



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 11008-11015

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Formulasi Strategi Sumber Daya Manusia Mendukung Pengembangan Organisasi

Immanuella Deryl Tyvado^{1✉}, Muhammad Rafif Akbarsyah², Teguh Prasetyo³

Mahasiswa Universitas Pembangunan Jaya

Dosen Manajemen Universitas Pembangunan Jaya

Email : immanuella.deryltyvado@student.upj.ac.id^{1✉}

Abstrak

Jurnal ini membahas tentang pentingnya formulasi strategi sumber daya manusia (SDM) dalam mengembangkan organisasi. Evaluasi yang baik dapat membantu organisasi mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan serta hal-hal yang belum terlaksana atau tersedia. Pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Dalam era globalisasi yang penuh tantangan dan persaingan, pengembangan organisasi menjadi sangat penting. Oleh karena itu, penting untuk memiliki strategi SDM yang kokoh yang mampu menangani perubahan lingkungan bisnis, tantangan global, dan perubahan dalam teknologi dan demografi. Jurnal ini memberikan wawasan dan panduan bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja dan daya saing melalui pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kata Kunci: *Sumber daya manusia, kinerja, organisasi, pengembangan*

Abstract

This journal discusses the importance of formulating human resource (HR) strategies in developing organizations. A good evaluation can help an organization identify areas that need to be improved and improved as well as things that are not yet implemented or available. Development of quality human resources can improve organizational performance and competitiveness. In an era of globalization full of challenges and competition, organizational development becomes very important. Therefore, it is important to have a robust HR strategy that is able to handle the changing business environment, global challenges, and changes in technology and demographics. This journal provides insight and guidance for organizations in improving performance and competitiveness through developing quality human resources.

Keyword: *Human resources, performance, organization, development*

PENDAHULUAN

Pengembangan organisasi dalam buku penelitian yang disusun oleh Setyaji et al (2022) adalah suatu proses yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Era globalisasi menuntut segala kegiatan bisnis dan perekonomian untuk melihat ke masa depan yang penuh tantangan dan persaingan.

Oleh karena itu, pengembangan organisasi harus dilakukan agar organisasi dapat merespon dan beradaptasi dengan lebih baik terhadap perubahan (Tampubolon, 2020). Tujuan dilakukan pengembangan organisasi adalah meningkatkan daya saing dan membuat perusahaan unggul dibanding kompetitor. Alasan mengapa organisasi harus bijak dalam melaksanakan pengembangan organisasi agar dapat terus bersaing dengan organisasi lain (Chaerudin, Inta, 2020) .

Dalam penelitian Hidayati (2020) , menegaskan bahwa organisasi yang progresif dan siap terhadap perubahanlah yang mampu berkembang dan maju di masa yang akan datang. Pengembangan organisasi juga harus memperhatikan sumber daya manusia yang berkualitas, karena kinerja sumber daya manusia yang baik akan sangat berperan dalam pengembangan organisasi di masa yang akan datang. Oleh karena itu, perlu dilakukan formulasi strategi sumber daya manusia yang tepat dalam pengembangan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan strategi sumber daya manusia yang tepat dalam pengembangan organisasi.

Manfaat dari penelitian ini adalah dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja dan daya saingnya melalui pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas (Utama, 2020). Selain itu, Pengembangan organisasi juga dinilai sebagai salah satu aspek penting dalam mencapai kesuksesan jangka panjang suatu perusahaan atau entitas bisnis. Pengembangan organisasi melibatkan berbagai elemen, termasuk sumber daya manusia (SDM), yang merupakan salah satu struktur penting dalam setiap organisasi.

Formulasi strategi sumber daya manusia (HR) menjadi elemen utama dalam upaya pengembangan organisasi yang efektif (Hakim, 2009). Dalam rangka mencapai kesuksesan jangka panjang, organisasi harus memiliki strategi SDM yang kokoh yang mampu menangani perubahan lingkungan bisnis, tantangan global, dan perubahan dalam teknologi dan demografi.

Formulasi strategi SDM menjadi fondasi untuk mencapai tujuan pengembangan organisasi ini dan memastikan keberlanjutan bisnis dalam era yang terus berubah. Maka dari itu, penting dilakukannya pengelolaan strategi manajemen sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi internal Perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam melakukan perumusan rencana strategis

manajemen sumberdaya manusia, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, agar dapat dijalankan dengan efektif, diantaranya ialah: Pengamatan lingkungan Perusahaan, perumusan lingkungan, pengamatan strategi, implementasi strategi, evaluasi dan pengendalian. (Hakim, 2009) Adapun tujuan dan manfaat dari penyusunan artikel ini ialah, untuk merumuskan strategi sumberdaya manusia yang tepat dalam mengembangkan organisasi. Serta, artikel ini dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kinerja dan daya saingnya melalui pengembangan sumberdaya manusia yang berkualitas. Penelitian ini akan difokuskan pada beragam aspek dalam yang meliputi topik sumberdaya manusia yang berhubungan dengan pengembangan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam penyusunan penelitian ini, ialah menggunakan metode studi kepustakaan. Selama melakukan penelitian langkah utama dalam penelitian ini yakni mengumpulkan beberapa kajian berdasarkan data serta pembahasan yang relevan atau memiliki kesamaan dalam penelitian yang sedang dilakukan. Data yang sudah didapatkan kemudian dilakukan suatu analisis menyeluruh terkait isi isi didalam data referensi tersebut. lalu penulis akan melakukan interpretasi data yang akan dimasukkan kedalam artikel penelitian sebagai acuan dalam memulai tulisan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia

Menurut Ningsih (2019), strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan yang dibuat oleh internal Perusahaan, untuk dapat membentuk karyawan yang berkualitas sehingga dapat memenuhi kriteria Perusahaan untuk dapat mencapai goals yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Strategi pengembangan SDM dinilai merupakan hal yang sangat penting dan wajib direalisasikan dalam setiap organisasi Perusahaan, melalui pengembangan SDM, karyawan akan mendapatkan kemampuan, pengetahuan serta keterampilan yang lebih baik serta sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang akan mereka lakukan untuk pekerjaan dalam Perusahaan maupun organisasi Perusahaan mereka sendiri (Tahar et al., 2022). Sedangkan melalui penelitian Ismail & Aminah (2022) Strategi adalah sekumpulan gagasan atau ide-ide yang disusun dan direncanakan oleh pimpinan organisasi perusahaan, untuk merumuskan tujuan jangka Panjang organisasi, yang disertai dengan beragam upaya mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Strategi yang ditetapkan oleh organisasi perusahaan merupakan

rumusan dari perencanaan yang komprehensif tentang bagaimana cara perusahaan mampu untuk mencapai tujuan dan misinya. Berdasarkan definisi di atas, maka strategi pengembangan sumber daya manusia ialah, perencanaan yang dirumuskan oleh perusahaan yang berguna untuk menghadapi dan mengatasi tantangan maupun permasalahan yang berkaitan dengan aspek sumber daya manusia, dengan dilakukannya pengembangan dan perubahan dalam organisasi perusahaan, maka hasil kerja yang diberikan oleh sumber daya manusia akan lebih terampil, kompatibel, dan maksimal, sehingga hal-hal tersebut akan memberikan hal yang memuluskan untuk kemajuan perusahaan dalam jangka yang berkelanjutan (Kuslmawardhani, 2023). Adapun beberapa strategi yang dapat diusulkan, untuk melakukan pengembangan sdm dalam organisasi internal perusahaan yakni:

1. Kinerja Karyawan

Dilihat dari asal katanya, "kinerja" adalah terjemahan dari "*performance*", yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dalam pengertian yang lebih sederhana, kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dilakukan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan instruksi manual, arahan yang diberikan oleh manajer, dan kemampuan dan kompetensi karyawan untuk mengembangkan nalar mereka sendiri (Rachman, 2018).

Menurut Mulyadi (2022), Kinerja biasanya dikaitkan dengan tingkat produktivitas, yang menunjukkan rasio *input* dan *output* dalam organisasi. Kinerja juga dapat dilihat dari sudut pandang prestasi dengan memfokuskan pada nilai efisiensi yang dikaitkan dengan kualitas *output* yang dihasilkan oleh karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi. Beberapa pendapat yang menerangkan tentang kinerja di atas, kinerja dapat didefinisikan sebagai perbandingan hasil pencapaian karyawan dengan standar yang telah ditetapkan. Selain itu, kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas dan kuantitas pengerjaan, dalam suatu organisasi sesuai dengan ukuran tanggung jawabnya.

Selain itu Chaeruldin et al (2020), menyampaikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yakni:

- 1) Efektivitas dan efisiensi, Jika berbagai poin tujuan organisasi dalam perusahaan sudah mampu untuk dicapai, maka aktivitas perusahaan dapat dinyatakan efektif. Namun, jika hasilnya tidak seperti yang diharapkan namun memiliki nilai penting serta menimbulkan kepuasan maka hal tersebut tidak efisien.
- 2) Otoritas (Wewenang), merupakan suatu sifat dari komunikasi maupun perintah yang diinstruksikan kepada anggota lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai berdasarkan prosedur yang telah ditetapkan.

- 3) Disiplin, ialah patuh dan taat kepada aturan dan hukum yang berlaku di dalam perusahaan, maka disiplin yang harus dilakukan karyawan ialah menghargai serta menghormati perjanjian kerja dengan organisasi.
- 4) Inisiatif, memiliki hubungan dengan cara berpikir serta kreativitas yang ada dalam diri karyawan, hal tersebut akan membentuk ide-ide *out of the box* yang berkaitan dengan tujuan dan pengembangan perusahaan.

Adapun indikator dalam Kinerja Karyawan berdasarkan hasil penelitian McKenna dan Belch (1995) dalam buku penelitian Chaerudin et al (2020) yakni,

- 1) Pengetahuan
 - 2) Kemampuan
 - 3) Keterampilan
 - 4) Sikap
 - 5) Motivasi
 - 6) Kualitas pekerjaan
 - 7) Interaksi
2. Teknik Pengembangan dan Pelatihan

Menurut Utama (2020), dalam bukunya menjelaskan bahwa terdapat 2 macam Teknik yang dapat diterapkan dalam melakukan pengembangan dan pelatihan karyawan, diantaranya yaitu:

- 1) On The Job Training: Metode pelatihan ini biasanya dilakukan untuk pekerja yang sedang berada di area/lingkungan perusahaan, dan dapat diklasifikasikan menjadi 4 poin, yakni:
 - a. Job Instruction Training (JIT)
 - b. Job Rotation
 - c. Apprenticeship (Magang)
 - d. Coaching
- 2) Off The Job Training: dalam metode ini, biasa dilakukan dalam lingkup area pekerjaan, namun hal ini dilakukan diluar penugasan pekerjaan, poin-poin nya ialah:
 - a. *Lecture*
 - b. *Vestibule Training*
 - c. *Role Playing*
 - d. *Behaviour Modelling*
 - e. *Case Study*
 - f. *Simulation*

g. Self Study

h. Programmed Learning

i. Laboratory Training

3. Evaluasi Program Pelatihan dan Pengembangan

Program atau aktivitas pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan oleh komite perusahaan, merupakan proses transformasi dari karyawan yang belum terlatih sehingga kemampuan yang dimiliki dinilai masih minim, melalui program ini karyawan akan memiliki kemampuan yang kompatibel untuk perusahaan (Setyaji et al., 2022). Dalam buku yang disusun oleh Utama (2020), menyebutkan bahwa terdapat langkah-langkah dalam melakukan penilaian program pelatihan dan pengembangan, ialah:

- 1) Membuat kriteria untuk mengukur berhasil atau tidaknya pelatihan dan pengembangan yang dilakukan
- 2) Melakukan pre-test
- 3) Melakukan pelatihan atau pengembangan pegawai (*treatment*)
- 4) Melakukan post-test setelah pelatihan dan pengembangan dilaksanakan
- 5) Melakukan transfer pegawai kepada pekerjaan yang sesungguhnya
- 6) Studi lanjut akan diberikan kepada pegawai yang bersangkutan.

Strategi Pengembangan dalam Divisi Perusahaan

- 1) Forum Diskusi,

Setiap anggota staf perusahaan dapat berpartisipasi dalam forum diskusi di mana mereka dapat menyampaikan ide-ide baru yang mungkin bermanfaat bagi pengembangan perusahaan.

- 2) Penghargaan Karyawan

Memberi penghargaan kepada karyawan juga dapat meningkatkan motivasi mereka untuk berprestasi. Karyawan yang belum menerima penghargaan tentu akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras untuk memenuhi standar karyawan lain yang telah menerima penghargaan dari perusahaan mereka.

- 3) Positivity Value

Membangun suasana dan lingkungan internal perusahaan lebih baik dan sehat, serta terhindar dari lingkungan kerja yang negative. Dengan menerapkan nilai positivity karyawan serta staff lainnya akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan, bersosialisasi antar rekan.

- 4) Evaluasi Berkala

Step terakhir dalam hal pengembangan divisi perusahaan yakni, evaluasi berkala. Evaluasi berguna untuk dapat meninjau hal-hal apa saja yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan.

Selain itu, melalui evaluasi dapat memberikan *noticed* terkait hal apa yang diperlukan dengan segera, namun masih belum terlaksana atau tersedia.

SIMPULAN

Formulasi strategi sumber daya manusia (SDM) yang tepat sangat penting dalam mengembangkan organisasi. Evaluasi yang baik dapat membantu organisasi mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan serta hal-hal yang belum terlaksana atau tersedia. Pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Dalam era globalisasi yang penuh tantangan dan persaingan, pengembangan organisasi menjadi sangat penting. Oleh karena itu, penting untuk memiliki strategi SDM yang kokoh yang mampu menangani perubahan lingkungan bisnis, tantangan global, dan perubahan dalam teknologi dan demografi. Penelitian ini memberikan wawasan dan panduan bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja dan daya saing melalui pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Chaeruldin, Inta, V. A. (2020). *SULMBER DAYA MANULSIA: Pilar ULtama Kegiatan Operasional Organisasi*. CvJejak.https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=IH3DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=formullasi+strategi+sulmberdaya+manulsia+dalam+mendukukung+%22pengembangan+organisasi%22&ots=Ci0HNncsF2&sig=ptIY3odVZGIULw5kx8chfljMddE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Hakim, A. (2009). *Dinamika Manajemen Sulmber Daya Manulsia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)* (Issule 9).
- Hidayati, T. (2020). *Pengembangan dan Perulbahan Organisasi*. In Paper Knowledge . Toward a Media History of Doculments (Vol. 7, Issule 2). <https://repository.ulnmull.ac.id/bitstream/handle/123456789/5933/ReportTulrntinBulkul-Copyes.pdf?sequence=1>
- Ismail, I., & Aminah, S. (2022). *Analisis Manajemen Sulmber Daya Manulsia dalam Meningkatkan Multul Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Gilireng Kabupaten Wajo*. *Julrnal Ada Na Gaul: Pulblic Administration*, 3(1). <https://www.ojs.ulnivprima.ac.id/index.php/jangpa/article/view/391%0Ahttps://www.ojs.ulnivprima.ac.id/index.php/jangpa/article/download/391/271>
- Kusumawardhani, D. (2023). *Pengembangan Organisasi: Pengertian, Tuljulan, dan Proses*.

<https://hrpods.co.id/organizationaldevelopment/pengembanganorganisasi-210204>

- Mulyadi, M. (2022). STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI ANALISIS SWOT PADA DEALER MOTOR YAMAHA CV. SINAR ULTIMA GROUP DI TANJUNGPINANG REDEB. Universitas Mulhammadiyah Beraul.
- Ningsih. (2019). STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan) (Vol. 2) [Universitas Islam Negeri Sultra Utara]. [http://download.portalgaruda.org/article.php?article=9604&val=621&title=STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KEULNGGULLAN BERSAING PERUSAHAAN](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=9604&val=621&title=STRATEGI%20MANAJEMEN%20SUMBER%20DAYA%20MANUSIA%20DALAM%20MENINGKATKAN%20KEULNGGULLAN%20BERSAING%20PERUSAHAAN)
- Rachman, T. (2018). Strategi Pengembangan SDM. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Setyaji, A. D., Ihsania, C., Permatasari, D., Sari, E. K., Septiana, H. S., Ibrohim, M., Pratomo, N. A., Hidayanti, N., Paryanto, Anggraeni, S., Torikha, Sopyandana, Y., Pultri, Y. M., & Yulliani, S. (2022). Perubahan dan Pengembangan Organisasi.
- Tahar, A., Setiadi, P. B., & Rahayul, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380–12394. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4428>
- Tampubolon, M. P. (2020). *Change Management Manajemen Perubahan : Individu, Tim Kerja Organisasi*. In Bogor; Mitra Wacana Media.
- Utama, D. Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar dan Teori*. ULNJ PRESS. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=OYgBEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=formulasi+strategi+sumberdaya+manusia+dalam+mendukung+%22pengembangan+organisasi%22&ots=LEfVZRozNI&sig=J4wJCtqqlrdbMKIWKXL0C5ba0aUL&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false