

Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang

Sela Septiana¹, Riyanto Nur Wicaksono², Afifah Widiya Saputri³, Nizar Azmi Fawwazillah⁴, Mochammad Isa Anshori⁵

¹⁻⁵Program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trunojoyo Madura
Alamat: Jl. Raya Telang, Perumahan Telang Indah, Telang, Kec. Kamal, Kabupaten Bangkalan, Jawa Timur 69162 Indonesia

Email: selaseptiana2003@gmail.com¹, rinowicaksono286@gmail.com², afifah.widyal@gmail.com³, azmy niz ar@gmail.com⁴, isa.anshori@trunojoyo.ac.id⁵

Abstract. *Human resources are the most dominant factor in an organization that is built based on needs and implementation. Effective human resource (HR) management must be considered in order to increase competitiveness in the global market and contribute to creating competence in an organization. At this time, human resource management (HR) in the future will become a major concern in the world of business and management, which is a key factor in preparing society to face challenges in the future which are increasingly complex and dynamic, so that organizational planning, implementation and control of resources is needed. human resources in the organization to achieve goals effectively and efficiently. With this, in a business world that continues to develop, it is important for organizations to understand and develop competencies so they can face the challenges and obstacles that continue to arise. Then, a future filled with technological changes, market dynamics and global challenges requires human resources (HR) who have relevant and competent skills and knowledge who are able to compete to maintain and increase the competitiveness of an organization. Success or failure depends on the ability of human resources to carry out their duties and functions. This does not only apply to workers, but in educational institutions, and in society for the future stages of their lives. Formal and informal education, lifelong learning, and access to information technology are key elements in ensuring continued competency. Apart from that, organizations and governments need to play an active role in creating an environment that supports the growth of human resource (HR) competencies. By increasing human resource competency, society can be better prepared to face future technological, economic and socio-cultural changes. The aim of this research is to provide competency development in organizations so that they are able to produce superior human resources (HR) in facing the future involving skills that are relevant to market needs. The research method used in this research is the literature study method. Where researchers study and analyze then provide appropriate descriptions in the form of competencies, organization and methods. The results obtained show that the development of appropriate organizational competencies can provide benefits such as better adaptation to changes in the innovation environment and more effectiveness, as well as achieving organizational competency excellence which requires understanding their business context and identifying the most relevant basic competency components so that they are effective in achieving goals. their strategy.*

Keywords: *Competence, Organization, Human Resources*

Abstrak. Sumber daya manusia menjadi faktor paling dominan dalam suatu organisasi yang dibangun berdasarkan kepentingan kebutuhan dan pelaksanaan. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif harus diperhatikan guna meningkatkan daya saing pada pasar global dan memberikan kontribusi dalam menciptakan kompetensi dalam suatu organisasi. Pada saat ini manajemen sumber daya manusia (SDM) di masa depan akan menjadi perhatian utama dalam dunia bisnis dan manajemen yang merupakan faktor kunci dalam mempersiapkan masyarakat untuk menghadapi tantangan di masa depan yang semakin kompleks dan dinamis sehingga dibutuhkan perencanaan perorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dengan hal ini dalam dunia bisnis yang terus berkembang penting bagi organisasi untuk memahami dan mengembangkan kompetensi agar dapat menghadapi tantangan dan hambatan yang terus muncul. Kemudian maasa depan yang dipenuhi dengan perubahan teknologi, dinamika pasar, dan tantangan global memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki keterampilan serta pengetahuan yang relevan dan berkompeten yang mampu bersaing untuk mempertahankan dan meningkatkan daya saing sebuah organisasi. Berhasil atau tidaknya bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini tidak hanya berlaku untuk pekerja, tapi dalam lembaga pendidikan, dan bermasyarakat guna ke tahap kehidupan mereka kedepannya. Pendidikan formal dan informal, pembelajaran sepanjang hayat, serta akses ke teknologi informasi adalah elemen-elemen kunci dalam memastikan kompetensi yang berkelanjutan.

Received Agustus 30, 2023; Revised September 22, 2023; Accepted Oktober 18, 2023

*Sela Septiana, selaseptiana2003@gmail.com

Selain itu, organisasi dan pemerintah perlu berperan aktif dalam menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan kompetensi sumber daya manusia (SDM). Dengan ini peningkatan kompetensi sumber daya manusia, masyarakat dapat lebih siap menghadapi perubahan teknologi, ekonomi, dan sosial budaya yang akan datang. Tujuan penelitian ini adalah memberikan pengembangan kompetensi dalam organisasi agar mampu mencetak sumber daya manusia (SDM) yang unggul dalam menghadapi masa depan yang melibatkan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi literature. Dimana peneliti mempelajari dan menganalisa lalu memberikan dekripsi yang tepat berupa kompetensi, organisasi dan metode. Hasil yang diperoleh bahwa pengembangan kompetensi organisasi yang tepat dapat memberikan manfaat seperti adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan lingkungan inovasi dan lebih efektif, serta mencapai keunggulan kompetensi organisasi yang mana perlu memahami konteks bisnis mereka dan mengidentifikasi komponen kompetensi dasar yang paling relevan sehingga efektif dalam mencapai tujuan strategi mereka.

Kata Kunci: Kompetensi, Organisasi, Sumber Daya Manusia

LATAR BELAKANG

Pada dasarnya hal yang paling berperan untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia adalah penduduk atau sekumpulan manusia yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam ilmu kependudukan, konsep sumber daya manusia ini dapat disejajarkan dengan konsep tenaga kerja yang meliputi angkatan yang bekerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan yang bekerja disebut juga dengan pekerjaan. Maka perlu dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang.

Secara garis besar, ada beberapa para ahli manajemen bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah modal dan asset paling utama dalam sebuah negara dan korporasi apapun di dunia, Palinggi (2008: 109) menyatakan, manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan, pengambilan keputusan, pengimplementasian dan pengendalian sumber daya manusia yang meliputi strategi, kiat, dan tindakan serta penerapan dari keputusan-keputusan tersebut yang langsung menyangkut atau mempengaruhi sumber daya manusia yang bekerja di dalam perusahaan.

Menurut Mabey (1998: 112), Manajemen sumber daya manusia strategic merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia organisasi dari sisi strategic organisasi yang mengaitkan pengelolaan sumber daya manusia dengan strategi organisasi. Selain itu menurut Dessler (2000: 123), Manajemen sumber daya manusia strategik menghubungkan manajemen sumber daya manusia dengan peran strategis, tujuan untuk meningkatkan kinerja bisnis dan

mengembangkan budaya organisasi, serta mendorong inovasi dan fleksibilitas. Adapun dalam jurnal Moch. Isa Anshori (2023) yang menyatakan bahwa Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ghareeb dan Ali (2019) mengungkapkan bahwa Strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) berperan aktif dalam memimpin organisasi untuk mencapai pengembangan kompetensi organisasi. Terlihat bahwa organisasi yang menerapkan manajemen sumber daya manusia, memiliki lingkungan kerja alami, yang membantu dalam mencapai pengembangan kompetensi organisasi. manajemen sumber daya manusia memotivasi karyawan untuk mencapai tugas mereka secara efisien dan mengembangkan efisiensi mereka secara terus menerus. Sehingga dapat memanfaatkan sumber daya manusia dengan lebih baik. Keputusan-keputusan manajemen tersebut merupakan pelaksanaan fungsi sumber daya manusia. SDM adalah pilar utama dalam sebuah Negara dan bangsa, Perusahaan, Lembaga pendidikan, universitas, organisasi dan lain sebagainya. Sumber daya manusia tidak dapat digantikan dengan mesin, uang, jabatan dan materi lainnya, dia adalah kunci kesuksesan semua korporasi dan kegiatan apapun di dunia ini. Islam membolehkan dan tidak membedakan setiap manusia yang memiliki kemampuan tertentu dalam bidang tertentu, walaupun mereka bukan muslim, apalagi bila mereka memahami Islam, karena menghargai kualitas sumber daya manusia. Nabi Muhammad SAW bersabda: “Manusia berbeda-beda kualitasnya, maka orang yang paling baik di jaman jahiliyah, maka akan baik pula pada jaman Islam, bila mereka memahami Islam” (HR. Bukhari, Muslim dan Ahmad). Oleh karena itu membangun kualitas SDM yang kompetitif adalah membangun sebuah negara yang maju dan berperadaban yang mampu bersaing dengan negara-negara lain, membangun sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif, berkarakter, kerja keras, mampu berkolaborasi dan berakhlak mulia pada sebuah Perguruan Tinggi atau lainnya.

Pada sisi lain (Darmadi, 2022) menjelaskan bahwa Sumber daya manusia juga menjadi faktor utama dalam suatu organisasi yang dibangun berdasarkan kepentingan, kebutuhan, dan pelaksanaan terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang efektif agar dapat menunjang strategi yang akan diterapkan guna meningkatkan daya saing pada pasar global dan memberikan kontribusi dalam menciptakan keunggulan kompetitif disuatu organisasi. Pada dasarnya merupakan kerja sama antara dua orang atau lebih dalam rangka mencapai suatu tujuan. Organisasi adalah proses pembagian kerja antara orang-orang tersebut dan adanya sistem kerja sama atau sistem sosial. Dalam mencapai tujuan, organisasi memerlukan berbagai macam sumber daya seperti sumber daya manusia, peralatan, mesin, keuangan, dan sumber daya informasi. Setiap sumber daya memiliki tugas dan fungsinya masing-masing. Sebagai suatu sistem sumber daya yang saling bekerja sama sehingga tujuan dapat tercapai. Dalam

upaya pemenuhannya, manusia-manusia yang memiliki kebutuhan yang sama ini berkumpul dan melakukan kinerja-kinerja untuk memenuhi tuntutan hidup. Perkumpulan individu-individu yang memiliki kepentingan yang sama ini sering disebut organisasi. Organisasi juga didefinisikan oleh James D. Mooney sebagai bentuk setiap perserikatan manusia dalam mencapai target atau tujuan yang sama. Adapun bentuk organisasi ini beragam dikarenakan tujuan yang juga berbeda-beda, diantaranya adalah organisasi kemasyarakatan/sosial, organisasi kemahasiswaan, organisasi politik, organisasi kenegaraan dan lainnya.

Pada era sekarang ini kemajuan teknologi sangat berkembang pesat mulai dari mesin-mesin yang diciptakan manusia untuk mempermudah pekerjaan manusia, dan dari hal tersebut harus di imbangi dengan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten. Kemudian menurut (Manmohan Joshi) sumber daya manusia adalah sumber daya dari suatu organisasi terdiri dari semua upaya, keterampilan atau kemampuan dari semua orang yang bekerja untuk organisasi tersebut. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Joshi yaitu seleksi karyawan, penempatan karyawan baru, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, praktek kerja, strukturpekerjaan, melaksanakan prosedur disiplin, motivasi, menyediakan saluran komunikasi, menerapkan kebijakan keamanan, berencana untuk efek, perubahan pada karyawan. Sehingga dari pengelolahan manajemen tersebut mampu membuat SDM beradaptasi dengan kemajuan teknologi masa kini berdasarkan keampuannya. Pendapat (Sastrohadwiryo) Manajemen Sumber Daya Manusia diganti dengan manajemen tenaga kerja yaitu pendayagunaan, pembinaan, pengetahuan, pengaturan, pengembangan, unsur tenaga kerja. Baik dan buruk karyawan ataupun pegawai untuk mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan organisasi. Pengembangan kompetensi yang tepat dapat memberikan manfaat dan dapat membuat perubahan lingkungan inovasi yang lebih efektif untuk mencapai keunggulan yang kompetitif sehingga dapat membuat kinerja menjadi lebih baik. Kompetensi tersebut mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dengan karakteristik yang mendasar yang dimiliki oleh seseorang (Mcelland dalam Daniarsyah, 2017). Untuk membangun kualitas sumber daya manusia yang kompetitif adalah sebuah keharusan bagi sebuah negara yang berkembang dan berperadaban yang ingin mampu bersaing dengan negara-negara lain, membangun sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif, berkarakter, kerja keras, mampu berkolaborasi dan berakhlak mulia yang bisa bersaing dengan sumber daya manusia yang datang dari luar, tentunya sangat perlu di tekankan bagi kemajuan suatu bangsa, karena dari hal tersebut permasalahan social yang ada dalam sebuah negara akan berkurang seperti kemiskinan, tindak kejahatan kriminal, dan pengangguran. Oleh karena itu negara harus memberikan perhatian khusus dari segi

pendidikan seperti pada sebuah Perguruan Tinggi atau lainnya, supaya sumber daya manusia yang ada di sebuah negara tersebut mempunyai banyak ilmu pengetahuan, bekal dan skill, jadi pentingnya bagi sebuah negara membangun institusi yang maju dan professional, yang akhirnya mampu menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten tinggi yang mampu mengalahkan kompetitor-kompetitornya yang datang dari luar dan akhirnya bisa memanfaatkan tenaga-tenaga SDM dari dalam negeri itu sendiri. Menurut (Mathis dan Jackson) mereka menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu rancangan dari berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sesuai dengan keinginan.

Kompetensi organisasi merujuk pada kumpulan pengetahuan, keterampilan, sumber daya, dan kapabilitas yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuan strateginya. Menurut Bridoux (dalam Chonge et al., 2018) mengemukakan bahwa kapabilitas adalah sumber keunggulan kompetitif sedangkan sumber daya adalah sumber kapabilitas. Dalam konteks global yang terus berkembang, penting bagi sebuah organisasi untuk memahami dan mengembangkan kompetensi mereka agar dapat menghadapi tantangan serta hambatan yang muncul sewaktu-waktu. Menurut Manmohan Joshi sumber daya manusia adalah sumber daya manusia dari suatu organisasi terdiri dari semua upaya, keterampilan atau kemampuan dari semua orang yang bekerja untuk organisasi tersebut. Kemudian kompetensi tidak dapat datang begitu saja, melainkan harus diciptakan terutama melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan efisien. Pengelolaan yang dimaksud didasari tiga prinsip (Soetjipto, 1996). Prinsip pertama, adalah pengelolaan orientasi layanan. Prinsip ini diperlukan untuk mencegah pengelolaan sumber daya manusia seperti tata cara, pedoman pelaksanaan dan formulir yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan. Keseragaman seperti itu tidak sesuai dengan kebutuhan dan keinginan SDM. Akibatnya pengelolaan sumber daya manusia menjadi tidak efektif dan efisien serta kompetensi yang diharapkan tidak tercipta. Dengan berorientasi pada layanan, ketidaksesuaian diatas dapat diminimalkan atau dihilangkan (terpenuhinya kebutuhan dan keinginan para SDM). Dampak positifnya adalah meningkatkan kepuasan kerja mereka, dan sumber daya manusia yang puas akan selalu berusaha sekuat tenaga untuk memuaskan kebutuhan dan keinginan konsumen. Prinsip kedua, adalah pengelolaan yang memberikan kesempatan seluas luasnya kepada sumber daya manusia untuk berperan serta aktif. Tujuannya agar setiap manusia menjadi lebih menarik sehingga mampu mendorong semangat dan memotivasi mereka agar lebih baik lagi. Karena SDM yang berkompeten adalah sumber daya yang senantiasa mengantisipasi tuntutan masa depan yang cenderung mempunyai

sikap positif dan berwawasan luas, memiliki perilaku terpuji, dan mempunyai banyak skil/keterampilan di berbagai bidang yang diperlukan sebuah organisasi ataupun perusahaan, maka pentingnya meningkatkan sebuah keproduktifitasan di era perkembangan zaman seperti sekarang ini. Pendapat Drucker, kontribusi manajemen yang paling penting adalah meningkatkan produktifitas kerja pengetahuan dan pekerja pengetahuan. Penyempurnaan tanpa henti inilah dapat terwujud apabila sumber daya manusia terus meningkatkan kemampuan kerja mereka, dan ini sama artinya dengan mendorong terciptanya kompetensi. Prinsip terakhir adalah pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan jiwa dalam mencapai tujuan. Jadi sangat penting bagi setiap SDM untuk selalu meningkatkan skill nya di era modern seperti sekarang ini supaya tidak termakan oleh perkembangan zaman di masa depan.

Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, maka dapat di paparkan pertanyaan dari penelitian yang akan dibahas guna membangun hipotesis untuk riset selanjutnya yaitu:

1. Apakah SDM dapat memberikan pengembangan yang signifikan terhadap kompetensi di masa yang mendatang?
2. Apakah tujuan organisasi berpengaruh terhadap SDM ?
3. Apakah SDM memerlukan kompetensi dan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan?
4. Mengapa pada era sekarang ini SDM diperlukan?
5. Apakah dalam mempertahankan SDM yang baik dapat menumbuhkan SDM yang lebih sehat lagi bagi setiap perusahaan?

KAJIAN TEORITIS

Kompetensi

Dalam kamus besar bahasa Indonesia “kompetensi” diartikan dengan suatu hal yang berhubungan pengetahuan, kecakapan, berwenang dan berkuasa dalam memutuskan atau menentukan atas sesuatu. Kompetensi merupakan konsep penting dalam bidang manajemen dan sumber daya manusia. Para ahli telah mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas atau peran, kemampuan mengintergrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, sikap-sikap, nilai-nilai probasi, kemampuan untuk membangun

pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pelajaran yang dilakukan Robert. A. Roe (dalam Nyoto, 2019).

Kompetensi juga sebagai landasan dasar karakteristik seseorang dalam berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (*Spencer and Spencer* dalam Wibowo, 2010. p 325). Sedangkan menurut Wibowo, (2019) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut (Hutapea & Thoha, 2008) yaitu : Pengendalian Diri (self Control), Kepercayaan Diri (self Confidence), Fleksibilitas (Flexibility) dan Membangun Hubungan (Relationship Building). Kemudian indikator kompetensi menurut (Wibowo, 2019), diantaranya adalah : 1) Keyakinan dan Nilai-nilai, 2) Keterampilan, 3) Pengalaman, 4) Karakteristik Kepribadian, 5) Motivasi, 6) Kemampuan intelektual, 7) Budaya Organisasi.

Selanjutnya Spencer dan Spencer (dalam Dharmanegara, 2019) mendefinisikan Kompetensi sebagai “Karakteristik dasar yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi dalam mencapai tujuannya”. Secara umum, istilah kompetensi dimaknai sebagai kombinasi keterampilan, karakter personal, dan pengetahuan yang diamati, diukur dan dievaluasi melalui kinerja. Terdapat dua jenis kompetensi yaitu: 1) Kompetensi manajerial, untuk pengelolaan karyawan dan membangun relasi sosial, 2) Kompetensi teknis, berkaitan dengan kapasitas fungsional pekerjaan yang dilakukan. (Daniarsyah, 2017) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang nampak pada sikapnya yang sesuai dengan kebutuhan kerja dalam parameter lingkungan organisasi dan memberikan hasil yang diinginkan. Lalu Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap, (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017). Ardiansyah & Sulistiyowati, (2018) melakukan penelitian pada pegawai Dinas Pendidikan kabupaten kuningan menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa kompetensi menjadi salah satu faktor yang memiliki pengaruh secara signifikan terhadap peningkatannya kinerja. Peneliti lainnya yaitu Hidayat, A. S., Alwi, M., & Setiawan, (2017) menjelaskan bahwa faktor kompetensi memiliki peranan penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan di PT. Batik Trusmi Cirebon. Hasil ini dikuatkan oleh hasil

penelitian penelitian Yang, J. H., Fang, S. C., & Huang, (2017) yang menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki peran yang signifikan dalam memediasi kegiatan pelatihan terhadap kinerja. Akan tetapi ada hasil penelitian yang berbeda yang dikemukakan oleh Arma, A., Ferdinand, A.T., & Raharjo, (2017) yang menyimpulkan bahwa kompetensi menjual tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja penjualan. Perbedaan hasil penelitian ini menjadi kajian yang menarik untuk diteliti lebih lanjut oleh peneliti sehingga diperoleh hasil yang lebih aktual mengenai hubungan antara kompetensi terhadap kinerja.

Secara umum ada beberapa hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai pengembangan sumber daya manusia optimal (Jumawan, 2015) yaitu 1) seleksi sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan; 2) merancang keselarasan antara kebutuhan organisasi dan kompetensi setiap manusia; 3) menyediakan sarana, prasarana dan teknologi yang sesuai; 4) komitmen yang tinggi dari setiap elemen organisasi. Draganidis dan Mentza (2006) menyampaikan bahwa tahapan lain yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi, yaitu: 1) Identifikasi kompetensi. Proses menentukan kompetensi yang diperlukan untuk kinerja sukses dan optimal; 2) Model kompetensi. Gambaran naratif kompetensi untuk target katagori pekerjaan, kelompok pekerjaan, divisi, departemen atau unit analisis lainnya; 3) Penilaian kompetensi. Proses membandingkan kompetensi individu pada model kompetensi; 4) Manajemen berbasis kompetensi. Penerapan seangkaian kompetensi untuk mengelola sumber daya manusia sehingga kinerja berkontribusi secara efisien dan efektif untuk tujuan organisasi; 5) Standar kompetensi. Identifikasi keterampilan dan pengetahuan pekerja yang dimiliki setiap karyawan dan menentukan tingkat kinerja yang harus icapai dalam segmen atau fungsi kerja tertentu; 6) Pengembangan setiap organisasi. Karena itu, setiap perusahaan perlu mendefinisikan dan merencanakan model tertentu dalam sumber daya manusia, seperti rekrutmen, analisa kesenjangan keterampilan, rencana pengembangan pekerjaan, rencana pengembangan pekerjaan, upaya pelatihan, pembelajaran mandiri, manajemen pembelajaran, penilaian diri, dan motivasi (Kemp dkk., 2004).

Wardiman Djojonegoro (1996:11) memberikan arti kompetensi sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dengan standar penilaian yang tereferensi pada permormasi yang superior atau pada sebuah pekerjaan. Karakteristik dasar dari kompetensi yang dimaksud adalah:

- a. Motivasi (*motives*), sesuatu yang secara konsisten menjadi dorongan, dipikirkan, atau diinginkan seseorang untuk kemudian menjadi penyebab munculnya suatu tindakan.

- b. Bawaan (*trait*) merupakan suatu kecenderungan untuk secara konsisten merespons situasi atau informasi yang diterima individu.
- c. Konsep diri (*self concept*), perilaku, nilai, sifat, yang menggambarkan pribadi seorang individu.
- d. Pengetahuan (*knowledge*), keahlian yang dimiliki seorang individu berdasarkan informasi yang dimiliki pada suatu bidang tertentu.
- e. Keterampilan (*skill*), kepandaian atau kemampuan untuk melakukan suatu aktivitas mental maupun fisik tertentu pada organisasi. Kompetensi skill mental terdiri atas berpikir analisis dan berpikir konseptual.

Dengan kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan harus memiliki peluang yang menguntungkan. Bagi suatu organisasi merupakan suatu rencana berskala besar yang berorientasi jangkauan masa depan yang jauh serta ditetapkan sedemikian rupa sehingga memungkinkan organisasi berinteraksi secara efektif dengan lingkungan dalam kondisi persaingan yang kesemuanya diarahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang bersangkutan. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam bersaing dapat dilihat pada kualitas sumber daya manusia (SDM). Lako dan Sumaryanti mengemukakan bahwa SDM memiliki empat karakter, yaitu:

- a. Memiliki competence (pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku) yang memadai:
- b. Komitmen terhadap organisasi:
- c. Selalu bertindak secara cost-effectiveness dalam setiap aktivitasnya: dan
- d. Congruence of goals, yaitu bertindak sesuai dengan tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan sumber keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) untuk meningkatkan keunggulan bersaing organisasi.

Kompetensi SDM yang diciptakan melalui kemampuan (kecakapan) yang dimiliki (meliputi: pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan sikap) akan dapat membedakan antara mereka yang berkualitas baik atau biasa biasa saja. Kemudian dapat dikembangkan melalui proses pelatihan serta mengelolanya secara efektif dan efisien. Margaret Dale dalam Sudarmanto (2015:48) mengemukakan bahwa “kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan”.

Organisasi

Organisasi adalah entitas atau struktur yang terdiri dari individu-individu yang saling berinteraksi dan bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan bersama. Robbins (Aprilianti, 2016) mengatakan, bahwa “Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoodinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan”. Organisasi juga sebagai proses mempertemukan pekerjaan dimana orang atau kelompok harus melakukan kekuasaan yang diperlukan untuk pelaksanaan, adapun kewajiban yang dilaksanakan dapat memberikan saluran terbaik bagi penyelenggara usaha yang efisien, teratur, positif, dan terkoordinasikan. (John M. Pfiffner dan S. Owen Lane, 1951). James D mooney (dalam Ambarawari 2018:2), berpendapat bahwa *Organization is the form is very human, association for the assignment of common purpose* atau organisasi adalah setiap bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Adapula organisasi merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien.

Organisasi harus memiliki tujuan yang akan dicapai. Tujuan tersebut dapat dinilai dari beberapa aspek yaitu metode, paradigma, serta program sampai tahap akhir dari pekerjaan yang dikerjakan oleh anggota organisasi. Suatu organisasi juga bertujuan menjembatani perubahan dan pengembangan baik dari sisi internal maupun eksternal. Hal ini dikarenakan produktifitas tergantung pada efektifitas manusianya. Artinya, kualitas organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada dan pengembangan sumber daya manusia ditentukan oleh perubahan-perubahan nyata yang mengarah pada pertumbuhan organisasi. Konsep sumber daya manusia dalam organisasi, hakikatnya merupakan suatu usaha demi peningkapan daya saing terhadap ancaman lingkungan eksternal dan upaya meningkatkan daya inovatif demi menciptakan peluang. Kemudian dalam organisasi yang bersifat integral sebaai individu dan sistem serta organisasi sebagai wadah sumber daya manusia (SDM) secara terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan (Noe, 2008).

Sumber Daya Manusia

Menurut Manmohan Joshi sumber daya manusia adalah sumber daya manusia dari suatu organisasi terdiri dari semua upaya, keterampilan atau kemampuandari semua orang yang bekerja untuk organisasi tersebut. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Joshi yaitu seleksi karyawan, penempatan karyawan baru, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, praktek kerja, struktur pekerjaan, melaksanakan prosedur disiplin, motivasi, menyediakan salurankomunikasi, menerapkan kebijakan keamanan, berencana untuk efek,

perubahan pada karyawan. Selain itu menurut Samsudin, dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2005, 21) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai berikut: Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang dan jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Di sini perspektif sumber daya manusia (SDM) sebagai investasi bagi budaya atau organisasi lebih mengemuka (Muhammad Yusuf, 2016).

Menurut Darmadi 2022, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal. Adapun yang dimaksud dengan keunggulan kompetitif yaitu kemampuan yang diperoleh melalui karakteristik dan sumber daya suatu untuk memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan organisasi/lembaga pendidikan lain pada industri atau pasar yang sama. Menurut Eri Susan 2019, Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses pelaksanaan kegiatan pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, pemberian kompensasi dan beberapa hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) yang bertujuan agar menciptakan manusia yang produktif. Menurut Samsuni 2017, Tujuh faktor penting yang digunakan untuk memotivasi kinerja karyawan (motivator) yaitu: Prestasi, Pengakuan, Tantangan, Kepentingan, Tanggung jawab, Promosi, gaji dan tunjangan. Tujuan manajemen sumber daya manusia (SDM) yaitu meningkatkan produktivitas dalam perusahaan melalui berbagai cara serta bertanggung jawab secara strategis dan teratur. Adapun tujuan peningkatan sumber daya manusia dapat ditingkatkannya kapabilitas dan juga sikap anggota organisasi agar terlihat lebih efektif serta efisien dalam mencapai tujuan organisasi (Martoyo, 1992).

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan suatu kelompok yang terdiri dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan secara bersama. Kemudian kompetensi adalah kemampuan atau keunggulan yang dimiliki setiap manusia yang mencakup aspek, pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan yang di harapkan oleh organisasi guna mencapai hasil yang diinginkan. Sumber daya manusia yaitu sekumpulan manusia yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga kompetensi organisasi dalam sumber daya manusia adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan dan atribut pribadi yang dapat memberikan setiap manusia dalam mencapai tujuan bersama agar kedepannya dapat memberikan komponen kompetensi dasar yang paling relevan sehingga efektif dalam mencapai tujuan strategi mereka. Pengelolaan SDM yang efektif harus

diperhatikan agar menunjang keunggulan yang kompetitif dalam organisasi yang akan diterapkan, karena jika praktik pengelola sumber daya manusia akan memberikan kontribusi dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang merupakan kunci kesuksesan lembaga organisasi dalam lingkungan masyarakat, perusahaan dan lembaga pendidikan.

METODE PENELITIAN

Menurut sugiono (2013: 2) bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Pencarian literatur dilakukan melalui sumber-sumber yang beragam, termasuk basis data akademik, jurnal ilmiah, buku, laporan riset, dan sumber-sumber informasi lainnya yang terkait dengan topik penelitian. Selanjutnya melakukan seleksi literatur. Pada tahap ini, literatur yang relevan akan dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan sebelumnya. Kriteria inklusi dapat mencakup tahun publikasi, jenis sumber, bahasa, dan relevansi dengan pertanyaan penelitian (Kitchenham et al., 2015).

Pada tahap ini, literatur yang relevan akan dianalisis secara menyeluruh untuk mengidentifikasi tema, pola, kesamaan, perbedaan, dan kontribusi masing-masing karya. Temuan-temuan ini akan disintesis dan dirangkum dalam catatan penelitian, yang akan membantu dalam menyajikan hasil penelitian secara sistematis (Webster & Watson, 2002). Selanjutnya, berdasarkan analisis dan sintesis literatur, kesimpulan akan diambil untuk menjawab pertanyaan penelitian dan memberikan pemahaman yang komprehensif tentang topik penelitian. Kesimpulan ini dapat mencakup identifikasi celah penelitian, rekomendasi untuk penelitian masa depan, dan implikasi praktis yang dapat diterapkan dalam konteks yang relevan (Ridley, 2012).

Artikel ini adalah studi literatur, yakni pendekatan penelitian yang menggunakan analisis literatur yang relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan memperoleh pemahaman mendalam tentang topik yang diteliti. Menurut Creswell, John. W. (dalam Habsy, 2017) dan serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan metode pengumpulan dan melalui membaca, merekam, serta mengelola bahan penelitian (Prabawati dkk, 2018). Studi literatur dilakukan dengan penelusuran pustaka buku, artikel, jurnal nasional dan internasional serta penggunaan kamus dan thesaurus. Pustaka yang digunakan disesuaikan dengan judul kajian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia untuk masa yang mendatang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Managemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia untuk masa yang mendatang

Managemen sumber daya manusia menurut (Darmadi, 2022) menjelaskan bahwa Sumber daya manusia juga menjadi faktor utama dalam suatu organisasi yang di bangun berdasarkan kepentingan, kebutuhan, dan pelaksanaan terhadap pengelolaan SDM yang efektif agar dapat menunjang strategi yang akan di terapkan guna meningkatkan daya saing pada pasar global dan memberikan kontribusi dalam menciptakan keunggulan kompetitif disuatu organisasi. Peran sumber daya manusia semakin dihargai terutama dalam kompetensi sumber daya manusia dalam pengelolaan masyarakat. Penghargaan terhadap kompetensi sumber daya manusia memang diperlukan karena hal tersebut akan mempengaruhi keefektifan kegiatan masyarakat. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh para ahli mengungkapkan bahwa strategi sumber daya manusia (SDM) berperan aktif dalam memimpin organisasi untuk mencapai suatu kompetensi organisasi. Terlihat bahwa organisasi yang menerapkan manajemen sumber daya manusia, memiliki lingkungan kerja alami, yang membantu dalam mencapai pengembangan kompetensi organisasi manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tugas secara efektif dan mengembangkan efisiensi mereka secara terus menerus. Sehingga dapat memanfaatkan sumber daya manusia dengan lebih baik.

Di dalam penelitian dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia terintegrasi mengembangkan kompetensi organisasi melalui berbagai teknik seperti memilih sumber daya manusia yang terampil, menempatkan yang sesuai dengan bakat dan keterampilan sumber daya manusia berbasis kompetensi. Maka dari itu ketika sumber daya dikelola secara efektif dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan tingkat kinerja pengembangan kompetensi organisasi baik di perusahaan, lembaga pendidikan atau di masyarakat itu sendiri lalu mendapatkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dengan mengerahkan sumber daya berharga dan kemampuan yang tidak elastis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari semua penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa konsep kompetensi sumber daya manusia (SDM) adalah perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kemudian sumber daya manusia juga melibatkan pemahaman dan pengembangan kemampuan inti yang membedakan suatu organisasi dari pesaingnya. Namun, secara umum penting untuk mengakui bahwa kompetensi organisasi melibatkan keterampilan, pengetahuan,

dan proses yang memungkinkan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai keunggulan kompetitif dan berhasil dalam lingkungan bisnis yang kompleks.

Pengembangan kompetensi pada sumber daya manusia dapat memberikan manfaat seperti adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan lingkungan, inovasi yang lebih efektif dalam pengelolaan pengetahuan yang baik, kolaborasi yang kuat, dan kepuasan pelanggan yang tinggi. Namun untuk mencapai keunggulan kompetitif, suatu organisasi perlu memahami konteks jenis mereka dan mengidentifikasi komponen kompetensi dasar yang paling relevan dan efektif dalam mencapai tujuan strategi mereka dan secara substansial dapat bertahan lebih lama.

Diskusi

Pertanyaan:

1. Apakah SDM dapat memberikan pengembangan yang signifikan terhadap kompetensi di masa yang mendatang?

Jawaban : Ya, Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki potensi untuk memberikan pengembangan yang signifikan terhadap kompetensi di masa yang mendatang. Ini terjadi melalui berbagai pendekatan, seperti pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja.

Berikut contohnya, seperti :

- a. Pendidikan dan Pelatihan: Investasi dalam pendidikan dan pelatihan SDM dapat membawa perkembangan kompetensi yang signifikan. Misalnya, seorang pegawai yang mengikuti kursus pengembangan kepemimpinan dapat mengasah keterampilan manajemen yang diperlukan untuk posisi manajerial di masa depan.
- b. Pengalaman Kerja: Pengalaman kerja dalam lingkungan yang relevan juga berkontribusi pada pengembangan kompetensi. Contohnya, seorang ilmuwan data yang telah bekerja pada berbagai proyek analitik selama beberapa tahun akan memiliki pengetahuan yang lebih dalam dan keterampilan analisis data yang kuat.
- c. Mengikuti Perkembangan Industri: Industri dan teknologi terus berkembang. SDM yang aktif dalam mengikuti perkembangan industri mereka akan memiliki keunggulan kompetitif di masa depan. Sebagai contoh, seorang profesional teknologi informasi yang terus memperbaharui pengetahuan tentang keamanan siber akan tetap relevan dalam industri IT yang terus berubah.

Dengan adanya pengembangan SDM yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif. Pengembangan kompetensi dalam SDM menjadi sangat relevan dalam menghadapi perubahan yang cepat dalam berbagai

industri. Organisasi yang berinvestasi dalam pengembangan kompetensi SDM mereka akan memiliki keunggulan kompetitif di masa depan dan individu yang mendedikasikan diri untuk pengembangan pribadi akan meningkatkan peluang karier mereka, produktivitas tenaga kerja, terutama generasi muda.

2. Apakah tujuan organisasi berpengaruh terhadap SDM?

Jawaban: Organisasi dapat mempengaruhi sumber daya manusia, karena SDM merupakan salah satu aset terpenting dan paling bernilai dalam suatu organisasi sehingga tujuan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sumber daya manusia dan bagaimana SDM tersebut di Kelola. Suatu organisasi memiliki tujuan dalam menentukan arah dan fokus dari Upaya SDM untuk jangka panjang dengan pertumbuhan dan perkembangan yang agresif, maka organisasi melakukan perekrutan SDM dan dikembangkan dengan cara yang yang sesuai untuk mendukung atau mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Tujuan organisasi juga mempengaruhi SDM mengenai jenis keterampilan, kompetensi serta pengalaman yang dimiliki oleh individu yang diperlukan organisasi untuk memenuhi kebutuhan dalam meningkatkan kinerja organisasi dan untuk mewujudkan tujuan Perusahaan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja, organisasi pastinya akan melakukan pengembangan keterampilan dan memberikan pelatihan pada para karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. contohnya seperti untuk meningkatkan keamanan cyber, maka SDM akan diberikan pelatihan dalam teknologi IT untuk melindungi sistem komputer dari berbagai ancaman atau akses ilegal. Cyber security mencakup alat, kebijakan, dan konsep keamanan yang dapat digunakan untuk melindungi aset organisasi dan pengguna. Tujuan organisasi pasti akan melakukan evaluasi kinerja para karyawan nya, Jika organisasi memiliki tujuan untuk meningkatkan efisiensi operasional, maka metrik kinerja akan fokus pada hal-hal seperti produktivitas, kualitas, dan waktu pengiriman. Untuk mendorong para karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi, maka program insentif seperti memberikan penghargaan dan pengakuan kepada para karyawan atas pencapaiannya dalam meningkatkan organisasi sehingga dapat mendorong kinerja yang mendukung tujuan organisasi tersebut. Dan juga pengembangan karrier seperti memberikan promosi internal terhadap para karyawan, maka dapat mempengaruhi kinerja SDM dalam meningkatkan Perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut. Contoh dari pengaruh tujuan organisasi terhadap SDM adalah sebagai berikut: Perusahaan A memiliki tujuan untuk menjadi perusahaan terkemuka di bidang teknologi informasi. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan A membutuhkan karyawan yang memiliki

kompetensi di bidang teknologi informasi. Oleh karena itu, perusahaan A merencanakan program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi karyawan di bidang tersebut. Selain itu, perusahaan A juga memberikan insentif dan penghargaan yang sesuai dengan kinerja karyawan untuk meningkatkan motivasi mereka. Dalam jangka panjang, hal ini dapat membantu perusahaan A untuk mencapai tujuan menjadi perusahaan terkemuka di bidang teknologi informasi dengan cara yang efektif dan efisien.

3. Apakah SDM memerlukan kompetensi dan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan?

Jawaban: Iya, karena Sumber Daya Manusia (SDM) memerlukan kompetensi dan organisasi yang tepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kompetensi individu dan pengelolaan yang efektif dari SDM dalam suatu organisasi sangat berperan dalam mencapai kesuksesan.

Seperti contoh sebagai berikut :

a. Kompetensi Individu:

- Keterampilan dan Pengetahuan: Individu dalam organisasi perlu memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Sebagai contoh, seorang ilmuwan data perlu memiliki keterampilan analisis data yang kuat dan pemahaman statistik yang mendalam.
- Keterampilan Soft Skills: Keterampilan seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim juga penting. Seorang manajer yang baik perlu memiliki keterampilan komunikasi yang kuat untuk memimpin timnya dengan efektif.

b. Organisasi yang Efektif:

- Manajemen SDM: Manajemen yang baik dalam organisasi adalah kunci. Ini melibatkan proses perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan retensi SDM yang berkualitas. Manajer HR yang efektif akan memastikan bahwa organisasi memiliki SDM yang sesuai dengan kebutuhan.
- Budaya Organisasi: Budaya organisasi yang mendukung pengembangan kompetensi adalah penting. Organisasi yang mendorong belajar dan inovasi akan mendukung perkembangan SDM. Contohnya, perusahaan teknologi seperti Google memiliki budaya yang mendorong kreativitas dan pengembangan kompetensi karyawan.

c. Hubungan antara Kompetensi dan Tujuan Organisasi:

- Tujuan organisasi seringkali berkaitan erat dengan kemampuan SDM. Sebagai contoh, jika tujuan perusahaan adalah untuk meningkatkan pangsa pasar, SDM dalam penjualan dan pemasaran perlu memiliki keterampilan yang kuat dalam mengidentifikasi peluang pasar dan menjalankan strategi pemasaran yang efektif.
- Kemampuan individu dalam mencapai tujuan organisasi juga dapat dilihat melalui pengukuran kinerja. Seorang karyawan yang berhasil mencapai target penjualan bulanan adalah contoh bagaimana kompetensi individu berkontribusi pada kesuksesan organisasi.

Dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan, organisasi perlu memastikan bahwa SDM mereka memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Ini melibatkan upaya untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas serta menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan kompetensi.

4. Mengapa pada era sekarang ini SDM diperlukan?

Jawaban: Sumber Daya Manusia (SDM) tetap sangat penting pada era sekarang ini karena mereka merupakan salah satu aset terpenting dalam berbagai organisasi dan masyarakat pada umumnya. Berikut beberapa alasan mengapa SDM tetap diperlukan:

- a. Inovasi dan Pengembangan: SDM yang berkualitas dapat menciptakan inovasi, mengembangkan produk, layanan, atau proses baru yang mampu meningkatkan daya saing organisasi. Contohnya, perusahaan teknologi seperti Google dan Apple sangat mengandalkan kreativitas dan keahlian SDM mereka untuk menciptakan produk baru.
- b. Produktivitas: SDM yang terlatih dan kompeten dapat meningkatkan produktivitas organisasi. Mereka dapat bekerja lebih efisien, mengurangi kesalahan, dan mencapai target dengan lebih baik. Misalnya, tenaga medis yang terlatih dengan baik dapat memberikan perawatan kesehatan yang lebih baik dan efisien.
- c. Adaptasi terhadap Perubahan: Era sekarang ini ditandai oleh perubahan yang cepat, baik dalam teknologi maupun lingkungan bisnis. SDM yang kompeten memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan ini, membantu organisasi tetap relevan. Contoh adaptasi adalah perusahaan-perusahaan yang beralih ke model bisnis online selama pandemi COVID-19.

- d. Peningkatan Kualitas Layanan: Organisasi pelayanan seperti sekolah, rumah sakit, atau pemerintahan memerlukan SDM yang berkualitas untuk memberikan layanan yang lebih baik kepada masyarakat. Guru yang terlatih dengan baik dapat memberikan pendidikan yang lebih berkualitas, sementara tenaga medis yang kompeten dapat memberikan perawatan kesehatan yang lebih aman dan efektif.
- e. Pengambilan Keputusan yang Bijaksana: SDM yang terdidik dan berpengalaman memiliki kemampuan untuk membuat keputusan yang lebih bijaksana dan strategis. Ini berlaku dalam berbagai konteks, seperti kepemimpinan politik, manajemen perusahaan, atau penelitian ilmiah.

SDM yang berkualitas memainkan peran penting dalam mencapai kesuksesan organisasi dan perkembangan masyarakat secara keseluruhan pada era sekarang ini, baik dalam sektor bisnis, pemerintahan, pendidikan, maupun sektor lainnya.

5. Apakah dalam mempertahankan SDM yang baik dapat menumbuhkan SDM yang lebih sehat lagi bagi setiap perusahaan?

Jawaban: Sumber daya yang baik dapat menumbuhkan kinerja perusahaan yang lebih baik, karena sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan, apalagi SDM yang mempunyai keunggulan di bidang-bidang tertentu, ini adalah kemampuan perusahaan untuk memberikan nilai kepada konsumen yang melebihi apa yang di dapat diberikan pesaing. Pada era sekarang ini kemajuan teknologi sangat berkembang pesat mulai dari mesin-mesin yang diciptakan oleh manusia untuk membantu mempermudah pekerjaan manusia, dan dari perihal tersebut harus di imbangi dengan sumber daya manusia yang berkompeten. Menurut (Manmohan Joshi) sumber daya manusia adalah sumber daya dari suatu organisasi terdiri dari semua upaya, keterampilan atau kemampuan dari semua orang yang bekerja untuk organisasi tersebut. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Joshi yaitu seleksi karyawan, penempatan karyawan baru, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, praktek kerja, strukturpekerjaan, melaksanakan prosedur disiplin, motivasi, menyediakan saluran komunikasi, menerapkan kebijakan keamanan, berencana untuk efek, perubahan pada karyawan. Sehingga dari pengelolaan manajemen tersebut mampu membuat SDM beradaptasi dengan kemajuan teknologi masa kini berdasarkan keampuannya. Menurut (Sastrohadiwiryo) Manajemen Sumber Daya Manusia diganti dengan manajemen tenaga kerja yaitu pendayagunaan, pembinaan, pengetahuan, pengaturan, pengembangan, unsur tenaga kerja. Baik dan buruk karyawan ataupun pegawai untuk mencapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan organisasi.

Pengembangan kompetensi yang tepat dapat memberikan manfaat bagi sebuah perusahaan itu sendiri dan dapat membuat perubahan inovasi yang lebih efektif untuk mencapai keunggulan yang kompetitif sehingga dapat membuat kinerja menjadi lebih baik. Karena mempertahankan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dapat membuat tumbuhnya sumber daya yang lebih baik lagi bagi kedepannya bagi perusahaan itu sendiri. Hal Ini menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan berkembang, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keproduktivitas dalam bekerja.

Seperti contoh berikut ini :

- a. Karyawan yang Bahagia dan Produktif: Ketika karyawan merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih bahagia dan produktif. Mereka lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Sebagai contoh, perusahaan teknologi seperti Netflix menawarkan budaya kerja yang memprioritaskan kesejahteraan karyawan, yang dapat menciptakan karyawan yang lebih bahagia dan produktif.
- b. Retensi Karyawan: Mempertahankan SDM yang berkualitas sangat penting. Ketika perusahaan menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan dan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan, karyawan lebih cenderung bertahan dalam jangka panjang. Contohnya, perusahaan seperti Google menyediakan beragam program pengembangan dan promosi internal untuk membantu retensi karyawan yang baik.
- c. Peningkatan Inovasi: Ketika karyawan merasa nyaman untuk berbagi ide dan berpartisipasi dalam proses inovasi, perusahaan dapat merasakan manfaat dalam bentuk gagasan baru dan perkembangan produk. Perusahaan seperti Amazon mendorong karyawan untuk berinovasi dan memungkinkan mereka mengembangkan produk dan layanan baru.

Mempertahankan SDM yang baik dan menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan dan perkembangan karyawan adalah investasi jangka panjang yang dapat membantu perusahaan untuk tumbuh dan berkembang. Karyawan yang bahagia, produktif, dan berkomitmen pada perusahaan akan membentuk pondasi yang kuat untuk kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan di masa depan.

DAFTAR REFERENSI

- A, Labola, Yostan. (2019). “Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi”. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7. No. 1: 28-35.
- Abdullah, Husaini. (2017). “Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi”. *Jurnal Warta Edisi* : 51.
- Aliefiani Mulya Putri, Ganis, Putri Maharani, Srirahayu & Nisrina, Ghina. (2022). “Literature View Pengorganisasian: SDM, tujuan Organisasi dan Struktur Organisasi”. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, Vol. 3, No. 3.
- Calilista, N. (2016). Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.TRESNAMUDA SEJATI Cabang Surabaya. *AGORA*: Vol. 4, No. 2.
- Darmadi. (2022). “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif”. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, Vol.10, No.02: 085-092.
- Edy Sutrisno, Prof, Dr, H. (2009). “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Jakarta: Kencana, 201.
- Habsy, B. A. (2017). “Seni memahami penelitian kualitatif dalam bimbingan dan konseling: studi literature”. *Jurnal Konseling Andi Matappa*, 1(2), 90-100.
- Khotijah, Siti dan Badrussholeh, Anshori, Moh. Isa. (2023). “Kompetensi Organisasi : Studi Literature”, *Jurnal of Management and Social Sciences*, Vol. 1, No. 3.
- Mahyadi. (2023). “ Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Organisasi (A Literatur Review)”. *Jurnal Ekonomi, Akutansi dan Manajemen*, Vol. 2. No. 2: 301-3011.
- Manmohan, J. (2013). *Human Resource Management*, USA: Bookboon
- Muhammad Arif, Khairan. (2021). “Strategi membangun SDM Yang Berkompetitif, berkarakter dan unggul menghadapi Era Disrupsi”. *Tahzib Al Ahlak*, 4(1), 2.
- Muhammad Rizqi, R., & Zulkieflimansyah. (2022). “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Manajemen Pengetahuan”. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1-9.
- Mulyana, M. (2010). “Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan”. *Jurnal Ilmiah Ranggagadin*, Volume 10, No. 2: 164 -170.
- Patonengan, Jenerson. (2021). “Pengembangan SDM melalui Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Provinsi Sulawesi Utara”. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, Vol. 4, No. 2.
- Ruhana, I. (2012). “Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia VS Daya Saing Global”. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6 No. 1.
- Sadili, S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV.PUSTAKA SETIA, Bandung.
- Samsuni. (2017). “Manajemen sumber daya manusia”, *Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, Vol. XVII, No. 31.
- Sugiyono, (2013). “Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif”. Bandung: Alfabeta.
- Susan, E. (2019). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, volume. 9, No. 2.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja* edisi ke 3, Jakarta: Rajawali Press.

Widajanti, E. (2007). "Perencanaan Sumberdaya Manusia Yang Efektif: Strategi Mencapai Keunggulan Kompetitif". *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2: 105 – 114.