



PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KINERJA PEGAWAI

Farida Dwi Rahmawati¹, Achmad Zein Arsyad Al-Habsyi², Mardiyah³

Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Ampel Surabaya, Indonesia

Email : [1fdwi3883@gmail.com](mailto:fdwi3883@gmail.com), [2habsongoi@gmail.com](mailto:habsongoi@gmail.com), [3ummi.mardiyah@uinsa.ac.id](mailto:ummi.mardiyah@uinsa.ac.id)

Article Info

Received	Accepted	Published
21 November 2024	28 November 2024	30 November 2024

Keywords:

Human Resource Development
Productivity
Employee performance

ABSTRACT

The education system in Indonesia has problems, such as a low management system and work ethic, as well as inadequate quality and quantity of educators. Apart from that, in the field of education, intense competition, changes in the work environment, limited resources, and economic uncertainty are also challenges in developing human resources. So for this reason, it is necessary to develop human resources for our nation, both in companies and institutions. This research aims to find out and explore further human resource development in improving the effectiveness of the performance of teaching and education staff. In this article, we will discuss definitions, identification of needs, types, methods, and evaluation of existing problems. In this research, researchers used qualitative research and data collection techniques through literature studies, by writing studies from various references such as journals, books, or other things related to the theme raised, namely human resource development strategies in increasing effectiveness. Employee. Based on the results of the discussion that has been studied, researchers can conclude that, by investing time and resources to develop human resources, organizations can increase productivity and employee loyalty. High-quality human resources will be better able to adapt to technological changes, overcome continually changing challenges, and be able to produce innovations.

ABSTRAK

Kata Kunci:

Pengembangan SDM
Produktivitas
Kinerja pegawai

System pendidikan di indonesia terdapat problematika, seperti rendahnya system manajemen dan etos kerja, serta kualitas dan kuantitas pendidik yang kurang memadai. Selain itu, dalam lingkup pendidikan persaingan yang ketat, perubahan lingkungan kerja, keterbatasan sumber daya, dan ketidakpastian ekonomi, juga menjadi tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia. Maka untuk itu, perlu adanya pengembangan sumber daya manusia bagi bangsa kita baik dapalam perusahaan maupun institusi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menggali lebih jauh terkait pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas kinerja tenaga pegawai. Dalam artikel ini akan membahas terkait definisi, identifikasi kebutuhan, jenis, metode, serta evalusia dari permasalahan yang ada. Penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif dan menggunakan teknik pengumpulan data melalui *study literature* atau studi kepustakaan, dengan menulis kajian dari berbagai referensi

Journal homepage: <https://jurnal.staiskutim.ac.id/index.php/An-Nadzir/index>

Dipublikasikan oleh Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) STAI Sangatta Kutai Timur, Jl. Soekarno-Hatta, Teluk Lingga, Sangatta Utara, Kutai Timur.

seperti, jurnal, buku, atau semacam lainnya yang berkaitan dengan tema yang diangkat yaitu strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas pegawai. Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dikaji, dapat peneliti simpulkan bahwasannya dengan menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk mengembangkan SDM, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, dan loyalitas pegawai. SDM berkualitas tinggi akan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, mengatasi tantangan yang terus berubah, serta dapat menghasilkan inovasi-inovasi baru.

Copyright and License:

Authors retain copyright and grant the journal right of first publication with the work simultaneously licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) that allows others to share the work with an acknowledgment of the work's authorship and initial publication in this journal.



1. PENDAHULUAN

Manusia adalah bagian terpenting dari setiap organisasi, dan manusia memiliki peran penting secara strategis dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Werther, William B. & Keith Davis, “The people who are ready, willing, and able to contribute to organizational goals” adalah definisi dari sumber daya manusia. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tenaga kerja manusia (SDM) adalah individu yang siap, ingin, dan mampu membantu mencapai tujuan organisasi.¹ Dalam persaingan global yang semakin ketat, pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi sebuah konsep penting. Keberhasilan suatu perusahaan atau institusi bergantung pada pengembangan sumber daya manusia. Seperti di era disrupsi pada revolusi industri 4.0 yang menyangkut pengembangan tenaga pendidikan, dimana menuntut kualitas SDM penyelenggara institusi dalam meningkatkan kualitas layanan kelembagaan untuk menjadi point penting dalam berhubungan langsung dengan harapan konsumen.² Selain itu, permasalahan system pendidikan di Indonesia, seperti rendahnya system manajemen dan etos kerja, kualitas, dan kuantitas pendidik yang kurang memadai.³ Dari fenomena tersebut pengembangan sumber daya manusia menjadi penting agar dapat meningkatkan *values* atau kualitas serta kuantitas sumber daya manusia bagi organisasi maupun bangsa kita. Kemajuan yang dicapai oleh negara-negara maju semuanya didukung oleh SDM yang berkualitas. Secara makro, selain adanya sumber daya alam, sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dari adanya pembangunan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang yang bekerja untuk membantu organisasi atau institusi dalam mencapai tujuan mereka. Sumber Daya Manusia adalah investasi yang sangat berharga yang harus dijaga. Setiap organisasi harus memiliki program untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia agar tetap bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungannya. Untuk meningkatkan produktivitas, institusi harus memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan dipekerjakan dengan benar dan memiliki kondisi kerja yang ideal. Aset yang paling penting dalam suatu

¹ Panji Hendrarso, “Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi Menuju Era VUCA : Studi Fenomenologi Pada Perguruan Tinggi Swasta,” *Prosiding Seminar Stiami* Volume 7, (2020): 1–11.

² Tedi Priatna, *Disrupsi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dunia Pendidikan Di Era Revolusi Industri 4.0*, UIN Sunan Gunung Djati, 2019, [http://digilib.uinsgd.ac.id/29541/1/BUKU DISRUPSI PENDIDIKAN 2019.pdf](http://digilib.uinsgd.ac.id/29541/1/BUKU%20DISRUPSI%20PENDIDIKAN%202019.pdf). hl. 54

³ Benny Kurniawan, “Pengembangan Sdm Dalam Pendidikan Islam,” *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial* 4, no. 2 (2020): 105–25, <https://doi.org/10.33507/cakrawala.v4i2.323>.

organisasi adalah sumber daya manusianya yang bertanggung jawab untuk mengendalikan, mempertahankan, serta mengembangkan organisasi untuk memenuhi tuntutan masa depan. Akibatnya, sumber daya manusia harus diperhatikan, dipertahankan, dan dikembangkan.⁴

Inti dari uraian di atas, sumber daya manusia adalah komponen yang sangat penting bagi setiap organisasi, apapun bentuknya dan tujuannya, karena setiap organisasi dibangun dengan visi untuk kepentingan manusia itu sendiri. Karena pentingnya sumber daya manusia, setiap organisasi harus memiliki anggota yang produktif dan berkualitas tinggi untuk menjalankan operasinya. Menurut Armstrong dikutip dari buku Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep, Fakta Dan Gagasan (2020), secara makro di era persaingan global yang ketat saat ini, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu komponen yang paling penting dalam menjaga keberlanjutan perusahaan, kepercayaan publik, dan kredibilitasnya. Sedangkan secara mikro, ialah orang-orang yang bekerja di sebuah institusi.⁵

Pengembangan sumber daya manusia adalah istilah yang mengacu pada proses berkala yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi anggotanya.⁶ Pengembangan sumber daya manusia membantu organisasi secara keseluruhan dalam meningkatkan kualitas sumber dayanya. Menurut Muhyi et al., mengatakan anggota atau pegawai dapat merasa lebih termotivasi dan percaya diri dalam melakukan pekerjaan mereka jika mereka dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka.⁷ Pengembangan sumber daya manusia juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berorientasi pada prestasi di mana anggota atau pegawai merasa dihargai dan diakui atas apa yang mereka lakukan untuk organisasi mereka. Akibatnya, ini dapat meningkatkan retensi pegawai dan mengurangi tingkat pergantian pegawai.

Dengan demikian, prinsip pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai komponen utama yang menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu organisasi.⁸ Bagi setiap organisasi, baik itu perusahaan, lembaga pemerintahan, maupun institusi pendidikan. Dalam dunia yang semakin kompleks dan kompetitif, organisasi yang memiliki SDM berkualitas tinggi akan lebih mampu beradaptasi dengan perubahan, dan dapat menghasilkan inovasi-inovasi baru.⁹ Tujuan dari pengembangan SDM tidak hanya untuk meningkatkan keterampilan teknis saja, tetapi juga pengembangan soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, dan *problem solving* agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Dengan menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk mengembangkan SDM, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas pegawai, dan pada akhirnya, keberlanjutan bisnis. Maka dapat penulis simpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat penting bagi kemajuan dan pembangunan suatu bangsa, karena sumber daya manusia memainkan peran vital dalam pertumbuhan organisasi.

⁴ A. F. (2020) Leuwol, N. V., Wula, P., Purba, B., Marzuki, I., Brata, D. P. N., Efendi, M., ... & Anwar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep, Fakta Dan Gagasan*, 2020.

⁵ Leuwol, N. V., Wula, P., Purba, B., Marzuki, I., Brata, D. P. N., Efendi, M., ... & Anwar.

⁶ Dr. Daniel Adi Setya Rahardjo, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik*, 2022, 296. Hal.21

⁷ I Nyoman Marayasa, Endang Sugiarti, and Rini Septiowati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Tantangan Perubahan Dan Meraih Kesuksesan, Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, vol. 6, 2022.

⁸ Hasriany Huzain, "Pengelolaan Sumber Daya Manusia," 2021. Hal.5

⁹ Hayanuddin Safri, "Manajemen Sumber Daya Manusia Global Terhadap Tinjauan Uu Nomor 13 Tahun 2003," *Jurnal Informatika* 7, no. 1 (2019): 1–16, <https://doi.org/10.36987/informatika.v7i1.748>.

2. METODE

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif. Artinya penelitian yang dilakukan tidak menggunakan teknik perhitungan, akan tetapi menggunakan logika ilmiah. Tujuan dari penggunaan pendekatan ini adalah untuk memberikan deskripsi yang berkaitan dengan fenomena sosial yang diteliti secara spesifik, transparan, dan mendalam. Pada penelitian ini, teknik yang digunakan yaitu *study literature* atau kepustakaan, *study literature* atau kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan membaca dan mencatat sumber-sumber tertulis yang berkaitan dengan penelitian. Proses ini dimulai dengan mengidentifikasi sumber-sumber relevan seperti jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan artikel yang berkaitan dengan topik penelitian. Setelah sumber terkumpul, peneliti melakukan analisis kritis terhadap setiap sumber untuk mengevaluasi kredibilitas, relevansi, dan kedalaman informasi yang disajikan. Selanjutnya, temuan-temuan data dari berbagai sumber diolah dan diorganisasikan menjadi tema-tema tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Analisis data kualitatif ini bersifat induktif, artinya peneliti berusaha menemukan pola, kategori, dan teori baru dari data yang diperoleh. Dengan demikian, peneliti dapat membangun argumen dan analisis yang kuat berdasarkan temuan-temuan yang telah diidentifikasi, sehingga dapat menjawab pertanyaan penelitian dan memberikan kontribusi baru pada bidang pengembangan sumber daya manusia.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya didefinisikan sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan atau dengan kata lain disebut dengan kemampuan dalam mencapai keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Sehingga definisi sumber daya ini merefleksikan manusia, karena manusia lah yang dapat menjalankan suatu operasi atau proses untuk mencapai tujuan suatu organisasi, seperti halnya memenuhi kepuasan. Hal ini dapat diperkuat dengan teori motivasi, menurut Herlian Variana et al., (2024) dalam artikelnya menjelaskan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk mencapai prestasi kerja yang dipicu oleh kebutuhan personal yang ingin dipenuhi.¹⁰ Maka dari itu, perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia, karena merupakan hal yang krusial dan mutlak diperlukan untuk proses pengembangan dan pembangunan bangsa ini, karena pada kenyataannya, faktor-faktor pendukung atau masukan dalam pembangunan, seperti sumber daya alam, material serta finansial tidak akan bisa memberikan manfaat secara optimal tanpa adanya sumber daya manusia.¹¹ Di dalam organisasi, sumber daya manusia sangat berperan penting dalam pengembangannya, terfokus jika ingin tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Selaras dengan pernyataan yang di kemukakan oleh Andi warisno, menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah suatu usaha dalam meningkatkan kualitas setiap personal melalui perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil yang optimum.¹²

¹⁰ Herlin Variani, Hanif Al Qadri, and Nellitawati Nellitawati, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sebuah Satuan Pendidikan," *Academy of Education Journal* 15, no. 1 (2024): 991–1000, <https://doi.org/10.47200/aoej.v15i1.2356>.

¹¹ Kurniawan, "Pengembangan Sdm Dalam Pendidikan Islam."

¹² Mukhlison Effendi, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam," *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management* 2, no. 1 (2021): 39–51, <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.40>.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian terintegrasi dari manajemen sumber daya manusia, seperti yang kita ketahui, bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, pengendalian untuk mencapai sasaran atau tujuan organisasi. Kata manajemen secara harfiah ialah suatu proses dalam menetapkan dan menentukan sasaran atau tujuan melalui sumberdaya yang ada untuk mencapai itu tujuan secara terstruktur dan produktif.¹³ Jika dikaitkan dengan adanya sumber daya manusia, maka manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses perencanaan dalam pengorganisasian, pengendalian, serta pengelolaan dari seluruh kegiatan pengadaan tenaga kerja.

Adapun beberapa pengertian terkait pengembangan sumber daya manusia. Menurut Armstrong, pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program pelatihan yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut. Pengembangan sumber daya manusia adalah pemanfaatan pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, dan pengembangan organisasi yang terintegrasi untuk meningkatkan efektivitas individu.¹⁴ Menurut Dessler, pengembangan sumber daya manusia adalah upaya terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawainya melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.¹⁵ Adapun menurut Resya Dwi M, dkk (2023), Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang sangat penting dalam upaya peningkatan dan pertahanan organisasi; sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten juga merupakan faktor kunci dalam kesuksesan suatu organisasi.¹⁶

Sebagaimana dinyatakan oleh Noe et al. (2016), "Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah serangkaian kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas individu." sikap pekerja untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Secara teoritis, mungkin diterima bahwa ada banyak strategi dan teknik yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia. Untuk membantu potensi pegawai mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik. Dalam prosesnya, pegawai diberi peluang untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dalam berbagai domain yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, termasuk:

1. Keahlian/kemampuan, meningkatkan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik, seperti pelatihan manajemen waktu atau kemampuan komunikasi yang efektif, dapat membantu mereka menjadi lebih produktif di tempat kerja.
2. Pengetahuan, membantu pegawai memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bidang yang relevan dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat mencakup pengetahuan tentang produk atau layanan yang ditawarkan oleh perusahaan, perkembangan industri terbaru, atau kemajuan teknologi terbaru.
3. Keeterampilan, mengembangkan skill khusus yang diperlukan untuk posisi tertentu. pegawai pemasaran, contohnya, dapat mengambil kursus pemasaran digital untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam pemasaran online.

¹³ Noorma Dewi Firnanda, Ade Nur Isnaini, and Mardiyah Mardiyah, "Kajian Tentang Konsep Dasar Dan Ruang Lingkup Manajemen Madrasah," *ENGGANG: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Dan Budaya* 4, no. 1 (2023): 498–521, <https://doi.org/10.37304/enggang.v4i1.12100>.

¹⁴ Irma Yuliani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. Ph. D Prof. AlFitri, M. Ag., LL. M. (Rajawali Press, 2023). Hal. 95

¹⁵ Leuwol, N. V., Wula, P., Purba, B., Marzuki, I., Brata, D. P. N., Efendi, M., ... & Anwar, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep, Fakta Dan Gagasan*.

¹⁶ Resya Dwi Marselina et al., "Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Hubungan Industrial Pada Karyawan Administrasi Di RSUD Bandung Kiwari," *Manajemen Kreatif Jurnal* 2, no. 1 (2024): 137–50, <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i1.2641>.

4. Pandangan, Memperbaiki sikap dan etika kerja pegawai agar lebih sesuai dengan budaya pegawai dan nilai-nilainya. Pegawai yang optimistis dan bersemangat dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.¹⁷

Dengan demikian, definisi ini menyatakan bahwa pengembangan SDM adalah suatu proses yang direncanakan dan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas pegawai dengan tujuan mencapai kinerja yang lebih baik bagi setiap karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

Sedangkan definisi yang diberikan oleh Mathis dan Jackson dalam Lubis & Haidir (2019), "Pengembangan sumber daya manusia adalah proses yang bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas individu melalui pengajaran, pelatihan, dan pembelajaran sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi." Definisi ini menekankan upaya untuk meningkatkan kemampuan individu melalui berbagai kegiatan pengajaran, pelatihan, serta pembelajaran, sehingga karyawan atau anggota dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia melibatkan pendekatan proaktif untuk membantu pegawai meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mereka dapat berkinerja lebih baik dan memberikan nilai tambah bagi organisasi. Definisi ini menunjukkan beberapa elemen penting dari pengembangan sumber daya manusia, diantaranya:

1.	Proses	Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses yang berkelanjutan dan direncanakan. Ini mencakup sejumlah tindakan yang dirancang untuk dari waktu ke waktu meningkatkan kemampuan pegawai.
2.	Meningkatkan Kapasitas Individu	Fokus utama pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kapasitas, potensi, dan kemampuan setiap pegawai. Ini mencakup peningkatan keterampilan teknis, pengetahuan, dan kualitas pribadi karyawan.
3.	Pengajaran, Pelatihan, dan Pembelajaran	Pengembangan sumber daya manusia menggunakan berbagai metode dan pendekatan, termasuk pengajaran (teaching), pelatihan (training), dan pembelajaran (learning). Pengajaran dapat mencakup pemberian pengetahuan melalui guru atau mentor, pelatihan melalui latihan atau simulasi, dan pembelajaran mandiri oleh pegawai.
4.	Kontribusi yang optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi	Memastikan bahwa pegawai dapat memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan organisasi adalah tujuan utama dari pengembangan sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kemampuan setiap individu, organisasi dapat mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas yang lebih tinggi.

Uraian di atas menegaskan bahwa betapa pentingnya pengembangan sumber daya manusia sebagai metode untuk meningkatkan daya saing organisasi melalui pemberdayaan

¹⁷ Diningrum Citraningsih and Nuha Adzkiyya Dzirkina, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bina Anak Sholeh (Bias) Boarding School Yogyakarta," *An-Nadzir : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 01 (2023): 38–50, <https://doi.org/10.55799/annadzir.v1i01.242>.

pegawai dan peningkatan kinerja mereka. Organisasi dapat menghasilkan tim yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan masa depan melalui pengajaran, pelatihan, dan pembelajaran yang tepat. Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya sadar untuk memperoleh, meningkatkan, dan menggabungkan kualitas karyawan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edwin B. Flippo. Definisi ini menunjukkan beberapa elemen penting dari pengembangan sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Upaya Sadar

Pengembangan sumber daya manusia merupakan hasil dari tindakan dan perencanaan yang sadar. Sebagai bagian dari strategi dan keberlanjutan organisasi, organisasi secara aktif berinvestasi dalam pengembangan pegawai.

2. Memperoleh

Pengembangan sumber daya manusia mencakup proses perekrutan yang selektif dan mempertahankan pegawai yang sudah ada. Salah satu cara untuk membuat tim yang kuat adalah dengan mempekerjakan pegawai yang memiliki potensi dan kualifikasi yang baik.

3. Meningkatkan

Pengembangan sumber daya manusia berkonsentrasi pada meningkatkan kualitas dan kemampuan pegawai saat ini. pegawai dapat meningkatkan kinerja dan berkembang secara profesional melalui berbagai kegiatan pelatihan dan pendidikan.

4. Menggabungkan Kualitas pegawai

Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk menggabungkan kualitas dan potensi individu pegawai agar menjadi kekuatan kolaboratif yang tangguh. Ini mencakup pengelolaan sumber daya manusia secara strategis untuk mencapai sinergi antara keahlian dan peran yang berbeda di dalam organisasi.

4. Mencapai Tujuan Organisasi.

Pada akhirnya, pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dengan memiliki tim yang terampil, termotivasi, dan bersinergi, organisasi dapat menghadapi tantangan pasar dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

Berdasarkan uraian diatas definisi pengembangan sumber daya manusia bukan hanya investasi pada pegawai, namun itu juga merupakan langkah strategis untuk memastikan bahwa organisasi sesuai dan siap untuk perubahan dan persaingan khususnya di era digital.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses sistematis dan berkesinambungan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan keterampilan pegawai. Ini melibatkan perencanaan yang matang dan pelaksanaan berbagai program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan lainnya. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan mampu berkontribusi secara optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia bukan hanya sekadar memberikan pelatihan, tetapi juga mencakup upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan individu, sehingga pegawai merasa termotivasi untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Melalui pengembangan sumber daya manusia yang efektif, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saingnya dalam jangka panjang.¹⁸ Selain itu, pegawai yang merasa dihargai dan didukung dalam pengembangan kariernya cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, loyalitas yang kuat, dan turnover yang rendah.

¹⁸ Akhmad Al Aidhi et al., "Peningkatan Daya Saing Ekonomi Melalui Peranan Inovasi," *Jurnal Multidisiplin West Science* 2, no. 02 (2023): 118–34, <https://doi.org/10.58812/jmws.v2i02.229>. hal.121

3.2 Identifikasi Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Kebutuhan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam keberlangsungan dan pertumbuhan suatu organisasi. Pengelolaan pegawai secara efektif tidak hanya melibatkan rekrutmen dan seleksi, namun juga mencakup pengembangan, evaluasi kinerja, hingga kesejahteraan pegawai. Perencanaan sumber daya manusia adalah fondasi yang kokoh untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan kualitas tenaga kerja yang tepat pada waktu yang tepat.¹⁹ Proses ini melibatkan peramalan kebutuhan sumber daya manusia di masa depan dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti pertumbuhan bisnis, turnover pegawai, dan perubahan teknologi. Tujuan utama dari perencanaan sumber daya manusia adalah untuk menghindari kekurangan atau kelebihan tenaga kerja. Dengan perencanaan yang matang, organisasi dapat memastikan bahwa setiap tugas dan proyek dapat diselesaikan dengan optimal. Selain itu, perencanaan sumber daya manusia juga membantu organisasi dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pegawai, sehingga mereka dapat terus meningkatkan kompetensi dan produktivitas. Secara keseluruhan, perencanaan SDM adalah investasi jangka panjang yang dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi.

Identifikasi kebutuhan SDM (Sumber Daya Manusia) adalah proses penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah, keterampilan, dan kompetensi tenaga kerja yang tepat untuk mencapai tujuan organisasinya.²⁰ Selain itu, faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam mengidentifikasi kebutuhan SDM salah satunya adalah tujuan organisasi, semakin jelas visi dan misi organisasi, semakin mudah mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan untuk mencapainya.

Bagian terintegrasi dari adanya sumber daya manusia adalah terletak pada manajemen atau pengelolannya, yang meliputi perencanaan, pengelolaan, pengembangan, pelatihan, pengadaan kebutuhan anggota, pengarahan, pengorganisasian, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemutusan hubungan kerja.²¹ Berikut merupakan langkah-langkah utama yang memudahkan pemimpin dalam proses mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia:

1. Analisis Organisasi dan Tujuan Bisnis, hal ini dapat dilakukan dengan cara memahami visi, misi, dan tujuan strategis organisasi serta mengidentifikasi program-program terencana yang memerlukan dukungan sumber daya manusia.
2. Analisis jobdesk, hal ini dapat mengidentifikasi posisi atau peran yang dibutuhkan untuk mendukung tujuan organisasi serta menganalisis tugas, tanggung jawab, dan kualifikasi yang diperlukan untuk setiap posisi.
3. Penilaian kebutuhan tenaga kerja, dengan cara menentukan jumlah sumber daya manusia yang diperlukan untuk setiap posisi berdasarkan beban kerja, atau bisa juga dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti tingkat produktivitas, turn over, dan rencana ekspansi atau restrukturisasi.
4. Evaluasi kompetensi, dengan hal ini kita dapat mengidentifikasi keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk setiap posisi, dapat mengevaluasi apakah keterampilan ini sudah ada dalam organisasi atau perlu dikembangkan atau direkrut dari luar.

¹⁹ Tini Utami and M.Aji Luhur Pambudi, "Perencanaan Serta Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Inovasi Pendidikan Kemaritiman," *Majalah Ilmiah Bahari Jogja* 22, no. 1 (2024): 34–45, <https://doi.org/10.33489/mibj.v22i1.347>. hal. 40

²⁰ Nanang Basuki, "Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan," 2023. Hal. 183

²¹ Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, Dan Penelitian*, 2019.

5. Gap Analysis, pemimpin dapat membandingkan kebutuhan sumber daya manusia yang diidentifikasi dengan tenaga kerja yang ada saat ini. Pemimpin juga dapat mengidentifikasi kesenjangan antara kebutuhan saat ini dan di masa mendatang dengan kapasitas tenaga kerja yang ada.
6. Perencanaan Rekrutmen dan Pengembangan. Merencanakan langkah-langkah untuk mengisi kesenjangan, termasuk rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan serta menentukan apakah perlu merekrut tenaga kerja baru atau mengembangkan keterampilan sumber daya manusia yang ada.
7. Perencanaan Anggaran, menyusun anggaran yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, termasuk biaya rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi.
8. Implementasi dan evaluasi, menerapkan rencana rekrutmen atau pengembangan SDM serta memantau dan meninjau kebutuhan sumber daya manusia secara berkala untuk menyesuaikan dengan perubahan dalam organisasi.²²

Tujuan utama dari identifikasi kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah untuk memastikan bahwa sebuah organisasi memiliki jumlah pegawai yang tepat, dengan keterampilan dan kualifikasi yang sesuai, pada posisi yang tepat, dan pada waktu yang tepat.²³ Dengan kata lain, identifikasi kebutuhan sumber daya manusia bertujuan untuk menyelaraskan sumber daya manusia dengan tujuan strategis dan operasional organisasi. Seperti di Institut Agama Islam An Nur, Lampung, pengembangan sumber Daya Pendidik telah dilakukan identifikasi kebutuhan dengan melalui analisis kebutuhan tenaga Dosen bidang studi yang relevan, melalui pendataan terhadap kompetensi Dosen, mengevaluasi kinerja Dosen, kemudian dilakukan perencanaan yang sesuai dengan kebutuhan untuk meningkatkan kualitas dosen, kemudian menyusun rencana berikutnya, yakni membuat program peningkatan mutu Dosen melalui kegiatan *recruitment* tenaga Dosen, dan selanjutnya merencanakan bagaimana mengembangkannya. Sedangkan pada perencanaan pengembangan Sumber Daya Tenaga Kependidikan, perencanaan yang dilakukan oleh Institut Agama Islam An Nur, Lampung adalah penarikan, seleksi, latihan dan pengembangan, dan kegiatan-kegiatan personalia dalam organisasi.²⁴ Dengan melakukan identifikasi kebutuhan sumber daya manusia secara berkala, organisasi dapat memastikan bahwa sumber daya manusianya selalu relevan dan mampu mendukung pertumbuhan bisnis secara berkelanjutan. Singkatnya, identifikasi kebutuhan SDM adalah langkah awal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Ini adalah fondasi yang kuat untuk membangun organisasi yang tangguh dan kompetitif.

3.3 Jenis-Jenis Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) telah menjelma menjadi pilar utama dalam keberhasilan sebuah organisasi di era globalisasi saat ini. Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk terus berinovasi dan adaptif. Salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan bisnis adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Organisasi yang mampu mengoptimalkan potensi sumber daya

²² R. Usvita, M., Desda, M. M., Saununu, S. J., Indrawan, M. G., Herlina, H., Raymond, *Manajemen Sumber Daya Manusia.Pdf* (Manajemen Pemasaran E-Commerce. CV. Gita Lentera., 2023). Hal. 40

²³ Meithiana Indrasari Al Fadjar Ansory, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Indomedia Pustaka*, 2018. Hal. 194

²⁴ Nurul Hidayati Murtafiah, "Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung)," *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 10, no. 2 (2021): Hlm. 789-812, <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>.

manusianya tidak hanya akan meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.²⁵

Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia bukan sekadar pengeluaran, melainkan sebuah langkah strategis untuk masa depan organisasi. Dengan membekali pegawai dengan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang relevan, perusahaan dapat meningkatkan kinerja individu maupun tim, serta mendorong tumbuhnya budaya inovasi dan kreativitas.

Berbagai program pengembangan sumber daya manusia telah dirancang untuk memenuhi kebutuhan yang beragam. Mulai dari pelatihan teknis untuk meningkatkan keahlian spesifik, hingga program pengembangan kepemimpinan untuk mencetak calon pemimpin masa depan, sumber daya manusia bangsa Indonesia diharapkan memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan paradigma revolusi industri 5.0. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan tantangan di masa depan dengan kemampuan berpikir tingkat tinggi, dengan begitu sumber daya manusia akan mampu menggunakan ilmu pengetahuan modern dalam hal teknologi, mereka memiliki kemampuan berpikir kritis, dan fleksibel. Untuk menyesuaikan diri dengan era teknologi modern, orang yang bekerja di dunia kerja diharapkan untuk meningkatkan soft skills mereka.²⁶

Selain itu, kegiatan seperti mentoring, coaching, dan rotasi jabatan juga menjadi bagian penting dalam pengembangan karier pegawai. Dengan demikian, organisasi tidak hanya memperoleh pegawai yang kompeten, tetapi juga pegawai yang loyal dan memiliki rasa memiliki terhadap organisasi.²⁷

Berikut adalah beberapa jenis pengembangan sumber daya manusia yang umum diterapkan:

1. Pendidikan Formal. Melalui program akademik di universitas atau institut, individu dapat mengikuti jenjang pendidikan formal seperti sarjana atau pascasarjana untuk memperoleh keahlian khusus yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Proses ini tidak hanya memberikan pengetahuan teoritis, tetapi juga melatih keterampilan yang relevan untuk mencapai tujuan karier.
2. Pelatihan di Tempat Kerja. Pengembangan sumber daya manusia seringkali dilakukan melalui pelatihan di tempat kerja. Dengan memberikan pelatihan yang sesuai, perusahaan dapat meningkatkan kemampuan dan produktivitas pegawai. Pelatihan ini dapat mencakup berbagai aspek pekerjaan, mulai dari keterampilan teknis hingga keterampilan interpersonal.
3. Mentoring dan Bimbingan. Mentoring adalah proses bimbingan yang dilakukan oleh individu yang lebih berpengalaman (mentor) kepada individu yang sedang berkembang dalam kariernya (mentee). Tujuannya adalah membantu mentee untuk menggali potensi diri, mengatasi kendala, dan meningkatkan keterampilan yang diperlukan dalam dunia kerja.
4. Pengalaman Proyek atau Tugas Khusus. Melalui proyek-proyek khusus yang menantang, individu dapat mempertajam keterampilan, memperoleh pengalaman baru, serta meningkatkan visibilitas mereka di lingkungan kerja, sehingga berkontribusi pada pertumbuhan karier mereka.
5. Program Rotasi dan *Job Enrichment*. Dengan program rotasi, individu akan berpindah-pindah tugas di berbagai bagian perusahaan. Hal ini memungkinkan mereka melihat gambaran besar bisnis dan memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Sementara

²⁵ Marayasa, Sugiarti, and Septiowati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Tantangan Perubahan Dan Meraih Kesuksesan*.

²⁶ Achmad Tahar et al., "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0," *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, no. 2 (2022): 12380–81.

²⁷ M Nazar Almasri, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam," *European Journal of Immunology* 43, no. 10 (2013): 2783–2783, <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>.

itu, pemberian tugas tambahan dalam job enrichment bertujuan untuk meningkatkan rasa puas dan pencapaian individu dalam pekerjaan.

6. Sertifikasi Profesional. Memperoleh sertifikasi profesional adalah investasi yang menguntungkan bagi perkembangan karier. Sertifikasi ini berfungsi sebagai bukti konkret bahwa individu telah mencapai tingkat kompetensi yang tinggi dan dapat meningkatkan kepercayaan diri serta peluang untuk meraih posisi yang lebih baik dalam industri.
7. Belajar Mandiri. Belajar mandiri menawarkan fleksibilitas bagi individu untuk mengembangkan diri sesuai minat dan kebutuhan mereka. Dengan memanfaatkan berbagai sumber belajar yang tersedia secara online maupun offline, mereka dapat mengatur waktu dan materi belajar sesuai dengan ritme yang mereka inginkan tanpa terikat pada jadwal pendidikan formal.

Pilihan jenis pengembangan diri yang beragam ini tidak harus diterapkan secara eksklusif. Setiap individu dapat mengombinasikan berbagai jenis pengembangan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan karier yang ingin dicapai. Fleksibilitas ini memungkinkan seseorang untuk menciptakan jalur pengembangan yang paling relevan dan efektif bagi dirinya.

Proaktifitas adalah kunci dalam pengembangan karier. Tidak cukup hanya menunggu peluang datang, namun individu harus aktif mencari dan memanfaatkan berbagai kesempatan untuk belajar dan tumbuh. Baik itu melalui program pelatihan yang disediakan perusahaan, kursus online, atau kegiatan networking, setiap upaya untuk meningkatkan kualifikasi akan membuka pintu menuju peluang baru dan kesuksesan yang lebih besar.

Selain itu, penting untuk diingat bahwa pengembangan karier bukan hanya tentang mencapai posisi yang lebih tinggi atau gaji yang lebih besar, melainkan juga tentang kepuasan pribadi dan pertumbuhan profesional. Dengan terus mengembangkan diri, individu tidak hanya akan lebih kompeten dalam pekerjaannya, tetapi juga akan merasa lebih termotivasi dan bahagia dalam menjalani kariernya.

Dalam era yang terus berubah dengan cepat, kemampuan untuk beradaptasi dan belajar hal-hal baru menjadi sangat penting. Dengan mengadopsi pendekatan pengembangan karier yang komprehensif dan berkelanjutan, individu dapat memastikan bahwa mereka selalu relevan dan siap menghadapi tantangan di masa depan.²⁸

3.4 Metode Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, dan kinerja pegawainya. Melalui berbagai metode, organisasi berupaya untuk memaksimalkan potensi setiap individu dan sejalan dengan tujuan strategis perusahaan. Metode pengembangan SDM ini tidaklah statis, melainkan dinamis dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu dan organisasi.

Secara umum, metode pengembangan sumber daya manusia mencakup serangkaian langkah atau proses yang dilakukan untuk mencapai pertumbuhan dan perkembangan sumber daya manusianya. Hal ini mungkin berbeda untuk setiap individu, tetapi secara umum, berikut adalah metode umum dalam pengembangan sumber daya manusia:

1. Penilaian diri. Langkah pertama dalam pengembangan sumber daya manusia adalah penilaian diri. Individu terlibat dalam refleksi mendalam tentang minat, nilai, kemampuan, dan potensi mereka. Pada tahap ini, mereka mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka dan menetapkan tujuan dan aspirasi karier mereka.

²⁸ Marayasa, Sugiarti, and Septiowati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Tantangan Perubahan Dan Meraih Kesuksesan*.

Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kinerja Pegawai (Farida Dwi Rahmawati, Achmad Zein Arsyad Al-Habsyi, Mardiyah)

2. Jelajahi pilihan karier (Eksplorasi Karier). Setelah penilaian diri, individu mulai mengeksplorasi pilihan karier yang sesuai dengan minat dan potensi mereka. Mereka mencari berbagai bidang pekerjaan, industri, dan peran yang sesuai dengan tujuan karier mereka. Eksplorasi ini membantu mereka memahami tuntutan dan persyaratan berbagai jalur karier yang dapat mereka pilih.
3. Perencanaan karir. Setelah menjelajahi pilihan karier, individu mengembangkan rencana karier yang terstruktur. Rencana ini mencakup langkah-langkah spesifik yang harus diambil untuk mencapai tujuan karier mereka. Mereka menentukan langkah-langkah jangka pendek dan jangka panjang dan mengidentifikasi sumber daya dan peluang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan tersebut.
4. Pengembangan keterampilan. Tahap ini melibatkan upaya individu untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang terkait dengan bidang karier yang diinginkan. Pengembangan keterampilan dapat dilakukan melalui pendidikan formal, pelatihan di tempat kerja, sertifikasi profesional atau studi mandiri.
5. Pelaksanaan rencana karir (Career Implementation). Setelah merencanakan dan mengembangkan keterampilannya, individu mulai mempraktikkan rencana kariernya. Mereka mencari peluang kerja yang sesuai dengan tujuan karier mereka, berpartisipasi dalam proyek yang relevan, dan memanfaatkan peluang untuk berkontribusi dan berkembang di tempat kerja.
6. Penilaian dan Penyesuaian (Assessment and Adjustment). Tahap terakhir adalah evaluasi dan adaptasi rencana karir. Individu secara teratur menilai kemajuan mereka terhadap tujuan karier yang ditetapkan. Jika terjadi perubahan pada tujuan atau lingkungan kerja, mereka melakukan penyesuaian dan perubahan pada rencana kariernya.²⁹

Pengembangan karier bukanlah tujuan akhir, melainkan sebuah perjalanan tanpa batas. Tahapan-tahapan yang telah disebutkan membentuk siklus yang terus berputar, di mana setiap pencapaian menjadi titik awal untuk menetapkan tujuan baru yang lebih tinggi. Setelah berhasil mencapai satu tujuan, individu akan kembali mengevaluasi diri, mengidentifikasi potensi baru, dan merancang rencana pengembangan yang lebih komprehensif.

Selama perjalanan karier, individu akan menghadapi berbagai dinamika. Perubahan lingkungan kerja, perkembangan teknologi, dan tuntutan pasar yang terus berubah akan mendorong individu untuk terus beradaptasi dan mengembangkan diri. Fleksibilitas dan kemampuan untuk belajar hal-hal baru menjadi kunci keberhasilan dalam menghadapi tantangan ini. Rencana karier yang telah disusun pun perlu disesuaikan secara berkala agar tetap relevan dengan kondisi yang ada.

Pengembangan karier bukan hanya tentang mencapai kesuksesan profesional, tetapi juga tentang pertumbuhan pribadi. Melalui proses pengembangan karier, individu akan memperoleh berbagai keterampilan, pengalaman, dan wawasan yang akan membantunya menjadi pribadi yang lebih baik. Selain itu, pengembangan karier juga dapat meningkatkan rasa percaya diri, kepuasan kerja, dan kesejahteraan secara keseluruhan.

Singkatnya, pengembangan karier adalah investasi jangka panjang yang memberikan manfaat tidak hanya bagi individu, tetapi juga bagi organisasi. Dengan memiliki pegawai yang terus berkembang dan beradaptasi, organisasi akan menjadi lebih kompetitif dan mampu menghadapi tantangan masa depan.

²⁹ Rizal Hadinata, "Analisis Metode Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di CV X" 3, no. 2 (2015): 475–78.

3.5 Evaluasi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Evaluasi pengembangan sumber daya manusia adalah proses sistematis untuk mengukur sejauh mana program-program pengembangan yang telah dilaksanakan memberikan dampak positif terhadap kinerja individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan. Evaluasi ini layaknya sebuah kompas yang menuntun kita untuk mengetahui apakah kita telah berada di jalur yang benar dalam mengembangkan potensi pegawai.³⁰

Indikator-indikator kunci dalam evaluasi ini sangat beragam dan dapat disesuaikan dengan tujuan spesifik organisasi. Beberapa di antaranya meliputi peningkatan produktivitas, peningkatan kualitas kerja, penurunan tingkat turnover pegawai, peningkatan kepuasan kerja, dan pengembangan kompetensi pegawai. Selain itu, evaluasi juga dapat mengukur efektivitas program pelatihan, pengembangan karir, dan kesejahteraan pegawai.³¹

Dengan melakukan evaluasi secara berkala, organisasi dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, mengukur keberhasilan program yang telah berjalan, dan mengambil keputusan yang lebih data-driven terkait dengan pengembangan sumber daya manusia di masa depan. Evaluasi yang efektif juga dapat membantu organisasi untuk lebih fokus pada pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan bisnis dan meningkatkan daya saing organisasi di pasar yang semakin kompetitif.

Beberapa kriteria utama dalam evaluasi pengembangan sumber daya manusia antara lain:

1. Peningkatan nilai akademik. Variabel ini mencakup perolehan gelar atau sertifikasi ganda yang berkaitan dengan bidang pekerjaan atau industri. Semakin banyak kualifikasi yang dimiliki seseorang, semakin besar pula peluang yang dimilikinya untuk maju dalam karirnya.
2. Pencapaian dan prestasi. Penghargaan, tanda kehormatan atau pengakuan atas prestasi atau pencapaian karir merupakan indikator pengembangan sumber daya manusia yang efektif. Kinerja ini menunjukkan tingkat keberhasilan dan kualitas kerja individu.
3. Mengembangkan keterampilan dan kemampuan. Orang-orang yang terus-menerus mengembangkan dan meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka yang berhubungan dengan pekerjaan menunjukkan komitmen mereka terhadap pertumbuhan profesional. Kemampuan menggunakan keterampilan tersebut dalam pekerjaan sehari-hari juga merupakan salah satu tanda pengembangan sumber daya manusia yang baik.
4. Penilaian diri dan perencanaan karir. Kemampuan seseorang untuk mengevaluasi secara kritis kemajuan dalam mencapai tujuan perusahaan dan melaksanakan rencana perbaikan diri merupakan indikator penting pengembangan sumber daya manusia. Kebutuhan untuk merefleksikan dan menyempurnakan rencana aksi menunjukkan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan.
5. Kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja seseorang menunjukkan bagaimana perasaannya terhadap jabatan dan kemajuannya. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa masyarakat menikmati prestasi dan kemajuan pekerjaannya. Kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas, retensi karyawan dan kualitas pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk berinvestasi dalam program pelatihan dan pengembangan yang membantu meningkatkan kepuasan pegawai dan mendukung pengembangan karir.

Memahami indikator evaluasi pengembangan sumber daya manusia adalah kunci bagi individu untuk mengukur sejauh mana mereka telah tumbuh dan berkontribusi dalam perusahaan. Dengan memahami indikator-indikator ini, seseorang dapat secara proaktif

³⁰ Agus Dwi Cahya et al., "Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia," *YUME : Journal of Management* 4, no. 2 (2021): 230–42, <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>. hal.238

³¹ Marayasa, Sugiarti, and Septiowati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Tantangan Perubahan Dan Meraih Kesuksesan*.

memantau kemajuannya dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Selain itu, indikator evaluasi juga berfungsi sebagai kompas yang menuntun individu untuk mengidentifikasi area-area di mana mereka perlu meningkatkan kompetensi dan keterampilan. Dengan berfokus pada pengembangan diri yang berkelanjutan dan selaras dengan tujuan organisasi, individu tidak hanya dapat memberikan nilai tambah yang lebih besar bagi perusahaan, tetapi juga membuka peluang untuk meraih kesuksesan karier yang lebih tinggi. Terlibat aktif dalam program pengembangan yang ditawarkan perusahaan, seperti pelatihan, mentoring, atau proyek khusus, adalah langkah konkret yang dapat diambil untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan kata lain, indikator evaluasi bukan hanya sekadar alat ukur, tetapi juga merupakan peta jalan yang membantu individu untuk mencapai potensi penuhnya dalam dunia kerja.

3.6 Masalah Yang Dihadapi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia, meski menawarkan banyak peluang, juga dihadapkan pada berbagai tantangan yang kompleks. Setiap individu, dalam perjalanannya untuk tumbuh dan berkembang, akan menemui sejumlah hambatan. Beberapa permasalahan umum yang seringkali dihadapi dalam pengembangan sumber daya manusia antara lain:

1. Persaingan yang ketat. Dunia kerja saat ini sangat kompetitif dan terdapat banyak orang dengan kualifikasi dan keterampilan serupa. Persaingan yang ketat membuat masyarakat sulit mendapatkan pekerjaan atau maju ke jenjang karir yang lebih tinggi.
2. Perubahan kehidupan kerja. Perkembangan teknologi dan perubahan dalam lingkungan bisnis mungkin menjadikannya ketinggalan jaman atau kurang diminati. Masyarakat harus siap menghadapi perubahan tersebut dan mampu beradaptasi dengan tuntutan baru dunia kerja.
3. Kendala Sumber Daya. Pengembangan sumber daya manusia membutuhkan banyak waktu, uang dan tenaga. Bagi sebagian orang, keterbatasan sumber daya menjadikannya tantangan untuk mengakses pelatihan atau pelatihan lain yang diperlukan untuk pengembangan karier. Beberapa program pengembangan karier, terutama yang berkaitan dengan pendidikan tinggi atau pelatihan khusus, memerlukan biaya yang mahal. Biaya ini termasuk biaya, buku, materi pendidikan, dan lain-lain. Keterbatasan finansial dapat menjadi hambatan bagi pegawai yang ingin meningkatkan keterampilannya.
4. Ekonomi yang tidak pasti. Ketidakstabilan ekonomi mempengaruhi kesempatan kerja dan pertumbuhan lapangan kerja. Dalam kondisi perekonomian yang tidak menentu, beberapa perusahaan mungkin akan gulung tikar atau memberhentikan pekerjanya, sehingga berdampak pada lapangan pekerjaan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah investasi jangka panjang yang sangat penting bagi kemajuan individu dan organisasi. Meskipun perjalanan ini penuh dengan tantangan, semangat untuk terus belajar dan berkembang harus terus dijaga. Dengan mengidentifikasi hambatan yang seringkali dihadapi dalam pengembangan karier, seperti kurangnya akses ke pendidikan, kurangnya peluang, atau diskriminasi, kita dapat merancang solusi yang lebih efektif. Kolaborasi antara individu, perusahaan, pemerintah, dan lembaga pendidikan sangat krusial dalam mengatasi masalah-masalah ini. Dukungan dari mentor, kolega, dan profesional sumber daya manusia juga berperan penting dalam memberikan bimbingan, motivasi, dan jaringan yang luas. Dengan demikian, setiap individu dapat merasa diberdayakan untuk mencapai potensi penuhnya dan berkontribusi secara signifikan bagi masyarakat.

Beberapa langkah konkret yang dapat dilakukan untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia adalah:

1. Meningkatkan akses ke pendidikan: Melalui program beasiswa, pelatihan vokasi, dan pembelajaran jarak jauh.
2. Membangun budaya belajar yang kondusif: Menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pengembangan diri dan inovasi.
3. Memberikan kesempatan pengembangan karier yang adil: Menghilangkan diskriminasi dan memberikan peluang yang sama bagi semua orang.
4. Memperkuat jaringan mentor: Memfasilitasi hubungan antara mentor dan mentee untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan.

Dengan upaya bersama, maka dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan setiap individu, sehingga Indonesia dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan masa depan.

4 KESIMPULAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah upaya berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kualitas, keterampilan, dan kinerja pegawainya. Tujuan utama dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai sehingga mereka dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah kunci untuk mendorong inovasi, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lapangan kerja baru. Oleh karena itu, investasi dalam pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan menjadi sangat penting.

Namun, tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia tidaklah mudah. Persaingan global yang semakin ketat, perubahan teknologi yang cepat, serta ketidakpastian ekonomi merupakan beberapa faktor yang dapat menghambat upaya pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, keterbatasan sumber daya, seperti anggaran dan waktu, juga menjadi kendala yang sering dihadapi oleh organisasi. Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan upaya kolaboratif dari berbagai pihak. Pemerintah, sektor swasta, dan lembaga pendidikan perlu bekerja sama untuk menciptakan ekosistem yang kondusif bagi pengembangan sumber daya manusia. Beberapa langkah yang dapat diambil antara lain, meningkatkan akses ke pendidikan berkualitas, membudayakan pembelajaran yang kondusif, memberikan kesempatan pengembangan karier yang adil, Memperkuat jaringan mentoring dan coaching, mengadopsi teknologi pembelajaran. Dengan melakukan upaya-upaya tersebut, kita dapat menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, inovatif, dan adaptif terhadap perubahan teknologi. Dengan fokus pada pengembangan kompetensi, motivasi, dan kesejahteraan pegawai, kita dapat membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan masa depan.

REFERENCES

- Adamy, Marbawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, Dan Penelitian*, 2019.
- Aidhi, Akhmad Al, M. Ade Kurnia Harahap, Arief Yanto Rukmana, Septianti Permatasari Palembang, And Asri Ady Bakri. “Peningkatan Daya Saing Ekonomi Melalui Peranan Inovasi.” *Jurnal Multidisiplin West Science* 2, No. 02 (2023): 118–34. <https://doi.org/10.58812/Jmws.V2i02.229>.
- Almasri, M Nazar. “Manajemen Sumber Daya Manusia: Imlementasi Dalam Pendidikan Islam.” *European Journal Of Immunology* 43, No. 10 (2013): 2783–2783. <https://doi.org/10.1002/Eji.201370106>.
- Basuki, Nanang. “Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Organisasi Yang Berkelanjutan,” 2023.
- Cahaya, Agus Dwi, Daru Amanta Rahmadani, Ary Wijiningrum, And Fierna Fajar Swasti. “Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.” *Yume : Journal Of Management* 4, No. 2 (2021): 230–42. <https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.861>.
- Citrarningsih, Diningrum, And Nuha Adzkiyya Dzikrina. “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bina Anak Sholeh (Bias) Boarding School Yogyakarta.” *An-Nadzir : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, No. 01 (2023): 38–50. <https://doi.org/10.55799/Annadzir.V1i01.242>.
- Daniel Adi Setya Rahardjo. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Semarang:Yayasan Prima Agus Teknik*, 2022, 296.
- Fadjar Ansory, Meithiana Indrasari Al. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Indomedia Pustaka*, 2018.
- Hadinata, Rizal. “Analisis Metode Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di CV X” 3, No. 2 (2015): 475–78.
- Hendrarso, Panji. “Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi Menuju Era Vuca : Studi Fenomenologi Pada Perguruan Tinggi Swasta.” *Prosiding Seminar Stiami Volume 7*, (2020): 1–11.
- Huzain, Hasriany. “Pengelolaan Sumber Daya Manusia,” 2021.
- Kurniawan, Benny. “Pengembangan Sdm Dalam Pendidikan Islam.” *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Dan Studi Sosial* 4, No. 2 (2020): 105–25. <https://doi.org/10.33507/Cakrawala.V4i2.323>.
- Leuwol, N. V., Wula, P., Purba, B., Marzuki, I., Brata, D. P. N., Efendi, M., ... & Anwar, A. F. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep, Fakta Dan Gagasan*, 2020.
- Marayasa, I Nyoman, Endang Sugiarti, And Rini Septiowati. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Tantangan Perubahan Dan Meraih Kesuksesan. Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*. Vol. 6, 2022.
- Mukhlison Effendi. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Citra Lembaga Di Lembaga Pendidikan Islam.” *Southeast Asian Journal Of Islamic Education Management* 2, No. 1 (2021): 39–51. <https://doi.org/10.21154/Sajiem.V2i1.40>.
- Murtafiah, Nurul Hidayati. “Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus : Iai An-Nur Lampung).” *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 10, No. 2 (2021): Hlm. 789-812. <https://doi.org/10.30868/Ei.V10i02.2358>.
- Noorma Dewi Firnanda, Ade Nur Isnaini, And Mardiyah Mardiyah. “Kajian Tentang Konsep Dasar Dan Ruang Lingkup Manajemen Madrasah.” *Enggang: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, Dan Budaya* 4, No. 1 (2023): 498–521.

- <https://doi.org/10.37304/Enggang.V4i1.12100>.
- Priatna, Tedi. *Disrupsi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dunia Pendidikan Di Era Revolusi Industri 4.0*. Uin Sunan Gunung Djati, 2019. [http://digilib.uinsgd.ac.id/29541/1/buku Disrupsi Pendidikan 2019.Pdf](http://digilib.uinsgd.ac.id/29541/1/buku%20Disrupsi%20Pendidikan%202019.pdf).
- Resya Dwi Marselina, Adjie Saepul Adha, Azfi Shafia Marwah Anandhita, Depi Febriyan, Siti Maesaroh, And Tiara Mustika Saldan. “Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Dan Manajemen Hubungan Industrial Pada Karyawan Administrasi Di Rsud Bandung Kiwari.” *Manajemen Kreatif Jurnal* 2, No. 1 (2024): 137–50. <https://doi.org/10.55606/Makreju.V2i1.2641>.
- Safri, Hayanuddin. “Manajemen Sumber Daya Manusia Global Terhadap Tinjauan Uu Nomor 13 Tahun 2003.” *Jurnal Informatika* 7, No. 1 (2019): 1–16. <https://doi.org/10.36987/Informatika.V7i1.748>.
- Tahar, Achmad, Pompong B Setiadi, Sri Rahayu, Magister Manajemen Stie, And Mahardhika Surabaya. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0.” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6, No. 2 (2022): 12380–81.
- Usvita, M., Desda, M. M., Saununu, S. J., Indrawan, M. G., Herlina, H., Raymond, R. *Manajemen Sumber Daya Manusia.Pdf*. Manajemen Pemasaran E-Commerce. Cv. Gita Lentera., 2023.
- Utami, Tini, And M.Aji Luhur Pambudi. “Perencanaan Serta Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Inovasi Pendidikan Kemaritiman.” *Majalah Ilmiah Bahari Jogja* 22, No. 1 (2024): 34–45. <https://doi.org/10.33489/Mibj.V22i1.347>.
- Variani, Herlin, Hanif Al Qadri, And Nellitawati Nellitawati. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sebuah Satuan Pendidikan.” *Academy Of Education Journal* 15, No. 1 (2024): 991–1000. <https://doi.org/10.47200/Aoej.V15i1.2356>.
- Yuliani, Irma. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited By Ph. D Prof. Alfitri, M. Ag., Ll. M. Rajawali Press, 2023.