

PERAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING ORGANISASI SEBUAH STUDI LITERATUR

Oleh:

Muhammad Rizki Adilla Fatah¹

Mudji Kuswinaro²

Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: JL. Raya Telang, Kec. Kamal, Kab. Bangkalan, Jawa Timur (69162).

Korespondensi Penulis: adillafatah1@gmail.com

Abstract. *Human Resource (HR) development is a key factor in improving organizational competitiveness in a challenging global era. This article discusses the important role of HR development in improving employee performance, which has a direct impact on the company's productivity and efficiency. Through a qualitative approach and literature review, this research identifies various development methods, including formal and informal training, mentoring, coaching, and job rotation programs that aim to improve employees' knowledge, skills, and attitudes. In addition, this article highlights the objectives of HR development, such as increased productivity, efficiency, employee morale, and reduced accidents and damages. Evaluation of HR development programs is also discussed as an important step to assess goal achievement and program effectiveness. Findings show that creating an enabling environment for employee development is essential to meet job demands and achieve organizational goals effectively. As such, HR development should be viewed as an ongoing process essential to the future success of the organization, which also encourages innovation and adaptability amidst the dynamic changes in the business environment.*

Keywords: *Development, Human Resource, Organization.*

PERAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING ORGANISASI SEBUAH STUDI LITERATUR

Abstrak. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam meningkatkan daya saing organisasi di era global yang penuh tantangan. Artikel ini membahas peran penting pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang berdampak langsung pada produktivitas dan efisiensi perusahaan. Melalui pendekatan kualitatif dan studi literatur, penelitian ini mengidentifikasi berbagai metode pengembangan, termasuk pelatihan formal dan informal, mentoring, *coaching*, serta program rotasi kerja yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan. Selain itu, artikel ini menyoroti tujuan pengembangan SDM, seperti peningkatan produktivitas, efisiensi, moral karyawan, serta pengurangan kecelakaan dan kerusakan. Evaluasi program pengembangan SDM juga dibahas sebagai langkah penting untuk menilai pencapaian tujuan dan efektivitas program. Temuan menunjukkan bahwa menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan karyawan sangat penting untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Dengan demikian, pengembangan SDM harus dipandang sebagai proses berkelanjutan yang esensial bagi keberhasilan organisasi di masa depan, yang juga mendorong inovasi dan adaptabilitas di tengah perubahan lingkungan bisnis yang dinamis.

Kata Kunci: Pengembangan, Sumber Daya Manusia (SDM), Organisasi.

LATAR BELAKANG

Karena dunia saat ini sangat cepat dan berubah, organisasi harus terus berubah agar tetap kompetitif dan memiliki keunggulan kompetitif. Meningkatkan kinerja karyawan dapat meningkatkan produksi dan penjualan organisasi. Kekuatan perubahan termasuk merger, akuisisi, aliansi, restrukturisasi organisasi, persaingan global, dan teknologi yang berkembang pesat. Profesional Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) cenderung menawarkan dukungan dan saran kepada perusahaan yang ingin bergerak secara global (Njoki Muchira 2015).

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk memenuhi tujuan organisasi adalah dengan membentuk struktur formal di dalam organisasi (Jackson, 2002, p. 2). Upaya perusahaan atau organisasi untuk melatih dan mendidik karyawannya dalam jangka waktu tertentu dikenal dengan istilah pengembangan sumber daya manusia (*human resource development/HRD*). Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan tingkat pendidikan, kompetensi, dan kesadaran

di antara semua anggota masyarakat. Secara ekonomi, hal ini dapat didefinisikan sebagai akumulasi sumber daya manusia dan investasi efektifnya dalam pembangunan ekonomi (Ancil Anggita, 2023).

Salah satu tujuan utama departemen SDM adalah menjaga produktivitas dengan menyediakan sejumlah besar tenaga profesional dan karyawan produktif dalam organisasi. Manajer SDM yang baik harus selalu menganalisis beban kerja dan mengetahui di mana karyawan mengalami masalah dan kapan harus mendapatkan bantuan tambahan. Berinvestasi pada manusia secara strategis dikenal sebagai pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia, atau HRD, adalah strategi untuk mempersiapkan karyawan saat ini dan di masa depan dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan organisasi (Price, 2011).

Keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh sumber daya yang dimilikinya, terutama sumber daya manusianya. Sumber daya manusia sangat penting bagi kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Berinvestasi dalam pemeliharaan dan pertumbuhan sumber daya manusia perusahaan sangat penting untuk memastikan kelangsungan hidup mereka. Orang-orang di bagian SDM membutuhkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian mereka jika perusahaan ingin sukses. Pengembangan sumber daya manusia adalah satu-satunya cara untuk memaksimalkan kuantitas dan kualitas potensi manusia (M.M. Papayungan, 1995:110). Pengembangan sumber daya manusia sangat penting karena sumber daya manusia merupakan aspek yang paling penting dalam eksistensi perusahaan.

Pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kualitas kepribadian dapat ditingkatkan dan diperluas melalui pengembangan (Sunyoto & Danang, 2012:145). Pengembangan berpusat pada pemenuhan kebutuhan jangka panjang organisasi. Kegiatan pengembangan, berbeda dengan pelatihan, bertujuan untuk mempersiapkan individu untuk memikul tanggung jawab baru atau tanggung jawab yang lebih tinggi dalam suatu organisasi, seperti yang dinyatakan dalam definisi tersebut.

Sebagai akibatnya, telah terjadi peningkatan yang nyata dalam pemahaman sumber daya manusia sebagai aset organisasi yang paling penting dan metode yang digunakan untuk memikirkan aset ini. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang dapat berpikir secara strategis tentang masa depan organisasi, mereka terus disempurnakan melalui evaluasi beberapa elemen sumber daya manusia (Nugraha, 2016).

PERAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING ORGANISASI SEBUAH STUDI LITERATUR

KAJIAN TEORITIS

Jenis-Jenis Pengembangan

Dua aliran pemikiran utama dalam hal pembangunan adalah aliran formal dan informal (Mangkunegara, 2007: 67)

- a. Jenis pengembangan secara informal melibatkan karyawan yang melakukan latihan dan pengembangan diri sendiri dengan mempelajari literatur yang relevan dengan pekerjaan mereka. Pengembangan formal seperti ini menunjukkan bahwa para pekerja berkomitmen untuk tumbuh secara profesional. Peningkatan efisiensi dan produktivitas, serta kinerja yang lebih baik dari para karyawan, adalah hal yang baik untuk bisnis.
- b. Pengembangan formal terjadi ketika sebuah organisasi mewajibkan pekerjanya untuk berpartisipasi dalam program pendidikan, baik yang diselenggarakan oleh organisasi itu sendiri maupun organisasi lain. Program pengembangan formal perusahaan dirancang untuk memenuhi kebutuhan karyawan, baik yang relevan dengan karier mereka maupun tidak.

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Karyawan, pelanggan, dan siapa pun yang menggunakan barang atau jasa perusahaan, semuanya mendapatkan keuntungan dari investasi dalam pengembangan sumber daya manusia (Mondy, 2008: 213). Hal-hal berikut adalah tujuan pengembangan hakikatnya:

- a. Efisiensi dalam Pekerjaan Produktivitas tenaga kerja, serta kuantitas dan kualitas output, dapat ditingkatkan dengan meningkatkan bakat teknis, manusia, dan manajerial mereka.
- b. Mengurangi keausan mesin adalah salah satu tujuan utama pengembangan efisiensi karyawan, yang berupaya meningkatkan efisiensi tenaga kerja, waktu, sumber daya mentah, dan peralatan. Mengurangi pemborosan dan menjaga biaya produksi tetap rendah akan meningkatkan daya saing perusahaan.

- c. Kerusakan Seiring dengan bertambahnya pengalaman dan keahlian dalam pekerjaan mereka, tujuan pengembangan staf adalah untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kerusakan pada produk, produksi, dan peralatan.
- d. Untuk menekan biaya perawatan kesehatan, Pengembangan Kecelakaan bekerja untuk menurunkan tingkat kecelakaan di antara para pekerja.
- e. Karena pekerja menjadi lebih mahir dalam melakukan pekerjaannya, kerusakan pada produk, produksi, dan peralatan dapat dikurangi melalui program pengembangan staf.
- f. Semangat kerja karyawan didorong oleh pengembangan karena keterampilan dan pengetahuan mereka lebih sesuai dengan posisi mereka, yang meningkatkan semangat mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
- g. Pengembangan Karier meningkatkan kemungkinan kemajuan profesional bagi pekerja dengan membantu mereka memperoleh dan mengasah pengetahuan, kemampuan, dan pencapaian yang lebih khusus. Kemampuan dan keberhasilan seseorang di tempat kerja sering kali menjadi faktor penentu dalam promosi ilmiah.
- h. Kemampuan teknis dan manajemen Manajer Konseptual meningkat seiring dengan pengalaman, sehingga mereka dapat membuat penilaian yang lebih baik dengan lebih cepat.
- i. Kepemimpinan yang lebih baik, hubungan yang lebih mudah beradaptasi, dan dorongan intrinsik yang lebih tinggi adalah hasil dari pengembangan profesional bagi para manajer. Sebagai hasilnya, akan ada lebih sedikit ketidakselarasan antara kerja sama vertikal dan horizontal.
- j. Pengembangan dan Pembayaran Jasa: Ketika karyawan berkinerja lebih baik dalam pekerjaannya, maka gaji mereka-yang meliputi kompensasi, bonus, dan tunjangan-akan meningkat.
- k. Produk dan layanan yang lebih baik akan tersedia bagi konsumen sebagai hasil dari program pengembangan karyawan.

Prinsip pengembangan adalah untuk meningkatkan standar kompetensi dan produktivitas pekerja. Dengan tujuan, aturan, proses, keuangan, dan jadwal pelaksanaan yang jelas, program pengembangan

PERAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING ORGANISASI SEBUAH STUDI LITERATUR

adalah rencana nyata yang pasti akan dilaksanakan. Oleh karena itu, pengembangan harus segera dimulai untuk mencapai hasil yang sangat baik dengan pengeluaran yang sedikit. Tujuan, aturan, metode, peserta, kurikulum, dan jadwal program pengembangan harus dirinci. Tujuan dari program pengembangan haruslah untuk membantu setiap orang menjadi lebih mahir dan efisien dalam pekerjaan mereka. Cara terbaik agar semua orang yang terlibat dalam program ini siap adalah dengan memberitahukannya secara terbuka dan jujur.

Proses Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Alur proses manajemen sumber daya manusia dapat dilihat melalui diagram berikut ini:



Gambar 1. Diagram Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber: (Notoatmodjo, 2009)

Gambar di atas membuktikan pentingnya kemajuan manusia. Pengembangan sumber daya manusia mengikuti keberhasilan penyelesaian proses perekrutan, pelatihan pra-kerja, dan kompensasi. Hasil akhir dari perubahan ini adalah pekerja akan memiliki lebih banyak kesempatan untuk mendapatkan pengetahuan tentang MSDM. Dalam jangka panjang, hal ini akan membantu mereka secara profesional.

Menurut penelitian (Purnama, Rahmawati dan Yulianthini, 2020), sistem HRD secara signifikan dan positif berdampak pada produktivitas pekerja. Oleh karena itu, sistem HRD sangat penting untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan strategi pengembangan SDM yang efektif. Sederhananya, sumber daya manusia perusahaan dapat lebih siap menghadapi tantangan di masa depan jika mereka berpartisipasi dalam sistem pengembangan personalia, yang bertujuan untuk meningkatkan kondisi kerja dengan memberikan kesempatan untuk pelatihan dan pembelajaran seumur hidup.

Implementasi pengembangan Sumber Daya Manusia

Penerapan strategi pembangunan manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam pelaksanaan program pengembangan personel dan pelaksanaan langkah-langkah yang direncanakan. Pelaksanaan strategi pengembangan sumber daya manusia memerlukan langkah-langkah berikut:

1. Komunikasi strategi dan tujuan. Memastikan strategi pengembangan SDM dikomunikasikan dengan jelas kepada seluruh anggota organisasi. Berkomunikasi dengan karyawan mengenai tujuan strategis, manfaatnya, dan bagaimana rencana pengembangan mendukung pencapaian tujuan tersebut.
2. Partisipasi dalam kepemimpinan dan manajemen. Dukungan manajer dan pemimpin organisasi penting dalam penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia. Manajer dan pemimpin harus mampu memahami dan mendukung strategi ini serta terlibat dalam implementasi rencana pengembangan.
3. Membuat rencana dan anggaran. Penetapan jangka waktu pelaksanaan program pembangunan berdasarkan prioritas dan kecepatan kebutuhan pembangunan. Rencanakan anggaran yang memadai untuk menyediakan sumber daya yang diperlukan termasuk biaya pelatihan, fasilitas dan materi.
4. Menyediakan sumber daya dan fasilitas. Memastikan seluruh sumber daya dan fasilitas tersedia untuk melaksanakan rencana pembangunan. Hal ini mencakup fasilitas pelatihan, teknologi pembelajaran, materi pelatihan dan instruktur yang berkualitas.

PERAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING ORGANISASI SEBUAH STUDI LITERATUR

5. Implementasi program pendidikan. Melaksanakan program pelatihan sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Memastikan materi pembelajaran disampaikan dengan tepat dan sesuai dengan metode pembelajaran yang dipilih..
6. Dukungan dan bimbingan. Memberikan dukungan dan bimbingan kepada staf yang terlibat dalam pelatihan seiring dengan berlanjutnya program pengembangan. Pastikan terdapat proses untuk mendukung karyawan dalam mengatasi tantangan dan kesulitan yang mungkin timbul selama pengembangan.
7. Mengevaluasi dan mengukur dampak. Melakukan evaluasi dan pengukuran dampak selama dan setelah program pembangunan untuk memastikan efektivitas program. Gunakan hasil penilaian ini untuk mengidentifikasi keberhasilan dan perbaikan yang diperlukan.
8. Tinjau dan ubah strategi. Review strategi pengembangan SDM berdasarkan hasil penilaian. Jika ada area yang perlu diperbaiki atau diperbaiki, revisi strategi untuk memenuhi perubahan kebutuhan organisasi dan karyawan.
9. Kontinuitas dan Peningkatan. Pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara berkala. Perlu dipastikan bahwa proyek pembangunan tidak berhenti begitu pelaksanaannya selesai, namun dilanjutkan secara sistematis dan teratur. Senantiasa memperbaiki dan menyempurnakan program berdasarkan perkembangan organisasi dan lingkungan kerja.

Dengan mengimplementasikan strategi pengembangan SDM dengan baik, organisasi dapat meningkatkan potensi karyawan, meningkatkan produktivitas dan kinerja, serta mencapai tujuan bisnis secara lebih efektif (Krishnaveni, 2008). Pengembangan karyawan yang berkelanjutan juga membantu organisasi untuk tetap relevan dan kompetitif dalam menghadapi perubahan dan persaingan di pasar kerja.

Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Han dan Boulay (2013), penilaian mengacu pada pengumpulan informasi untuk memastikan apakah, bagaimana, dan sejauh mana tujuan pengembangan SDM (HRD) telah tercapai. Keputusan mengenai input, proses, dan *output* dari suatu proses juga didasarkan pada penilaian. Namun, penilaian mendapat citra buruk di HRD karena tidak banyak membantu dalam pengambilan keputusan organisasi.

Evaluasi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dilakukan sebelum dan setelah program selesai. Manajer dan pelatih melakukan evaluasi ini sebelum pengembangan benar-benar terjadi. Untuk memulai evaluasi pengembangan sumber daya manusia, adalah penting untuk menentukan apa yang diperlukan untuk pengembangan. Untuk menentukan kebutuhan apa pun, evaluasi dapat membantu. Analisis lingkungan kerja juga dapat membantu dalam menentukan pemindahan pembangunan dengan mengungkapkan tujuan penggunaan konten pembangunan di sana.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif terhadap tinjauan literatur sebagai bagian dari metodologi kualitatif. Para ahli dan akademisi di bidang ini telah mengeluarkan sejumlah ide, konsep, dan temuan empiris yang berkaitan dengan masalah ini, dan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengevaluasinya. Peran dan pengaruh manajemen sumber daya manusia dalam berbagai jenis organisasi dapat dipahami dengan lebih baik dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Menemukan dan mengumpulkan materi yang relevan dengan masalah ini adalah langkah pertama dalam melakukan penelitian. Bagian dari proses ini adalah mencari dan mengumpulkan materi yang relevan, seperti buku, makalah, dan laporan penelitian. Langkah selanjutnya adalah peneliti mempelajari dan menganalisis teks-teks tersebut untuk mencari informasi baru tentang fungsi pengembangan sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu hasil dari manajemen sumber daya manusia adalah terciptanya sumber daya manusia yang berpengetahuan, terampil, dan memiliki sikap yang profesional dan kompeten dalam operasi organisasi dan mampu memenuhi tujuan organisasi. Selama pengembangan, sebuah lingkungan yang unik diciptakan agar para pekerja dapat belajar dan menyesuaikan sikap, bakat, keterampilan, pengetahuan, dan perilaku mereka dengan pekerjaan mereka.

Menurut Robert L. Kalts (2007: 165), setiap pekerja harus memiliki tiga keterampilan: keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, dan kemampuan teori dan pemahaman. Oleh karena itu, materi yang diberikan untuk setiap program pengembangan

PERAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING ORGANISASI SEBUAH STUDI LITERATUR

akan mencakup ketiga kemampuan tersebut, masing-masing dengan tingkat intensitas yang berbeda.

Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM sangat penting bagi setiap organisasi yang ingin mencapai kinerja atau transformasi. Pengembangan sumber daya manusia mencakup peningkatan pemahaman, kompetensi, dan sikap individu. Partisipasi dalam program pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. Pengembangan adalah menciptakan lingkungan di mana para pekerja dapat belajar dan mempraktikkan sikap, keterampilan, keahlian, informasi, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Pegawai Aparatur Sipil Negara, yang merupakan bagian dari sumber daya manusia, diharapkan untuk mematuhi standar profesional dalam pekerjaan mereka. Mereka perlu mengasah kemampuannya agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik sebagai Aparatur Negara atau Pemerintah yang bertanggung jawab atas pembangunan, pelayanan publik, dan administrasi.

Pekerja dalam sebuah organisasi melakukan tugas dengan tujuan akhir. Karena sifat visi dan sistem kontrol manajemen yang saling berhubungan dengan komponen lainnya, termasuk perencanaan dan pengawasan, maka sangat penting untuk melakukan pengawasan selama proses implementasi. Sebagai pemimpin, Anda bertanggung jawab untuk memastikan bahwa semuanya berjalan sesuai dengan rencana sehingga organisasi Anda dapat mencapai tujuannya.

Istilah “pengembangan” mengacu pada inisiatif pendidikan dan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan praktis, intelektual, etika, dan teknologi pekerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka. Sedangkan “pendidikan terkait dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman tentang lingkungan kita secara keseluruhan” menggambarkan pengembangan, “pelatihan adalah upaya untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman tentang lingkungan kita secara keseluruhan” menggambarkan pelatihan, dan seterusnya. Para manajer memperoleh pemahaman teoretis, tujuan yang luas, dan keahlian pengembangan yang penting untuk mempersiapkan staf mereka untuk pekerjaan di masa depan melalui pengembangan, sebuah proses metodis dan berjangka panjang. Meningkatkan dan memajukan pengetahuan, bakat, sikap, dan sifat manusia adalah subjek pengembangan yang lebih besar. Sebagai bagian dari upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (HRD),

perusahaan harus memastikan bahwa keahlian karyawan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka. Kami berharap hal ini dapat mengatasi kelemahan-kelemahan yang ada di dalam organisasi.

Pengetahuan menjadi standar yang digunakan untuk mengevaluasi profesionalisme pekerja pada tahap ini. Kompetensi seseorang di bidang tertentu merupakan hasil dari pengetahuan, keterampilan khusus, dan proses mental mereka, yang semuanya berkembang seiring berjalannya waktu dan berkontribusi pada tingkat keahlian mereka di bidang tersebut. Berubah baik dari segi kualitas maupun kuantitas, oleh karena itu, pekerjaan adalah proses dan produk akhir dari kerja. Diperoleh oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang telah ditetapkan. Anggota staf dapat menjadi lebih siap untuk melakukan pekerjaan mereka dengan berpartisipasi dalam program pelatihan dan pendidikan, menghadiri acara-acara yang relevan, mengambil kursus yang relevan, dan mengembangkan keahlian mereka.

Salah satu definisi pengembangan sumber daya manusia adalah melatih pekerja untuk melakukan lebih banyak hal dalam peran mereka saat ini atau untuk naik ke peran lain dalam perusahaan (Priansa, 2014). Para ahli dalam pengembangan sumber daya manusia menyediakan kursus yang membantu pekerja mengasah keterampilan mereka dan memperoleh informasi, kompetensi, dan kepercayaan diri yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Jika organisasi ingin setiap unit regional menjadi lebih efisien dan produktif serta mencapai tujuannya, organisasi harus menyediakan program yang membantu para pekerja untuk berkembang baik secara pribadi maupun profesional.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Organisasi perlu berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia jika mereka ingin meningkatkan kinerja karyawan dan tetap kompetitif dalam iklim bisnis yang serba cepat saat ini. Ide-ide terkait pengembangan sumber daya manusia dan temuan-temuan empiris akan dikaji melalui tinjauan literatur deskriptif yang menggunakan metodologi penelitian kualitatif. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia yang produktif dapat meningkatkan kemampuan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan, yang pada gilirannya dapat

PERAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING ORGANISASI SEBUAH STUDI LITERATUR

mempengaruhi kebahagiaan dan produktivitas kerja. Pentingnya penilaian dalam menentukan keberhasilan program dan perlunya rencana pengembangan yang terdefinisi dengan baik dan terorganisir untuk mencapai hasil yang diinginkan juga disorot dalam perdebatan tersebut. Pengembangan sumber daya manusia, secara umum, adalah sesuatu yang harus dilakukan organisasi secara terus menerus jika mereka ingin siap menghadapi masalah di masa depan dan berkinerja lebih baik secara keseluruhan.

Saran

Menurut penelitian ini, organisasi harus menerapkan pendekatan pengembangan SDM yang terintegrasi yang menggabungkan metode formal dan informal untuk memaksimalkan potensi karyawan mereka. Metode formal, seperti sertifikasi dan pelatihan terstruktur, memungkinkan karyawan memperoleh keterampilan teknis, sementara metode informal, seperti mentoring dan pembelajaran mandiri, memungkinkan karyawan untuk memperoleh keterampilan interpersonal. Hasil yang lebih baik dan tenaga kerja yang lebih siap menghadapi tantangan di pasar akan dihasilkan oleh metode ini. Selain itu, organisasi harus meningkatkan alokasi anggaran mereka untuk program pengembangan SDM. Ini karena pengembangan SDM memiliki efek jangka panjang terhadap produktivitas dan efisiensi. Organisasi harus dapat menyediakan anggaran yang memadai untuk mentor dan fasilitas pelatihan yang baik. Dukungan keuangan yang memadai akan membantu menciptakan lingkungan tempat karyawan dapat berkembang, yang pada akhirnya akan membantu perusahaan mencapai tujuan strategisnya.

DAFTAR REFERENSI

- Amiruddin. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Biak Numfor. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v11i1.9>
- Ancil Anggita, S., & Okto Bernando, F. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Inovasi Global*, 1(2), 148–153. <https://doi.org/10.58344/jig.v1i2.23>
- Ekonomi, J., & Akuntansi, M. (2024). *Neraca Neraca*. 1192, 304–317.

- Herlina, E., Tukiran, M., Yusnita, N., Hermansyah, H., & Andrianto, M. T. (2022). Peran Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Agen Perubahan. *Jurnal Sosial Teknologi*, 2(6), 487–497. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v2i6.346>
- Hidayah, H. S., Yusuf, Y., Fatah, Z., & Wahjono, S. I. (2024). Latihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 3(1), 300–317. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.128>
- Kasmawati. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam. *Jurnal UIN Alaudin*, VIII(2), 392–402.
- Ningsih, N. S. (2012). *Peranan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru*. 29–33. <http://repository.uin-suska.ac.id/1436/>
- Njoki Muchira, Teresia. 2015. “The Role of Human Resource Development as a Change Agent.” *Education Journal* 4(5):214. doi: 10.11648/j.edu.20150405.15.
- Notoatmodjo, S. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. In *Rineka Cipta, Jakarta* (Issue August).
- Nugraha, R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Kantor Inspektorat Kabupate Morowali. *E Jurnal Katalogis*, 4(10), 176–183. <https://media.neliti.com/media/publications/160560-ID-pengaruh-pengembangan-sumberdaya-manusia.pdf>
- Price. (2011). Human Resource Development. Education Ltd. Rao,
- Sukmana, D., Akhmad Nulhaqim, S., & Cipta Apsari, N. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Organisasi Pelayanan Sosial Untuk Penyandang Disabilitas (Studi Kasus Pada Yayasan Biruku Indonesia). *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 14(1), 12–21. <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v14i1.5814>