



PeTeKa (Jurnal Penelitian Tindakan Kelas dan Pengembangan Pembelajaran)

Issn Cetak : 2599-1914 | Issn Online : 2599-1132 | Vol. 8 No. 2 (2025) | 475-481

 DOI: <http://dx.doi.org/10.31604/ptk.v8i2.475-481>

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI FUNGSI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA {SDM}

Irnie Victorynie, Ya'sub Atsyir Nujud*, Juana Rafa, Muhammad Syafaruddin Pasaribu

Magister Management Pendidikan Islam, Universitas Islam 45 Bekasi, Indonesia.

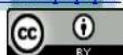
 *e-mail: yasubatsyir.sps@unismabekasi.ac.id


Abstrak. Komponen utama dalam membangun bisnis yang fleksibel dan sangat kompetitif adalah peran pengembangan sumber daya manusia (SDM). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan beberapa taktik yang harus digunakan saat melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, serta untuk mengidentifikasi elemen-elemen yang memengaruhi pengembangan SDM dalam suatu organisasi. Penelitian ini secara khusus berupaya untuk memastikan (a.) Maksud dan tujuan memiliki sumber daya manusia (b.) Sejumlah item yang berkaitan dengan pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia. Metodologi penelitian penulis dalam penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, dan data dikumpulkan melalui tinjauan pustaka yang dikumpulkan dari situs web, buku, jurnal, wawancara, dan dokumen yang dapat diandalkan. Temuan dari investigasi ini Temuan penelitian menunjukkan bahwa interaksi faktor internal dan eksternal memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan pengembangan SDM. Di antara faktor-faktor tersebut, peningkatan mutu dan potensi SDM memerlukan kepemimpinan yang kuat, dedikasi terhadap pelatihan dan pertumbuhan, serta fleksibilitas dalam menanggapi kemajuan teknologi. Selain menawarkan saran bagi para pemangku kepentingan untuk menumbuhkan suasana yang mendorong perluasan dan kreativitas dalam pengembangan SDM, penelitian ini menawarkan informasi yang berharga bagi organisasi untuk mengembangkan rencana pengembangan SDM yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengembangan, Sumber Daya Manusia.

Abstract. A key component of building a flexible and fiercely competitive business is the role of human resource development (HRD). The purpose of this study is to describe several tactics that must be used when performing training and development of human resources, as well as to identify elements that influence HRD development in an organization. This study specifically seeks to ascertain (a.) The intent and purpose of having human resources (b.) A number of items pertaining to human resource development and training. The author's research methodology in this study is descriptive qualitative, and data is gathered through literature reviews that are collected from reliable websites, books, journals, interviews, and documents. The findings of this investigation The study's findings show that the interaction of internal and external factors has a significant impact on the success of HRD development. Among these, enhancing the caliber and potential of HRD requires strong leadership, dedication to training and growth, and flexibility in response to technology advancements. In addition to offering suggestions for stakeholders to foster an atmosphere that encourages expansion and creativity in HRD development, this study offers organizations valuable information for developing sustainable HRD development plans.

Keywords: Training, Development, Human Resources.



PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan sangat berperan penting di dunia pendidikan dari jenjang sekolah hingga perguruan tinggi, bahkan masyarakat umum pun turut berpartisipasi dalam menunjang pengembangan SDM dalam pendidikan ini sehingga proses pembelajaran akan berlangsung dengan baik berdasarkan target rencana pelaksanaan pembelajaran yang tersedia dan menghasilkan para peserta didik serta pendidik yang mampu mencakupi visi dan misi suatu lembaga pendidikan secara unggul. Maka dari itu, diperlukannya manajemen pendidikan untuk menyediakan kurikulum yang efektif dan memberikan SDM pendidikan yang inovatif melalui faktor secara internal dan eksternal.

Dalam hal ini, mengembangkan SDM khususnya dalam pendidikan diberlakukannya berbagai upaya dari pihak lembaga pendidikan tersebut guna meningkatkan mutu kualitas dan kuantitas warga sekolah maupun perguruan tinggi tersebut dengan menganalisa kebutuhan para pendidik dan peserta didik dengan mengikutsertakan pada kegiatan pelatihan baik formal dan informal misalnya. Begitu pula dengan diadakannya berbagai perencanaan untuk mengembangkan SDM tersebut sehingga nantinya akan diketahui domain terhadap masing-masing manusianya dalam memanfaatkan dan memaknai pendidikan yang ada di Indonesia ini. SDM dapat dikembangkan secara pribadi maupun berkelompok sehingga bukanlah hal yang sulit dalam pendidikan, ada beberapa yang dapat dilakukan seperti uji kompetensi, coaching, dan juga outbond.

Dalam era globalisasi seperti saat ini, perusahaan dan juga lembaga-

lembaga dituntut untuk dapat bisa mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik karena SDM sangatlah diperlukan bagi keberlangsungan perusahaan ataupun lembaga. Unsur manusia sangat penting dalam menjalankan operasi yang mencapai tujuan, oleh karena itu sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam perusahaan. Salah satu ciri organisasi yang kuat adalah keberadaan sumber daya manusia (Rustendi 2021). Sumber daya manusia, sebagaimana kita ketahui, meliputi potensi alam untuk mewujudkan kesejahteraan hidup dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan, serta kemampuan manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif, serta mampu mengelola dirinya sendiri.

Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat dalam perancangan, pelaksanaan, dan pengelolaan perusahaan yang bersangkutan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja suatu bisnis, berapa pun ukurannya, dan tidak semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia.

METODE

Metode penyajian dalam pengkajian ini menggunakan metode penelitian yang bersifat kualitatif deskriptif, dimana penelitian ini memberikan suatu analisa dari permasalahan dengan suatu konsep yang relevan. Dalam pengumpulan datanya menggunakan jenis data kualitatif yang berdasarkan sumber dari deskripsi yang kaya. Kemudian untuk data yang digunakan melalui sumber-sumber seperti jurnal ilmiah, buku, laporan tertulis, dan juga dokumen yang memiliki korelasi dengan penelitian ini. Menurut Nursapia Harahap dalam

bukunya “Penelitian Kualitatif” (Harahap 2020) menjelaskan bahwasannya penelitian kualitatif sendiri merupakan suatu penelitian mengakar pada sebuah pola pikir, yang didasarkan atas suatu pengamatan yang bersifat obyektif terhadap suatu gejala sosial.

Teknik observasi merupakan suatu teknik dalam penelitian yang merupakan suatu cara dalam mencari informasi yang berkaitan dengan penelitian yang mana sifatnya dapat terlihat dan dideteksi. Teknik observasi ini juga merupakan suatu metode ataupun cara dalam mengumpulkan data keterangan yang dilakukan berdasarkan pengamatan terhadap suatu fenomena yang sedang terjadi dan dijadikan sasaran penelitian. Dalam beberapa kasus, informasi yang diperoleh melalui observasi memiliki tingkat keakuratan dan yang lebih tinggi dibandingkan informasi yang diperoleh melalui wawancara (Mania 2008:221).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Pendidikan

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam bidang pendidikan merupakan suatu bisnis yang meningkatkan kualitas SDM melalui metode khusus untuk mencapai produktivitas optimal melalui pendidikan dan pelatihan. SDM merupakan sebuah investasi yang sangat penting dalam suatu organisasi perlu lebih diperhatikan. Oleh karena itu, penting juga untuk meningkatkan produktivitas sehingga ketika melakukan pertumbuhan, perlu ditanyakan jenis pertumbuhan apa yang diperlukan dan dibutuhkan seberapa intens dan teknik apa yang digunakan

untuk lebih memperhatikannya (Ningrum 2009).

Pengembangan pendidikan sangat bergantung pada sumber daya manusia, terutama dalam hal peningkatan mutu pengajaran yang diberikan di suatu lembaga pendidikan. Kualitas bagaimana elemen-elemen sistemik—seperti tenaga kependidikan, fasilitas dan infrastruktur, biaya, siswa, masyarakat, dan lingkungan pendukungnya—saling terkait untuk meningkatkan mutu proses transformasi dan mutu hasil kerja lembaga pendidikan sangat memengaruhi seberapa baik lembaga tersebut memenuhi misinya. (Alex : 3).

Selanjutnya, tenaga kependidikan merupakan SDM pendidikan. Tenaga kependidikan yang dimaksud di sini adalah (Bachtiar 2016):

- 1) Pustakawan, asisten laboratorium, teknisi sumber daya pembelajaran dan pengujian, inspektur, supervisor, pendidik, manajer unit pendidikan, serta peneliti dan pengembang merupakan personel pendidikan.
- 2) Guru, pelatih, dan supervisor merupakan staf pengajar.
- 3) Kepala sekolah, direktur, ketua, rektor, dan pimpinan program pendidikan ekstrakurikuler merupakan pengelola satuan pendidikan.

Pengelola sistem pendidikan, seperti kepala dinas pendidikan di tingkat provinsi dan kabupaten/kota, kemudian masuk dalam kategori tenaga kependidikan. Jika diperluas, tenaga kependidikan sebenarnya mencakup staf administrasi yang bekerja di bidang pendidikan dan mendukung cara penyelenggaraan pendidikan. Tidak diragukan lagi bahwa peningkatan kapasitas intelektual yang dibutuhkan untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik terkait erat dengan

pengembangan sumber daya manusia. Landasan pengembangan sumber daya manusia adalah kesadaran bahwa semua karyawan membutuhkan peningkatan pengetahuan, kecakapan, dan kemampuan—yang semuanya dapat diperoleh melalui pendidikan atau pelatihan.

Untuk mencapai kinerja yang optimal melalui pendidikan dan pelatihan, pengembangan sumber daya manusia di bidang pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Melalui pengembangan ini akan tercipta sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat dimanfaatkan sebagai sarana profesional, khususnya dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.

B. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan sendiri menurut Magginson dan Mathew dalam (Setyaningsih 2021) merupakan suatu proses jangka panjang dalam meningkatkan suatu potensi dan efektivitas dari suatu sumber daya manusia. Sedangkan efektivitas menurut Mardiasmo dalam (Setyaningsih 2021) merupakan prasyarat untuk mencapai tujuan yang diantisipasi dengan menyelesaikan tugas sesuai dengan rencana awal yang telah ditetapkan.

Menurut Wilson (2012), pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan kapasitas sumber daya manusia untuk mendukung tujuan organisasi atau bisnis.

Selanjutnya menurut Handoko dalam (Ruslan dkk. 2024) pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha yang lebih komprehensif yang ditujukan untuk peningkatan dan perbaikan

pengetahuan, sikap, kemampuan, dan sifat-sifat pribadi. Pengembangan sumber daya manusia juga dijelaskan menurut Riadi dalam (Ruslan dkk. 2024) sebagai suatu proses yang dilakukan dengan kesadaran, tujuan, perencanaan, dan pengarahan.

Chris Rowley dan Keith Jackson mendefinisikan sumber daya manusia sebagai suatu proses yang digunakan untuk membangun kapasitas pekerja, termasuk kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan dan pengembangan, serta pengetahuan dan keterampilan (Permatasari: 4).

Uraian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan tugas yang harus dilaksanakan oleh masing-masing departemen sumber daya manusia secara mandiri. Proses peningkatan kapasitas sumber daya manusia untuk mendukung tujuan organisasi atau bisnisnya disebut pengembangan sumber daya manusia. Proses pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas karyawan disebut juga pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, baik bisnis maupun lembaga pendidikan harus mampu mendukung pengembangan sumber daya manusia secara mandiri.

Selanjutnya untuk tujuan dari pengembangan SDM itu sendiri terbagi menjadi 8 bagian dimana tujuan ini memiliki manfaat bagi individu maupun perusahaan (Hartanto 2015), diantaranya:

- 1) Tercapainya produktivitas yang tinggi.
- 2) Dalam tingkat perusahaan, dapat meningkatkan produktivitas yang ada.
- 3) Keadaan moralitas yang semakin baik.
- 4) Tercapainya pelaksanaan perencanaan SDM yang tepat.

- 5) Pemberian kompensasi yang adil.
- 6) Dapat memelihara Kesehatan fisik dan mental yang dimiliki.
- 7) Kemampuan dan kecakapan karyawan yang semakin berkualitas.
- 8) Mencegah menurunnya semangat yang dimiliki individu.

Tujuan yang hendak dicapai harus sesuai dengan visi dan misi organisasi, perusahaan, dan juga intansi itu sendiri. Konsep pengembangan dan pelatihan memiliki hubungan yang erat. Pengembangan dapat dilakukan melalui pendidikan dengan SDM yang kompeten sebagai aset dalam proses pengembangan. Dengan demikian pendidikan adalah sarana bagi terlaksananya pengembangan SDM agar SDM menjadi lebih baik dalam melaksanakan tanggung jawabnya untuk masa kini dan masa depan.

C. Pelatihan Sumber Daya Manusia

Mathis (2002) menegaskan bahwa pelatihan itu sendiri memiliki tujuan, khususnya sebagai sarana untuk memperoleh keterampilan tertentu guna mencapai tujuan organisasi. Akibatnya, proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi dan pelatihan yang diselenggarakannya.

Pelatihan merupakan suatu investasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan kerja, menurut Payaman Simanjuntak (2005). Untuk memberikan sumber daya manusia kemampuan baru, pelatihan biasanya dilakukan dengan menggunakan acuan kurikulum yang telah disusun secara cepat sesuai dengan kebutuhan (Mustaqim dan Fauzi 2022).

Menurut Sudjana (2010), pelatihan merupakan suatu usaha yang direncanakan oleh suatu organisasi, lembaga, atau badan usaha untuk

memenuhi kebutuhan atau mencapai tujuan organisasi, lembaga, atau badan usaha tersebut. Dengan demikian, pelatihan dapat dipandang sebagai suatu kegiatan pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kondisi perilaku pesertanya..

Simamora (2001) mendefinisikan pelatihan sebagai serangkaian latihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keahlian, pengalaman, dan pola pikir seseorang. Sementara itu, salah satu unsur terpenting dalam proses pengembangan sumber daya manusia adalah pendidikan dan pelatihan, menurut Sonny Sumarsono (2009). Di mana pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan profesional untuk meningkatkan produktivitas kerja di samping menambah pengetahuan seseorang.

D. Faktor Yang Mempengaruhi Perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Nur Astari (2021), pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan, organisasi, dan lembaga pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut, baik yang berasal dari dalam maupun luar perusahaan:

1) Faktor Internal

a) Misi dan Tujuan

Pencapaian tujuan dan misi organisasi memerlukan perencanaan yang baik dan pelaksanaannya melalui tindakan. Oleh karena itu, pengembangan SDM sangat penting untuk memastikan angkatan kerja yang

memiliki terampil, kompeten, dan sangat produktif (Nur Astari 2021).

b) Strategi Pencapaian Tujuan

Dalam hal ini, setiap organisasi, perusahaan, dan juga lembaga mempunyai strategi yang tidak sama dengan strategi organisasi lainnya, khususnya yang digunakan untuk mencapai misi dan tujuan organisasi. Strategi ini memperhitungkan tidak hanya dampak yang terjadi di dalam organisasi, namun juga keadaan di mana terjadi di luar organisasi. Sebab, keduanya berdampak langsung terhadap pengembangan SDM (Nur Astari 2021).

c) Sifat Tujuannya

Dalam pengembangan SDM, jenis kegiatan yang dilakukan dan sifat tujuannya sangatlah penting. Dalam organisasi terdapat perbedaan pola pengenalan teknologi dan pengembangan SDM, dan strategi pengembangan SDM berbeda antara organisasi yang menjalankan aktivitas sehari-hari dan organisasi yang memerlukan inovasi dan kreativitas tinggi dalam menjalankan aktivitas dan programnya juga berbeda (Nur Astari 2021).

2) Faktor Eksternal

a) Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah akan berdampak pada bagaimana inisiatif pengembangan sumber daya manusia dilakukan. Sejumlah kebijakan yang dikeluarkan pemerintah, baik melalui undang-undang, keputusan, peraturan, maupun pejabat pemerintah, harus diperhatikan dan menjadi masalah bagi bisnis ketika mereka membuat penilaian terhadap

pembentukan praktik SDM yang dikelola dengan baik.

**b) Perkembangan Ilmu Pengetahuan
Perkembangan ilmu**

pengetahuan dan teknologi yang semakin maju telah memberikan dampak positif yang signifikan bagi kehidupan manusia, baik pada tingkat individu, kelompok, organisasi, maupun nasional. Oleh karena itu, dunia usaha harus mampu menyesuaikan diri dan mengikuti arus informasi yang terjadi di luar organisasinya, serta tanggap terhadap segala perubahan di bidang teknologi dan informasi yang terus berkembang. Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk mempersiapkan diri menghadapi bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang (Winarti 2018).

SIMPULAN

Dalam bidang pendidikan, pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dengan menggunakan teknik-teknik tertentu agar dapat mencapai kinerja puncak melalui pengajaran dan pelatihan. Sumber daya manusia yang bermutu—yang hakikatnya adalah sumber daya yang profesional—akan terbentuk sebagai hasil dari pengembangan ini, khususnya dalam bidang peningkatan mutu pendidikan.

Salah satu bidang pertumbuhan yang paling penting adalah pendidikan, yang merupakan upaya untuk membangun sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena pendidikan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, yang merupakan input utama pembangunan.

Pendidikan, yang merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, merupakan salah satu sektor pertumbuhan yang paling signifikan. Hal ini disebabkan karena pendidikan menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, yang merupakan sumber utama masukan pembangunan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex. t.t. "Peningkatan Kualitas Pendidikan Untuk Mencetak Sumber Daya Manusia Berkualitas Menuju Indonesia Unggul." Repository UIN JKT.
- Bachtiar, Muhammad Yusri. 2016. "Pendidik dan Tenaga Kependidikan." Jurnal Publikasi Pendidikan 04 No. 03(Pendidikan):196–202.
- Harahap, Nursapia. 2020. Penelitian Kualitatif. 1 ed. Sumatera Utara: Wal Ashri Publishing.
- Hartanto, Selamat. B. 2015. "Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan." Jurnal Intelegensia 03. No. 02(Pendidikan):19–27.
- Lisdartina, dan Rini Setyaningsih. 2021. "Teori Dan Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam Menurut Ahmad Fatah Yasin." Al Ulya: Jurnal Pendidikan Islam 6, No. 1:5.
- Mania, Sitti. 2008. "Observasi Sebagai Alat Evaluasi Dalam Dunia Pendidikan dan Pengajaran." Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan 11(2):220–33. doi: 10.24252/lp.2008v11n2a7.
- Mustaqim, Ikhsan, dan Ahmad Fauzi. 2022. "Literature Review: Analisis Pengaruh Perencanaan SDM, Pendidikan, dan Pelatihan SDM terhadap Performa Karyawan." Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi 3(6).
- Ningrum, Epon. 2009. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan." FPIPS-UPI 09 No. 01(Pendidikan):1–9.
- Nur Astari, Ade Riska. 2021. "Analisis Faktor Internal dan Faktor Eksternal Pengorganisasian dalam Lembaga Pendidikan Islam." Jurnal Al-Khoir 01. No. 01(Pendidikan).
- Permatasari, Wulan Dyah. t.t. "Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia."
- Ruslan, Ruslan, Sri Nilawati, Andi Marjuni, dan Andi Achruh. 2024. "Teori-Teori Pengembangan Sumberdaya Manusia, Pendidikan Islam Dan Tantangan Modern." Jurnal PenKoMi : Kajian Pendidikan dan Ekonomi 7(2):308–18. doi: 10.33627/pk.v7i2.2175.
- Sudjana, Sudjana. 2010. Pendidikan Non Formal. Yogyakarta: Etika Dasar.
- Toto, dan Endang Rustendi. 2021. "Analisis Faktor-Faktor Penghambat Program Pelatihan Dan Pendidikan Dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia." Jurnal Edukasi: Ekonomi, Pendidikan, dan Akuntansi 9 No. 1:20.
- Wilson, Bangun. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Winarti, Endah. 2018. "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan." Jurnal Tarbiyatuna 03. No. 01(Pendidikan).