

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PENDIDIKAN

Selamet B. Hartanto
Universitas Islam Nahdlatul Ulama Yogyakarta

Abstract

Human resource development is the process of developing human resources in a better state to prepare future responsibilities in order to achieve predetermined goals. Human resource development can be carried out through two strategies, namely: on the job training and off the job training. On-the-job training can be carried out in four ways, namely: job rotation, coaching and counseling, internships (understudy), demonstration and example. Meanwhile, training outside the workplace can be conducted in two ways, namely: simulation and information presentation. The strategy referred to here is the various ways that institutions or organizations, especially education, do to deal with current and future possibilities.

Keywords: *human resource development; education*

Abstrak:

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses mengembangkan sumber daya manusia ke keadaan yang lebih baik untuk menyiapkan tanggung jawab dimasa yang akan datang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui dua strategi, yaitu: pelatihan di tempat kerja (*on the job training*) dan pelatihan di luar tempat kerja (*off the job training*). Pelatihan di tempat kerja dapat dilakukan dengan empat cara, yaitu: rotasi pekerjaan (*job rotation*), bimbingan dan penyuluhan (*coaching and counseling*), magang (*understudy*), demonstrasi dan pemberian contoh (*demonstration and example*). Sedangkan pelatihan di luar tempat kerja dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu: simulasi (*simulation*), dan presentasi informasi (*information presentation*). Strategi yang dimaksud disini adalah berbagai cara yang dilakukan lembaga atau organisasi, khususnya pendidikan untuk menghadapi kemungkinan-kemungkinan yang terjadi saat ini maupun pada saat yang akan datang.

Kata kunci: *pengembangan sumber daya manusia, pendidikan.*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang dominan dalam suatu lembaga atau organisasi, khususnya dalam dunia pendidikan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan dalam pendidikan guna memberikan pelayanan pendidikan bagi masyarakat. Menurut Notoadmodjo, masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap

kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.¹ Hal ini mengisyaratkan bahwa sumber daya manusia memegang kunci pokok yang dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

¹ Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), v.

Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat membawa keberhasilan pelaksanaan kegiatan suatu lembaga atau organisasi. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.² Mengingat pentingnya pengembangan sumber daya manusia untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, maka penulis tertarik untuk membahas mengenai “Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan”.

B. Pengertian Pengembangan

Menurut Sikula dalam Mangkunegara, pengembangan adalah satu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan umum.³ Senada dengan pendapat tersebut, Suprihanto mengungkapkan bahwa, pengembangan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan pegawai dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian pengetahuan umum termasuk peningkatan penguasaan teori,

pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan organisasi.⁴

Sementara itu, Hasibuan mengemukakan pengembangan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sedangkan Bella berpendapat bahwa pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan, yaitu proses peningkatan keterampilan kerja, baik secara teknis maupun manajerial. Perbedaan pendidikan dan latihan hanya terletak pada jangka waktu. Pendidikan berorientasi pada teori dan berlangsung lama, sedangkan latihan berorientasi pada praktek dengan waktu yang relatif singkat.¹ Beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan adalah suatu proses peningkatan kemampuan konseptual, kemampuan pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation* baik melalui pendidikan maupun latihan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Marimba menjelaskan bahwa, pendidikan adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh si pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani si terdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama.² Good dalam Ramayulis menyatakan bahwa, *the education is the sistemized learning or instruction concerning principles and methods of teaching and of student*

² B. Prihatningtyas, *Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja* (Malang: FISIP Press, 2005), 119.

³ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Reflika Diatama, 2003), 50.

⁴ John Suprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai* (Yogyakarta: BPF, 2001), 88.

¹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 243.

² Ahmad D. Marimba, *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam* (Bandung: Al-Ma'arif, 1987), 19.

control and guidance; largely replaced by the term education. Pendidikan adalah seni, praktik atau profesi sebagai pengajar; ilmu yang sistematis atau pengajaran yang berhubungan dengan prinsip atau metode-metode mengajar, pengawasan dan bimbingan murid dalam arti luas digantikan dengan istilah pendidikan.³

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Pasal 1 Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa, pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.⁴ Menurut Rahman dalam Sutrisno, tujuan pendidikan adalah untuk mengembangkan manusia sedemikian rupa sehingga semua pengetahuan yang diperolehnya akan menjadi organ keseluruhan pribadi yang kreatif, yang memungkinkan manusia untuk memanfaatkan sumber-sumber alam untuk kebaikan umat manusia dan menciptakan keadilan, kemajuan, dan keteraturan dunia.⁵ Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa, pendidikan adalah suatu bentuk kegiatan membimbing dan mengembangkan potensi peserta didik ke arah yang lebih baik dan mampu

mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari.

Pengembangan dan pendidikan merupakan dua konsep berbeda yang memiliki keterkaitan satu sama lain. Pengembangan dapat dilakukan melalui pendidikan, sehingga pendidikan menjadi sarana pengembangan. Sedangkan pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten sebagai aset proses pengembangan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pengembangan dan pendidikan.

Nawawi menjelaskan beberapa pengertian sumber daya manusia, yaitu: 1) sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (personil, tenaga kerja, pegawai, karyawan); 2) sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya; dan 3) sumber daya manusia adalah potensi dan aset yang berfungsi sebagai modal (non material atau non finansial) di dalam organisasi yang diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.⁶ Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberlangsungan sebuah lembaga atau organisasi dan mengukur keberhasilan pencapaian tujuan lembaga atau organisasi tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia

³ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, cet. ke-12 (Jakarta: Kalam Mulia, 2015), 32.

⁴ Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003, Bab I, Pasal 1.

⁵ Sutrisno, *Pembaharuan dan Pengembangan Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Fasilatama, 2011), 6-7.

⁶ H. Hadari Nawawi, *Instrumen Penelitian Bidang Sosial* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1992), 46.

melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil yang optimal.⁷ Menurut Sastradipoera, pengembangan sumber daya manusia mencakup baik pendidikan yang meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman lingkungan keseluruhan maupun pelatihan yang menambah keterampilan dalam melaksanakan tugas yang spesifik. Pendidikan sumber daya manusia merupakan proses pengembangan jangka panjang yang mencakup pengajaran dan praktek sistematis yang menekankan pada konsep-konsep teoritis dan abstrak. Sedangkan pelatihan adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.⁸

Rowley dan Jackson mendefinisikan pengembangan sumber daya manusia sebagai sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, dan manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja.⁹

Selanjutnya, Gouzali dalam Kadarisman mendefinisikan

pengembangan sumber daya manusia sebagai kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Tujuan kegiatan pengembangan ini adalah diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu teknologi yang digunakan oleh organisasi.¹⁰

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa, pengembangan sumber daya manusia merupakan proses mengembangkan sumber daya manusia ke keadaan yang lebih baik untuk menyiapkan tanggung jawab dimasa yang akan datang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

C. Manfaat dan Tujuan Pengembangan

Menurut Gouzali dalam Kadarisman, pengembangan sumber daya manusia memiliki beberapa manfaat yang dibagi menjadi dua jenis, yaitu manfaat pengembangan sumber daya manusia bagi lembaga atau organisasi; dan manfaat sumber daya manusia bagi personal, hubungan manusia dan pelaksanaan kebijakan. Manfaat pengembangan sumber daya manusia bagi lembaga atau organisasi, yaitu: 1) organisasi akan berkemampuan menyesuaikan diri dengan kebutuhan sekarang; 2) organisasi akan mempunyai sumber daya manusia yang selalu tampil meyakinkan dalam melaksanakan pekerjaan; 3) organisasi akan mampu menjawab tantangan perkembangan

⁷ Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber*, 5.

⁸ Komaruddin Sastradipoera, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif* (Bandung: Kappa-Sigma, 2002), 51.

⁹ Chris Rowley dan Keith Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Press, 2012), 88.

¹⁰ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grafindo, 2013), 5.

keadaan masa depan; 4) program organisasi tidak akan pernah ketinggalan dari para pesaingnya; 5) organisasi meningkatkan prestasi pegawai secara individual maupun kelompok; 6) mekanisme organisasi lebih fleksibel dan tidak kaku dalam menggunakan teknologi baru; 7) biaya produksi yang dikeluarkan lebih efisien; dan 8) organisasi dapat mempersiapkan pegawai-pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.¹¹

Sedangkan manfaat pengembangan sumber daya manusia untuk personal, hubungan manusia dan pelaksanaan kebijakan, yaitu: 1) memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individual; 2) membantu dalam orientasi untuk karyawan baru dan mendapatkan pekerjaan baru melalui pengalihan dan atau promosi; 3) menyediakan informasi tentang kesempatan yang sama dan kegiatan yang disepakati; 4) menyediakan informasi tentang hukum pemerintah yang berlaku dan kebijakan administrasi; 5) memperbaiki keterampilan hubungan lintas personal; 6) membuat kebijakan, aturan, dan regulasi organisasi yang dapat dilaksanakan; 7) memperbaiki moral; 8) membangun kepaduan gerak; 9) menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang dan koordinasi; dan 10) membuat organisasi menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.¹²

Selain manfaat, pengembangan sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan. Sikula dalam Kadarisman menyebutkan delapan tujuan pengembangan sumber daya manusia,

meliputi: *productivity* (dicapainya produktivitas pegawai dan organisasi); *quality* (meningkatkan kualitas produksi); *human resources planning* (melaksanakan perencanaan sumber daya manusia); *moral* (meningkatkan semangat dan tanggung jawab); *indirect compensation* (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung); *health and safety* (memelihara kesehatan mental dan fisik); *obsolescence prevention* (mencegah menurunnya kemampuan pegawai); dan *personal growth* (pertumbuhan kemampuan personal secara individual pegawai).¹³

D. Strategi Pengembangan

Kata strategi berasal dari bahasa Yunani *strategos*, berasal dari kata *stratos* yang berarti militer dan *ag* yang berarti memimpin. Sehingga *strategos* diartikan sebagai sesuatu yang dikerjakan oleh para jenderal perang dalam membuat rencana untuk memenangkan perang. Konsep ini relevan dengan situasi zaman dahulu yang sering diwarnai dengan peperangan, dimana jenderal dibutuhkan untuk memimpin suatu angkatan perang.¹⁴

Awalnya, konsep strategi didefinisikan sebagai berbagai cara untuk mencapai tujuan. Sejalan dengan perkembangan konsep manajemen strategik, strategi tidak didefinisikan semata-mata sebagai cara untuk mencapai tujuan karena strategi dalam konsep manajemen strategik mencakup juga penetapan berbagai tujuan itu sendiri, melalui berbagai keputusan

¹¹ *Ibid.*, 41-42.

¹² *Ibid.*, 51.

¹³ *Ibid.*, 57.

¹⁴ Agustinus Sri Wahyudi, *Manajemen Strategik: Pengantar Proses Berpikir Strategik* (Jakarta: Binarupa Aksara, 2014), 19.

strategis yang dibuat oleh manajemen perusahaan yang diharapkan akan menjamin terpeliharanya keunggulan kompetitif perusahaan.¹⁵ Strategi yang dimaksud disini adalah berbagai cara yang dilakukan lembaga atau organisasi untuk menghadapi kemungkinan-kemungkinan yang terjadi saat ini maupun pada saat yang akan datang.

Casio dalam Sedarmayanti membagi strategi pengembangan sumber daya manusia menjadi dua jenis, yaitu: pelatihan di tempat kerja (*on the job training*) dan pelatihan di luar tempat kerja (*off the job training*).¹⁶ Pelatihan di tempat kerja (*on the job training*) adalah strategi pengembangan sumber daya manusia informal yang memungkinkan seorang karyawan untuk dapat mempelajari tugas-tugas pekerjaannya dengan mengerjakan secara nyata. Kunci dari strategi ini adalah adanya transfer pengetahuan dari karyawan yang memiliki keterampilan dan berpengalaman kepada karyawan baru.¹⁷ Pelatihan ini dilaksanakan di tempat kerja dan dilakukan dengan bekerja. Para peserta pelatihan ini langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan pengawas.¹⁸

Pelatihan di tempat kerja dapat dilakukan dengan berbagai macam cara, yaitu: 1) rotasi pekerjaan (*job rotation*) adalah strategi pengembangan sumber

daya manusia dimana para karyawan berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dengan tujuan untuk memperluas latar belakang karyawan dalam bisnis; 2) bimbingan dan penyuluhan (*coaching and counseling*) adalah jenis strategi pengembangan sumber daya manusia dalam pelatihan dimana atasan mengajarkan kepada bawahannya mengenai keahlian dan keterampilan; 3) magang (*understudy*) adalah teknik pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan dengan praktek langsung karyawan yang sudah dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya agar ia sudah terlatih apabila atasannya telah berhenti; 4) demonstrasi dan pemberian contoh (*demonstration and example*) adalah pelatihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan langsung tentang cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh-contoh yang didemonstrasikan.¹⁹

Pelatihan di luar tempat kerja (*off the job training*) adalah pelatihan yang dilakukan di tempat kerja terpisah, diluar tempat kerja atau di luar waktu kerja.²⁰ Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar lebih memiliki kesempatan untuk bertukar pengalaman dengan karyawan lainnya dan agar para karyawan bisa mendapatkan ide-ide baru yang dapat mereka bawa ke tempat kerjanya. Pelatihan ini dibagi menjadi dua jenis, yaitu: simulasi (*simulation*) dan presentasi informasi (*presentation information*).²¹

¹⁵ Ismail Solihin, *Manajemen Strategik* (Jakarta: Erlangga, 2012), 24-25.

¹⁶ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Bandung: Refika Aditama, 2011), 181.

¹⁷ Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2008), 218.

¹⁸ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber*, 76.

¹⁹ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber*, 182.

²⁰ *Ibid.*, 185.

²¹ *Ibid.*, 182.

Jenis pelatihan yang pertama adalah simulasi (*simulation*), dilakukan dengan menggunakan alat atau mesin dalam kondisi lingkungan yang dibuat sama dengan yang sebenarnya meskipun sebenarnya hanya tiruan. Teknik simulasi dapat dilakukan dengan beberapa macam cara, yaitu: 1) studi kasus (*case study*) adalah serangkaian fakta permasalahan yang disajikan dalam bentuk tertulis ataupun naratif yang harus dianalisis dan dipecahkan oleh peserta training; 2) permainan peran (*role playing*) adalah pelatihan dan pengembangan dimana para peserta diminta untuk merespon permasalahan khusus yang biasanya muncul di pekerjaan-pekerjaan mereka dengan meniru situasi di dunia nyata; 3) permainan bisnis (*business games*) adalah bentuk pelatihan simulasi yang dilakukan secara berkelompok yang bertugas memecahkan masalah tertentu dalam perusahaan tiruan; 4) pelatihan beranda (*vestibule*) adalah pelatihan yang digunakan untuk menggambarkan dan memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka untuk mengerjakan pekerjaan tersebut; 5) pelatihan laboratorium (*laboratory training*) adalah pelatihan yang dilaksanakan dengan cara membawa peralatan laboratorium dengan cara membawa peserta ke dalam situasi dimana mereka dapat menyaksikan, merasakan dan mencoba sendiri peran mereka;²² 6) pelatihan sensitivitas (*sensitivity training*) adalah pelatihan bagi para peserta pelatihan untuk meningkatkan sensitivitas antar mereka dengan menuntut diskusi yang terbuka dan jujur tentang perasaan, sikap dan

perilaku mereka; 7) direktur muda (*multiple management*) adalah pelatihan yang para pesertanya didorong untuk berfikir dan bekerja pada perusahaan dengan wawasan yang mereka miliki secara menyeluruh, bukan hanya bidang khusus mereka sendiri; 8) pelatihan alam terbuka (*outbond*) adalah pelatihan yang digunakan untuk menggambarkan program pengembangan sumber daya manusia yang berlangsung di alam terbuka yang meliputi pendakian gunung, pelayaran, arum jeram, sepeda gunung, dan lain sebagainya, dengan tujuan mengembangkan dan mengasah keahlian antar pribadi, seperti keyakinan diri, penghargaan diri, tim kerja dan kepercayaan; dan 9) pelatihan keranjang surat (*in-basket training*) adalah bentuk pelatihan dimana para peserta diminta untuk menangani sejumlah dokumen, pesan *e-mail*, memo, laporan dan pesan telepon, peserta bertindak sesuai dengan informasi yang termuat dalam pesan-pesan tersebut.²³

Jenis pelatihan kedua adalah presentasi informasi (*presentation information*). Teknik presentasi informasi dapat dilakukan dengan beberapa macam cara, yaitu: 1) kuliah (*lecture*) adalah pelatihan penyajian informasi secara lisan; 2) seminar (*conference*), dilakukan dengan cara berkelompok lalu berdiskusi dan diawasi oleh evaluator, kemudian evaluator mengukur dan menilai hasil diskusi yang telah dilakukan peserta; 3) presentasi video (*video presentation*), dilakukan dengan tujuan agar yang bersangkutan dapat melihat kembali apa yang telah dilakukan agar dapat dijadikan pelajaran dan penyempurnaan; 4) belajar mandiri

²² *Ibid.*, 185-187.

²³ *Ibid.*, 188-189.

(*self study*) adalah upaya karyawan untuk mendapatkan informasi dan pengetahuan sebanyak mungkin sesuai dengan kebutuhan tanpa adanya instruksi; 5) tugas baca dan riset yang diawasi (*supervised reading and research*) adalah tugas dan kewajiban yang harus dilakukan oleh karyawan sesuai dengan persetujuan yang telah disepakati.²⁴

E. Kesimpulan

Pengembangan dan pendidikan merupakan dua konsep berbeda yang memiliki keterkaitan satu sama lain. Pengembangan dapat dilakukan melalui pendidikan, sehingga pendidikan menjadi sarana pengembangan. Sedangkan pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten sebagai aset proses pengembangan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pengembangan dan pendidikan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses mengembangkan sumber daya manusia ke keadaan yang lebih baik untuk menyiapkan tanggung jawab dimasa yang akan datang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengembangan sumber daya manusia memiliki beberapa manfaat yang dibagi menjadi dua jenis, yaitu manfaat pengembangan sumber daya manusia bagi lembaga atau organisasi; dan manfaat sumber daya manusia bagi personal, hubungan manusia dan pelaksanaan kebijakan. Sedangkan tujuan pengembangan sumber daya manusia, meliputi: *productivity* (dicapainya produktivitas

pegawai dan organisasi); *quality* (meningkatkan kualitas produksi); *human resources planning* (melaksanakan perencanaan sumber daya manusia); *moral* (meningkatkan semangat dan tanggung jawab); *indirect compensation* (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung); *health and safety* (memelihara kesehatan mental dan fisik); *obsolescence prevention* (mencegah menurunnya kemampuan pegawai); dan *personal growth* (pertumbuhan kemampuan personal secara individual pegawai).

Strategi merupakan berbagai cara yang dilakukan lembaga atau organisasi untuk menghadapi kemungkinan-kemungkinan yang terjadi saat ini maupun pada saat yang akan datang. Strategi pengembangan sumber daya manusia terbagi menjadi dua jenis, yaitu: pelatihan di tempat kerja (*on the job training*) dan pelatihan di luar tempat kerja (*off the job training*).

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Kadarisman, M. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo, 2013.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Reflika Diatama, 2003.
- Marimba, Ahmad D. *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*. Bandung: Al-Ma'arif, 1987.

²⁴ *Ibid.*, 190-191.

- Mondy, Wayne. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2008.
- Nawawi, H. Hadari. *Instrumen Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1992.
- Notoadmodjo, Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Prihatminingtyas, B. *Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja*. Malang: FISIP Press, 2005.
- Ramayulis. *Ilmu Pendidikan Islam*. Cet. ke-12. Jakarta: Kalam Mulia, 2015.
- Rowley, Chris dan Keith Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Press, 2012.
- Sastradipoera, Komaruddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Bandung: Kappa-Sigma, 2002.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama, 2011.
- Solihin, Ismail. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Suprihanto, John. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai*. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Sutrisno. *Pembaharuan dan Pengembangan Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Fadilatama, 2011.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003.
- Wahyudi, Agustinus Sri. *Manajemen Strategik: Pengantar Proses Berpikir Strategik*. Jakarta: Binarupa Aksara, 2014.