

STRATEGI PENGEMBANGAN ORGANISASI SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI

Oleh:

Putri Sri Rahayu¹

Silvetrelli Ririn Sitohang²

Ermita³

Fifin Wildanah⁴

Universitas Negeri Padang

Alamat: JL. Prof. Dr. Hamka, Air Tawar Bar., Kec. Padang Utara, Kota Padang,
Sumatera Barat (25171).

Korespondensi Penulis: psrirahayu536@gmail.com, ririnsitohang09@gmail.com

Abstract. *Organizational development plays a vital role not only in achieving institutional goals but also in establishing good governance and enhancing employee performance efficiency. This study aims to examine and formulate organizational development strategies that can significantly contribute to improving employee performance effectiveness. The research method used is a literature review, which involves an in-depth analysis of various relevant sources, including scholarly journals, academic books, and policy documents related to organizational development. The findings of this study identify several key strategies, including: aligning organizational policies with existing regulations and the institution's vision and mission; enhancing environmental awareness and workplace management through spatial planning initiatives; providing structured direction supported by motivation and reward systems; responding promptly and effectively to service-related challenges; and implementing targeted learning and competency development programs. Overall, the implementation of these strategies has proven effective in improving employee performance and supporting the achievement of organizational objectives. Therefore, the results of this study are expected to serve as a practical reference for institutions seeking to enhance the performance of their*

STRATEGI PENGEMBANGAN ORGANISASI SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI

workforce, particularly for those employees who have not yet demonstrated optimal productivity.

Keywords: *Strategy, Employees, Effectiveness, Performance, Improving.*

Abstrak. Pengembangan organisasi memegang peranan strategis tidak hanya sebagai sarana untuk mencapai tujuan institusional, tetapi juga dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan meningkatkan efisiensi kinerja aparatur. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan merumuskan strategi pengembangan organisasi yang dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan efektivitas kinerja pegawai. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur, yakni pendekatan analitis yang mengandalkan telaah mendalam terhadap berbagai referensi relevan, termasuk jurnal ilmiah, buku akademik, dan dokumen kebijakan yang berkaitan dengan topik pengembangan organisasi. Hasil dari kajian ini mengidentifikasi sejumlah strategi utama, antara lain: penyelarasan kebijakan organisasi dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta visi dan misi lembaga; peningkatan kesadaran dan pengelolaan lingkungan kerja melalui program penataan ruang; pemberian arah yang sistematis disertai dengan penerapan sistem motivasi dan penghargaan; penanganan cepat dan responsif terhadap kendala dalam pelayanan; serta pelaksanaan program pengembangan kompetensi dan pembelajaran yang terarah. Secara keseluruhan, implementasi strategi-strategi tersebut terbukti mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai serta mendorong pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi praktis bagi instansi yang ingin meningkatkan performa pegawainya, khususnya dalam menghadapi tantangan efektivitas kerja di lingkungan birokrasi modern.

Kata Kunci: Strategi, Karyawan, Efektivitas, Kinerja, Meningkatkan.

LATAR BELAKANG

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk terus berkembang guna mencapai efektivitas dan efisiensi kerja yang optimal. Salah satu faktor kunci dalam meningkatkan daya saing organisasi adalah pengembangan karyawan. Strategi pengembangan organisasi yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta mendorong inovasi.

Pengembangan organisasi dalam konteks instansi pemerintah merupakan kompetensi esensial untuk menyesuaikan diri dengan dinamika sosial dan teknologi yang terus berkembang. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi mendorong terjadinya perubahan kebutuhan masyarakat secara cepat dan signifikan, sehingga masyarakat kini memiliki akses informasi yang lebih mudah, cepat, dan luas. Kondisi ini mendorong munculnya tuntutan baru, baik dari masyarakat maupun dari internal lembaga, terhadap kualitas pelayanan publik (Omurtag et al., 2009). Oleh karena itu, pengembangan organisasi tidak hanya dipandang sebagai respons terhadap perubahan, tetapi juga sebagai upaya proaktif untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang adaptif dan efisien (Pratami et al., 2023).

Menurut Sondang P. Siagian (1995:21), keberhasilan pengembangan organisasi sangat bergantung pada kesadaran akan pentingnya perubahan. Tanpa kesadaran tersebut, sulit bagi anggota organisasi untuk menerima dan melaksanakan metode kerja baru, menyusun strategi alternatif, atau bahkan merumuskan visi yang relevan dengan tantangan zaman (Umam & Atho'illah, 2021).

Efektivitas dalam konteks organisasi dapat diukur melalui hubungan antara tujuan yang telah ditetapkan dengan hasil yang dicapai. Mahmudi (2005:92) menjelaskan bahwa suatu aktivitas dinilai efektif jika mampu menghasilkan output yang sesuai dengan target atau sasaran. Selanjutnya, Edy Sutrisno (2012:125-126) mengidentifikasi sejumlah indikator yang dapat digunakan untuk mengukur efektivitas tersebut, antara lain: sejauh mana rencana dipahami oleh pelaksana, ketepatan dalam penetapan tujuan, efisiensi waktu pelaksanaan, tingkat pencapaian sasaran, serta perubahan konkret yang terjadi sebagai dampak dari aktivitas tersebut (Prihatmanti, 2017).

Kemajuan teknologi dan perubahan lingkungan hidup secara signifikan memengaruhi berbagai aspek kehidupan manusia. Oleh karena itu, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki ketahanan tinggi terhadap kesalahan untuk dapat memberikan layanan yang berkualitas dan terpercaya. Untuk mencapai tingkat pelayanan tersebut, organisasi memerlukan individu yang mampu memberikan dampak besar terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, kapasitas suatu organisasi sering kali menjadi faktor kunci dalam menciptakan loyalitas pelanggan dan berfokus pada nilai yang dirasakan oleh pelanggan.

STRATEGI PENGEMBANGAN ORGANISASI SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI

Dalam konteks ini, organisasi cenderung lebih menekankan pada peningkatan produktivitas karyawan ketimbang hanya mengejar efisiensi kerja. Salah satu indikator utama produktivitas adalah kebiasaan kerja individu. Kebiasaan tersebut mencerminkan sejauh mana seseorang berkontribusi terhadap pencapaian standar dan target tertentu dalam organisasi. Dengan demikian, kolaborasi antaranggota organisasi menjadi penting untuk mencapai hasil kerja yang memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan. Untuk mendukung hal ini, organisasi memerlukan keahlian khusus, dukungan dari departemen sumber daya manusia (SDM), serta pengalaman yang relevan.

Ada banyak pendekatan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia. Dua faktor utama dalam pengembangan manusia adalah pendidikan dan pelatihan, serta peningkatan produktivitas kerja. Pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan melalui berbagai jalur, baik formal, informal, maupun nonformal. Pendidikan formal biasanya diselenggarakan oleh lembaga pendidikan, sementara di dalam organisasi, pengembangan dilakukan melalui program pelatihan, baik yang bersifat wajib maupun opsional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi literature, yaitu pendekatan yang melibatkan penelaahan terhadap berbagai sumber yang relevan, seperti artikel ilmiah, buku, serta dokumen lainnya yang mendukung topik strategi pengembangan organisasi untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai.. Melalui metode ini, peneliti mengumpulkan, menganalisis, dan mengkritisi berbagai teori dan temuan yang telah ada, guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas dan kesehatan organisasi melalui perubahan yang dirancang, baik dalam aspek budaya, struktur, maupun proses kerja. Secara umum, pengembangan organisasi adalah sebuah upaya yang terencana, terstruktur, dan dijalankan secara terorganisir di tingkat organisasi untuk mencapai tujuan strategis yang telah ditetapkan.

Menurut McGill (1982:3), pengembangan organisasi adalah proses yang dilakukan secara sadar dan terencana guna meningkatkan kapabilitas organisasi agar mampu meraih dan mempertahankan kinerja optimal, yang diukur dari segi efisiensi, efektivitas, dan kesehatan organisasi itu sendiri. Sementara itu, Sondang P. Siagian, sebagaimana dikutip oleh Moekijat (1982:225), mengemukakan bahwa pengembangan organisasi, sebagai bagian dari teori manajemen, mencakup serangkaian konsep, metode, dan teknik yang digunakan untuk perencanaan jangka panjang, dengan fokus pada hubungan antara individu dan kelompok kerja dalam konteks perubahan struktural.

George R. Terry, dalam pendapatnya yang dikutip oleh Moekijat, menyatakan bahwa secara formal, pengembangan organisasi adalah upaya untuk meningkatkan hasil kerja dengan memaksimalkan potensi pegawai, baik secara individu maupun sebagai bagian dari tim. French dan Bell (1995) menambahkan bahwa pengembangan organisasi menitikberatkan pada peningkatan kemampuan organisasi dalam merespons perubahan eksternal serta memperkuat kapabilitas internalnya.

Dengan demikian, pengembangan organisasi dapat dipahami sebagai salah satu cabang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), yang berfokus pada peningkatan kinerja pegawai melalui penguatan kompetensi dan ketangguhan sumber daya manusia.

Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah *kinerja* berasal dari konsep *job performance* atau *actual performance*, yang secara umum menggambarkan tingkat pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang menjadi bagian dari perannya dalam organisasi. Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai, baik dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai selama menjalankan tugasnya. Penilaian terhadap kinerja biasanya didasarkan pada standar kerja dan target yang telah ditentukan sebelumnya oleh organisasi, sebagai tolok ukur efektivitas kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan institusi.

Untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara optimal, individu tidak hanya dituntut memiliki kemauan dan kemampuan, tetapi juga pemahaman yang memadai mengenai tugas yang harus dilakukan serta metode pelaksanaannya. Dengan demikian,

STRATEGI PENGEMBANGAN ORGANISASI SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA PECAWA

kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang mampu memenuhi tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya tercermin melalui output kerja yang dihasilkan.

Menurut Hasibuan (2013:94), prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada tingkat kecakapan, pengalaman, ketekunan, serta pemanfaatan waktu yang tersedia. Selanjutnya, Sedarmayanti (2011:260) menyatakan bahwa kinerja adalah bentuk pencapaian kerja yang dapat diperoleh oleh seorang pekerja, manajemen, atau organisasi secara keseluruhan, dan harus dapat dibuktikan secara konkret serta diukur berdasarkan standar yang telah ditentukan sebelumnya.

Wibowo (2010:7) berpendapat bahwa kinerja berkaitan dengan proses pelaksanaan pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Sementara itu, Manullang (2008:245) menjelaskan bahwa kinerja menggambarkan banyaknya pekerjaan yang diselesaikan oleh individu atau kelompok kerja, sesuai dengan uraian tugas (job description) masing-masing.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan, sesuai dengan ukuran dan standar yang berlaku dalam suatu organisasi.

Secara lebih spesifik, kinerja pegawai merujuk pada pencapaian hasil kerja individu yang sesuai dengan standar organisasi. Tingkat efektivitas kinerja pegawai dapat dievaluasi melalui berbagai indikator seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, kehadiran, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Prof. Dr. Moeheriono, M.Si., dalam karya tulisnya *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, kinerja karyawan diartikan sebagai output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh individu maupun tim dalam suatu organisasi, yang menunjukkan sejauh mana tugas dan tanggung jawab mereka telah dilaksanakan secara efektif. Hasil kerja tersebut meliputi aspek kuantitatif maupun kualitatif, yang harus selaras dengan tugas, kewenangan, serta tanggung jawab masing-masing. Selain itu, kinerja yang dicapai harus bersifat legal, tidak melanggar ketentuan hukum, dan tetap mengedepankan nilai-nilai moral serta etika yang berlaku.

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pencapaian serta kontribusi karyawan dalam organisasi antara lain sebagai berikut:

- 1) Kualitas Kerja

Menilai sejauh mana hasil pekerjaan memenuhi standar yang telah ditetapkan, termasuk aspek keakuratan, ketepatan waktu, dan ketelitian dalam penyelesaian tugas.

2) Produktivitas Kerja

Menggambarkan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas, ditinjau dari volume pekerjaan yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu.

3) Kehadiran dan Ketepatan Waktu

Merujuk pada konsistensi kehadiran karyawan, termasuk tingkat absensi, keterlambatan, serta pemanfaatan hak cuti yang sesuai dengan ketentuan perusahaan.

4) Disiplin Kerja

Menilai kepatuhan karyawan terhadap peraturan, tata tertib, dan prosedur operasional yang berlaku di lingkungan kerja.

5) Kemampuan Bekerja dalam Tim

Mengukur sejauh mana karyawan mampu berkomunikasi secara efektif, berkolaborasi dengan rekan kerja, serta berkontribusi dalam mencapai tujuan tim.

6) Inovasi dan Kreativitas

Menilai kemampuan karyawan dalam mengemukakan ide-ide baru yang bermanfaat bagi pengembangan proses kerja, peningkatan efisiensi, atau pemecahan masalah secara inovatif.

Strategi Pengembangan Organisasi Untuk Meningkatkan Efektivitas Peran Pemimpin Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk mencapai kesuksesan dalam suatu lembaga atau organisasi, peran seorang supervisor atau manajer sangat krusial dalam mewujudkan tujuan bersama. Diperlukan adanya inovasi dan pembaruan yang berkelanjutan dalam proses pertumbuhan organisasi. Selain itu, kepemimpinan juga memegang peranan penting, karena dari kepemimpinanlah muncul ide-ide dan inisiatif yang mampu diterapkan dalam berbagai kondisi, baik dalam situasi yang menantang maupun stabil. Seorang pemimpin yang efektif akan tetap mampu menjalankan tugasnya dengan baik, terlepas dari kondisi kepemimpinan yang dihadapinya.

STRATEGI PENGEMBANGAN ORGANISASI SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA PECAWAJ

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja dan arah jalannya organisasi. Efektivitas organisasi akan bergantung pada bagaimana pemimpin merespons dinamika situasi serta menyesuaikan diri dengan kondisi yang terus berkembang. Ketika keadaan mulai menunjukkan penurunan, penting bagi pemimpin untuk mengenali tingkat kemampuan dan kesediaan anggota tim dalam berpartisipasi, agar strategi manajemen yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan dan situasi yang ada.

Dalam konteks kepemimpinan dan motivasi, terdapat berbagai strategi yang bisa digunakan oleh pemimpin. Salah satunya adalah penerapan empati secara konsisten sebagai sarana untuk membangun hubungan yang kuat dengan tim dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

Pelatihan dan Pengembangan Berpengaruh terhadap Kinerja

Pelatihan karyawan memiliki peran strategis dalam pengembangan sumber daya manusia di suatu organisasi. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan etos kerja pegawai, yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan produktivitas serta menghasilkan output yang lebih berkualitas.

Dalam konteks ini, pelatihan menjadi elemen krusial yang perlu diimplementasikan secara berkelanjutan di setiap perusahaan. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa karyawan merupakan aset penting yang secara langsung memengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi serta daya saing perusahaan di tengah persaingan yang semakin dinamis.

Karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi memungkinkan organisasi untuk berkembang secara lebih cepat, efektif, dan efisien. Oleh karena itu, manajemen perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal, salah satunya melalui pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan organisasi maupun individu.

Pelatihan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas atau peran tertentu di dalam organisasi. Melalui pelatihan, karyawan dibekali dengan pengetahuan, pengalaman, dan arahan yang dapat meningkatkan kepercayaan diri serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Pelatihan juga berfungsi

untuk memberikan keahlian yang lebih spesifik dan relevan dengan kebutuhan operasional perusahaan guna mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Siagian (2001), pengembangan memiliki makna yang berbeda dari pengajaran. Pengembangan merupakan proses yang lebih kompleks, yang melibatkan pelatihan intensif bagi para manajer agar mampu memahami dan menguasai konsep-konsep abstrak serta teori secara sistematis. Dengan kata lain, pengembangan lebih menitikberatkan pada penguasaan keterampilan konseptual, sedangkan pengajaran lebih fokus pada penguasaan keterampilan teknis.

Secara umum, pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan yang dirancang secara sistematis dan strategis untuk membantu karyawan dalam memperoleh kompetensi yang dibutuhkan guna mendukung pekerjaannya. Selain itu, pengembangan personalia juga ditujukan untuk mencapai hasil kerja yang selaras dengan tujuan manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan. Oleh sebab itu, pengelolaan pegawai secara efektif merupakan bagian penting dari strategi pengembangan SDM dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Pengembangan karyawan memiliki tujuan utama untuk menciptakan tenaga kerja dengan kinerja yang sejalan dengan kebutuhan dan tuntutan perusahaan. Dalam jangka panjang, pengembangan sumber daya manusia (SDM) bertujuan untuk membentuk karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi.

Apabila kinerja karyawan sebelumnya telah memenuhi harapan, maka pengembangan difokuskan pada peningkatan kapasitas lebih lanjut guna mencapai level kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, program ini tidak hanya berfungsi sebagai sarana perbaikan, tetapi juga sebagai langkah proaktif dalam menjaga dan meningkatkan mutu tenaga kerja yang sudah berkinerja baik.

Perusahaan dapat memanfaatkan pelatihan dan pengembangan sebagai instrumen strategis dalam mewujudkan tujuan organisasi. Melalui investasi yang tepat dalam pelatihan dan pengembangan, perusahaan berpotensi membentuk tenaga kerja yang lebih produktif, termotivasi, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Pelatihan yang terstruktur membantu pegawai memperoleh keterampilan baru dan meningkatkan kompetensi yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka. Program

STRATEGI PENGEMBANGAN ORGANISASI SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI

pengembangan, seperti workshop, seminar, dan sertifikasi profesional, juga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai dalam organisasi.

Dalam hal ini, penulis menggunakan teori strategi menurut Geoff Mulgan (Fauziah et al., 2022).

1) Tujuan (*Purposes*)

Tujuan utama dari penerapan strategi adalah untuk memastikan kesesuaian dengan ketentuan hukum dan regulasi yang berlaku. Tujuan ini mencerminkan pentingnya keselarasan dengan prinsip-prinsip strategis demi mewujudkan kepentingan publik. Dalam konteks strategi pemerintahan, visi dan misi berfungsi sebagai pedoman utama yang menetapkan arah dan tujuan jangka panjang yang ingin dicapai oleh pemerintah. Oleh karena itu, menjaga konsistensi antara tujuan lembaga dengan visi dan misi menjadi sangat penting agar setiap kebijakan dan langkah strategis yang diambil tetap sejalan dengan arah yang telah ditetapkan.

2) Lingkungan (*Environment*)

Strategi pengembangan organisasi difokuskan pada penciptaan suasana yang mendukung peningkatan kinerja pegawai. Pada aspek lingkungan, lembaga secara rutin mengelola data terkait ruang dan melakukan pengawasan berkala terhadap pembangunan sarana dan prasarana, sebagai bentuk respons terhadap perubahan dan dinamika lingkungan fisik.

3) Pengarahan

Strategi pengembangan organisasi yang dirancang melalui arahan yang sistematis dan transparan berperan penting dalam membantu pegawai memahami arah visi serta sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Kejelasan terhadap tujuan tersebut juga menjadi fondasi utama dalam membangun motivasi kerja, karena pegawai dapat merasakan keterkaitan antara tugas yang dijalankan dengan pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

4) Tindakan

Langkah yang diambil adalah menanggapi masalah pelayanan dengan melakukan evaluasi serta memberikan peringatan kepada pegawai yang menunjukkan keterlambatan dalam melaksanakan tugas pelayanan.

5) Pembelajaran

Upaya lembaga dalam mengidentifikasi aspek-aspek pembelajaran seperti pengelolaan waktu, keterampilan berkomunikasi, serta penguasaan teknologi komputer mencerminkan komitmen untuk membekali pegawai dengan kompetensi yang relevan. Langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga dapat mendukung peningkatan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan institusi secara optimal sesuai dengan kebutuhan. Selain itu, evaluasi yang berkelanjutan diperlukan untuk membantu lembaga mengukur sejauh mana program pembelajaran memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja pegawai.

Menurut Edy Sutrisno (2012:125-126) untuk mengukur upaya peningkatan efektifitas kinerja pegawai dalam strategi pengembangan organisasi, sebagai berikut;

- 1) Pemahaman Program

Pemahaman yang mendalam terhadap program kerja, dukungan pembinaan yang berkelanjutan, serta pelatihan yang terstruktur, ditambah dengan kolaborasi aktif dan kontribusi maksimal dari seluruh anggota tim, merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pendekatan ini tidak hanya mendorong pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga memperkuat sinergi antar individu dalam lingkungan kerja.

Oleh karena itu, investasi yang berkelanjutan dalam mengembangkan keterampilan serta memperdalam pemahaman terhadap program kerja merupakan langkah strategis yang sangat penting bagi organisasi. Inisiatif ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kapabilitas individu, tetapi juga berperan besar dalam memperkuat kinerja kolektif. Dengan begitu, organisasi dapat beroperasi secara lebih efektif, adaptif, dan selaras dengan tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan.

- 2) Waktu yang tepat

Strategi pengembangan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai meliputi tindakan nyata seperti menentukan waktu pelaksanaan yang tepat, mengutamakan program-program utama, serta melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja secara rutin.

- 3) Pencapaian tujuan

STRATEGI PENGEMBANGAN ORGANISASI SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI

Penerapan strategi berupa pemberian pengakuan dan penghargaan kepada karyawan merupakan salah satu pendekatan yang terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi serta keterlibatan pegawai dalam lingkungan kerja. Strategi ini tidak hanya memberikan rasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan, tetapi juga mampu menumbuhkan rasa tanggung jawab dan loyalitas terhadap organisasi. Melalui bentuk apresiasi seperti ucapan terima kasih, penghargaan formal, maupun pemberian insentif finansial dan non-finansial, organisasi dapat membangun suasana kerja yang lebih positif, meningkatkan moral kerja, serta mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Dengan demikian, pemberian penghargaan menjadi salah satu alat strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan berkelanjutan.

4) Perubahan nyata

Evaluasi secara berkelanjutan dan tindakan korektif yang dilakukan oleh organisasi merupakan langkah penting sesuai dengan prinsip efektivitas. Dengan rutin melakukan evaluasi dan mengidentifikasi perubahan yang signifikan, organisasi dapat memastikan bahwa strategi pengembangan yang diterapkan tetap efektif dan mendorong perbaikan secara berkesinambungan.

Tantangan Dalam Pengembangan Organisasi

Beberapa tantangan yang kerap muncul dalam penerapan strategi pengembangan organisasi antara lain:

- 1) Resistensi terhadap perubahan dari pegawai atau manajemen
- 2) Kurangnya dukungan dari pimpinan puncak.
- 3) Sumber daya terbatas untuk pelatihan dan program pengembangan.
- 4) Komunikasi internal yang kurang efektif.

Mengatasi tantangan-tantangan tersebut memerlukan komitmen kuat, perencanaan yang matang, dan evaluasi berkelanjutan terhadap strategi yang diterapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Strategi ini memiliki tujuan utama untuk menyesuaikan diri dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam konteks strategi pemerintahan, visi dan misi

berperan sebagai panduan strategis yang memberikan arah umum sesuai dengan tujuan dan harapan pemerintah.

Untuk mendukung peningkatan efektivitas kinerja pegawai dalam kerangka pengembangan organisasi, diperlukan langkah-langkah konkret seperti peningkatan pemahaman terhadap program kerja, pelaksanaan pembinaan yang berkelanjutan, penyelenggaraan pelatihan yang relevan, serta kolaborasi aktif yang melibatkan kontribusi penuh dari seluruh tim. Strategi-strategi tersebut terbukti efektif dalam mendorong peningkatan kinerja individu maupun kolektif, sehingga mampu menunjang pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Farhati, M. Z., Fauziah, W. R., & Sugiarti, C. (2024). Strategi pengembangan organisasi untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. *Karimah Tauhid*, 3(2), 1391–1403.
- Fauziah, W. R., Sugiarti, C., & Ramdani, R. (2022). Efektivitas program wirausaha pemuda dalam upaya penurunan angka pengangguran terbuka di Kabupaten Tegal pada masa pandemi COVID-19. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 367–375.
- French, W. L., & Bell, C. H. (1995). *Organizational development: Behavioral science interventions for organization improvement*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Geoff, M. (20019). *The art of public strategy: Mobilizing power and knowledge for the common good*. [Perlu koreksi tahun, kemungkinan salah ketik menjadi 2019].
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irwan, R. (2016). Strategi pengembangan organisasi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai BAPPEDA tingkat 1 Jawa Tengah. *Jurnal Administrasi Kantor*, 4(2), 418–446.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen kinerja sektor publik*. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Manullang, M. (2008). *Dasar-dasar manajemen*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Omurtag, K. R., Styer, A. K., Session, D., & Toth, T. L. (2009). Economic implications of insurance coverage for in vitro fertilization in the United States: A review.

STRATEGI PENGEMBANGAN ORGANISASI SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI

Journal of Reproductive Medicine for the Obstetrician and Gynecologist, 54(11–12), 661–668.

- Prihatmanti, M. A. (2017). Efektivitas program kesejahteraan sosial anak balita (PKSAB) dalam pemenuhan hak anak balita dari keluarga miskin di Taman Anak Sejahtera Dr. Soetomo Surabaya. *Universitas Airlangga*, 53(9), 1689–1699.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Boston: Pearson.
- Sahadi, N. S., & Puspitasari, E. (2022). Pengembangan organisasi: Tinjauan umum pada semua organisasi. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 8(2), 399–412.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Cet. ke-5). Bandung: PT Refika Aditama.
- Sunarti, N., & Puspitasari, E. (2022). Pengembangan organisasi: Tinjauan umum pada semua organisasi. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 8(2), 399–412.
- Wibowo. (2010). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-3). Jakarta: Rajawali Pers.