

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI

Muh Maulidinsalam¹, Muh Wahyudi², Muh Alwi Maliki³, Khotibul Umam⁴

Program Studi Ekonomi, Universitas Nurul Jadid

Email: maulidinsalam0@gmail.com, wahyudiyuyuk0@gmail.com, muhalwialmaliki@gmail.com,
umammtx0@gmail.com

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utama dalam peningkatan kinerja organisasi, terlebih di tengah kompetisi yang semakin kompleks dan dinamis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan SDM yang efektif dalam mendukung kinerja organisasi, dengan merujuk pada pendekatan pelatihan berkelanjutan, pengembangan karir, serta sistem evaluasi kinerja yang objektif. Metode yang digunakan adalah studi pustaka dari berbagai jurnal ilmiah yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan strategi pengembangan SDM secara sistematis mampu meningkatkan loyalitas, kompetensi, dan produktivitas kerja. Faktor pendukung keberhasilan pengembangan SDM antara lain adalah budaya organisasi yang mendukung pembelajaran, komitmen pimpinan, serta sistem penghargaan yang memotivasi. Penelitian ini memberikan rekomendasi agar organisasi membangun sistem pengembangan SDM yang selaras dengan visi, misi, dan kebutuhan strategisnya.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Kinerja Organisasi, Strategi SDM, Pelatihan, Evaluasi

ABSTRACT

Human resource development (HRD) is a key factor in enhancing organizational performance, especially amid increasingly complex and dynamic competition. This study aims to analyze effective HR development strategies in supporting organizational performance, focusing on continuous training, career development, and objective performance evaluation systems. The method used is a literature review of various relevant scientific journals. The findings show that organizations implementing systematic HR development strategies can improve employee loyalty, competence, and productivity. Supporting factors for successful HR development include an organizational culture that promotes learning, leadership commitment, and motivational reward systems. This study recommends that organizations establish HR development systems aligned with their vision, mission, and strategic needs.

Article history

Received: Juli 2025

Reviewed: Juli 2025

Published: Juli 2025

Plagirism checker no 886

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Keywords: <i>Human Resource Development, Organizational Performance, HR Strategy, Training, Evaluation</i>	
---	--

1. **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang begitu pesat, organisasi dituntut untuk dapat beradaptasi secara cepat dan tepat terhadap perubahan lingkungan yang kompetitif. Salah satu faktor paling krusial dalam memastikan kelangsungan dan keunggulan suatu organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). SDM tidak hanya dipandang sebagai aset, tetapi juga sebagai motor penggerak utama dalam seluruh proses organisasi. Tanpa keberadaan SDM yang kompeten dan profesional, segala bentuk strategi, teknologi, dan sistem manajemen modern tidak akan memberikan hasil yang optimal.

Menurut Mokobombang & Natsir (2024), pengembangan SDM merupakan proses strategis yang melibatkan peningkatan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, serta motivasi individu agar dapat berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Wicaksono (2016), yang menekankan bahwa SDM berperan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana yang menentukan arah keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi—baik sektor publik maupun swasta—harus memiliki strategi pengembangan SDM yang terencana, berkelanjutan, dan terintegrasi dengan visi dan misi organisasinya.

Kinerja organisasi sangat bergantung pada performa individu maupun kolektif pegawainya. Kinerja ini dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, hingga sistem penghargaan yang diterapkan. Dalam hal ini, pengembangan SDM memegang peran strategis untuk menjawab tantangan-tantangan tersebut. Program pelatihan, bimbingan karir, dan evaluasi kinerja merupakan bagian dari strategi pengembangan SDM yang terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja (Sulistiani et al., 2024; Abbas & Sunarya, 2023).

Namun demikian, masih banyak organisasi yang belum mengoptimalkan potensi SDM-nya. Masalah seperti rendahnya tingkat kedisiplinan, kurangnya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, serta belum adanya sistem evaluasi kinerja yang adil, menjadi penghambat utama dalam proses pengembangan SDM. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara potensi individu dengan kebutuhan organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada turunnya kualitas layanan, rendahnya produktivitas, dan melemahnya daya saing organisasi secara keseluruhan.

Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengkaji berbagai strategi pengembangan SDM yang dapat diimplementasikan secara efektif dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Dengan memahami strategi-strategi tersebut, diharapkan organisasi dapat menyusun kebijakan dan program pengembangan SDM yang tepat sasaran, sehingga mampu menghasilkan tenaga kerja yang unggul, profesional, dan adaptif terhadap perubahan.

2. **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (library research), yaitu metode yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data atau informasi dari berbagai literatur yang relevan dengan topik pembahasan, yakni strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Metode ini dipilih karena fokus utama penelitian adalah menelaah, membandingkan, dan menganalisis teori-teori serta hasil penelitian sebelumnya terkait pengembangan SDM yang

telah dipublikasikan dalam jurnal ilmiah, buku akademik, artikel ilmiah, dan dokumen-dokumen resmi lainnya. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan gambaran umum dan mendalam mengenai praktik terbaik (best practices), tantangan, dan strategi pengembangan SDM dalam berbagai organisasi.

- Langkah-langkah dalam pelaksanaan metode ini meliputi:
1. Identifikasi topik dan variabel kunci, seperti strategi SDM, pelatihan kerja, evaluasi kinerja, dan peningkatan produktivitas organisasi.
 2. Pemilihan dan penelusuran literatur dari jurnal ilmiah nasional maupun internasional yang telah terakreditasi dan relevan, seperti jurnal JIMEA, GJMI, JIMaKeBiDi, dan Jurnal Minfo Polgan.
 3. Pengumpulan data sekunder, berupa teori, konsep, dan hasil temuan dari penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan langsung dengan fokus kajian.
 4. Analisis data secara kualitatif, yaitu dengan cara membaca, memahami, mengkategorikan, dan menyusun pola dari isi literatur yang sudah terkumpul. Data yang telah dianalisis tersebut kemudian disajikan dalam bentuk narasi yang sistematis dan terstruktur.
 5. Penarikan kesimpulan, dilakukan dengan cara mensintesis informasi dari berbagai sumber untuk merumuskan pemahaman yang komprehensif mengenai strategi pengembangan SDM yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Metode studi pustaka ini sangat cocok digunakan dalam penelitian konseptual seperti ini, karena mampu memberikan landasan teori yang kuat serta membandingkan berbagai pendekatan strategis yang telah diterapkan oleh organisasi, baik di sektor publik maupun swasta.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil telaah pustaka dari berbagai jurnal dan penelitian sebelumnya, ditemukan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia yang berhasil diterapkan dalam berbagai organisasi mencakup pelatihan berkelanjutan, pengembangan karir, sistem evaluasi kinerja yang transparan, serta pemberian penghargaan dan insentif yang adil. Misalnya, penelitian Puspitarani et al. (2023) menunjukkan bahwa pelatihan untuk karyawan baru dan dukungan dari pimpinan dalam pelatihan lanjutan menjadi kekuatan utama dalam peningkatan kinerja pegawai di PT Japfa Comfeed Indonesia. Di samping itu, budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pembelajaran terbukti mempercepat proses adaptasi dan peningkatan kompetensi pegawai (Mokobombang & Natsir, 2024).

Hasil penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa banyak organisasi mengalami peningkatan produktivitas setelah menerapkan sistem pengembangan karir yang jelas dan terstruktur. Evaluasi kinerja yang objektif menjadi dasar penting dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, sementara penghargaan dan insentif terbukti mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM yang dilakukan secara sistematis dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil-hasil yang diperoleh dari berbagai literatur menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM tidak hanya bertujuan meningkatkan kemampuan teknis karyawan, tetapi juga mencakup pengembangan kepribadian, etika kerja, serta loyalitas terhadap organisasi. Dalam pelatihan berkelanjutan, organisasi tidak cukup hanya memberikan materi teknis, tetapi juga harus membangun keterampilan lunak seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kerja tim. Strategi ini penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan berdaya saing tinggi.

Selain itu, pengembangan karir menjadi penting dalam menumbuhkan motivasi jangka panjang. Ketika karyawan mengetahui bahwa ada peluang promosi, pelatihan lanjutan, dan rotasi jabatan yang bermanfaat, maka mereka akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Sistem evaluasi kinerja yang objektif dan transparan menjadi alat ukur yang tidak hanya digunakan untuk menilai, tetapi juga sebagai acuan dalam penyusunan program pengembangan lebih lanjut.

Selanjutnya, pemberian penghargaan dan insentif menjadi salah satu pendekatan psikologis untuk meningkatkan loyalitas dan semangat kerja. Hal ini diperkuat oleh temuan Sulistiani et al. (2024) yang menunjukkan bahwa sistem reward yang adil mampu menciptakan iklim kerja yang positif. Namun, keberhasilan strategi pengembangan SDM tidak lepas dari beberapa tantangan, seperti ketidaksesuaian pelatihan dengan kebutuhan lapangan, minimnya anggaran, dan kurangnya kesadaran individu untuk berkembang.

Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa strategi pengembangan SDM harus dirancang secara holistik dan terintegrasi dengan visi organisasi. Dengan adanya strategi yang tepat, organisasi tidak hanya mampu meningkatkan kinerja karyawannya, tetapi juga mempertahankan keberlanjutan dan keunggulan kompetitif di tengah persaingan yang semakin kompleks.

4. PENUTUP KESIMPULAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) terbukti memainkan peran strategis dan sangat vital dalam peningkatan kinerja organisasi. Berdasarkan hasil studi pustaka dari berbagai jurnal yang dianalisis, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan SDM yang efektif harus mencakup unsur pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, evaluasi kinerja yang objektif, sistem promosi dan pengembangan karir yang transparan, serta lingkungan kerja yang mendorong inovasi dan kolaborasi.

Organisasi yang menerapkan strategi pengembangan SDM secara menyeluruh mampu menciptakan tenaga kerja yang lebih kompeten, produktif, loyal, dan mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal. Hal ini pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

Selain itu, penting dicatat bahwa keberhasilan strategi pengembangan SDM sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung seperti komitmen pimpinan, budaya organisasi yang mendukung pembelajaran, dan ketersediaan fasilitas serta sumber daya yang memadai. Sebaliknya, terdapat pula tantangan dan hambatan yang harus diatasi seperti kurangnya motivasi pegawai, ketidaksesuaian program pelatihan dengan kebutuhan lapangan, dan belum optimalnya sistem evaluasi kinerja.

Dengan demikian, pengembangan SDM bukanlah proses yang bersifat temporer atau sesaat, melainkan proses yang sistematis, terencana, dan berkelanjutan yang harus menjadi bagian integral dari strategi organisasi secara keseluruhan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh organisasi maupun pihak pengelola sumber daya manusia:

1. **Perencanaan SDM yang Strategis:** Organisasi perlu menyusun perencanaan pengembangan SDM yang disesuaikan dengan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang. Perencanaan ini harus sejalan dengan tujuan strategis organisasi.
2. **Evaluasi Kinerja Berbasis Data:** Perlu diterapkan sistem evaluasi kinerja yang terstruktur dan berbasis data sehingga dapat memberikan gambaran objektif tentang performa pegawai. Evaluasi ini sebaiknya menjadi dasar dalam penyusunan program pelatihan dan pengembangan.

3. Pelatihan yang Tepat Sasaran: Program pelatihan harus dirancang sesuai kebutuhan riil di lapangan. Pelatihan tidak hanya terbatas pada keterampilan teknis, tetapi juga meliputi soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim.

4. Pengembangan Karir dan Retensi: Organisasi perlu memberikan jalur pengembangan karir yang jelas, terbuka, dan adil. Hal ini penting untuk meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja pegawai.

5. Membangun Budaya Organisasi yang Positif: Budaya kerja yang mendorong pembelajaran, keterbukaan, serta inovasi perlu dibangun secara konsisten. Budaya ini akan menjadi pondasi dalam menciptakan organisasi yang adaptif dan berdaya saing tinggi.

6. Dukungan Manajerial yang Konsisten: Pimpinan organisasi harus menjadi role model dalam pengembangan SDM dan memberikan dukungan penuh baik dalam hal kebijakan, anggaran, maupun waktu untuk pelaksanaan program-program pengembangan.

Dengan mengimplementasikan saran-saran tersebut secara konsisten dan berkelanjutan, diharapkan organisasi dapat terus meningkatkan kinerja pegawai sekaligus memperkuat daya saing institusi di tengah dinamika dan tantangan yang semakin kompleks.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. H., & Sunarya, A. (2023). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pada bagian umum Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang. *SMIA - Edisi Khusus Tema Pemberdayaan Tahun 2023*, 429-431.
- Arifah, R. (2019). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja aparatur di Kota Tasikmalaya. *Jurnal Administrasi Negara*, 4(1), 15-23.
- Asriani, A., Hamriani, S., Misran, M., & Sumiati, S. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi. *IQRA: Jurnal Magister Pendidikan Islam*, 4(2), 174-176. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/iqr>
- Bulan Puji Mulya, R. O., Faikoh, F., Saleha, N., & Syifa, S. N. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan profesionalisme kerja. *Gudang Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(10), 110-114. <https://doi.org/10.59435/gjmi.v2i10.964>
- Mokobombang, W., & Natsir, N. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi: Tinjauan pada industri jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 606-608. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13756>
- Ningrum, H. F., Iskandar, Y., & Akbar, B. M. B. (2020). Strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT XYZ. *JIMEA (Jurnal Ilmiah MEA): Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 4(3), 74-76.
- Puspitarani, K. S., Al Rasyid, H., Utomo, T. P., & Suroso, E. (2023). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi kasus di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk.). *Jurnal Agroindustri Berkelanjutan*, 2(2), 224-226.
- Sulistiani, D. A., Syarifatunnisa, M. A., & Fitriah, V. N. (2024). Strategi pengembangan MSDM untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. *JIMaKeBiDi (Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis dan Digital)*, 1(3), 91-96. <https://doi.org/10.61132/jimakebidi.v1i3.221>