

## **PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN ISLAM**

**Kasmawati**

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar

Email: Kasmawati6131@gmail.com

**Abstract:** *Human Resources Development is very necessary because it has important aspects for increasing the productivity of Human Resources and also has certain goals which must be achieved for the progress of a company or national service organization and educational institution. Development of Human Resources can be done with training. Training conducted by social service organizations is aimed at improving the performance of Human Resources. This training is usually done according to the needs of the employees, this training is related to the management of Human Resources. According to Kett Ner there are four management functions, namely planning, organizing, actuating, and controlling. Human Resource Development is carried out through education and training, both formally and informally, which is carried out on an ongoing basis. There are five Human Resources domains that are considered important to be developed in the field of education. The five domains are: professionalism, competitive power, functional competence, participatory excellence, and cooperation. However, the development of the five HR domains requires Total Quality Control (TQC) and integrated training programs to achieve effectiveness.*

**Keywords:** *Human Resource Management, Islamic Education Organization*

### **I. PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

**S**ebelum terjadinya pengembangan pada SDM, ada beberapa tahap yang dari fungsi Manajemen yaitu, pertama fungsi perencanaan manajemen sumber daya manusia adalah upaya sadar dalam pengambilan keputusan yang sudah diperhitungkan dengan matang mengenai hal apa saja yang akan dilakukan dimasa yang akan datang oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Kedua, Schermerhorn menyatakan bahwa rekrutmen adalah sebuah proses penarikan kandidat untuk mengisi posisi yang kosong dalam organisasi. Perekrutan yang efektif akan memberikan peluang kerja kepada orang-orang yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memenuhi kualifikasi dan spesifikasi dari pekerjaan. Ketiga, seleksi tenaga kerja merupakan proses untuk menemukan tenaga kerja yang sesuai dan tepat dari sekian kandidat yang tersedia. Tahap pertama yang diperlukan setelah menerima surat lamaran adalah mempelajari riwayat hidup (*curriculum vitae*) para pelamar kerja. Kemudian dari riwayat hidup dilakukan penyaringan antara pelamar kerja yang nantinya akan dipanggil dengan pelamar yang gagal dalam memenuhi standar kualifikasi. Kemudian kandidat yang telah terpilih dipanggil untuk diuji baik tertulis, wawancara atau proses uji seleksi yang lain. Keempat, pelatihan dan pengembangan. Dimana

pelatihan atau *training* adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan suatu keahlian, peraturan, konsep maupun sikap supaya kinerja pegawai meningkat. Bahkan pelatihan ini telah diatur dalam undang-undang pada tahun 2003 yang menyatakan pelatihan kerja merupakan semua aktivitas untuk memberikan, mendapatkan, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, kedisiplinan, sikap serta etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu yang sesuai dengan jenjang serta kualifikasi pekerjaan dan jabatan. Pengembangan atau *development* adalah upaya penyiapan individu untuk menanggung tanggungjawab yang beda ataupun lebih tinggi didalam perusahaan.

Hani handoko menyatakan latihan dan pengembangan merupakan hal yang berbeda. Latihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan tehnik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci dan rutin. Sederhananya, latihan untuk menyiapkan tenaga kerja guna melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan memiliki lingkup yang lebih luas lagi dalam usaha memperbaiki serta meningkatkan kemampuan, pengetahuan, sikap ataupun kepribadian pekerja (Hani handoko, 2001). Kelima, evaluasi kinerja fungsinya tak kalah penting dari fungsi manajemen yang lain. Fungsi evaluasi dan fungsi monitoring adalah berbeda dan terkadang sulit dipisahkan. dalam penyusunan sebuah sistem dan pembagian tugas, fungsi dan pembagian peran kadang kala tak semestinya perlu dipisahkan secara nyata. Fungsi manajemen atas (puncak) contohnya, meliputi keseluruhan fungsi mulai dari *planning* hingga *controlling*. Keenam, Fungsi kompensasi adalah pemberian balas jasa secara langsung atau tidak langsung yang berbentuk uang ataupun barang kepada tenaga kerja (karyawan) sebagai bentuk imbal jasa dari perusahaan. prinsip dari kompensasi ialah adil serta layak menyesuaikan dengan tanggung jawab tenaga kerja dan prestasinya. Ketujuh, pengintegrasian merupakan aktivitas untuk menyatukan antara kepentingan perusahaan dengan kebutuhan para karyawan, sehingga menciptakan kerjasama yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. Kedelapan, fungsi pemeliharaan adalah aktivitas untuk memelihara atau bahkan meningkatkan kondisi mental, fisik dan loyalitas pekerja supaya tercipta adanya kerjasama yang panjang. Yang terakhir, pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja perusahaan dengan tenaga kerja yang disebabkan oleh sesuatu hal yang mengakibatkan hak dan kewajiban berakhir antara pemberi kerja (perusahaan) dengan tenaga kerja.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan pasal 4 UU No. 3 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan bertujuan : a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang

ketenagakerjaan implikasinya dalam pengembangan dan perencanaan Sumber Daya Manusia dalam pasal 7 dilakukan dengan cara; 1. Perencanaan tenaga kerja/sumber daya manusia (SDM) Makro; 2. Perencanaan tenaga kerja/sumber daya manusia (SDM) Mikro

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Hartatik (2014) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sering dilakukan oleh para rekrutmen atau tenaga kerja baru maupun yang sudah lama sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan.

Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Manajemen SDM menurut Marwansyah (2010), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial

Pada pengembangan kualitas manusia melalui pengembangan kemampuan berfikir yang antara lain dilaksanakan melalui peningkatan kemampuan untuk menilai keadaan. Pendidikan formal diharapkan dapat memberikan kontribusi terbesar dalam pengembangan kemampuan berfikir melalui materi dasar hitung menghitung, membuat perbandingan, mengekspresikan ide melalui tulisan, membuat keputusan dengan kendala-kendala tertentu dan lain-lain. Termasuk dalam pendidikan formal ini adalah pengembangan sikap tepat waktu, sikap kerapian, dan lain-lain.

### ***B. Rumusan Masalah***

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah tulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan ?
2. Bagaimana Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi pendidikan?
3. Bagaimana Penerapan Sumber Daya Manusia dalam organisasi pendidikan

### ***C. Tujuan dan Kegunaannya***

1. Tujuan
  - a. Untuk menjelaskan pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi,
  - b. Untuk menjelaskan pengelolaan sumber daya manusia;
  - c. Untuk menjelaskan penerapan sumber daya manusia

#### 2. Kegunaannya

Manfaat jurnal ini di bedakan menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Kedua manfaat tersebut sebagai berikut:

- a. Kegunaan Teoritis  
Secara teoritis, jurnal ini dapat menjadi bahan kajian untuk pengembangan sumber daya manusia
- b. Kegunaan Praktis  
Pada rana praktis, jurnal ini dapat memberi manfaat bagi segenap pihak sebagai berikut:
  - 1) Bagi Sekolah  
Sebagai bahan masukan untuk memperbaiki pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi dan kepemimpinan Pendidikan.
  - 2) Bagi Guru  
Sebagai bahan masukan bagi guru agar dapat mengembangkan diri pribadinya dalam hal pendidikan
  - 3) Bagi Penulis  
Diharapkan mampu memberikan manfaat bagi penulis, sebagai sarana belajar untuk menambah wawasan keilmuan untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan.

## II. KAJIAN TEORI

### A. *Pengertian Pengembangan*

Menurut Andrew F. Sikula dalam Malayu (2005:70) Pengembangan mengacu pada masalah staf dan personel adalah suatu proses pendidikan jangka panjang menggunakan suatu prosedur sistematis dan organisasi dengan manajer, belajar pengetahuan konseptual dan teoritis. Sedangkan menurut Drs. Jan Bella dalam Malayu (2005:70) Pendidikan dan pelatihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses meningkatkan ketrampilan kerja baik teknis maupun manajerial.

### - **Pengertian Sumber Daya Manusia**

Pengertian Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh suatu individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh lingkungan dan keturunannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan agar bisa memenuhi kepuasannya. Masih menurut Hasibuan, Sumber Daya Manusia (SDM) terdiri dari daya fikir dan daya fisik manusia. Artinya kemampuan setiap manusia sangat ditentukan oleh daya fisik dan daya fikirnya.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Manajemen sumber daya manusia pada era informasi ini, menurut Dessler (2003:36) yaitu: *“Strategic Human Resource Management is the linking of Human Resource Management with strategic role and objectives in order to improve business performance and develop organizational cultures and foster*

*innovation and flexibility*".

Watkins (1991:253) mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut *"The field of study and practice responsible for the fostering of a longterm, work-related learning capacity at the individual, group, and organizational level of organizations. The organization needs to enhance individuals' capacity to learn, to help groups overcome barriers, and to help in creation a culture which promotes continuous learning"*.

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan latihan, dan pembinaan (Silalahi, 2000). Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestic dan internasional.

Menurut Leonard Nadler, pengembangan SDM adalah sebuah rangkaian aktivitas perusahaan yang dilakukan dalam waktu tertentu dan dirancang untuk melahirkan perubahan sikap karyawan. Sementara itu, menurut Prof. T.V. Rao, pengembangan SDM adalah proses di mana karyawan dalam sebuah perusahaan dibantu secara terencana untuk meningkatkan kemampuan sehingga bisa menyelesaikan berbagai macam tugas yang berhubungan dengan peran mereka di masa depan. Menurutnya, pengembangan SDM juga merupakan proses pengembangan kemampuan karyawan sebagai seorang individu dan menemukan serta memanfaatkan potensi yang ada.

## **B. Pengertian Organisasi**

Organisasi secara etimologi berasal dari kata organon dalam Bahasa Yunani yang berarti alat, menurut kamus Indonesia, organisasi adalah susunan dan aturan dari berbagaibagai bagian sehingga merupakan kesatuan yang teratur. Subyek organisasi adalah manusia (individu), individu sebagai pelaku dalam kerjasama, sedangkan obyek dari organisasi adalah tujuan. Tujuan ini pada hakekatnya adalah untuk memenuhi segala hal yang berkaitan dengan kehidupan manusia (Eko Budiyanto, 2013: 3). Organisasi adalah sebuah kesatuan sosial yang koordinasi secara bebas dengan batas yang relatif dapat diidentifikasi, yang berfungsi atas dasar yang relatif berkesinambungan untuk mencapai suatu atau sejumlah bersama (Fremont E.kast &James E.Rosenzwang, 1955: 2).

Stoner mengatakan bahwa organisasi adalah suatu pola hubungan yang melalui mana orang-orang di bawah pengarahan atasan mengejar tujuan bersama. James D. Mooney mengemukakan bahwa organisasi adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Chester I. Bernard berpendapat bahwa organisasi adalah merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Prof Dr. Sondang P. Siagian, mendefinisikan organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal

terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang / beberapa orang yang disebut atasan dan seorang / sekelompok orang yang disebut dengan bawahan.

Drs. Malayu S.P Hasibuan mengatakan organisasi ialah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja.

Prof. Dr. Mr Pradjudi Armosudiro mengatakan organisasi adalah struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu.

James D Mooney berpendapat bahwa Organization is the form of every human, association for the assignment of common purpose atau organisasi adalah setiap bentuk kerjasama untuk pencapaian suatu tujuan bersama.

#### - **Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengertian Pengembangan SDM menurut (Silalahi, 2000), Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan.

Pengertian Pengembangan SDM menurut Price (2011:455), Pengembangan SDM merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi di masa yang akan datang.

Pengertian Pengembangan SDM menurut (Bangun, 2012), Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

Pengertian Pengembangan SDM menurut (Priansa, 2014), Pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi.

Pengertian Pengembangan SDM menurut (Armstrong, 1997), Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.

Jadi kesimpulan dari beberapa pendapat para ahli di atas bahwa pengembangan SDM adalah peningkatan/pengembangan kinerja karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan skill yang ia miliki guna mencapai apa yang ingin dicapai dalam perusahaan/organisasi tersebut.

### **III. PEMBAHASAN**

#### **A. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan***

Pengertian SDM ada dua macam, yaitu:

1. Derajat kualitas usaha yang ditampilkan seseorang yang terlibat dalam proses

produksi untuk menghasilkan barang atau jasa, dan

2. Manusia yang memiliki kemampuan kerja untuk menghasilkan produksi, baik barang atau jasa (Simanjuntak, 1985).

Perbedaan antara kedua pengertian di atas terletak pada derajat kualitas manusia itu sendiri. Pada pengertian pertama, manusia dipandang sebagai SDM bila memiliki kualitas yang sesuai dengan tuntutan atau kebutuhan usaha. Dalam konteks makro, ciri yang menandainya adalah kualitas untuk melaksanakan perubahan dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat, sedangkan dalam konteks mikro adalah kualitas untuk melakukan proses produksi, misalnya dalam suatu organisasi bisnis atau industri. Jadi, Pada pengertian kedua, aspek kualitas tidak ditonjolkan. Karena pada dasarnya setiap individu manusia yang termasuk pada kategori angkatan kerja itu terlibat atau dapat dilibatkan dalam proses pembangunan atau proses produksi, maka dalam kondisi memiliki kemampuan apapun dia termasuk kategori SDM.

1. Pengembangan SDM merupakan suatu istilah yang digunakan untuk menggambarkan suatu pendekatan bersifat terintegrasi dan holistik dalam mengubah perilaku orang-orang yang terlibat dalam suatu proses pekerjaan, dengan menggunakan serangkaian teknik dan strategi belajar yang relevan (Megginson, Joy-Mattews, dan Banfield, 1993). Konsep ini mengandung makna adanya berbagai unsur kegiatan selama terjadinya proses mengubah perilaku, yaitu adanya unsur pendidikan, adanya unsur belajar, dan perkembangan.
2. Pengembangan SDM Melalui Pendidikan  
Pengembangan SDM yang membawa misi sebagaimana disebutkan di atas difokuskan pada peningkatan ketahanan dan kompetensi setiap individu yang terlibat atau akan terlibat dalam proses pembangunan. Peningkatan ketahanan dan kompetensi ini di antaranya dilaksanakan melalui pendidikan.

Program semacam ini harus dilaksanakan dengan disesuaikan dengan keperluan dan usaha yang mengarah kepadaantisipasi berbagai perubahan yang terjadi, baik di masa kini maupun yang akan datang (Han, 1994; Dertouzas, Lester, dan Solow, 1989).

Sebagaimana dijelaskan di atas, pembangunan pada dasarnya merupakan suatu proses melakukan perubahan, dalam rangka perbaikan, untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat dan kualitas sumber daya manusia (SDM).

Bebas dari rasa takut, adanya rasa aman, dihargai harkat dan martabatnya, dilindungi kebebasan dan hak-haknya, serta tersedianya kesempatan yang sama untuk mewujudkan cita-cita dan potensi diri adalah bentuk-bentuk kebutuhan mental yang seharusnya diperbaiki kondisinya melalui pembangunan.. Karena. Jadi, kualitas SDM bukan hanya ditentukan oleh kemampuan dan kreativitasnya saja tetapi juga oleh derajat moralitasnya, karena SDM berkualitas adalah keluaran sistem pendidikan, proses pendidikan harusnya menjadikan kreativitas, penguasaan dan kemampuan mengembangkan IPTEKS, serta moralitas sebagai acuan dasar. Adapun unsur moralitas dibangun melalui proses yang kompleks, yang mengutamakan pada pembentukan sikap

yang berkait dengan norma dan nilai-nilai.

Kompleksitas permasalahan ketenagakerjaan ini dapat dipandang sebagai suatu upaya masing-masing individu untuk memperoleh dan mempertahankan hak-hak kehidupan yang melekat pada manusia agar memenuhi kebutuhan demi kelangsungan hidup..

Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) perlu dilakukan di era globalisasi seperti sekarang ini. Pengembangan SDM dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas dengan keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja kepada suatu perusahaan ataupun organisasi.

## **B. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan SDM adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) sebagai serangkaian aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi untuk memberikankesempatan kepada anggotanya untukmempelajari keahlian yang diperlukanuntuk memenuhi persyaratan kerja saat inidan yang akan dating

Armstrong (1997:507) menyatakan sebagai berikut: “Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut”.

McLagan dan Suhadolnik (Wilson, 1999:10) mengatakan: “*HRD is the integrated use of training and development, career development, and organisation development to improve individual and organisational effectiveness*”. (Terjemahan bebas: Pengembangan SDM adalah pemanfaatan pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir, dan pengembangan organisasi, yang terintegrasi antara satu dengan yang lain, untuk meningkatkan efektivitas individual dan organisasi).

#### **a. Upaya Mengembangkan Potensi Manajer sebagai Sumber Daya Organisasi**

Beberapa program pengembangan manajemen terjadi di seluruh perusahaan dan meliputi semua atau paling banyak rekrutan manajemen baru (atau potensial).

Metode untuk mengembangkan manajer dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- 1) Rotasi Jabatan, merupakan suatu teknik pelatihan manajemen yang melibatkan pemindahan peserta latihan manajemen dari departemen ke departemen untuk memperluas pengalaman selain mengidentifikasi titik-titik kekuatan dan kelemahan mereka. Pendekatan Pelatihan/Pengganti, dalam pendekatan ini peserta bekerja secara langsung dengan orang yang akan ia gantikan.
- 2) Belajar Bertindak, merupakan sebuah teknik pelatihan yang dilakukan untuk memungkinkan peserta pelatihan manajemen bekerja dengan baik.

#### b. Pelatihan Manajer di Luar Tempat Kerja

Metode yang digunakan untuk mengembangkan karyawan adalah dengan menggunakan metode latihan atau training. Terdapat beberapa macam pelatihan karyawan yaitu sebagai berikut :

##### 1) Pelatihan internal

Pelatihan internal adalah seseorang atau suatu tim pelatih yang ditugaskan dari perusahaan memberikan latihan atau pendidikan kepada karyawan

##### 2) Pelatihan eksternal

##### 3) Pelatihan gabungan internal dan eksternal

Adalah suatu tim gabungan pelatih internal dan eksternal yang memberikan pengembangan kepada karyawan.

#### c. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan (Armstrong, 1997:507).

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) baik manajer maupun karyawan memiliki beberapa tujuan yang bermanfaat bagi organisasi diantaranya adalah menyangkut hal-hal berikut :

##### 1) Produktivitas Kerja

##### 2) Efisiensi

Samsudin, mengemukakan bahwa “tujuan pokok program pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap, dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan organisasi (Samsudin, 2010).

#### d. Kendala-Kendala Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kendala-kendala pengembangan berkaitan dengan peserta, pelatih atau instruktur, fasilitas pengembangan, kurikulum, dan dana pengembangan.

##### 1) Peserta

Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, dan usianya

##### 2) Pelatih dan instruktur

Pelatih dan instruktur yang ahli cukup mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat.

##### 3) Fasilitas Pengembangan

Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk latihan dan pendidikan sangat kurang atau tidak baik.

##### 4) Dana Pengembangan

Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan

yang dibutuhkan.

### **C. Penerapan Sumber Daya Manusia**

Penerapan manajemen sumber daya manusia memiliki makna yang beragam untuk setiap orang dan setiap organisasi/usaha yang berbeda (Smyth and Scullion, 1996). Secara umum manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan penarikan (recruitment), seleksi, penempatan, pengembangan, kompensasi, mempertahankan (retention), mengevaluasi, dan mempromosikan di dalam organisasi (Bernardin and Russell, 1993).

Penempatan SDM di sekolah ini berkaitan dengan pembagian wali kelas yang dilakukan setiap awal tahun pelajaran.

#### **1. Pelatihan dan Pengembangan SDM**

Pelatihan dan pengembangan SDM Pelatihan dan pengembangan SDM sangat penting bagi guru karena perkembangan berbagai sektor kehidupan khususnya ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat sehingga mengharuskan guru meningkatkan kompetensinya.

#### **2. Penilaian Kerja**

Penilaian kinerja di sekolah dilakukan secara formal dan informal terhadap prestasi personal dalam bekerja.

#### **3. Kompensasi**

Kompensasi/insentif di sekolah minimal memberikan ungkapan penghargaan atau pernyataan terima kasih kepada tenaga pendidik dan kependidikan terkait dengan tugas yang telah mereka lakukan,

## **IV. PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Pengembangan SDM adalah peningkatan/pengembangan kinerja karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan skill yang ia miliki guna mencapai apa yang ingin dicapai dalam perusahaan/organisasi tersebut.

Sebelum terjadinya pengembangan SDM yang pertama kali adalah dilakukannya adalah perencanaan SDM yaitu upaya sadar dalam pengambilan keputusan yang sudah diperhitungkan dengan matang mengenai hal apa saja yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

Setelah tenaga kerja dinyatakan lolos dalam setiap tahap-tahap yang dilalui maka akan mengikuti pengenalan budaya kerja, pelatihan dan pengembangandengan mengikuti workshop, seminar, PPG (Pengembangan Profesi Guru), dan lain-lain..

Pengembangan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan.

### **B. Implikasi**

Setelah mempelajari dan membahas tentang makalah ini. Kita akhirnya dapat memahami hal-hal yang menjadi tujuan dibuatnya makalah ini yaitu, kita mampu memahami pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi, mengetahui

mengenai pengertian pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi, mengetahui upaya pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi, mengetahui tujuan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi, mengetahui proses atau langkah-langkah pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi, mengetahui tolak ukur sumber daya manusia dalam organisasi, mengetahui manfaat pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga, 2012
- Chris Rowley & Keith Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts*, Cetakan Kesatu. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, 2012.
- Dessler. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II. Edisi 10. Jakarta : Penerbit PT Indeks, 2003.
- Dessler, Garry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketujuh. Jakarta : Prenhallindo, 1997.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE, 2001.
- Hartatik, Indah Puji. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana, 2014.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara, 2005.
- Hasibuan Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 17, Jakarta: Bumi
- Leap L. Terry & Michael D. Crino. (1993). *Personnel/Human Resource Management*. 2nd ed. New York: Macmillian Publishing Company. Journal of advanced research, year 2002
- Mondy, R.W. and Noe, R.M. *Human Resource Management 4th Edition*. USA: Allyn and Bacon, 1990.
- Priansa, Donni Juni. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia, 2010.