are many benefits resulting from developing organizational human resources, such as increasing member productivity in carrying out work and minimizing damage and losses that can occur in the organization. Therefore, human resource development is a long-term investment that must be made by an organization, so that achieving the organization's goals or ideals becomes easy.



This is an open access article under the CC BY-NC-SA license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Pendahuluan

Kesuksesan organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berada di dalamnya, khususnya sumber daya manusia yang berinteraksi langsung dengan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai subyek yang memiliki peran untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia juga dapat dipahami sebagai aset organisasi yang mendapatkan fasilitas untuk dapat mengembangkan diri serta berkontribusi bagi kelangsungan perusahaan itu sendiri. Dalam hal ini, manusia yang berada dalam suatu organisasi juga harus bisa memanfaatkan fasilitas yang tersedia dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kualitas diri untuk kepentingan organisasi (Bariqi, 2018, p. 65).

Organisasi merupakan wadah bagi setiap individu yang memiliki cita-cita atau tujuan bersama. Manusia termasuk zoon Politicon makhluk yang hidup berkelompok, manusia membutuhkan manusia lainnya dalam memenuhi kebutuhan hidup. Menurut Herbert G. Hick, alasan manusia menciptakan organisasi-organisasi ada beberapa faktor, yaitu faktor sosial dan faktor material. Dalam faktor sosial manusia membutuhkan organisasi untuk kelangsungan hidup secara sosial. Tidak semua hal dapat dilakukan sendiri, maka dari itu manusia membutuhkan orang lain. Faktor material menyatakan bahwa manusia melalui organisasi dapat memperbesar kemampuannya (manusia dapat melaksanakan berbagai macam tugas secara lebih efisien dibandingkan bekerja sendiri tanpa bantuan pihak lain), menghemat waktu (dalam organisasi manusia dapat menghemat banyak waktu dalam melakukan pekerjaannya) (Winardi, 2006, pp. 3-5). Hal tersebut, menjadi alasan mengapa manusia berorganisasi.

Dalam organisasi ada dua potensi sumber daya manusia yang bisa diambil yaitu potensi dari segi kuantitas dan kualitas (Bariqi, 2018, p. 65). Hal terpenting dari dua potensi tersebut adalah potensi kualitas. Kualitas dapat dicapai dengan adanya pengembangan sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia nya memenuhi standar suatu organisasi, maka bisa dipastikan organisasi tersebut mudah untuk mencapai tujuannya. Begitujuga sebaliknya, apabila kualitas seumber daya manusianya tidak sesuai kriteria suatu organisasi, maka bisa dipastikan organisasi tersebut akan kesulitan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses yang harus dilaksanakan oleh suatu organisasi demi tercapainya cita-cita atau tujuan organisasi. Dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia yang perlu diperhatikan adalah tingkat keterampilan dan kemampuan anggota. Dengan mengetahui keterampilan dan kemampuan anggota maka memudahkan organisasi dalam menentukan strategi sebagai arah gerak organisasi. Selain itu, dalam meningkatkan kemampuan kerja, berpikir, dan keterampilan anggota maka pendidikan dan kepelatihan menjadi modal untuk bisa mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas (Bariqi, 2018, p. 66).

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik benang merah yang menjadi fokus utama dalam pembahasan artikel ini yaitu tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Primary Investment Dalam Kesuksesan Organisasi. Diharapkan tulisan ini dapat dijadikan referensi dalam kasus atau problem yang sama.

Pembahasan

Urgensi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan skill anggota sebagai bentuk kepedulian organisasi untuk memudahkan anggota dalam melakukan pekerjaannya. Kemampuan dalam memanajemen sumber daya manusia menjadi terpenting, karena mengetahui kompetensi anggota akan mempermudah dalam menentukan strategi yang berdasarkan tupoksi tiap pribadi. Tujuan pengembangan anggota adalah untuk memperbaiki kinerja anggota dalam rangka mencapai cita-cita atau tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Perbaikan pola kerja anggota dapat dilakukan dengan memperbaiki keterampilan, kompetensi, dan pengetahuan anggota terhadap tugas-tugasnya.

Berikut tujuan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi . Menurut Tohardi tujuan pengembangan adalah :

1. Produktivitas

Dengan adanya *follow up* anggota berupa pengembangan akan berdampak pada produktivitas kerja anggota yang semakin meningkat dari sebelumnya. Kualitas anggota dalam melakukan pekerjaan akan meningkat, karena teknik skil, *human skill*, dan *managerial skill* semakin baik. Maka dari itu, pengembangan skill anggota akan berdampak pada produktivitas kinerja anggota dalam sebuah organisasi (Bariqi, 2018, pp. 67–68).

2. Efisiensi

Pengembangan anggota juga berpengaruh pada tingkat efisiensi sumber daya manusia, *time*, serta mengurangi adanya pemborosan . Biaya produksi yang awalnya besar, dengan adanya pengembangan berupa management yang baik akan lebih efisien dengan adanya penanganan yang tepat dalam sebuah organisasi.

3. Kerusakan

Pengembangan anggota juga bertujuan untuk mengurangi adanya kerusakan barang, karena semakin kompetennya anggota dalam melaksanakan tugasnya.

4. Kecelakaan

Meminimalisir adnya kecelakaan anggota atau karyawan juga termasuk tujuan dari pengembangan sumber daya manusia, sehingga biaya untuk pengobatan dapat berkurang.

5. Pelayanan

Pengembangan juga bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik kepada organisasi, sehingga organisasi memiliki daya tarik untuk orang lain.

6. Moral

Moral karyawan akan jauh lebih baik dengan adanya pengembangan. Hal tersebut dikarenakan keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya, sehingga adanya antusiasme dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7. Karier

Pengembangan sumber daya manusia juga bertujuan untuk meningkatkan karier anggota, karena keterampilan, keahlian, dan prestasi juga sebagai penunjang untuk meningkatnya karier.

8. Konseptual

Dengan adanya pengembangan, kinerja anggota akan lebih terkonsep. Manajer akan lebih siap dalam pengambilan keputusan yang mengarah kepada suatu lebih baik.

9. Kepemimpinan

Seorang manajer akan lebih percaya diri ketika sudah ada bekal cukup dalam memimpin suatu organisasi atau perusahaan. Hal tersebut dapat dicapai melalui pengembangan sumber daya manusia.

10. Balas Jasa

Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia, balas jasa (gaji, upah) seorang karyawa akan semakin meningkat karena prestasi kerja semakin besar.

11. Konsumen

Pengembangan karyawan juga berpengaruh kepada konsumen, karena semakin berkompetennya dan semakin baiknya dalam melakukan pelayanan, sehingga konsumen bisa meningkat (Hasibuan, 2008, p. 70).

Pengembangan memang memerlukan suatu biaya yang tidak sedikit, akan tetapi investasi dalam sumber daya manusia akan memberikan prospek yang lebih baik dalam menyumbangkan produktivitas organisasi yang lebih baik. Dalam membuat pengembangan memang seharusnya disusun secara cermat dan dilandaskan pada metode-metode ilmiah sebagai penunjang serta berpedoman kepada keterampilan yang menjadi tujuan perusahaan untuk masa yang akan datang. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan skill anggota, meningkatkan kemampuan anggota dari segi teknis, teoritis, konseptual serta moral sehingga produktivitas kerjanya semakin baik dan mencapai hasil yang optimal (Bariqi, 2018, p. 67).

Organisasi dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia akan berupaya untuk memudahkan tercapainya tujuan suatu organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat membuat suatu pekerjaan yang lebih efektif dan efisien. Efektivitas dan efisiensi organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang berada dalam organisasi tersebut. Hal ini berarti sumber daya manusia yang ada harus diberikan suatu latihan dan pendidikan supaya dalam melakukan pekerjaannya menghasilkan sesuatu yang maksimal dan memuaskan.

Cara Mengembangkan Sumber Daya Manusia

Dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia dapat dengan cara pendidikan dan pelatihan. Pendidikan merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu pekerjaan, karena tingkat pendidikan seseorang akan menentukan prospek pekerjaan anggota dalam organisasi (Putri & Ratnasari, 2019, p. 49). Hal tersebut dikemukakan oleh Usman, ia menyatakan semakin tinggi suatu tingkat pendidikan dan pengalaman seorang karyawan, maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan (Putri & Ratnasari, 2019). Lestari juga menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kegiatan seseorang dalam meningkatkan skill, tingkah laku, serta sikap, baik melalui suatu organisasi atau tidak terorganisir (Putri & Ratnasari, 2019, p. 49). Menurut

pusatbahasa departemen, pendidikan adalah proses dalam mengubah sikap dan tata cara seseorang dalam usaha mendewasakan manusia melalaui upaya pelatihan dan pengajaran (2011).

Pelatihan adalah proses belajar seseorang dalam meningkatkan skill, keterampilan dalam suatu pekerjaan. Menurut Dessler, pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang menjadi kebutuhan karyawan baru untuk melaksanakan jobdesk atau pekerjaannya (Dessler, 2010). Fajar juga mengungkapkan bahwa, pelatihan adalah proses belajar seseorang karyawan supaya dalam pekerjaannya mendapatkan hasil yang memuaskan (Putri & Ratnasari, 2019, p. 50). Dari beberapa definisi tersebut dapat dipahami bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran karyawan sebleum memulai pekerjaannya dan biasanya pelatihan dilaksanakan pada awal sebelum menempati posisi baru disebuah perusahaan atau organisasi.

Pelatihan dan pengembangan merupakan jantung dari suatu organisasi dalam meningkatkan kompetensi karyawan sehingga kinerja karyawan maksimal dalam sebuah organisasi. Manfaat dari adanya kepelatihan yaitu :

1. Adanya produktivitas anggota terhadap organisasi dalam melakukan pekerjaannya.
2. Adanya perbaikan kualitas anggota sehingga kemungkinan kecil terjadinya kesalahan.
3. Adanya kemudahan dalam merencanakan tenaga kerja, sehingga ketika terjadi kekosongan jabatan anggota tidak bingung dalam menentukan sumber daya manusia.
4. Adanya pelatihan akan meningkatkan prestasi kerja anggota, sehingga akan menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut juga dapat meningkatkan moral kerja pegawai untuk sanantiasa bertanggung jawab terhadap tugasnya.
5. Adanya kompensasi tidak langsung, dengan pemberian pelatihan akan memberi kesan terhadap pegawai untuk mengembangkan diri.
6. Adanya keselamatan dan kesehatan, kepelatihan juga meminimalisir adanya kecelakaan kerja sehingga menciptakan suasana yang tenang.
7. Perkembangan pribadi, kepelatihan memberikan kesempatan pegawai untuk terus meningkatkan pengetahuan dan kemampuan individu anggota (Bariqi, 2018, p. 66).

Dalam pengembangan harus dituangkan konsep tentang sasaran, kebijaksanaan prosedur , biaya, kurikulum, dan waktu pelaksanaan. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan kualitas, efektivitas, dan efisiensi kinerja masing-masing anggota pada tiap jabatannya masing-masing. Bentuk pola pengembangan ini dapat dikategorikan pada dua aspek, yaitu pengembangan formal dan informal.

1. Pengembangan Formal

Dalam hal ini, karyawan atau anggota yang diberikan wewenang dalam suatu perusahaan harus mengikuti pelatihan atau pendidikan yang diselenggarakan perusahaan. Pengembangan formal dilakukan di perusahaan karena tuntutan pekerjaan yang masa datang.

2. Pengembangan Informal

Dalam pengembangan informal, karyawan atau anggota atas keinginannya sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan belajar melalui literatur yang ada kaitannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal, menunjukkan karyawan memiliki keinginan untuk maju dengan meningkatkan kemampuan kerjanya (Bariqi, 2018, p. 67).

Cara-cara pengembangan sumber daya manusia perlu untuk direalisasikan dalam sebuah organisasi, sehingga suatu organisasi memiliki kualitas anggota yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam hal ini, organisasi akan lebih mudah dalam mencapai tujuan atau cita-cita organisasi.

Kesimpulan dan Saran

Adanya pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas individu dalam memikul tanggung jawab. Pengembangan juga berfokus sebagai pengembangan emosional yang diperlukan dalam menunaikan pekerjaan untuk bisa lebih baik. Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga tujuannya pada peningkatan ketahanan dan kompetensi setiap individu yang ikut andil dalam suatu proses pembangunan. Adapun jenis-jenis pengembangan yaitu adanya pengembangan secara formal, dimana pengembangan yang dilakukan oleh organisasi dengan terstruktur dan biaya yang cukup besar sebagai tuntutan pekerjaan dalam meningkatkan *value* anggota di organisasinya. Adanya pengembangan secara informal, dimana pengembangan yang dilakukan dengan inisiatif pribadinya.

Daftar Pustaka

- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), Article 2. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (sepuluh). PT Indeks.
- Harsono. (2011). *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Fokus Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal akuntansi, ekonomi dan manajemen bisnis*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>
- Winardi, J. (2006). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. PT Raja Grafindo Persada.