

PENINGKATAN KINERJA MELALUI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Yulita dan Sri Yanthy Yosepha²
Universitas Marsekal Dirgantara Suryadarma
sriy@unsurya.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menelaah keterpautan rasional antara peningkatan kinerja karyawan atau anggota dari suatu perusahaan atau organisasi tertentu. Selain itu, penelaahan juga dilakukan dalam rangka untuk menemukan bentuk-bentuk umum pengembangan sumber daya manusia dalam kerangka peningkatan kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif dengan studi kepustakaan. Adapun hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut. *Pertama*, sumber daya manusia yang berada dalam lingkup perusahaan atau organisasi tertentu merupakan sumber daya manusia dalam pengertian mikro. Karena itu upaya pengembangan terhadapnya dilakukan sepenuhnya oleh pihak perusahaan atau organisasi tersebut. Berbeda halnya dengan sumber daya manusia dalam pengertian makro yang mana negara merupakan penanggung jawab dari program pengembangan sumber daya manusia melalui penyelenggaraan sistem pendidikan nasional. *Kedua*, Pengembangan sumber daya manusia dilajukan dalam kerangka ini dilakukan dalam jenis yang formal. Artinya ialah pelibatan karyawan atau anggota ke dalam proses pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui program tugas belajar dan pelatihan, baik yang diselenggarakan oleh perusahaan maupun lembaga pendidikan atau pelatihan eksternal. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan atau anggota dapat dilakukan melalui pengembangan sumber daya secara formal melalui program tugas belajar dan pelatihan-pelatihan yang relevan dengan kebutuhan.

Kata kunci : Sumber Daya Manusia, Pengembangan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to examine the rational link between improving the performance of employees or members of a particular company or organization. In addition, a review was also carried out in order to find general forms of human resource development within the framework of performance improvement. The method used in this research is descriptive qualitative with literature study. The results of this study are as follows. First, human resources within the scope of a particular company or organization are human resources in the micro sense. Therefore efforts to develop it are carried out entirely by the company or organization. Unlike the case with human resources in a macro sense where the state is responsible for human resource development programs through the implementation of the national education system. Second, human resource development is accelerated within this framework in a formal manner. This means that the involvement of employees or members in the human resource development process is carried out through learning assignments and training programs, both organized by companies and external educational or training institutions. Thus, improving the performance of employees or members can be done through formal resource development through learning assignment programs and training that is relevant to the needs.

Keyword: Human Resource, Performance Development

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam keseluruhan gerak organisasi atau perusahaan. Setiap individu yang tergabung di dalamnya dapat dianggap sebagai aset yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Secara individual, terkandung berbagai keterampilan, kapasitas, dan kemampuan berkreasi yang beragam pada diri tiap-tiap individu. Keseluruhan kualitas diri tersebut memerlukan pengelolaan dan pengembangan untuk tetap terjaga.

Peran penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia terkait pula dalam interaksinya bersama faktor-faktor yang dimiliki perusahaan. Faktor-faktor tersebut misalnya seperti faktor

kapital, bahan-bahan yang bersifat material, aspek teknis, dan sebagainya. Interaksi antar berbagai faktor tersebut yang berlangsung secara kompleks memberi dampak pada akhirnya terhadap kualitas sumber daya manusia.

Manusia dapat dimengerti sebagai sumber daya dengan nilai paling tinggi pada suatu perusahaan. Disiplin ilmu yang berkonsentrasi pada perilaku sebenarnya telah mengarah pada penyediaan berbagai upaya dalam memanfaatkan sumber daya manusia dalam cara yang lebih efektif. Tujuannya tentu saja adalah meningkatkan sumber daya manusia.

Sebagaimana diketahui setiap perusahaan niscaya memiliki tujuan yang secara spesifik sewaktu pendiriannya. Tujuan tersebut misalnya mencakup kepentingan para pendiri atau pemiliknya yang hendak diwujudkan. Sumber daya manusia merupakan elemen paling menentukan dalam setiap upaya perusahaan dalam mewujudkan tujuannya.

Aktivitas dan efektivitas sumber daya manusia dalam upaya mencapai tujuan dari perusahaan dapat ditinjau dari kinerja yang ditunjukkannya. Adapun yang dimaksud dengan kinerja ialah hasil kerja dalam pengetahuan kualitatif atau kuantitatif atau tindakan nyata yang diperoleh atau dikontribusikan oleh seseorang berkenaan dengan tugas dan akuntabilitasnya terhadap perusahaan.

Beragam kualitas diri yang dimiliki oleh tiap-tiap individu memerlukan upaya pengembangan tertentu dalam rang pengingkatan terhadapnya. Aktivitas pengembangan sumber daya manusia dilakukan dalam berbagai format. Adapun format atau bentuk tersebut disesuaikan dengan keadaan dan kebutuhan yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Aktivitas pengembangan sumber daya manusia umumnya dilakukan melalui cara mendorong terjadinya peningkatan keterampilan melalui berbagai program pelatihan, pembinaan hingga peningkatan pengetahuan melalui pendidikan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Miftahuddin[1] dalam rangka mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh *Sinergi Foundation*, dapat diketahui penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa pengembangan pada aspek kuantitatif maupun kualitatif dilakukan melalui berbagai program perusahaan seperti program belajar bagi karyawannya dan berbagai pelatihan yang dilakukannya. Dalam pelaksanaan program tersebut, peran pimpinan sebagai penentu arah dan kebijakan perusahaan secara sentralistis memegang peranan penting.

Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan[2] yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis strategi perusahaan memajemen suatu sumber daya dalam rangka peningkatan kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian tersebut menunjukkan kesimpulan bahwa PT Pelabuhan Indonesia (Persero) Sumatera Utara telah mengupayakan peningkatan kinerja melalui manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya dalam rangka strategi meningkatkan kualitas kinerja dilakukan sejak fase rekrutmen yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, berlanjut pada pengorganisasian kerja melalui penempatan personalia. Sementara itu sistem penilaian dilakukan setiap bulannya dalam rangka meningkatkan kinerja.

Perbedaan penelitian yang hendak dilakukan ini dengan penelitian-penelitian terdahulu sebagaimana dikemukakan yaitu penelitian-penelitian tersebut di atas bertumpu strategi sumber daya manusia untuk meningkatkan pengembangan kinerja. Sementara dalam penelitian ini titik tekan ada pada strategi peningkatan kinerja yang dilakukan melalui manajemen sumber daya manusia.

Sementara itu, permasalahan yang mengemuka dan menjadi landasan dalam langkah-langkah penelitian selanjutnya ialah terkait dengan strategi peningkatan kinerja. Pengembangan sumber daya manusia sebagaimana telah dipaparkan di atas merupakan tumpuan utama dilakukannya peningkatan kinerja. Karena itu, penelitian ini akan berfokus pada penyelidikan lebih jauh terkait bentuk-bentuk pengembangan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kinerja.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Jenis penelitian deskriptif kualitatif merupakan metode penelitian yang memiliki tujuan untuk memberikan gambaran secara utuh dan mendalam tentang realitas sosial dan berbagai fenomena yang berlangsung di tengah-tengah masyarakat sehingga dapat jelas terlihat dengan jelas gambaran ciri, karakter, dan model dari subjek yang diteliti.[3]

Sementara metode yang digunakan dalam menelaah lebih lanjut mengenai usaha penerapan kurikulum merdeka di berbagai lembaga pendidikan adalah studi kepustakaan melalui studi terhadap berbagai sumber berupa jurnal, artikel, dan berbagai hasil penelitian lainnya yang dapat menjadi sumber relevan dalam penelitian ini. Langkah-langkah yang ditempuh dalam proses analisis data dalam penelitian ini ialah [3]: *Pertama*, pengumpulan data yang ditandai dengan pengumpulan berbagai data yang terkait dengan kurikulum merdeka. *Kedua*, reduksi data atau klasifikasi data yang ditandai dengan pemilahan, penyederhanaan, dan pengelompokan data. *Ketiga*, penyajian data dan analisis data

HASIL

Penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan dengan mengandalkan berbagai literatur berupa jurnal ilmiah, buku, maupun sumber-sumber tertulis lainnya yang dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Aspek-aspek pembahasan yang ditelaah adalah sebagai berikut. *Pertama*, aspek yang berkenaan dengan kinerja. *Kedua*, aspek yang berkenaan dengan sumber daya manusia.

Kinerja secara konseptual dapat diartikan sebagai sebuah tingkat tertentu dari tercapainya suatu hasil. Dapat pula diartikan sebagai sebuah hasil dari serangkaian proses aktivitas yang dikerjakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Penilaian terhadap kinerja penting untuk dilakukan sebagai landasan untuk mengukur keberhasilan dari suatu organisasi dalam mewujudkan berbagai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses aktivitas tertentu yang berada dalam kerangka perencanaan tertentu. Menurut Sulistyani[4], kinerja merupakan campuran antara kapasitas, upaya, dan peluang yang dapat dinilai dari hasil kerja yang dilakukan dalam rangka memanfaatkan ketiga aspek tersebut. Sementara itu menurut Mahsun[5], kinerja atau yang disebut juga dengan performance merupakan gambaran mengenai level dari tercapainya implementasi suatu kegiatan atau program dalam usaha merealisasikan berbagai sasaran, tujuan, misi dan visi dari organisasi sebagaimana yang tercantum dalam perencanaan strategis dari suatu organisasi.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja organisasi adalah deksripsi tentang sesuatu yang dicapai oleh individu atau kolektif dalam kerangka organisasional untuk melaksanakan kegiatan, program, dan berbagai kebijaksanaan tertentu sebagai upaya merealisasikan visi, misi dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja secara harfiah merupakan terjemahan Bahasa Indonesia untuk kata performance yang memiliki arti sebagai hasil atau prestasi kerja. Pada dasarnya kinerja memiliki arti dan makna yang luas, dalam pengertian yang luas ini kinerja tidak hanya dapat diartikan sebagai semata-mata hasil kerja, namun termasuk pula cara dari berlangsungnya proses tersebut. Dalam pendapat Wbowo kinerja adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang telah didapat dari pekerjaan tersebut. Dengan demikian kinerja merupakan sesuatu yang terkait dengan sesuatu yang dikerjakan dan cara pengerjaannya [6].

Selain pendapat di atas, kinerja dapat pula diartikan sebagai pelaksanaan berbagai fungsi yang harus dikerjakan oleh seseorang. Karena itu kinerja dalam hal ini terkait dengan suatu tindakan, prestasi atau sesuatu yang ditunjukkan seseorang melalui keterampilan yang bersifat nyata. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh dari berbagai fungsi dan indikator dari suatu pekerjaan atau berkenaan pula dengan suatu profesi dalam kurun waktu yang tertentu [7].

Aspek selanjutnya adalah sumber daya manusia. Sebagaimana telah dikemukakan di atas bahwa manusia merupakan elemen terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berhasil atau tidak suatu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya pada dasarnya ditentukan oleh organisasi standar kualifikasi berbagai individu yang berada di dalamnya. Menurut Hasibuan [8], pengembangan sumber daya manusia (SDM) dengan basis kompetensi akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Lebih lanjut dinyatakan bahwa SDM dapat dimengerti sebagai seluruh individu yang berpartisipasi secara aktif dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam usaha merealisasikan tujuan dari organisasi tersebut.

SDM dapat pula diartikan sebagai individu-individu yang siap, memiliki kehendak, dan memiliki kemampuan dalam memberi kontribusi dalam upaya merealisasikan atau mewujudkan tujuan dari organisasi. Selain itu, sumber daya manusia dapat dimengerti sebagai salah satu unsur masukan sebagaimana halnya berbagai unsur lain seperti kapital, material, alat kerja, teknik kerja, teknologi dan metode kerja. Unsur-unsur tersebut selanjutnya ditransformasi melalui proses

pengelolaan sehingga dapat menjadi keluaran (*output*) melalui suatu proses pengelolaan yang intensif. Keseluruhan hal tersebut dilakukan dalam rangka merealisasikan tujuan dari suatu perusahaan.

Sementara itu Nawawi [9] mengklasifikasikan sumber daya manusia ke dalam dua pengertian yakni SDM dalam pengertian mikro dan SDM dalam pengertian makro. SDM dalam pengertiannya yang makro adalah mencakup seluruh manusia dalam pengertiannya sebagai penduduk atau warga dari suatu negara yang berada dalam batas wilayah negara yang spesifik. Penduduk atau warga negara yang dimaksud dalam hal ini adalah seluruh anggota populasi yang tergolong ke dalam usia produktif atau angkatan kerja. Dalam hal ini meliputi tidak hanya anggota populasi yang telah bekerja saja, namun juga yang belum bekerja.

Lebih lanjut dijelaskan bahwa pengertian sumber daya manusia atau SDM dalam arti mikro adalah individu-individu yang berpartisipasi dalam kerja atau menjadi bagian dari suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki penyebutan beragam seperti karyawan, pegawai, buruh, pekerja, tenaha kerja, dan sebagainya. Sumber daya manusia dalam pengertian ini adalah mengacu pada manusia atau sekumpulan individu yang integral dalam sistem organisasi atau perusahaan tertentu.

Sebagaimana telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, dalam usaha meningkatkan kualitas dan termasuk pula kinerja dari sumber daya manusia diperlukan pengembangan SDM. Adapun yang disebut sebagai pengembangan SDM ialah tindakan konkrit yang dijalankan oleh perusahaan dalam periode waktu spesifik dalam rangka membuat peningkatan pada aspek keterampilan dan kapasitas yang dimiliki oleh karyawan. Pengembangan sendiri dapat diartikan sebagai suatu proses pendidikan dalam jangka waktu yang panjang dengan mendayagunakan format-prosedural dalam sistematika dan keterorganisasian tertentu [10].

Pandangan tersebut ditegaskan kembali oleh Kismiyati[11] yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha yang ditempuh oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam rangka membuat peningkatan dalam hal penguasaan pengetahuan, kapasitas, keorganisasian, dan sarana mobilitas karir yang ditunjang oleh elastisitas keorganisasian dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam tindakan pengembangan sumber daya manusia, ada prinsip yang dapat menjadi acuan guna mencapai maksud dan tujuan dari pengembangan itu sendiri. Prinsip tersebut ialah meningkatkan mutu dan kapasitas dari karyawan atau sumber daya manusia dari suatu organisasi atau perusahaan. Guna memastikan suatu program dapat bekerja dalam cara yang efektif dan efisien, maka diperlukan penetapan program pengembangan.

Program tersebut di atas setidaknya mengandung isian seperti sasaran, bentuk kebijakan yang ditempuh, aspek-aspek prosedural dalam proses implementasi. Hal ini termasuk pula penyusunan kurikulum beserta waktu pelaksanaannya. Program pengembangan diharuskan bertumpu pada prinsip-prinsip yang mengacu pada meningkatnya efektivitas dan efisiensi kerja pada masing-masing karyawan. Program ini dilaksanakan secara terbuka sehingga seluruh unsur sumber daya manusia dapat berpartisipasi secara aktif di dalamnya [8].

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan dalam dua jenis sebagaimana berikut [8]:

1. Pengembangan sumber daya manusia dalam kerangka informal. Pengembangan dalam jenis ini mengacu pada kehendak atau upaya mandiri dalam melatih dan mengembangkan diri dalam menekuni studi atau pembelajaran terhadap berbagai teks atau materi yang terkait langsung dengan profesi atau jabatan yang diemban. Tindakan yang dilakukan dalam kerangka jenis pengembangan SDM ini memberi petunjuk bahwa individu atau karyawan memiliki kehendak yang kuat dalam meningkatkan kualitas dirinya. Perusahaan dapat memetik manfaat dari inisiatif semacam ini. Hal itu dikarenakan kinerja karyawan semakin meningkat, demikian pula halnya dengan efisiensi dan produktivitasnya.
2. Pengembangan sumber daya manusia secara formal. Hal ini dilakukan dalam bentuk penugasan karyawan atau individu anggota oleh perusahaan dan organisasi dalam rangka turutserta dalam edukasi dan pelatihan. Proses pelatihan dan pendidikan ini dapat dilakukan oleh perusahaan secara langsung, dapat juga dilakukan oleh lembaga yang berkonsentrasi pada bidang pelatihan dan pendidikan. Pengembangan SDM dalam pengertian ini dilakukan dalam rangka memenuhi kebutuhan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja terkait erat dengan kualitas atau kapasitas yang dimiliki karyawan dalam melakukan aktivitasnya. Kualitas yang baik dimiliki oleh karyawan akan berdampak pada meningkatnya kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Demikian pula sebaliknya, kualitas sumber daya manusia atau

karyawan yang buruk akan menghasilkan kinerja yang buruk pula. Karena itu diperlukan tindakan konkrit berupa langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia.

Karyawan atau anggota dari suatu perusahaan dapat digolongkan pada sumber daya manusia dalam pengertian mikro. Berbeda dari sumber daya manusia dalam pengertian makro yang pengembangannya dilakukan oleh negara dalam rupa penyelenggaraan sebuah sistem pendidikan nasional beserta seluruh sarana pelatihan yang dikelola oleh badan-badan pemerintahan tertentu. Sementara pada sumber daya manusia dalam pengertian mikro, pengembangannya dilakukan oleh perusahaan atau lembaga yang menjadi tempat bagi individu-individu tersebut bernaung.

Secara prinsipil, tindakan pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui program tertentu dengan tujuan yang spesifik dan capaian yang konkrit. Program tersebut mengacu pada prinsip bahwa setiap upaya pengembangan sumber daya manusia dilakukan dalam tujuan peningkatan mutu dan kapasitas sumber daya manusia atau karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Adapun jenis pengembangan yang dilakukan dalam kasus ini adalah pengembangan sumber daya manusia dalam jenis yang formal. Pengembangan jenis ini dilakukan secara programatis oleh perusahaan atau lembaga. Karena itu tidak bersandar pada inisiatif atau upaya mandiri yang dilakukan oleh karyawan atau individu anggota. Bentuk konkrit dari pengembangan jenis ini ialah berupa program tugas belajar yang ditujukan kepada karyawan atau individu anggota dan pelatihan yang terselenggara secara intensif.

SIMPULAN

Manajemen Sumber Daya Manusia yang inovatif di masa pandemi COVID-19 membutuhkan kolaborasi multidisiplin. Bertingkat dengan kondisi jamak harus menjadi pertimbangan. Pandemi COVID-19 adalah peluang untuk membuat perbedaan dalam kepemimpinan manajerial. Ini adalah tantangan untuk melakukan yang lebih baik dan lebih baik dalam setiap kegiatan. Ketahanan, keterlibatan karyawan maupun pelajar, adaptasi, dan membuat penyesuaian adalah karakteristik penting.

Saat ini organisasi harus tetap waspada dan adaptif terhadap kejadian yang tidak terduga dan perubahan yang muncul, seperti krisis Covid-19, yang menciptakan dan meningkatkan ketidakpastian di kalangan bisnis dan berdampak langsung pada ancaman kinerja organisasi. Dengan adanya pandemi Covid-19 saat ini, organisasi tiba-tiba harus bernavigasi dan mencari solusi mitigasi untuk menghadapi tantangan yang muncul di banyak area dalam operasional internal organisasinya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Miftahuddin, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, vol. 3, no. 2, pp. 1–16, 2018.
- [2] A. Ramadhan, "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Jurnal Pancabudi*, vol. 14, no. 21, pp. 313–328, Dec. 2021.
- [3] V. W. Sujarweni, *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014.
- [4] Sulistyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- [5] M. Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Jakarta: BPF, 2009.
- [6] Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- [7] Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- [8] S. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2000.
- [9] H. Nawawi, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 3A.
- [10] Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta, 16AD.
- [11] Krismiyati., "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak.," *Jurnal Officer*, vol. 3, no. 1, 2017.