

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Irnie Victorynie¹, Ahmad Khumaidi¹, Umat Lili Hamdani¹

¹Universitas Islam 45 Bekasi, Indonesia

Corresponding Author:  ahmadkhumaidi1@gmail.com

ABSTRACT

ARTICLE INFO

Article history:

Received

September 15,
2019

Revised

November 24,
2024

Accepted

December 11, 2024

This study aims to determine what factors influence human resource development. Human resource development is very important for the sustainability of the organization. With human resource development, productivity can be increased, competitiveness and work motivation can be maintained. This study uses a literature review method. The author found that there are several factors that can influence human resource development, including internal and external factors. In addition, there are also individual factors that are also important in HR development. Human resource development (HR) is an effort to improve the quality of employees or education personnel through education and training. There are two types of HR development, namely formal and informal development which actually complement each other in an effort to improve the quality of HR

Keywords: HR Development, Training, Motivation, Competitiveness

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan investasi yang sangat penting bagi keberlangsungan dan keberhasilan sebuah organisasi modern. Di era yang semakin kompetitif serta dinamis, organisasi dituntut untuk terus berinovasi dan adaptif terhadap berbagai perubahan. SDM yang berkualitas dan kompeten menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan tersebut. Adanya pengembangan SDM bisa bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas bagi karyawan atau pegawai pada suatu lembaga. Memberikan pelatihan dan pengembangan yang tepat, dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka secara efektif dan efisien. Tentu akan berdampak positif pada peningkatan produktivitas dan kualitas output kerja.

Berbeda halnya jika karyawan tidak pernah diberikan upgrading seperti pelatihan, maka mereka hanya akan memiliki pengetahuan yang terbatas. Tidak ada tambahan atau suplay pengetahuan berlebih untuk menunjang kegiatannya di lembaga pendidikan atau perusahaan. Apalagi ilmu pengetahuan sifatnya dinamis dan terus berkembang, karenanya sudah menjadi kewajiban bagi lembaga baik pendidikan atau non pendidikan untuk memberikan pengembangan pengetahuan yang tepat.

Karyawan atau sumber daya manusia ketika sudah memiliki pengetahuan yang memadai, tentu akan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Karyawan yang terlatih dengan baik akan lebih mampu berkontribusi pada pencapaian tujuan

organisasi. Mereka akan lebih inovatif, proaktif, dan mampu mengambil keputusan yang tepat. Ini semua adalah keuntungan tersendiri bagi lembaga jika memperhatikan pengembangan SDMnya.

Tidak hanya itu saja, karyawan yang memiliki pengetahuan dan menguasai pekerjaan akan mampu menjaga daya saing dengan kompetitor. Ketika sudah berhadapan dengan produk lain atau pasar, dibutuhkan daya saing yang kuat supaya bisa terus bertahan. Karyawan yang kompeten dan terus mengembangkan diri akan lebih mudah bersaing di pasar yang cukup dinamis. Mereka dapat menawarkan produk atau jasa yang lebih baik dan inovatif kepada calon konsumen. Pengetahuan ini tidak bisa didapatkan dengan sendirinya. Harus ada investasi yang dikeluarkan oleh perusahaan atau lembaga supaya bisa membuat tim worknya bisa lebih maksimal dan terus berkembang. Program pengembangan SDM mesti dilakukan di suatu lembaga guna meningkatkan pengetahuan dan skill serta mental positif karyawan. Sehingga berbagai target yang sudah dicanangkan bisa tercapai dengan mudah.

Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja juga menjadi faktor yang tidak bisa dikesampingkan. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi peduli dengan pengembangan kariernya, mereka akan merasa lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan yang ada. Hal dapat meningkatkan loyalitas karyawan untuk terus berkembang dan bisa mengurangi rasa pesimis dengan lingkungan kerjanya. Langkah terakhir yang membuat mengapa pengembangan SDM itu penting adalah menyiapkan organisasi untuk masa depan. Pengembangan SDM memungkinkan organisasi untuk mengantisipasi perubahan di masa depan dan mempersiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan baru.

Pengembangan sumber daya manusia diharapkan mampu memberikan perubahan dan peningkatan terhadap pengetahuan, keterampilan serta karakter yang dimiliki oleh setiap manusia. Memberikan kontribusi sesuai dengan bidang dan kemampuan berdasarkan pendidikan atau pengalaman yang dimiliki. Kontribusi yang diharapkan bukan hanya ikut serta berpartisipasi dalam dunia kerja, akan tetapi dapat memberikan nilai tambah kearah yang baik. (Rustam. 2016)

Dari uraian di atas, pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting untuk keberlangsungan organisasi atau lembaga. Walaupun keberadaannya sangat penting, namun tidak semuanya berjalan mulus. Ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan SDM di suatu organisasi atau lembaga. Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM. Hal ini penting untuk diketahui supaya bisa menerapkan atau melakukan pengembangan SDM secara efektif dan efisien.

Penelitian ini tentu bermanfaat bagi karyawan ataupun perusahaan atau lembaga. Manfaat bagi lembaga setidaknya bisa memberikan pengetahuan yang lebih untuk karyawannya. Sehingga berdampak pada nilai positif bagi Perusahaan atau lembaga. Peningkatan omset atau tercapainya target yang sudah ditentukan adalah sebuah prestasi yang tidak dapat diraih begitu saja tanpa adanya peningkatan SDM. Sedangkan bagi individu juga sangat bermanfaat, seperti bertambahnya motivasi bagi masing-masing karyawan. Adanya peningkatan motivasi akan berdampak positif baik bagi lingkungan kerja ataupun untuk keberlangsungan pekerjaan itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan metode kajian pustaka. Teknik pengumpulan data dengan melakukan penelaahan terhadap buku, literatur, catatan, jurnal ilmiah, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan topik yang diteliti.

Selain itu juga dengan cara membaca, memahami, dan mengevaluasi sumber-sumber yang relevan. Dalam melakukan kajian pustaka, peneliti memastikan bahwa sumber-sumber yang digunakan relevan dan terpercaya, serta melakukan analisis dan sintesis terhadap data yang diperoleh untuk menghasilkan kesimpulan yang akurat dan obyektif (Saputra dkk., 2023).

Tahap berikutnya, setiap sumber informasi dievaluasi secara menyeluruh dengan mempertimbangkan tahun publikasi dan jenis sumber (buku, konferensi, jurnal ilmiah, dll.). Penulis tidak hanya memeriksa literatur saat ini, akan tetapi juga mempertimbangkan kekurangan yang mungkin ditemukan dalam beberapa sumber informasi. Tahapan dalam metodologi penelitian kepustakaan dapat diuraikan sebagai berikut. Pendahuluan menjadi langkah pertama dalam melakukan penelitian kepustakaan, di mana penulis mengeksplorasi topik yang dibahas. Pada tahap pembatasan masalah, penulis menetapkan batasan materi yang akan dianalisis, berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi pada tahap sebelumnya. Analisis data dilakukan untuk mengolah data yang diperoleh dari penelitian kepustakaan. Terakhir adalah kesimpulan dan saran, penulis merumuskan hasil dan rekomendasi berdasarkan temuan dari penelitian ini untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM), menurut Hasibuan (2007) dan Epon Ningrum (2016), adalah kombinasi kemampuan mental dan fisik seseorang. Kecakapan diperoleh melalui pendidikan, tetapi daya pikir dibawa sejak lahir. Daya fisik seseorang didefinisikan sebagai kekuatan dan ketahanan mereka untuk melakukan pekerjaan atau melaksanakan tugas yang diembannya.

Pengembangan SDM merupakan proses meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas setiap anggota masyarakat. Pengembangan sumber daya manusia secara mikro dan makro berarti peningkatan kualitas atau kemampuan manusia untuk mencapai tujuan pembangunan bangsa, yang mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan. Sementara, pengembangan sumber daya manusia secara makro berarti perencanaan, pengembangan dan pengelolaan pendidikan, pelatihan, serta pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai tujuan. (Safri, 2016).

Menurut Soekidjo Notoatmodjo (2003), pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal. Pelatihan pengembangan juga dapat berarti pengembangan sumber daya manusia. Program pelatihan pengembangan adalah serangkaian tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja seseorang, kelompok, atau seluruh organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Pengembangan sumber daya manusia adalah pendekatan khusus bagi perubahan organisasi di mana pegawai sendiri yang memformulasikan perubahan yang dibutuhkan dan mengimplementasikannya, sering dengan bantuan konsultan profesional (Ismail, 2016).

Pengembangan SDM tidak hanya sebatas pelatihan teknis. Lebih dari itu, pengembangan SDM bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan mendorong inovasi. Dengan menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi, pengembangan SDM dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan. Dalam konteks pembangunan bangsa, pengembangan SDM berperan krusial dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, mampu bersaing di tingkat global dan berkontribusi pada kemajuan negara.

Dalam upaya pengembangan SDM berdasarkan prinsip peningkatan kualitas dan kemampuan kerja, terdapat beberapa tujuan, di antaranya adalah: (1) meningkatkan kompetensi secara konseptual dan tehnikal; (2) meningkatkan produktivitas kerja; (3) meningkatkan efisiensi dan efektivitas; (4) meningkatkan status dan karier kerja; (5) meningkatkan pelayanan terhadap klient; (6) meningkatkan moral-etis; dan (7) meningkatkan kesejahteraan. (Ningrum. E. 2016).

Pengembangan SDM secara teknisnya ada dua jenis, formal dan informal. Pengembangan sumber daya manusia secara formal dengan cara mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan oleh organisasi maupun lembaga diklat. Ini dilakukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini maupun masa depan. Oleh karena itu, jenis pengembangan ini dapat memenuhi kebutuhan kompetensi SDM yang bersifat empirik dan preskriptif yang diperlukan untuk bertahan hidup dan bertahan. Sementara pengembangan SDM secara informal adalah pengembangan kualitas sumber daya manusia berdasarkan kesadaran dan keinginan individu untuk meningkatkan kualitas diri sehubungan dengan tugasnya. Ada banyak cara untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, tetapi jenis pengembangan informal memerlukan motivasi intrinsik yang kuat dan kemampuan untuk menggunakan sumber daya informasi sebagai sumber daya belajar. (Ningrum. E. 2016).

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Kadang tujuan untuk mengembangkannya tidak serta merta bisa dilakukan dengan baik. Karena ada faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan SDM. Berbagai faktor yang ada dapat dilihat dari aspek internal maupun eksternal.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan SDM

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan karyawan. Langkah ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Proses yang ada sangat dipengaruhi berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Pemahaman yang mendalam terhadap faktor yang mempengaruhi dapat membantu organisasi dalam merancang program pengembangan SDM yang efektif.

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri. Beberapa faktor internal yang mempengaruhi pengembangan SDM antara lain;

a. Misi dan Tujuan Organisasi

Setiap organisasi memiliki misi dan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan perencanaan yang baik dan implementasi yang tepat. Kemampuan tenaga sumber daya manusia melalui pengembangan SDM sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi (Notoatmodjo, 1992). Dengan mengetahui misi dan tujuan organisasi, maka bisa dijadikan semacam pegangan untuk mencapai target atau tujuan yang sudah ditentukan Bersama.

b. Strategi Pencapaian Tujuan

Setiap organisasi atau lembaga sudah pasti memiliki strategi yang berbeda-beda untuk mencapai misi dan tujuan. Kepiawaian manajer dalam melihat kemampuan timnya menjadi langkah penting untuk memperhitungkan dampak yang akan terjadi di dalam organisasi. Manajer bisa menerapkan ritme yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki anggotanya. Sehingga pencapaian tujuan bisa dilakukan dengan jalan atau cara yang tepat.

c. Kesempatan pengembangan karir

Setiap karyawan tentu menginginkan perkembangan karir yang bagus dan jelas. Untuk mendapatkan itu semua dibutuhkan dedikasi dan loyalitas untuk Perusahaan. Namun, tidak semua perusahaan menerapkan pengembangan karir yang baik. Pengembangan karir bukan hanya sekedar upaya untuk mencapai posisi yang lebih tinggi dalam organisasi, tetapi juga merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan. Dengan memberikan kesempatan pengembangan yang memadai, perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja individu, juga mendorong pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Dengan memberikan kesempatan pengembangan yang memadai, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan bisnis jangka panjang. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun program pengembangan karir yang komprehensif dan berkelanjutan.

d. Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas SDM merupakan tingkat kemampuan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Individu yang berkualitas memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Di era globalisasi yang semakin kompetitif, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi. SDM yang berkualitas tidak hanya sekedar memiliki keahlian teknis, tetapi juga memiliki kompetensi yang luas, sikap yang positif, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan.

Untuk mendapatkan kualitas SDM yang memadai ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, di antaranya adalah pendidikan dan pelatihan. Pendidikan formal maupun pelatihan yang menunjang kegiatan organisasi sangat penting untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan itu sendiri. Setidaknya karyawan bisa memiliki kualitas yang lebih dibandingkan yang lainnya. Organisasi sudah semestinya memberikan porsi untuk mengupgrade pendidikan atau memberikan pelatihan-pelatihan yang berkelanjutan kepada karyawannya.

Faktor yang lainnya adalah pengalaman kerja yang dimiliki karyawan. Pengalaman kerja yang relevan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pekerjaan mereka dan memungkinkan untuk mengembangkan keterampilan yang lebih spesifik. Hal ini tidak bisa dipungkiri, karena ketika seseorang sudah berpengalaman di bidang sebelumnya maka ia akan lebih mudah mengerjakan pekerjaannya. Pengalaman merupakan pengetahuan yang cukup mahal, karenanya mencari karyawan yang sudah berpengalaman akan lebih susah dibandingkan yang belum berpengalaman. Namun, ada sisi kekurangan dan kelebihan tersendiri. Kadang karyawan yang sudah berpengalaman akan lebih susah diarahkan untuk mengikuti gaya baru dibandingkan dengan karyawan yang belum berpengalaman. Di sini perlu adanya penyatuan atau penyamaan persepsi di dalam organisasi supaya bisa terjalin hubungan yang harmonis dan bisa sama-sama mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

Motivasi dan komitmen bersama baik karyawan ataupun lembaga juga menjadi faktor yang turut mempengaruhi kualitas sumber daya manusia. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi serta didukung oleh lembaga atau organisasi yang menghargai karyawannya akan semakin meningkatkan semangat kerja. Karyawan yang termotivasi dan berkomitmen akan lebih produktif dan loyal terhadap organisasi. Dan ujung dari itu semua adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif dapat menginspirasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

2. Faktor Eksternal

Selain ada faktor internal, juga ada faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia. Yang dimaksud faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari luar organisasi. Beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi pengembangan SDM antara lain;

a. Perkembangan Teknologi

Pesatnya perkembangan teknologi menuntut karyawan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru untuk mengimbangi tuntutan yang ada. Organisasi atau lembaga yang ada harus menyesuaikan program pengembangan SDM dengan perkembangan teknologi terkini. Mengikuti perkembangan teknologi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan SDM. Jangan sampai teknologi sudah maju pesat atau canggih, namun SDM tidak bisa mengikutinya. Faktor teknologi perlu mendapatkan perhatian yang cukup supaya keberadaan karyawan atau pegawai bisa terus berkembang seiring dengan perkembangan zaman yang ada.

Menurut Kurniawan (2019) dalam Abdi Akbar dkk (2023) menjelaskan, banyak peluang dan tantangan yang dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, termasuk perubahan teknologi, persaingan global, dan tuntutan konsumen yang semakin cepat. Dalam situasi seperti itu, suatu organisasi harus memiliki karyawan yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang sementara dan akan datang.

Saat ini, teknologi tidak dapat dipisahkan dari kehidupan sehari-hari karena telah menjadi bagian penting dari kehidupan modern. Perusahaan berlomba-lomba untuk menggunakan teknologi terkini untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Pengembangan SDM adalah salah satu bidang yang mengalami transformasi besar. Teknologi telah membuka peluang baru untuk mengembangkan potensi karyawan secara lebih efisien dan efektif.

b. Persaingan Bisnis

Persaingan merupakan sunatullah yang tidak dapat dihindari. Apalagi kalau sudah masuk dalam ranah profesional. Baik lembaga pendidikan atau jenis usaha sudah dipastikan akan menghadapi tantangan atau kompetisi dengan lembaga atau organisasi yang bergerak di bidang yang sama. Karena persaingan ini, maka pengembangan sumber daya manusia tidak dapat dihindari lagi. Bagi lembaga atau perusahaan atau individu yang tidak siap bersaing, maka akan tersisih dan lambat laun akan ditinggalkan pelanggannya. Dengan persaingan maka akan semakin kreatif dalam mengembangkan produk yang ada. Untuk terus bisa kreatif dibutuhkan upgrade pengetahuan atau yang disebut dengan istilah pengembangan SDM.

c. Peraturan Pemerintah

Peraturan pemerintah menjadi faktor eksternal yang dapat mendorong dilakukannya pengembangan sumber daya manusia. Regulasi yang diterapkan kadang memang harus dipatuhi. Seperti keharusan tenaga kerja atau karyawan memiliki keahlian tertentu di bidangnya. Regulasi atau aturan seperti ini mau tidak mau harus diikuti. Yang paling berkaitan langsung biasanya di bidang tenaga kerja,

pendidikan. Khusus di bidang Pendidikan untuk merespon peraturan pemerintah tersebut lembaga atau organisasi akan memberikan pelatihan untuk menjalankan program pengembangan SDM supaya dilaksanakan dengan baik.

d. Kondisi Ekonomi

Kondisi ekonomi yang stabil dapat memberikan peluang bagi lembaga atau organisasi untuk mengalokasikan anggaran yang lebih besar di bidang pengembangan SDM. Namun sebaliknya, kondisi ekonomi yang tidak stabil dapat menghambat program pengembangan SDM. Karenanya kondisi ekonomi sangat mempengaruhi perkembangan suatu lembaga. Lembaga tidak akan bisa mengadakan program penguatan SDM jika kondisi keuangannya tidak stabil.

3. Faktor Individu

Faktor individu berkaitan erat dengan pengembangan SDM itu sendiri. Sebab selain faktor internal dan eksternal, faktor individu juga sangat mempengaruhi keberhasilan pengembangan SDM. Sebigua apapun atau sebesar apapun anggaran yang dikeluarkan oleh suatu lembaga jika individu SDM yang ada tidak mendukung, program tersebut akan gagal. Adapun yang faktor individu tersebut meliputi;

a. Motivasi

Motivasi setiap individu untuk melakukan suatu pekerjaan menjadi salah satu faktor yang mesti diperhatikan. Lembaga atau organisasi melakukan program pengembangan atau update skill tetapi kalau motivasi karyawannya yang ada rendah, maka akan sia-sia saja. Motivasi memiliki akar kata *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Karena itu dibutuhkan motivasi yang kuat di dalam individu karyawan dan perhatian dari lembaga untuk sama-sama mencapai tujuan yang sudah ditentukan.

Motivasi bagi setiap individu sangatlah penting. Karena motivasi adalah hal yang bisa menyalurkan dan mendukung perilaku supaya mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Karena manajer memberikan tanggung jawab kepada karyawan mereka untuk bekerja dengan baik dan memenuhi tujuan yang diinginkan, motivasi semakin penting. Meskipun setiap pekerja memiliki kebutuhan yang berbeda, ada satu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan jika mereka bekerja di sana. (Yahya, dkk, 2023).

b. Kemampuan Belajar

Kemampuan belajar yang baik akan memudahkan karyawan untuk menyerap materi pelatihan. Untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pekerja, perlu dilakukan pelatihan. Kegiatan yang akan dilakukan juga mesti dirancang dengan kebutuhan karyawan supaya apa yang dilakukan memberikan manfaat dan sesuai dengan yang diharapkan. Jangan sampai untuk meningkatkan kinerja dan skill karyawan tetapi pelatihan yang dilaksanakan tidak ada hubungannya dengan apa yang dibutuhkan. Salah satu faktor yang menyebabkan apakah pelatihan yang dilakukan efektif atau tidak, tergantung dari kemampuan belajar masing-masing anggota. Ketika anggota memiliki tingkat kecerdasan yang tinggi, maka materi pelatihan akan mudah diserapnya.

c. Kesiapan

Kesiapan karyawan untuk berubah dan mengembangkan diri akan mempengaruhi keberhasilan program pengembangan. Tingkat kesiapan ini biasanya berhubungan dengan tanggung jawab dan pola pikir untuk terus maju atau berkembang. Jika karyawan memiliki *mindsate* cepat puas diri, maka dia tidak akan terlalu siap untuk melakukan pengembangan. Atau bisa dikatakan tidak sanggup untuk terus bersaing

dengan competitor yang ada. Berbeda halnya jika karyawan terus membuka diri dan mau bersaing, maka dia bisa berkembang mengikuti perkembangan yang ada.

KESIMPULAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah upaya untuk meningkatkan kualitas karyawan atau tenaga kependidikan melalui pendidikan dan pelatihan. Ada dua jenis pengembangan SDM, yaitu pengembangan secara formal dan informal yang sebenarnya saling melengkapi dalam upaya meningkatkan kualitas SDM. Namun dalam pengembangan SDM ada juga faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik faktor internal ataupun eksternal. Sehingga sebagai pimpinan lembaga harus memperhatikan faktor-faktor yang ada. Tidak kalah penting dari faktor internal dan eksternal adalah faktor individu. Faktor yang terakhir ini memiliki peran penting dalam pengembangan SDM. Sebaik apapun program yang dirancang untuk meningkatkan kualitas SDM kalau individunya tidak mau diajak berkembang, maka akan sia-sia semata.

REFERENSI

- A.Laboba, Y. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan Dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, vol. 7, 28–35.
- Abkar. Abdi dkk. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sdm dalam Perspektif Ilmu Manajemen: Sebuah Studi Literatur. *Southeast Asia Journal of Business, Accounting, and Entrepreneurship*. Volume 1.
- Amelia, F. dkk. (2023). Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital. *Journal of Management Science and Business Review*. Vol. 1(4), 72–80. <https://jurnal.ypsms.or.id/index.php/JMSBRApriliana>.
- Anggreani. T.F. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Swot: Strategi Pengembangan Sdm, Strategi Bisnis, Dan Strategi Msdm (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. Volume 2. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5>
- Bariqi. M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*. Vol. 5 (2).
- Dwi. Ryan. Purnama, S. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Dan Bakat Dalam Organisasi. *Ekobis Dewantara*. Vol. 5.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irdianto, W. (2014). Hasil Belajar Melalui Motivasi Peserta Diklat Ditinjau dari Latar Belakang Ekonomi dan Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Sains* 2(1)
- Ismail. I. (2016) Faktor-Faktor Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Berkala Ilmu Ekonomi*. Volume 10, No. 2
- Mayesti. I. (2016). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Bungo. *Jurnal Development*.
- Ningrum. E. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. *Jurnal Geografi Gea*. Vol 9. No. 1.
- Notoatmodjo. S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Renika Cipta.
- Pusparani. M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Volume 2. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4>

- Rustam. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah Pada Perguruan Tinggi Islam Di Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi Islam Al-Amwal*. Vol 5. No. 1.
- S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804-812. <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>
- Safri. H. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Alam Pembangunan. *Journal of Islamic Education Management*. Vo.1, No.1, Hal 102 - 112.
- Shalahuddin, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan PT. Sumber Djantin Di Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*. Vol 6. No 2. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v6i2.2665>
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*. Vol 17. No 2. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.145-154>
- Syarifah. E. F. (2024). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*. Volume. 2. Nomor. 10. <https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i10.969>
- Yahya dkk. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja erhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blmbangan Umpu Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*.

Copyright Holder :

© Irnie Victorynie, et al., (2020).

First Publication Right :

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:

