

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI
PERSAINGAN INDUSTRI MELALUI PROGRAM PELATIHAN**

Muhammad Irwansyah Hasibuan

Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Labuhanbatu

ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada perusahaan mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan bisnis perusahaan yang terus mengalami perubahan sesuai tuntutan zaman. Salah satu langkah tepatnya adalah mempersiapkan sumber daya manusia yang tidak hanya unggul tetapi mampu menjawab perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan eksternal perusahaan. **Pengembangan SDM** merupakan usaha yang dilakukan untuk membentuk manusia yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja dan loyalitas kerja kepada suatu perusahaan ataupun organisasi. Metode penelitian ini deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Hasil Penelitian yang dilakukan mengenai pengembangan sumberdaya manusia bergantung pada pelatihan yang diterapkan perusahaan atau organisasi.*

Kata kunci: *Pengembangan, Pelatihan.*

Pendahuluan

Pengembangan sumber daya manusia saat ini mengacu pada aktivitas-aktivitas yang diarahkan untuk meningkatkan kompetensi selama periode waktu lebih panjang yang melampaui jabatan saat ini, guna mengantisipasi kebutuhan masa depan organisasi yang terus berkembang dan berubah.

Sumber daya manusia sendiri adalah seluruh kemampuan atau potensi penduduk yang berada di dalam suatu wilayah tertentu beserta karakteristik atau ciri demografis, sosial maupun ekonominya yang dapat dimanfaatkan untuk keperluan pembangunan. Jadi membahas sumber daya manusia berarti membahas penduduk dengan segala potensi atau kemampuannya. Potensi manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek kuantitas dan kualitas.

Potensi manusia yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas, hanya dapat dicapai dengan adanya pengembangan sumber daya manusia. Hal tersebut diperlukan karena sumber daya manusia merupakan faktor yang paling mempengaruhi kehidupan. Kemampuan manusia untuk mempengaruhi alamnya menunjukkan bahwa posisi sumber daya manusia sangat sentral adanya

Berbeda dengan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan hanya dapat dilihat dengan kasat mata yang menjadi patokan seberapa besar atau kecil sumber daya manusia tersebut memiliki atau berdaya manfaat bagi suatu perusahaan.

Mengingat besarnya peran sumber daya manusia terhadap kemajuan perusahaan, tanggung jawab dalam upaya pengembangan kualitas sumber daya manusia tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab individu karyawan, melainkan juga menjadi tanggung jawab pimpinan tertinggi sehingga organisasi atau perusahaan tersebut dapat bertahan bahkan semakin berkembang.

Menurut Nur Efendi (2015) menyatakan bahwa kompetensi merupakan salah satu variabel yang menentukan kinerja seseorang, hal ini menggambarkan bahwa pengembangan sumber daya manusia bergantung masih bergantung pada kompetensi yang dimiliki karyawan.

Permasalahan umum yang banyak dihadapi perusahaan-perusahaan dalam penelitian sumber daya manusia salah satunya berkaitan belum adanya komitmen dari internal perusahaan dalam menyusun agenda atau program pengembangan sumber daya manusia. Perlunya perusahaan dalam mengagendakan program pelatihan bertujuan untuk mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan etos kerja.

Mondy & Noe dalam *Human Resource Management* (2005) menyebutkan bahwa “pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai upaya manajemen yang terencana dan dilakukan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kompetensi pekerja melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.” Strategi atau langkah-langkah yang dapat diambil oleh perusahaan dapat berupa mengagendakan program pelatihan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyumbangkan ide, pemberian reward dan *punishment*.

Singodimedjo (2002) mengemukakan pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Dalam konteks SDM pengembangan dipandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan, pendidikan. Apa yang dapat dijelaskan dari pengembangan sumber daya manusia adalah tentang *developmental practice* dan membutuhkan kolaborasi dengan program-program MSDM untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan pengetrapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan

Artikel ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada perusahaan mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan bisnis perusahaan yang terus mengalami perubahan sesuai tuntutan zaman. Melalui penelitian ini diharapkan memperoleh gambaran bagaimana membentuk mental sumber daya manusia yang baik, memiliki manajemen dan etos kerja yang baik, memiliki *manpower planning* dan *job analysis* yang baik sehingga dapat meningkatkan kualitasnya dan akan memiliki dampak positif bagi perusahaannya.

Tinjauan Pustaka

Konsep SDM

Manajemen sumber daya manusia menduduki tempat yang strategis guna menjadikan organisasi lebih kompetitif dan menguntungkan dalam mempertahankan hidupnya untuk tumbuh dan berkembang. Disamping itu, memungkinkan organisasi untuk mempertinggi kualitas kehidupan kerja para karyawan, karena pengelolaan sumber daya manusia yang efektif harus menghormati dan memperhatikan hak-hak individu dan preferensi.

Faktor manusia merupakan sumber daya sebagai titik sentral berpikir, perencanaan, perekayasa, perancang bangunan dan pelaksana ataupun penyelenggara pembangunan dan atau pelaku pembangunan. Kata “Sumber Daya” menurut Poerwadarminta (1984), menjelaskan bahwa dari sudut pandang etimologis kata “sumber” diberi arti “asal” sedangkan kata “daya” berarti “kekuatan” atau “kemampuan”. Dengan demikian sumber daya artinya “kemampuan”, atau “asal kekuatan”.

Pendapat lain mengatakan bahwa Sumber Daya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan tertentu, atau meloloskan diri dari kesukaran sehingga perkataan sumber daya tidak menunjukkan suatu benda, tetapi dapat berperan dalam suatu proses atau operasi yakni suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu seperti memenuhi kepuasan. Dengan kata lain sumber daya manusia merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan aspirasi manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi (Martoyo, 1992).

Pengembangan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, dengan memeberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap (Moekijat 1982).

Menurut Drs. Hendayat Soetopo dan Drs. Wasty Soemantio (1982), istilah pengembangan menunjukkan pada suatu kegiatan menghasilkan suatu alat atau cara yang baru, dimana selama kegiatan tersebut terus-menerus dilakukan. Bila setelah mengalami penyempurnaan penyempurnaan akhirnya alat atau cara tersebut dipandang cukup mantap untuk digunakan seterusnya maka berakhirlah dengan kegiatan pengembangan.

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah suatu proses peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas dari semua penduduk suatu masyarakat. Pengertian pengembangan sumber daya manusia baik secara makro maupun secara mikro. Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa yang mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan. Sedangkan pengembangan sumber daya manusia secara mikro adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Manfaat pengembangan sumber daya manusia, yaitu :

1. Peningkatan produktivitas kerja organisasi : tidak terjadinya pemborosan, karena kecermatan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda dan bahkan spesialisik, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang utuh.
2. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dengan bawahan : adanya pendelegasian wewenang , interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa baik secara teknikal maupun intelektual, saling menghargai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir dan bertindak secara inovatif.
3. Terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat : dimana dalam hal ini melibatkann para karyawan yang bertanggungjawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak hanya sekedar diperintahkan oleh para manajer
4. Meningkatkan semangat kerja seluruh tenaga kerja
5. Mendorong sikap keterbukaan manajemen melalui penerapan gaya manajerial yang partisipatif.
6. Mempelancar jalannya komunikasi yang efektif : dimana dalam hal ini dapat memperlancar proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasinya.
7. Penyelesaian konflik secara fungsional : dalam hal ini memiliki dampak tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaan di kalangan para anggota organisasinya.

Manfaat pengembangan bagi para karyawan yaitu :

1. Membantu para karyawan membuat keputusan dengan lebih baik.
2. Meningkatkan kemampuan para pekerja dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.
3. Terjadinya internalisasi dan operasional faktor-faktor motivasi.

4. Timbulnya dorongan dalam diri para pekerja untuk meningkatkan kemampuannya.
5. Peningkatan kemampuan karyawan untuk mengatasi stress dan konflik.
6. Tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan oleh para karyawan dalam rangka pertumbuhan teknikal dan intelektual.
7. Meningkatnya kepuasan kerja.
8. Semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang.
9. Besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri
10. Mengurangi ketakutan menghadapi tugas baru dimasa depan.

Pemahaman terhadap sumber konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) diawali dengan suatu pemahaman terhadap manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan SDM dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pelatihan SDM

Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh organisasi dan merupakan salah satu faktor produksi seperti halnya faktor produksi lainnya. Karyawan merupakan masukan (*input*) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Karyawan yang baru diterima oleh perusahaan yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian kerja diberikan pelatihan kerja sehingga karyawan tersebut dapat menjadi karyawan yang terampil dan ahli dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun, pelatihan kerja tidak hanya diberikan kepada karyawan baru saja, pelatihan kerja juga bermanfaat bagi karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan dan seharusnya juga diberikan

pelatihan kerja. Meskipun para karyawan lama telah memiliki pengalaman dari pekerjaan yang telah mereka lakukan namun karyawan tersebut masih memerlukan pelatihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Menurut Rivai (2010) Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Fathoni (2006) yang dimaksud dengan pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer keterampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dikembangkan haruslah spesifik dan latihan harus diarahkan pada perubahan perilaku yang telah diidentifikasi. Pelatih juga harus mempelajari keterampilan atau teknik khusus yang dapat didemonstrasikan dan diobservasi di tempat tugasnya.

Berdasarkan pengertian di atas maka penulis menyimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan, membantu dan memperbaiki keterampilan dan pengetahuan karyawan.

Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Sedarmayanti (2010) pelatihan bertujuan mempersiapkan karyawan yang akan segera diberi tugas mengerjakan pekerjaan yang telah ada dalam lembaga (proses pendidikan jangka pendek).

Tujuan Pelatihan

- a. Untuk meningkatkan keterampilan para karyawan sesuai dengan perubahan teknologi
- b. Untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi
- c. Untuk mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar menjadi kompeten
- d. Untuk membantu masalah operasional
- e. Memberi wawasan kepada para karyawan untuk lebih mengenal organisasinya,
- f. Meningkatkan kemampuan peserta latihan mengerjakan tugasnya yang sekarang.
- g. Kemampuan menumbuhkan sikap empati dan melihat sesuatu dari kacamata orang lain
- h. Meningkatkan kemampuan meninterpretasikan data dan daya nalar para karyawan
- i. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan para karyawan dalam menganalisis suatu permasalahan serta pengambilan keputusan.

Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai (2009) manfaat pelatihan adalah :

1. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif
2. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan
3. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri
4. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi dan konflik
5. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap
6. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
7. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi
8. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan
9. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, berbicara dan menulis dengan latihan

Metode Pelatihan Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2005) Metode pelatihan terdiri dari:

- 1) *On the job*
Pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang riil, di bawah bimbingan supervise dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang supervisor.
- 2) Magang
Pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman dan dapat ditambah pada teknik *off the job training*. Banyak pekerja keterampilan tangan, seperti tukang pipa dan kayu, dilatih melalui program magang resmi.
- 3) Ceramah kelas dan presentasi video
Mengandalkan komunikasi dari pada memberi model
- 4) Pelatihan vestibule
Wilayah atau vestibule terpisah dibuat dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan. Pelaksanaan metode ini biasanya dilakukan dalam waktu beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur.
- 5) Permainan peran dan model perilaku

Misalnya, pekerja pria dapat membayangkan peran supervisor wanita dan sebaliknya. Kemudian keduanya ditempatkan dalam situasi kerja tertentu dan diminta memberikan respon sebagaimana harapan mereka terhadap lainnya.

- 6) *Case study*
Metode Pelatihan yang menggunakan deskripsi tertulis dari suatu permasalahan riil yang dihadapi oleh perusahaan atau perusahaan lain. Manajemen diminta mempelajari kasus untuk mengidentifikasi, menganalisis masalah, mengajukan solusi, memilih solusi terbaik.
- 7) *Simulasi*
Simulasi yang melibatkan simulator yang bersifat mekanik (mesin) yang mengandalkan aspek-aspek utama dalam suatu situasi kerja.
- 8) *Manajemen games*
Menekankan pada pengembangan kemampuan *problem-solving*.
- 9) *Keuntungan dari simulasi*. Timbulnya integrasi atas berbagai interaksi keputusan, kemampuan bereksperimen melalui keputusan yang diambil, umpan balik dari keputusan dan persyaratan-persyaratan bahwa keputusan dibuat dengan data yang tidak cukup.
- 10) *Behavior modeling*
Proses yang bersifat psikologis mendasar di mana pola-pola baru dari suatu perilaku dapat diperoleh sedangkan pola-pola yang sudah ada dapat diubah.
- 11) *Outdoor oriented programs*
Dilakukan di suatu wilayah terpencil dengan melakukan kombinasi antara kemampuan diluar kantor dengan kemampuan melakukandiruang kelas.

Pembahasan

Cara Membuat Strategi Pengembangan SDM

Strategi pengembangan SDM perlu dilakukan di era globalisasi seperti sekarang ini. Pengembangan SDM merupakan usaha yang dilakukan untuk membentuk manusia yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja dan loyalitas kerja kepada suatu perusahaan ataupun organisasi. Terkadang, tidak sedikit perusahaan yang menolak calon pegawai karena tidak memenuhi kualifikasi yang dimaksud. Selain itu, banyak perusahaan yang dibangun, namun SDM nya tidak tersedia atau kurang. Dalam era globalisasi ini, persaingan akan semakin ketat.

Era globalisasi seakan memberikan arus teknologi dan informasi serta mobilitas sumberdaya manusia dari satu tempat ke tempat lain. salah satu pengembangan SDM yang harus dilakukan adalah melalui pelatihan. Pelatihan sangat penting dalam mengembangkan SDM karena pengetahuan akan diperoleh salah satunya dengan pendidikan. Orang yang tingkat pendidikannya rendah, cenderung tidak memiliki kemampuan dalam bekerja. Perusahaan pun pada dasarnya menyeleksi calon karyawan dilihat dari tingkat pendidikannya.

Di Indonesia sendiri, angka kemiskinan yang terjadi masih sangat tinggi. Salah satu faktor yang menyebabkannya adalah rendahnya tingkat pendidikan masyarakat, sehingga tidak memiliki pekerjaan dan meningkatkan angka pengangguran.

Strategi Pengembangan SDM

Strategi pengembangan SDM pada dasarnya tidak hanya melalui pendidikan dan pengembangan keterampilan, namun ada banyak cara untuk mengembangkannya. Strategi pengembangan SDM menurut Sarwono, (1993) antara lain :

1. Melalui pelatihan.

Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan keterampilan, pengetahuan dan sikap.

2. Pendidikan.

Pengembangan SDM melalui pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja, dalam arti pengembangan bersifat formal dan berkaitan dengan karir.

3. Pembinaan.

Pembinaan bertujuan untuk mengatur dan membina manusia sebagai sub sistem organisasi melalui program-program perencana dan penilaian, seperti *man power planning*, *performance appraisal*, *job analytic*, *job classification* dan lain-lain.

4. Recruitment.

Recruitment ini bertujuan untuk memperoleh SDM sesuai klasifikasi kebutuhan organisasi dan sebagai salah satu alat organisasi dalam pembaharuan dan pengembangan.

5. Melalui Perubahan Sistem.

Perubahan sistem memiliki tujuan untuk menyesuaikan sistem dan prosedur organisasi sebagai jawaban untuk mengantisipasi ancaman dan peluang faktor eksternal.

Dalam pengembangan SDM tidak boleh dilakukan secara sembarangan karena hal ini menyangkut kualitas SDM untuk sebuah organisasi atau perusahaan. SDM yang berkualitas akan membantu perusahaan untuk dapat lebih berkembang dan mencapai tujuan perusahaan.

Strategi Pengembangan SDM Pada Perusahaan

Pengembangan SDM tidak hanya dilakukan dikalangan masyarakat saja namun juga dilakukan di perusahaan dengan mengembangkan potensi karyawannya. Strategi pengembangan SDM yang dilakukan oleh perusahaan adalah :

- a. Memberi kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ide dan gagasan. Perusahaan yang berkembang adalah perusahaan yang mau menerima ide dan gagasan dari para karyawannya. Dalam suatu perusahaan, karyawan juga berkontribusi dalam mengembangkan perusahaan atau sebagai roda penggerak suatu perusahaan.
- b. Karyawan juga butuh dihargai dengan menyediakan tempat untuk mencurahkan semua ide dan gagasan yang mereka punya. Tidak dipungkiri bahwa karyawan juga memiliki ide dan gagasan yang lebih fresh dan lebih potensial. Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ide mereka, berarti membiarkan karyawan tersebut berkembang dan mengembangkan potensi yang mereka miliki.
- c. Hilangkan sikap otoriter yang tidak ingin mendengarkan ide, gagasan ataupun saran dari karyawannya karena hal tersebut hanya akan membuat karyawan menjadi tidak berkembang dan kurang produktif serta membentuk karyawan sebagai sebuah mesin untuk bekerja.
- d. Memberi penghargaan.
Karena pemberian penghargaan merupakan satu bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Dengan adanya pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi, hal tersebut akan membuat karyawan lainnya termotivasi untuk dapat menjadi lebih baik. Hal tersebut akan memberi kontribusi besar terhadap perusahaan dalam mengembangkan perusahaannya.
- e. Mengadakan pelatihan.
Pelatihan dilakukan bukan semata-mata untuk pribadi karyawannya saja, namun juga perusahaannya. Perusahaan tidak akan berkembang tanpa karyawan yang memiliki keterampilan dan minat kerja yang tinggi. Dengan adanya pelatihan, diharapkan mampu menggali potensi para karyawan dan mengembangkan keterampilan yang mereka miliki.

Kesimpulan

Pengembangan adalah suatu usaha yang sistematis dan terorganisir yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan untuk dapat memperoleh tujuan umum bersama. Pelatihan dan pengembangan SDM memiliki arti penting bagi suatu perusahaan, organisasi, atau instansi. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan SDM tersebut, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Hal ini juga akan mempunyai nilai positif bagi SDM yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Banyak faktor yang harus dilaksanakan dan saling terkait demi tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Pengembangan staf memiliki karakteristik tersendiri serta unsur-unsur pengembangan kompetensi SDM. Selain itu, pengembangan SDM memiliki keuntungan tersendiri untuk organisasi terhadap SDM yang berkompeten.

Pelatihan adalah aktifitas yang dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini.

Pengembangan manajemen terdiri atas seluruh pengalaman pelatihan yang diberikan oleh organisasi yang menghasilkan peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam posisi-posisi manajerial saat ini dan dimasa mendatang.

Tujuan diadakan pelatihan yang diselenggarakan organisasi/perusahaan terhadap SDM karena, menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja SDM sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

Nur Efendi. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Di Kantor Pemerintah Kota Bandar Lampung. *Mimbar*, Vol. 31. No. 1 Juni 2015.

Poerwadarminta. 1984. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: Depdiknas.

Singodimedjo, Markum, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya : SMMAS.

Mondy, Wayne R. and Noe, Robert M. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Terjemahan: Wijanarko.

Martoyo, Susilo. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung

Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Disiplin Kerja Jakarta :Kencana

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, (2009) .*Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Perusahaan KePraktik*, Edisi Ke-1, RajawaliPers, Jakarta

