

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor krusial bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan melakukan upaya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja melalui pendidikan, pelatihan, dengan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pengembangan karir yang berkelanjutan dapat mencapai beberapa manfaat penting bagi organisasi.

Pengembangan SDM membantu organisasi mengatasi berbagai tantangan seperti kurangnya keterampilan atau kualifikasi yang sesuai, kurangnya motivasi dan komitmen, serta perubahan cepat dalam lingkungan bisnis. Melalui pengembangan SDM, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan kinerja mereka.

Selain itu, pengembangan SDM juga berdampak pada kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Dengan memberikan kesempatan untuk pengembangan pribadi dan profesional, karyawan merasa dihargai dan diakui. Ini berkontribusi pada motivasi yang lebih tinggi, kepuasan kerja, dan keterikatan terhadap organisasi.

Selanjutnya, pengembangan SDM juga berdampak positif pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Ketika tenaga kerja memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik, mereka mampu memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan atau masyarakat. Hal ini berdampak positif pada reputasi organisasi dan kualitas pelayanan yang diberikan.

Namun, pengembangan SDM bukanlah proses yang mudah dan cepat. Diperlukan komitmen dan dukungan yang kuat dari manajemen dan karyawan. Selain itu, investasi yang signifikan dalam hal waktu, uang, dan sumber daya lainnya diperlukan untuk melaksanakan program pengembangan SDM.

Terakhir, penting untuk menyadari bahwa pengembangan SDM harus dilakukan secara berkelanjutan. Kebutuhan organisasi dan lingkungan bisnis terus

berubah, sehingga pengembangan SDM harus menjadi bagian yang terus-menerus dan responsif terhadap perubahan tersebut.

Dengan demikian, kesimpulan utama adalah bahwa pengembangan SDM merupakan elemen penting dalam mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan. Dengan memprioritaskan pengembangan SDM, organisasi dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja, meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan memberikan dampak positif pada masyarakat secara keseluruhan.

B. Saran

Pengembangan sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Berikut adalah beberapa saran dan kritik terkait pengembangan sumber daya manusia:

1. Menyediakan pelatihan yang efektif :

Pelatihan yang efektif harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan organisasi. Pelatihan harus dilakukan secara terus-menerus dan dipantau hasilnya.

2. Mengembangkan program pengembangan karir :

Organisasi harus memiliki program pengembangan karir yang jelas dan membantu karyawan untuk mencapai tujuan karir mereka. Program ini harus didukung oleh manajemen dan diikuti dengan pemberian reward atau penghargaan yang sesuai.

3. Meningkatkan keterlibatan karyawan :

Karyawan yang merasa terlibat akan lebih produktif dan loyal terhadap organisasi. Oleh sebab itu, organisasi harus menciptakan lingkungan serta kondisi kerja yang positif dan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

4. Meningkatkan komunikasi :

Komunikasi yang efektif antara manajemen dan pegawai sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Organisasi harus memastikan

bahwa pegawai memiliki akses ke informasi yang diperlukan dan dapat memberikan umpan balik secara terbuka.

5. Menjaga keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan pegawai:

Organisasi harus memperhatikan kebutuhan pegawai dan memastikan bahwa mereka memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung akan lebih produktif dan loyal.

6. Evaluasi program pengembangan sumber daya manusia :

Organisasi harus melakukan evaluasi secara teratur untuk memastikan bahwa program pengembangan sumber daya manusia berjalan dengan efektif. Evaluasi ini harus mencakup analisis kebutuhan karyawan dan organisasi, efektivitas program pelatihan, dan dampak program pada karyawan dan organisasi.

Dalam pengembangan sumber daya manusia, penting untuk mengadopsi pendekatan yang terus-menerus dan holistik. Organisasi harus memahami bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia akan membawa manfaat jangka panjang untuk organisasi, pegawai, dan masyarakat secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Almasdi Yusuf Suit. 2006. Aspek Sikap Mental Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Bogor, Ghalia Indonesia
2. Alsa, Asmadi. 2006. Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif serta kombinasinya dalam penelitian Psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
3. Andrew F Sikula, 2007. Sistem Manajemen Kinerja, Edisi Terjemahan, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
4. Depdagri-LAN.2007. Modul Kebijakan Pelayanan Publik, Diklat Teknis Pelayanan Publik, Akuntabilitas dan Pengelolaan Mutu (Public Service Delivery, Accountability and Quality Management). Jakarta LAN.
5. Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
6. Foulkes, Fred K. (1975). Harvard Business Review, March-April 1975
7. Handoko, T., Hani, 1998, Manajemen dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Liberty
8. Handoko.T.Hani, 1996, Manajemen, BPFE, Yogyakarta
9. Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi Aksa
10. Hasibuan, Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
11. Noe, R. A., dan S. L. Wilk. 1993. Investigation of the factors that influence employees' participation in development activities. Journal of Applied Psychology, 78, 291-302
12. Noe, R.A, & Ford, J.K, 1992, "Emerging Issues and New Directions For Training Reserch". Jurnal of Applied Psycology, 78
13. Panggabean, Mutiara S. 2002. Pengembangan SDM. Cetakan Ketiga. Penerbit PT. Rineka Revisi. Jakarta
14. Panggabean, Mutiara S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia
15. Sastradipoera, Komaruddin, (2002). Menejemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Fungsi Operatif. Bandung : Kappa Sigma.
16. Sikula, Andrew F, 1982, Personal Administration and Human Resources Management, A. Wiley Trans Edition John Wiley & Sons Inc., New York.
17. Werner, Jon M., dan DeSimone, Randy L., 2009, Human Resources Development, 5 th Edition, South-Western Cengage Learning, Mason