



DEVELOPMENT STRATEGIES FOR STRENGTHENING HR MANAGEMENT & ORGANIZATION

STRATEGI PENGEMBANGAN PENGUATAN MANAJEMEN SDM & ORGANISASI

Khairul Tri Anjani¹, Arief Hidayat²

^{1,2} Program Studi Pendidikan Sejarah Fakultas Ilmu Pendidikan dan Pengetahuan Sosial
Universitas Indraprasta PGRI

E-mail: khairul3anjani@gmail.com¹, ariefhidayat1610@gmail.com²

ARTICLE INFO

Correspondent

Khairul Tri Anjani

khairul3anjani@gmail.com

Key words:

human resources,
organization

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 351 – 357

ABSTRACT

The development and strengthening of Human Resources (HR) are becoming increasingly crucial in today's modern context. This research employs a literature review method to identify concepts and practices related to HR development within organizations. Through analysis of various literature sources, including books, journals, and articles, this study aims to gain a deep understanding of the importance of effective HR management in achieving organizational strategic goals. The findings indicate that effective HR management is key to organizational success in facing challenges posed by technological changes and market dynamics. With a profound understanding of concepts and best practices in HR development, organizations can create a competitive advantage and enhance their sustainability in the future.

Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Khairul Tri Anjani <i>khairul3anjani@gmail.com</i> Kata kunci: sumber daya manusia, organisasi Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i> Hal: 351 – 357	Pengembangan dan penguatan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi semakin penting dalam konteks modern saat ini. Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur untuk mengidentifikasi konsep dan praktik terkait pengembangan SDM di dalam organisasi. Melalui analisis terhadap berbagai sumber pustaka, termasuk buku, jurnal, dan artikel, penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang pentingnya pengelolaan SDM yang efektif dalam mencapai tujuan strategis organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci kesuksesan organisasi dalam menghadapi tantangan perubahan teknologi dan dinamika pasar. Dengan pemahaman yang mendalam tentang konsep-konsep dan praktik-praktik terbaik dalam pengembangan SDM, organisasi dapat menciptakan keunggulan kompetitif dan meningkatkan kesinambungan mereka di masa depan. <i>Copyright © 2024 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat krusial dan penting dalam pencapaian tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. Dibandingkan dengan aset lain seperti modal dan teknologi, SDM memiliki peran yang lebih dominan karena merekalah yang menggerakkan faktor-faktor lainnya. Di tengah perubahan lingkungan bisnis yang seringkali tidak dapat diprediksi dan tidak stabil, SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap keseluruhan kinerja perusahaan. Perusahaan harus mampu bersikap fleksibel dan tidak terlalu kaku dalam menjalankan operasinya (organizational rigidity). Bisnis saat ini tidak hanya mengikuti aturan yang ada, tetapi juga harus diarahkan oleh visi dan nilai-nilai tertentu. Oleh karena itu, diperlukan SDM yang dapat diandalkan, memiliki wawasan, kreativitas, pengetahuan, dan visi yang sejalan dengan visi perusahaan.

Penguatan sumber daya manusia sangat penting untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keahlian SDM. Hal ini berkaitan dengan hubungan antara faktor bawaan yang mendukung keberhasilan seseorang dalam pekerjaan, sesuai dengan kemampuan dasar yang dimiliki sejak lahir. Penguatan merupakan upaya organisasi untuk meningkatkan kualitas SDM, baik dalam hal kompetensi, keahlian, ketangguhan, dan ketahanan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Perhatian lebih diperlukan dalam mengembangkan SDM dengan memperhatikan potensi individu masing-masing, dan kemudian menguatkan atau mengembangkan potensi tersebut. Penguatan ditujukan kepada individu yang sudah memiliki bakat atau keahlian yang kuat, sementara pengembangan diberikan kepada mereka yang membutuhkan peningkatan dalam aspek keahlian mereka.

Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan, pendidikan, atau tindakan tertentu yang mendukung pengembangan keahlian. Dengan memprioritaskan profesionalitas, organisasi dapat mengidentifikasi kemampuan karyawan dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk mengembangkan keterampilan mereka (Siagian, 2008).

Organisasi merupakan sistem formal yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Pembentukan organisasi bertujuan untuk memudahkan pengelolaan dan pengendalian. Visi, misi, dan tujuan menjadi landasan utama dalam pembentukan organisasi. Proses ini tidaklah mudah karena memerlukan persyaratan dan persiapan yang matang, termasuk alokasi dana dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang sesuai. Prinsip penempatan SDM yang tepat sesuai dengan prinsip "orang yang tepat di tempat yang tepat" diharapkan dapat memastikan organisasi beroperasi sesuai dengan tujuannya (Kreitner & Kinicki, 2000).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan adalah kajian literatur, yang bertujuan untuk mengidentifikasi teori, konsep, dan praktik terkait pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks sebuah organisasi. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan informasi yang bermanfaat dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, laporan riset, serta dokumen-dokumen lain yang relevan. Proses kajian literatur ini dilakukan secara sistematis dengan tujuan untuk memahami dengan baik strategi-strategi terbaik dalam mengelola SDM di lingkungan organisasi.

Kajian literatur dimulai dengan pencarian berbagai referensi yang berkaitan dengan pengembangan SDM di organisasi. Referensi-referensi tersebut kemudian disaring berdasarkan relevansi dan keakuratan informasi yang disajikan. Tahap selanjutnya adalah analisis terhadap informasi yang terkumpul untuk mengidentifikasi pola, konsep, dan praktik-praktik terbaik dalam pengembangan SDM.

Analisis kajian literatur dilakukan secara sistematis dan teliti untuk memahami implikasi dari berbagai teori, konsep, dan praktik yang diungkapkan dalam literatur. Dari analisis ini, peneliti dapat menghasilkan pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM di dalam organisasi, serta mengeksplorasi strategi-strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi melalui pengelolaan SDM yang efektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam dunia kerja yang kompetitif, memiliki keterampilan dan kepribadian yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan menjadi kunci utama bagi kesuksesan seseorang. Seiring dengan perkembangan zaman dan perubahan dinamika pasar kerja, penting bagi individu untuk tidak hanya memahami keahlian teknis yang diperlukan dalam pekerjaan mereka, tetapi juga menyadari bahwa kepribadian mereka memainkan peran penting dalam keseluruhan pengembangan karier.

Penguasaan keahlian atau kompetensi, yang sering disebut sebagai skill, memberikan nilai tambah bagi seseorang dalam lingkup pekerjaan serta imbalan yang diterima. Tingkat dedikasi seseorang terhadap organisasi juga cenderung

meningkat apabila mereka memiliki keterampilan yang mendukung kompetensi dan loyalitas terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Selain itu, kompetensi juga memainkan peran penting dalam membimbing seseorang menuju jalur karier yang diinginkan, karena kedua aspek ini berkaitan erat dengan kepribadian individu. Menurut Holland (1942), ada enam jenis kepribadian yang umumnya berhubungan dengan preferensi pekerjaan seseorang, seperti Realistic, Investigative, Artistic, Enterprising, dan Conventional.

1. Individu dengan tipe kepribadian Realistik cenderung memiliki keahlian dalam bekerja dengan mesin, alat, atau binatang, sambil menghindari interaksi sosial seperti mengajar atau memberi nasihat. Mereka melihat diri mereka sebagai individu yang praktis, mekanis, dan realistik. Contoh pekerjaan yang cocok untuk tipe ini adalah insinyur, pilot, atau petugas kepolisian.
2. Tipe kepribadian Investigatif menggambarkan individu yang terampil dalam memecahkan masalah, namun cenderung menghindari peran kepemimpinan atau penjualan. Mereka menganggap diri mereka sebagai orang yang presisi, ilmiah, dan intelektual. Contohnya termasuk ahli kimia, dokter gigi, dokter, atau ahli matematika.
3. Individu dengan tipe kepribadian Artistik cenderung menikmati aktivitas seni, drama, atau keterampilan kreatif, sambil menghindari rutinitas dan pekerjaan yang sangat terstruktur. Mereka menganggap diri mereka sebagai individu yang ekspresif, orisinal, dan mandiri. Contohnya termasuk desainer pakaian, penari, komposer, editor buku, dan desainer grafis.
4. Tipe kepribadian Sosial merujuk pada individu yang suka membantu orang lain dan terampil dalam aktivitas seperti mengajar, memberi nasihat, atau merawat orang lain. Mereka menghindari pekerjaan yang terlalu berfokus pada mesin atau alat. Mereka menganggap diri mereka sebagai individu yang suka membantu, ramah, dan dapat diandalkan. Contohnya termasuk guru, konselor, perawat, atau pekerja sosial.
5. Individu dengan tipe kepribadian Enterprising cenderung suka memimpin, memengaruhi orang lain, dan menjual gagasan, sambil menghindari pekerjaan yang memerlukan pemikiran analitis yang mendalam. Mereka menganggap diri mereka sebagai orang yang energik, ambisius, dan sosial. Contohnya termasuk penjual, agen real estate, pengacara, hakim, atau manajer hotel.
6. Tipe kepribadian Conventional menggambarkan individu yang suka bekerja dengan angka, berkas, dan situasi yang terstruktur, sambil menghindari ketidakjelasan. Mereka menganggap diri mereka sebagai orang yang teratur dan menyukai kepatuhan pada sistem yang telah ditetapkan. Contohnya termasuk sekretaris, teller bank, atau pegawai administrasi.

Organisasi merupakan sistem formal di mana dua orang atau lebih bekerja bersama untuk mencapai tujuan tertentu. Pembentukan organisasi bertujuan untuk memudahkan pengelolaan dan pengendalian, serta tidak terlepas dari visi, misi, dan tujuannya. Membentuk organisasi tidaklah mudah karena memerlukan persyaratan dan kesiapan yang matang, termasuk kebutuhan dana dan sumber daya manusia (SDM) yang mendukung.

Penempatan SDM yang sesuai dengan prinsip "The Right Man on The Right Place" sangat penting untuk menjaga kelancaran organisasi sesuai dengan keinginan (Kreitner & Kinicki, 2000). Namun, untuk keberhasilan organisasi, perhatian tidak hanya terfokus pada SDM saja. Penting juga untuk mengembangkan kapasitas individu sesuai dengan bakat dan keahliannya. Penguatan diberikan kepada individu yang sudah memiliki bakat yang mendukung, sementara pengembangan diberikan kepada mereka yang membutuhkan peningkatan dalam unsur penunjang.

Perencanaan organisasi memegang peran penting dalam kesuksesan organisasi, karena kebijakan dan manajemen organisasi berperan besar dalam menjaga kelancaran dan keberlangsungan usaha. Banyak organisasi yang mengalami kegagalan disebabkan oleh masalah manajemen dan kepemimpinan. Oleh karena itu, perencanaan organisasi menjadi faktor kunci dalam mencapai kesuksesan.

Menurut Kreitner (2000), terdapat dua tujuan dalam organisasi:

1. Organisasi perusahaan bertujuan untuk mencapai profitabilitas, dengan prinsip kegiatan yang berorientasi pada rasionalitas ekonomi.
2. Organisasi sosial bertujuan untuk memberikan pelayanan, dengan prinsip kegiatan yang berfokus pada pengabdian sosial, contohnya adalah organisasi di Indonesia yang melayani kebutuhan masyarakat umum.

Penguatan SDM melalui pendidikan, pelatihan, kursus, serta program-program untuk memperkuat aspek mental atau kepribadian seperti ketahanan dalam bekerja, kerjasama, tanggung jawab, teamwork, dan kepemimpinan. Dengan demikian, penguatan SDM tidak hanya sebatas pengembangan keterampilan, melainkan juga mencakup aspek-aspek tersebut. Dalam pandangan ini, dibutuhkan program Pengembangan Sumber Daya Manusia karena memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kapasitas SDM. Menurut Baron (2000), Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) memiliki beragam tujuan, termasuk:

1. Peningkatan Produktivitas Kerja: Melalui pengembangan individu, organisasi bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Contohnya, dengan memberikan pelatihan dan pendidikan yang relevan, karyawan dapat meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas mereka, menghasilkan lebih banyak output dalam waktu yang sama.
2. Peningkatan Efisiensi: Tujuan lain dari pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu, suatu organisasi dapat mengurangi pemborosan sumber daya seperti waktu, uang, dan bahan baku, serta meningkatkan penggunaan yang lebih efektif dari aset-aset yang dimilikinya.
3. Peningkatan Moral Individu: Pengembangan SDM juga berupaya untuk meningkatkan moral atau motivasi kerja individu. Melalui pelatihan, pengakuan, dan kesempatan pengembangan karier, perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dan retensi karyawan.
4. Peningkatan Karier: Salah satu tujuan utama dari pengembangan SDM adalah membantu individu dalam mengembangkan karier mereka. Ini dapat dicapai dengan memberikan pelatihan dan pendidikan yang relevan, serta memberikan

kesempatan untuk pertumbuhan dan kemajuan dalam organisasi. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan saat ini, tetapi juga mempersiapkan mereka untuk peran yang lebih tinggi di masa depan.

Secara keseluruhan, implementasi PSDM dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, dengan SDM yang memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap tugas-tugas mereka, yang sesuai dengan kompetensi mereka dan dijalankan secara profesional. Pada tingkat manajemen, kehadiran PSDM memungkinkan kerja sama tim yang baik antara manajemen dan SDM dalam organisasi, karena pemimpin juga terlibat secara aktif dalam prosesnya.

Pengembangan Organisasi, menurut para ahli, adalah suatu proses yang melibatkan:

- a. Perubahan yang direncanakan,
- b. Berfokus pada identifikasi masalah dan upaya untuk memecahkannya,
- c. Menggunakan pendekatan sistemik,
- d. Menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari proses manajemen,
- e. Dilakukan secara berkelanjutan,
- f. Memiliki fokus utama pada peningkatan,
- g. Berorientasi pada implementasi.

Sementara itu, Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai unsur penting dalam organisasi memiliki peran utama dalam menciptakan dan mengaktualisasikan peluang untuk mencapai tingkat kualitas yang diinginkan. Perencanaan manajemen SDM menjadi sangat krusial karena tanpa perencanaan yang matang, tujuan dan harapan organisasi mungkin tidak dapat tercapai.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam menghasilkan peluang dan mewujudkan kualitas yang diinginkan dalam organisasi. Perencanaan manajemen SDM memiliki peran penting karena tanpa perencanaan yang baik, tujuan dan aspirasi organisasi mungkin tidak dapat tercapai.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran sentral dalam mengakui SDM sebagai aset vital bagi kesuksesan organisasi, terutama dalam konteks tuntutan kinerja yang semakin tinggi dan sumber daya yang semakin terbatas. Dalam era Industri 4.0, identifikasi teknologi saat ini dan masa depan menjadi kunci untuk memahami keterampilan yang dibutuhkan di masa mendatang. Pelatihan dalam teknologi informasi dan bidang terkait menjadi esensial untuk memungkinkan para profesional memahami implikasi teknologi tersebut secara menyeluruh.

Penelitian menunjukkan bahwa dialog sosial, keterlibatan dalam blogging, dan praktik pembelajaran berbasis action learning (AL) dapat meningkatkan keterampilan tenaga kerja dan memungkinkan adaptasi dalam lingkungan kerja yang cepat berubah. Investasi dalam pengembangan SDM juga memiliki dampak penting bagi pembangunan daerah, dengan strategi pengembangan SDM yang berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis organisasi.

Perencanaan tenaga kerja yang didasarkan pada skenario dan analisis statistik diperlukan, sementara penelitian SDM harus mengintegrasikan logika penelitian akademis dalam pengambilan keputusan. Keahlian pengambilan keputusan menjadi kunci untuk optimalisasi SDM dalam organisasi.

Kajian ini merupakan tinjauan literatur yang menyoroti pemikiran para ahli dalam bidang psikologi, organisasi, dan manajemen, yang menghasilkan konsep tentang Model Penguatan SDM. Meskipun konsep ini perlu penelitian lebih lanjut, sebagian telah dipelajari terkait hubungan antara perilaku yang dikembangkan, evaluasi hasil pengembangan, pemberian penguatan dalam bentuk penghargaan, dan evaluasi dampaknya. Proses ini sebaiknya dilakukan secara berkelanjutan.

Ketika membahas strategi penguatan, terdapat beberapa pendekatan yang bisa digunakan, salah satunya adalah pemberian insentif oleh pemilik organisasi sebagai apresiasi terhadap kemajuan dalam penerapan keterampilan setelah pengembangan. Insentif tersebut dapat berupa pengakuan, penghargaan, atau bonus sebagai penghargaan atas pencapaian hasil yang telah dicapai melalui pengembangan SDM. Evaluasi prestasi ini sejalan dengan teori yang mengaitkan pencapaian hasil dengan insentif atau hukuman.

SIMPULAN

Berdasarkan kajian literatur, pentingnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) di dalam organisasi menjadi semakin tergambar jelas. Dari berbagai konsep dan praktik yang diulas, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan SDM secara efektif merupakan kunci kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Tantangan yang dihadapi, seperti perubahan teknologi dan dinamika pasar, membutuhkan adaptasi dan inovasi dalam strategi pengembangan SDM. Namun, hal ini juga membuka peluang bagi organisasi untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang konsep-konsep dan praktik-praktik terbaik dalam pengembangan SDM sangatlah penting bagi kesinambungan dan keberhasilan organisasi di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, A.R., & Greenberg, J., 2000. *Behavior in Organization Understanding & Managing The Human Side of Work*, Prentice Hall International Inc., Canada.
- Yudoyono, 2010. Jumlah Penduduk Miskin di Indonesia, DetikNews, 23-10-10.
- Jiang K, Lepak DP, Han K, Hong Y, Kim A, Winkler AL. 2012. *Clarifying The Construct of Human Resource Systems: Relating Human Resource Management To Employee Performance*. Human Resource Management Review. 22(2):73-85. doi:10.1016/j.hrmmr.2011.11.005.
- Kreitner & Kinicki, 2000. Organizational
- Ndraha, T., 1999. Pengantar Teori Pengembangan Sumber daya Manusia, Jakarta, Rineka Cipta.
- Nurbiyati T. 2017. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review. Kaji Bisnis STIE Widya Wiwaha. 23(1):52-63. doi:10.32477/jkb.v23i1.203.
- Siagian, S.P., 2008. Manajemen Sumber daya Manusia, Bumi Aksara.