

# Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan Dalam Organisasi

*by Nur Syahiroh*

---

**Submission date:** 05-Jun-2024 08:52PM (UTC-0500)

**Submission ID:** 2396541297

**File name:** JBPAI\_Vol\_2\_no\_4\_Agustus\_2024\_hal\_79-92.pdf (1.03M)

**Word count:** 3866

**Character count:** 26516

## Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan Dalam Organisasi

Nur Syahiroh<sup>1</sup>, Syira Alegra Putri Fatekhah<sup>2</sup>, Jovan Dwi Prasetyo<sup>3</sup>, Mu'allimin Mu'allimin<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Kyai Haji Ahmad Shiddiq Jember

**Abstract.** *We often find organizations that are not running according to their goals or are less effective because they do not have the resources relevant to their needs. Some of these organizations will not survive in the long term in the competitive business landscape. In this case, Human Resource Development (HR) is a fundamental parameter for the success and achievement of the organization's goals to continue to exist. Based on a literature review, the concept of developing an HR organization needs to pay attention to aspects of employee competence, talent and resilience. The competency aspect is the potential for long-term value and a potential source of the company's competitive advantage. The talent aspect is an important point for a company to occupy the position it needs, and with the toughness aspect, employees are able to face competition and overcome difficulties to become opportunities to achieve greater achievements. Therefore, the vision, mission and hopes of an organization can bring success.*

**Keywords:** *Competency, Human Resources Development, Resilience, Talent*

**Abstrak.** Seringkali kita temukan organisasi yang berjalan tidak sesuai tujuan atau kurang efektif karena tidak mempunyai sumber daya yang relevan dengan kebutuhan mereka. Beberapa dari organisasi-organisasi ini tidak akan bertahan untuk jangka panjang dalam persaingan bisnis. Dalam hal ini Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan parameter mendasar keberhasilan dan prestasi tujuan organisasi untuk tetap eksis. Berdasarkan tinjauan literatur, konsep mengembangkan organisasi SDM perlu memperhatikan aspek kompetensi, bakat, dan ketahanan karyawan. Aspek kompetensi merupakan potensi nilai jangka panjang dan potensi sumber keunggulan kompetitif perusahaan. Aspek talent menjadi poin penting bagi perusahaan untuk menempati posisi yang dibutuhkan, dan dengan adanya aspek ketangguhan, pegawai mampu menghadapi persaingan dan mengatasi kesulitan untuk menjadi peluang mencapai prestasi yang lebih besar. Karena itu, Visi, misi dan harapan suatu organisasi dapat membawa kesuksesan.

**Kata kunci:** Kompetensi, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Ketahanan, Bakat

### PENDAHULUAN

Era ini ditandai dengan persaingan global yang sangat memikat. Kompetisi yang terjadi, menjadi bahan telaah demi pengembangan sumber daya suatu Perusahaan / institusi / organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset penting organisasi manapun untuk mencapai keunggulan kompetitif di era globalisasi. Karena itu, Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) menjadi parameter penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran agar tetap eksis di kancah Nasional maupun Internasional. PSDM adalah fungsi organisasi yang berfokus pada rekrutmen, pengelolaan, dan navigasi bagi karyawan dalam bekerja pada suatu organisasi yang diwujudkan melalui sinergi untuk memperkuat kualitas menuju tujuan bersama. Susan (2012) menyampaikan bahwa PSDM merupakan pendekatan strategis dan menyeluruh untuk mengelola orang, budaya tempat kerja, dan lingkungan untuk secara efektif berkontribusi dan produktif ke tujuan dan sasaran organisasi.

Received: Mei 09, 2024; Accepted: Juni 05, 2024; Published: Agustus 31, 2024

\*Nur Syahiroh

4 Beberapa tahun terakhir, banyak perusahaan yang baik berkinerja buruk akibat SDM yang tidak efektif dan efisien (Townsend and Wilkinson, 2010; Okoye dan Ezejiyor, 2013). 4 Sebagian besar organisasi mengabaikan pengembangan SDM sebagai asset utama. Okoye dan Ezejiyor (2013) mengatakan bahwa bisnis dalam suatu organisasi dipenuhi ketidakpastian pemahaman terhadap kontribusi karyawan dalam peningkatan produktivitas organisasi dan profitabilitas. Hal inilah yang menyebabkan banyak tenaga kerja kurang terampil, organisasi tidak kompetitif, Tingkat tinggi kinerja yang buruk, dan produktivitas yang rendah. Berbagai upaya dilakukan oleh organisasi dengan memberi penekanan pada karyawannya terkait peningkatan kinerja demi output dan outcome menguntungkan sebagai efek jangka panjang . Upaya manajemen SDM bertujuan meningkatkan karyawan menangani beragam jenis tugas demi memperkuat daya saing organisasi dan adaptasi terhadap lingkungan, khususnya turbulensi eksternal (Jumawan, 2015) sekaligus bermanfaat bagi karyawan demi peningkatan karir, peningkatan kompetensi, dan pengembangan bakat.

PSDM meningkatkan produktivitas dengan kualitas tinggi, pelanggan terpuaskan, dan memberi dampak menguntungkan bagi organisasi. Tak hanya itu, pengembangan karyawan dan pelatihan juga dapat membantu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang berkualitas dan meningkatkan citra organisasi di mata karyawan (Mu'allimin, 2024)

4 Selain bakat dan kompetensi, organisasi perlu memperhatikan aspek ketahanan atau ketangguhan karyawan dalam bekerja agar suatu organisasi tetap eksis dalam jangka panjang. Banyak organisasi bisnis kompetitif yang muncul belakangan ini. Akan tetapi, keberadaan organisasi-organisasi bisnis tersebut tidak bertahan lama. Hal ini karena, pengusaha tidak memperhatikan aspek ketahanan atau ketangguhan karyawan dalam perekrutan. Padahal selain bakat dan keterampilan suatu pekerjaan sangat membutuhkan ketahanan dalam bekerja. Uraian ini ingin mengulas pentingnya memperhatikan karyawan yang memiliki ketahanan atau ketangguhan dalam bekerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian pustaka (*literature review*), yakni serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan metode 5 pengumpulan data melalui membaca dan 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 Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan Dalam Organisasi. *Literature review* pada penelitian ini menggunakan literatur

15 terbitan tahun 2014-2023 yang dapat diakses fulltext dalam format pdf dengan menggunakan google scholar dalam aplikasi *Publish or Perish (PoP)*. Karena *literature review* ini ingin mengetahui pentingnya komunikasi kepemimpinan dalam sebuah organisasi. Sehingga dari keseluruhan artikel yang kami temukan, peneliti melakukan identifikasi jurnal, dan diperlukan juga pemilihan data sehingga diperoleh 15 artikel yang sesuai dengan tujuan *literature review* peneliti.

## 15 HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis dari 15 artikel yang menjelaskan tentang komunikasi dalam kepemimpinan organisasi ditunjukkan pada Tabel 1.

Judul (Jumawan, 2015)	Peneliti dan Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
23 Penelitian Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi	21 Hendita Yosepa, Acep Samsudin, dan Asep Muhamad Ramdan, 2020	Kuantitatif	Variable Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. Dengan analisis regresi sederhana 23 nilai positif yang berarti jika Pengembangan Sumber Daya manusia meningkat maka tingkat Etos Kerja Karyawan me 16 gkat. Untuk itu Pengembangan Sumber Daya Manusia pada perusahaan perlu dikelola dengan baik agar terwujudnya keseimbangan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan perusahaan. Dengan adanya Pengembangan Sumber Daya Manusia yang semakin baik maka akan memberikan peningkatan terhadap etos kerja karyawan yang lebih baik juga.

Judul (Jumawan, 2015) 19 Penelitian	Peneliti dan Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Pengembangan Sumber Daya Aparatur Menuju Era Smart ASN	Atika Ayuningtyas, 2022	Kualitatif	Pengembangan sumber daya aparatur dilakukan mengacu pada 3 (tiga) aspek, yaitu bakat, kompetensi dan ketahanan. Kolaborasi dari ketiga aspek tersebut dilaksanakan untuk membentuk aparatur sipil negara yang sesuai dengan 19 alifikasi Smart ASN, antara lain berintegritas, nasionalisme, profesionalisme, berwawasan global, menguasai teknologi informasi dan bahasa asing, hospitality, networking, dan entrepreneurship.
Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam	Kasmawati, 2019	Kualitatif	Pengembangan SDM adalah peningkatan/pengembangan kinerja karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan skill yang ia miliki guna mencapai apa yang ingin dicapai dalam perusahaan/organisasi tersebut. Pengembangan karyawan perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan.
Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan	Tiarma Sidabutar, Amini Amini, Tumpak Banurea, Afriani Nasution, Ali Sadikin, 2023	Kualitatif	Hasil p27elitian ini menyimpulkan bahwa manajemen kinerja sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan terdiri dari upaya perencanaan perekrutan SDM, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi/ penilaian kinerja, kompensasi, dan sistem pemutusan hubungan kerja.
30 Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan	Puspa Nurmasiyah, Amini, Ardy Salim, Imelda Fransiska, Kenny Daris, Kiki Suryani, 2023	Kualitatif	hasil dan pembahasa12di atas, dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen dan seleksi termasuk fungsifungsi MSDM yang mempunyai peranan strategis dalam mempersiapkan dan menyediakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan sebagaimana ditetapkan dalam analisis pekerjaan khususnya deskripsi dan spesifikasi. Sehubungan 30ngan peranan strategis inilah, maka rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia khususnya dalam organisasi pendidikan sangat diperlukan mengingat satuan pendidikan juga

Judul (Jumawan, 2015) Penelitian	Peneliti dan Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
18			memegang peranan dalam mendidik peserta didik yang akli5nya akan terjun ke masyarakat. Penempatan tenaga kerja merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan SDM sebaik baiknya dengan menempatkan SDM yang tepat atau jabatan yang sesuai. Tahapan- tahapan tersebut memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing. Dimana setiap tahap memiliki ketentuannya masing-masing, yang membantu satuan pendidikan dalam mempekerjakan SDM dengan tepat.
Pengaruh Perencanaan Anggaran, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pelaksanaan Anggaran Terhadap Penyerapan Anggaran Pada Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Banten	Dadan Ramdhani, Indi zaenur anisa, 2017	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menyimpulkan: 1. Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan perencanaan anggaran terhadap penyerapan anggaran di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Banten. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Zarinah (2016) Herryanto (2012). 2. Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan kualitas sumber daya manusia terhadap penyerapan anggarandi lingkungan Pemerintah Pemerintah Daerah Provinsi Banten. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Fitriany (2015) dan Zarinah (2016). 3. Terdapat pengaruh Positif dan Signifikan pelaksanaan anggaran terhadap penyerapan anggaran di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Banten. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Malahayati (2015) dan Kuswoyo (2011).
26 Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten	Abu Darim, Munaddhomah, 2020	Kualitatif	Hasil penel26n mengungkap mengenai (1) Manajemen Perilaku Organisasi Madrasah Pada Madrasah Ibtidaiyah (MI) Darussalam Pacet dalam mewujudkan sumber daya manusia yang28 dilakukan dengan perencanaan; dilaksanakan dengan melakukan analisis terhadap seluruh kegiatan atau beban pekerjaan kapasitas intelektual, kapabilitas, pengalaman kerjadan ketauladanan.



Judul (Jumawan, 2015) Penelitian	Peneliti dan Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>Rekrutmen; mengutamakan prestasi akademik, non akademik, berakhlak baik, dan mengesampingkan hubungan kekerabatan serta mengutamakan prestasi dan profesionalisme. Pengembangan; mengubah perilaku agar terjadi perubahan danada peningkatan melalui workshop, diklat dan pelatihan. Pengawasan; dilakukan sesuai jadwal sebulan sekali pada seluruh rangkaian kegiatan sekolah, keadaan siswa, sarana prasar<sup>28</sup>, guru, program, fasilitas. Evaluasi; tiga tahap yaitu bulanan, tengah semester dan akhir semester, serta akhir tahun pembelajaran. Hambatan; Tenaga pengajar belum sesuai yang dibutuhkan, bukan lulusan pendidikan Guru, guru yang sudah mengajar tidak sesuai bidangnya, minimnya pengawasan, minimnya pengembangan kapasitas, dan kurangnya evaluasi. Solusi; manajemen rekrutmen dengan seleksi akademis dan non akademis, pengembangan guru pelatihan, worshop, pengawasan dan perhatian terhadap organisasi tersebut.</p>
<p>Peran Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Wawotobi.</p>	<p>Abdul Hakim Anwar Hadipapo,2015</p>	<p>kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada sekolah dasar negeri di Wawotobi. Artinya rendahnya intensitas kepemimpinan maka komitmen organisasi akan semakin turun. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada sekolah dasar negeri di Wawotobi. Artinya semak<sup>13</sup> tinggi intensitas kepemimpinan maka kinerja SDM akan semakin tinggi. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM pada sekolah dasar negeri di Wawotobi. Artinya semakin tinggi intensitas</p>

Judul (Jumawan, 2015) Penelitian	Peneliti dan Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
8			kepemimpinan 13 maka kinerja SDM akan semakin tinggi. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM pada sekolah dasar negeri di Wawotobi. Artinya semakin 13 tinggi intensitas budaya organisasi maka kinerja SDM akan semakin tinggi. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM pada sekolah dasar negeri di Wawotobi. Artinya semakin tinggi intensitas komitmen organisasi maka kinerja 8 DM akan semakin tinggi.
Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank BNI Syariah Cabang Dhamawangsa Surabaya.	Widya Rashe Amanda (2014)	Kuantitatif	Penelitian ini meneliti objek Bank BNI Syariah cabang Dhamawangsa Surabaya dengan melihat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai
Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Meningkatkan Kinerja Karyawan	Ningsih (2019)	Kualitatif	1 Berdasarkan hasil dan analisis dari penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) 1 Medan telah melakukan beberapa strategi dalam peningkatan kinerja karyawan, adapun strategi yang dilakukan sebagai berikut; Strategi rekrutmen PT Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) se 1 ai dengan kebutuhan perseroan, penempatan posisi kerja karyawan manajemen sumber daya manusia mempertimbangkan keahlian, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, pencapaian peningkatan kinerja dengan mengembangkan potensi karyawan 1 elalui proses pendidikan, pelatihan dan workshop, sistem manajemen penilaian kinerja



Judul (Jumawan, 2015) Penelitian	Peneliti dan Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
<sup>11</sup>			dilakukan secara bulanan bertujuan membangun budaya kinerja untuk meningkatkan performansi.
<sup>11</sup> Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MAN 2 Ponorogo.	Ayuk Eka Agustin (2023)	Kualitatif	Dari teori dan hasil penelitian di atas didapatkan bahwasannya pengembangan <sup>11</sup> dan pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 2 Ponorogo sudah cukup baik dan sesuai dengan teori yang ada. Dengan adanya monitoring dan evaluasi yang dilakukan dengan baik maka akan bermanfaat dalam pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan madrasah, sehingga akan membentuk madrasah yang unggul dan berkualitas
<sup>20</sup> Manajemen Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Nurul Hasan Bondowoso	Hosnul Hatimah (2022)	Kualitatif	Berdasarkan ha <sup>20</sup> penelitian dan hasil analisis data Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Nurul Hasan Bondowoso Yang bertugas dalam pembuatan perencanaan adalah pimpinan yang dilakukan melalui diskusi bersama, hampir setiap pagi para pimpinan melakukan diskusi untuk memecahkan masalahmasalah yang belum terselesaikan, bahkan perencanaan itu lahir dari diskusi di setiap pagi itu. Konsep perencanaan disiapkan oleh pimpinan dibawah yakni katib kemudian di bawa ke forum diskusi pimpinan tinggi yakni mudir dan na'ib mudir . Dalam membuat perencanaan SDM lembaga selalu memperhatikan tujuan lembaga pendidikan Pondok Pesantren dan mutu dari

Judul (Jumawan, 2015) Penelitian	Peneliti dan Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
<p>29</p> <p>Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perpektif Islam</p>	<p>Tiwi Hartanti (2020)</p>	<p>Kualitatif</p>	<p>25</p> <p>nbaga.</p> <p>Peran Manajemen Sumber Daya Manusia terbukti dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan kenaikan jumlah nasabah dari tahun ke tahun dengan penerapan manajemen BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung yaitu dalam proses rekrutmen dan penyeleksian calon karyawan diwajibkan beragama Islam dan bisa membaca Al- Qur'an dengan baik, dan proses perekrutan ini adil dan terbebas dari kecurangan seperti KKN( Korupsi, Kolusi, Nepotisme), pelatihan rutin diberikan kepada karyawan agar dapat memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja serta adanya penghargaan yang diberikan dari BPRS kepada karyawan yang berkinerja baik dan berprestasi, Manajemen SDM Islami pada BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung menjadikan karyawan memiliki nilai serta akhlaq islami dengan menerapkan sifat yang jujur dan amanah, dalam integritas serta spiritualitas yang dijunjung tinggi dalam bekerja.</p>
<p>3</p> <p>Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi.</p>	<p>Shinta Devi Apriliana, Ertien Rining Nawangsari</p>	<p>Kualitatif</p>	<p>Pengembangan SDM telah dilakukan oleh PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya, mempunyai 6 indikator yaitu: Keterampilan, Penempatan Pegawai diletakkan sesuai dengan keterampilan. Pengetahuan, Penempatan pegawai sesuai dengan pengetahuan dasar yang dimiliki pegawai serta dilakukan program sertifikasi bagi pegawai; Peran Sosial di PT Pembangkitan Jawa Bali dilakukan dengan berpedoman pada budaya perusahaan yaitu AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Bernal, Adaptif, dan Kolaboratif); Citra diri dalam hal ini merupakan sikap pegawai dalam</p>

Judul (Jumawan, 2015) Penelitian	Peneliti dan Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>3</p> <p>mencapai kinerja yang maksimal dilakukan melalui peningkatan karir di PT Per3angkitan Jawa-Bali Kota Surabaya sesuai dengan kemampuan pegawai dan kinerja masing-masing; Trait (sifat) telah dilakukan oleh pegawai PT Pembangkitan Jawa-Bali Kota Surabaya dalam mengatasi permasalahan. Perusahaan memberikan fasilitas kepada pegawai dalam menyelesaikan permasalahan melalui program internship RSH (Reserve Shutdown).</p>
<p>Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam</p>	<p>Mukhlison Effendi, dan Sulistyorini, 2021</p>	<p>Kualitatif</p>	<p>pendidikan menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas yang menjadi faktor input dominan dalam pembangunan tersebut. Oleh karena itu, untuk mengoptimalkan pembangunan nasional, pendidikan seharusnya mendapat prioritas, karena melalui upaya ini dapat dihimpun stok modal manusia dan stok modal sosial yang memadai secara kualitas untuk melaksanakan pembangunan. Tanpa tersedianya stok modal manusia dan stok modal sosial yang memadai, terutama secara kualitas, keberhasilan pembangunan patut dipertanyakan. Karena hal itu akan berdampak besar pada citra negara, bangsa dan masyarakat Indonesia.</p>
<p>24</p> <p>Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Perusahaan Pt. Rahardja Ekalancar)</p>	<p>Chandra Sagul Haratua, Diandra Rafida Thilal, Wulan Dwi Cahyani, 2023</p>	<p>Kualitatif</p>	<p>PT. Rahardja Ekalancar dalam melakukan manajemen sumber daya manusia melakukan beberapa hal diantaranya menjaga aset perusahaan yaitu karyawan dengan maksud agar tujuan perusahaan terus tercapai. Dalam menjaga aset perusahaan tersebut harus dibarengi dengan pengembangan dan pelatihan SDM kepada para karyawannya guna untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang memadai.</p>
<p>Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada</p>	<p>Djulaiha Sukmana, Soni Akhmad</p>	<p>Kualitatif</p>	<p>Salah satu tugas manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yaitu dengan</p>

Judul (Jumawan, 2015) Penelitian	Peneliti dan Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Organisasi Pelayanan Sosial Untuk Penyandang Disabilitas (Studi Kasus Pada Yayasan Biruku Indonesia)	Nulhaqim , Nurliana Cipta Apsari, 2023		memberikan pelatihan sehingga SDM yang ada dapat mengembangkan potensi dirinya. Dengan berkembangnya potensi SDM tentu akan menjadikan organisasi lebih mudah dalam mencapai visi dan misinya. Pihak HRD harus dapat memastikan bahwa yang dipilih merupakan SDM yang terbaik yang dibutuhkan lembaga. Karena bagaimanapun fungsi organisasi pelayanan sosial adalah memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Maka dari itu perlu diperhatikan kualitas SDM lembaga/organisasi dalam memberikan pelayanan.

6

Pengembangan organisasi bertujuan menjembatani perubahan dan pengembangan baik dari sisi internal maupun eksternal. Hal ini dikarenakan produktifitas tergantung pada efektifitas kerja karyawannya. Artinya, kualitas organisasi ditentukan oleh SDM yang ada dan pengembangan SDM ditentukan oleh perubahan-perubahan nyata yang mengarah pada pertumbuhan organisasi. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) dalam organisasi, hakikatnya merupakan suatu usaha demi peningkatan daya saing terhadap ancaman lingkungan eksternal dan upaya meningkatkan daya inovatif demi menciptakan peluang.

PSDM dalam organisasi bersifat integral sebagai individu dan sistem serta organisasi sebagai wadah SDM secara terencana dan berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan. Secara umum PSDM bertujuan untuk: 1) membentuk individu dari aspek-aspek ketrampilan, pengetahuan dan sikap; 2) pengembangan karir; 3) mengatur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencanaan dan penilaian seperti perencanaan tenaga kerja, penilaian kinerja, analisis pekerjaan, dan klasifikasi pekerjaan; 4) mendapat SDM sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dan alat organisasi yang bertujuan untuk perbaikan dan peningkatan; 5) penyesuaian sistem dan kebijakan organisasi sebagai penangkal risiko dan faktor eksternal. Konsep PSDM perlu menyentuh seluruh aspek kehidupan karyawan sebagai manusia seutuhnya. Organisasi perlu memahami bahwa individu mempunyai keluarga dan kehidupan sosial sehingga tercipta kondisi timbal balik yang menguntungkan. Artinya untuk memiliki

10

karyawan berdaya guna dalam sebuah organisasi maka aspek kemanusiaan fundamental dalam pengembangan karyawan.

PSDM diakui sebagai bagian esensial dari manajemen SDM organisasi. Tujuan dari manajemen SDM yakni tersedianya relasi lebih baik dalam organisasi melalui pengembangan, aplikasi, evaluasi kebijakan, prosedur dan program SDM untuk pengoptimalan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Dalam PSDM harus memperhatikan empat kegiatan utama, seperti akuisisi, pengembangan, motivasi, dan pemeliharaan SDM. Disimpulkan bahwa, PSDM adalah fungsi organisasi yang memberi arahan bagi orang-orang dalam suatu organisasi terkait pengelolaan SDM dengan fokus pada kebijakan dan sistem.

Alasan suatu perusahaan menerapkan PSDM berbasis kompetensi karena kompetensi merupakan sumber nilai potensial jangka panjang dan sumber potensial keunggulan kompetitif perusahaan. Misalnya, dengan kompetensi tinggi dalam PSDM, praktisi SDM mengambil hati manajemen puncak untuk melihat beberapa masalah pentingterkait SDM, menyampaikan informasi dan visi masalah bisnis, bekerja dengan penuh ketelitian, dan bersama manajer berupaya mencari solusi serta menyelesaikan permasalahan karyawan. Praktisi SDM membantu mengembangkan karyawan yang eksplisit dan menghasilkan pengetahuan Individu dengan kompetensi kerja yang berkualitas akan bertanggung jawab dan menjadi “bunglon” dalam setiap perubahan lingkungan kerja. Kompetensi mengarahkan seseorang untuk terus belajar dan beradaptasi. Aspek kompetensi erat hubungannya dengan PSDM, yakni konsistensi organisasi dalam pengembangan karyawan. Karena itu, setiap perusahaan perlu mendefinisikan dan merencanakan model tertentu dalam PSDM, seperti rekrutmen, analisis kesenjangan keterampilan, rencana pengembangan pekerjaan, upaya pelatihan, pembelajaran mandiri, manajemen pembelajaran, penilaian diri, dan motivasi. Organisasi perlu melihat SDM sebagai human capital, dimana kompetensi SDM adalah asset eksisnya suatu organisasi. Dengan demikian, pengembangan SDM yang memperhatikan aspek kompetensi menghasilkan unsur organisasi yang berkualitas, konsisten, memiliki hubungan kerja efektif, tercapainya tujuan organisasi dan organisasi tetap eksis dalam lingkungan bisnis yang kompetitif.

## **PENUTUP**

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa pengembangan SDM penting dilakukan sebagai program berkesinambungan demi tercapainya keberhasilan dan tujuan organisasi. Secara langsung pengembangan SDM organisasi berdampak pada pengembangan karir, bakat, dan ketangguhan karyawan dalam bekerja serta memberi paradigma baru bagi organisasi dalam

mengembangkan sumber daya manusianya. Aspek kompetensi, bakat dan ketahanan merupakan unsur fundamental penentu eksistensi organisasi dalam dunia bisnis yang kompetitif. Organisasi yang menerapkan kompetensi perlu memperhatikan tahapan-tahapan PSDM dan tingkatan manajemen. Dengan kompetensi, karyawan potensial, berkinerja efektif pada situasi pekerjaan yang bermuara pada daya saing dan konsistensi organisasi. PSDM berbasis bakat perlu dikontekstualisasikan dengan mempertimbangkan dua pilihan strategis orang dengan peran dan menyelaraskan peran dengan orang. Dengan demikian tercipta karyawan yang memiliki keterampilan, kemampuan, kekayaan, kelimpahan, bakat, sikap, dan disposisi serta mampu menjadi inspirator. Pengembangan SDM berbasis AQ penting untuk mengendalikan setiap persoalan, bertanggung jawab, memiliki batasan terhadap persoalan, dan tidak mudah putus asa. Dengan aspek ketahanan karyawan dapat meneduhkan intikad, membekuk onak, dan menawan persoalan untuk mengambil keuntungan demi efektivitas organisasi untuk meraih kesuksesan dan eksis dalam dunia kompetitif.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustin, A. E. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MAN 2 Ponorogo.
- Amanda, W. R. (2014). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai PT Bank BNI Syariah cabang Dhamawangsa Surabaya.
- Ayuningtyas, A. (2022). Pengembangan sumber daya aparatur menuju era Smart ASN.
- Chandra Sagul Haratua, D. R. (2023). Analisis pengembangan sumber daya manusia (Studi kasus pada perusahaan PT. Rahardja Ekalancar).
- Dadan Ramdhani, I. Z. (2017). Pengaruh perencanaan anggaran, kualitas sumber daya manusia dan pelaksanaan anggaran terhadap penyerapan anggaran pada organisasi perangkat daerah Provinsi Banten.
- Djulaiha Sukmana, S. A. (2023). Pengembangan sumber daya manusia pada organisasi pelayanan sosial untuk penyandang disabilitas (Studi kasus pada Yayasan Biruku Indonesia).
- Hadipapo, A. H. (2015). Peran kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia di Wawotobi.
- Hartanti, T. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung dalam perspektif Islam.
- Hatimah, H. (2022). Manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Nurul Hasan Bondowoso.



- Hendita Yosepa, A. S. (2020). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap tingkat etos kerja karyawan pada Hotel Santika Sukabumi.
- I Prabawati, M. T. (2018). Competency-based training model for human resource management and development in public sector. *Journal of Physics: Conference Series*, 953.
- Jumawan. (2015). Mengembangkan sumber daya manusia (HRM) yang strategis untuk menunjang daya saing organisasi: Perspektif competency & talent management. *Media Mahardika*, 13(3).
- Kasmawati. (2019). Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan Islam.
- M. R., S. (2012). Women and leadership in higher education: Current realities, challenges, and future directions. *Advances in Developing Human Resources*, 14(2), 131-139.
- Mu'allimin. (2024). Psikologi manajemen. Yogyakarta: DIVA Press.
- Munaddhomah, A. D. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten.
- Ningsih. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia meningkatkan kinerja karyawan.
- Puspa Nurmasiyah, A. A. (2023). Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan.
- Shinta Devi Apriliana, E. R. (2020). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) berbasis kompetensi.
- Sulistiyorini, M. E. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan Islam.
- Tiarma Sidabutar, A. A. (2023). Manajemen kinerja sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan.

# Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan Dalam Organisasi

## ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://jurnal.wastukancana.ac.id">jurnal.wastukancana.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="http://repository.uki.ac.id">repository.uki.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://journal.stiegici.ac.id">journal.stiegici.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://jurnal.instiperjogja.ac.id">jurnal.instiperjogja.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://pasca-umi.ac.id">pasca-umi.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://repository.stie-mce.ac.id">repository.stie-mce.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://repository.unmuha.ac.id:8080">repository.unmuha.ac.id:8080</a> Internet Source	1%
9	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara	1%

10

Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf  
Tangerang

Student Paper

1 %

---

11

[repo.uinsatu.ac.id](http://repo.uinsatu.ac.id)

Internet Source

1 %

---

12

[roboguru.ruangguru.com](http://roboguru.ruangguru.com)

Internet Source

1 %

---

13

Gadavi, Muamar. "Strategi Peningkatan  
Kinerja SDM Melalui Perilaku Ta'Awun, dan  
Work Passion, Serta Islamic Leadership Pada  
PT Astra Motor Ngaliyan Semarang",  
Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia),  
2023

Publication

1 %

---

14

[repository.stiemahardhika.ac.id](http://repository.stiemahardhika.ac.id)

Internet Source

1 %

---

15

Deni Firmansyah, Hani Alfaidah, Kurnia Dewi,  
Laila Mustaniroh, Nabila Aulia Syifa.

"Pembelajaran Berdiferensiasi pada Jenjang  
Pendidikan Sekolah Dasar", Jurnal Pendidikan  
Guru Sekolah Dasar, 2023

Publication

1 %

---

16

Submitted to Universitas Negeri Padang

Student Paper

1 %

---

17

Submitted to University of Mary

Student Paper

1 %

18

[doaj.org](http://doaj.org)  
Internet Source

1 %

19

[thejournalish.com](http://thejournalish.com)  
Internet Source

1 %

20

[opac.uinkhas.ac.id](http://opac.uinkhas.ac.id)  
Internet Source

1 %

21

[ejurnal.unmuhjember.ac.id](http://ejurnal.unmuhjember.ac.id)  
Internet Source

1 %

22

[journal.unnes.ac.id](http://journal.unnes.ac.id)  
Internet Source

1 %

23

[repository.unja.ac.id](http://repository.unja.ac.id)  
Internet Source

1 %

24

[www.instructionaljournal.com](http://www.instructionaljournal.com)  
Internet Source

1 %

25

Submitted to Universitas Muhammadiyah  
Buton  
Student Paper

1 %

26

[www.semanticscholar.org](http://www.semanticscholar.org)  
Internet Source

1 %

27

[jurnal.ar-raniry.ac.id](http://jurnal.ar-raniry.ac.id)  
Internet Source

1 %

28

[repository.iainpurwokerto.ac.id](http://repository.iainpurwokerto.ac.id)  
Internet Source

1 %

29

[webdataoutlinebab4skripsi.blogspot.com](http://webdataoutlinebab4skripsi.blogspot.com)

Internet Source

1 %

30

[elibrary.bsi.ac.id](http://elibrary.bsi.ac.id)

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On