

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa peneliti mencoba mengungkap kesamaan dan ide-ide segar untuk penelitian selanjutnya. Fungsi lain dari tinjauan pustaka adalah untuk memberikan konteks bagi penelitian selanjutnya dan untuk menyoroiti orisinalitas penelitian. Secara khusus, bagian ini meninjau literatur yang relevan tentang pengembangan sumber daya manusia di Kantor Wilayah Seletah Kota Bengkulu dan bagaimana kaitannya dengan penelitian saat ini.

Penelitian tentang "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendapatan Pertanian Lokal dalam Perspektif Ekonomi Islam (di Desa Margodadi, Kecamatan Welima, Kabupaten Pesawaran)" dilakukan oleh Lian Fasmawi Ramadhan pada tahun 2022. Strategi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Pendekatan sampel dan populasi digunakan dalam penelitian ini. Peningkatan pendapatan dan produktivitas petani merupakan tujuan utama program pengembangan sumber daya manusia Gapoktan Tata Raharja di Desa Margodadi, menurut hasil penelitian. Petani diberdayakan dan mampu berdiri sendiri sebagai hasil dari banyaknya inisiatif yang dirancang untuk membantu mereka belajar dan berkembang. Dampaknya terhadap peningkatan kualitas produksi dan pendapatan petani cukup besar. Hipotesis, penempatan, dan penekanan penelitian inilah yang membedakannya dari penelitian penulis sebelumnya. Penelitian sebelumnya sebagian besar menggunakan sudut pandang ekonomi Islam untuk meneliti bagaimana pengembangan sumber daya manusia (SDM) memengaruhi pendapatan pertanian daerah; namun, penelitian penulis terutama berfokus pada SDM. Penulis memilih untuk menggunakan gagasan pengembangan kualitas sumber daya manusia, sebagai lawan dari pendekatan populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya telah dilakukan di Kabupaten Pesawaran; lokasi penelitian penulis saat ini adalah Kota Bengkulu.

"Analisis Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kepuasan Perawatan Pasien di Klinik Gajah Mada, Lamongan" adalah judul penelitian yang dilakukan oleh Chusniyyatul Maghfiroh (2020). Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Metode populasi dan sampel digunakan dalam penelitian ini. Menurut temuan penelitian, kepuasan pasien agak dipengaruhi oleh kualitas layanan dan kualitas tenaga medis. Bila digabungkan, kedua faktor ini memengaruhi kepuasan pasien secara bersamaan. Akan tetapi, jika menyangkut kepuasan pasien, perbedaan kualitas layanan—bukan perbedaan kualitas staf medis—merupakan faktor yang paling penting. Metodologi penelitian, kerangka teori, dan posisi keseluruhan adalah hal-hal yang membedakan penelitian ini dari penelitian lainnya. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan subjek penelitian penulis; meskipun demikian, penelitian sebelumnya telah meneliti bagaimana SDM memengaruhi kebahagiaan pasien terhadap perawatan yang mereka jalani. Sementara penelitian sebelumnya mengandalkan metode populasi dan sampel, penulis di sini menggunakan gagasan pengembangan kualitas sumber daya manusia. Sementara penelitian sebelumnya dilakukan di Ramongan, penelitian penulis saat ini berlokasi di Kota Bengkulu.

Dalam penelitian mereka tahun 2020, Harits Hafiid dan Yasin Sugiarto meneliti "Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kualitas kerja dalam menanggapi persaingan tenaga kerja asing." Penelitian ini menggunakan teknik kualitatif. Prinsip pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi diterapkan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia di Kementerian Ketenagakerjaan dilakukan melalui metode di dalam dan di luar kantor. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan secara resmi maupun informal. Program beasiswa resmi maupun pelatihan informal di BLK (lembaga pelatihan kejuruan daerah) merupakan pilihan yang dapat dilakukan. Penelitian yang dilakukan penulis berbeda dengan penelitian sebelumnya karena memiliki posisi dan fokus yang berbeda. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan subjek penelitian penulis; penelitian sebelumnya

menganalisis SDM dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan sebagai reaksi terhadap persaingan tenaga kerja asing. Meskipun penulis pernah melakukan penelitian di Kabupaten Mojokoto sebelumnya, kali ini penulis melakukan penelitian di Kota Bengkulu.

Penelitian “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Kualitas Kerja Karyawan (Studi Extrawash Laundry Ponorogo)” dilakukan oleh Indha Enggal Rahayu pada tahun 2021. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Teori pengembangan staf digunakan dalam penelitian ini. Temuan penelitian ini menyoroti sulitnya menyelesaikan konflik interpersonal yang muncul selama program pengembangan staf “Under Study” di Extrawash Laundry. Banyak kesalahpahaman muncul selama proses belajar dan bekerja sebagai akibatnya. Temuan dari beberapa bentuk pelatihan, termasuk rotasi kerja, instruksi langsung, dan pendampingan, menunjukkan bahwa peserta pengembangan mengandalkan kognisi mereka sendiri saat mempraktikkan metode penggunaan mesin, kemungkinan sebagai akibat dari kurangnya pemantauan pelatih dan, lebih khusus lagi, jadwal mereka sendiri yang padat. Akibatnya, kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat menurun. Penelitian yang dilakukan oleh penulis berbeda dari pekerjaan sebelumnya karena diposisikan dan difokuskan secara berbeda. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang utamanya menganalisis SDM dengan tujuan meningkatkan kualitas kerja pegawai, penelitian penulis ini berfokus pada SDM. Meskipun sebelumnya penulis pernah melakukan penelitian di Kabupaten Ponorogo, kali ini di Kota Bengkulu.

Penelitian yang berjudul "Analisis Kualitas Pengembangan SDM Daerah: Studi Kasus Kabupaten Sido Ajo" ini dilakukan oleh Eliana Gunawan dkk. (2023). Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Teori pengembangan sumber daya manusia diterapkan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian, perencanaan sumber daya manusia dapat dioptimalkan agar pembangunan Kabupaten Sidorejo dapat berjalan lebih efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan

masyarakat. Pemerataan dan peningkatan jenjang pendidikan dan pelatihan bagi seluruh masyarakat Kabupaten Dorzo Barat dapat menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di kabupaten tersebut. Hipotesis, penempatan, dan penekanan penelitian inilah yang membedakannya dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian-penelitian sebelumnya lebih banyak mengkaji kualitas SDM di tingkat daerah; Karya penulis ini menggeser penekanan pada HRD secara keseluruhan. Sementara penelitian lain telah menggunakan gagasan pengembangan sumber daya manusia, penulis telah memutuskan untuk menggunakan teori peningkatan kualitas SDM. Sementara penelitian sebelumnya dilakukan di Kabupaten Situ Ajo, penelitian saat ini dilakukan di Kota Bengkulu. Penelitian Dede Saputra tahun 2023 diberi nama "Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Layanan Syariah (Penelitian tentang Lembaga Pengelola Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pasca Lahirnya Qanun LKS No. 11 Tahun 2018)".

Penelitian ini menggunakan teknik kualitatif. Penelitian ini didasarkan pada teori strategi HRD. Hasilnya menunjukkan bahwa pendekatan BP Jamsostek terhadap pengembangan SDM untuk layanan syariah meliputi penyelenggaraan pelatihan dan acara sosial. Organisasi utama wilayah Aceh yang bertanggung jawab atas sumber daya manusia merencanakan pelatihan dan acara sosial ini. Mengembangkan keahlian sumber daya manusia dalam layanan syariah dan mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang subjek tersebut adalah tujuan utama dari pelatihan dan sosialisasi. Hipotesis penelitian, penempatan, dan penekanan adalah yang membedakannya dari karya penulis sebelumnya. Pengembangan sumber daya manusia menjadi fokus penelitian penulis, berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menganalisis teknik pengembangan sumber daya manusia untuk layanan syariah. Sebelumnya penulis pernah melakukan penelitian di Banda Aceh, kali ini di Kota Bengkulu.

## **2.2 Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)**

### **2.2.1 Pengertian Pengembangan**

Pengembangan diartikan sebagai suatu usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, pemanfaatan, dan penerapan ilmu pengetahuan yang telah ada sebelumnya atau mengembangkan kemampuan teknologi baru sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002. Rumawas (2018) berpendapat bahwa pertumbuhan adalah tentang memberdayakan pekerja dengan informasi, pola pikir, dan bakat yang mereka butuhkan untuk menghadapi pekerjaan mereka saat ini dan masa depan. Seperti yang dijelaskan Sari (2018), pengembangan sumber daya manusia adalah tentang membuat orang menjadi lebih baik melalui perencanaan strategis pendidikan, pelatihan, dan manajemen staf untuk hasil yang maksimal.

Menurut para ahli, memperbaiki keadaan seseorang dengan mengubah perilakunya merupakan inti dari pembelajaran dan merupakan bagian integral dari proses pengembangan sumber daya.

Sumber daya manusia, sebagaimana dinyatakan oleh Jumawan (2015), merupakan aset perusahaan yang paling berharga karena mereka mengambil bagian dan berkontribusi pada semua aspek bisnis. Kemampuan mental orang-orang yang bekerja untuk suatu perusahaan merupakan aset perusahaan yang paling berharga; termasuk perasaan, keinginan, posisi, dan tingkat pendidikan mereka. Saat memulai program pengembangan sumber daya manusia, ada beberapa faktor yang perlu diingat:

- a. Pemilihan sumber daya manusia yang cocok dengan kebutuhan.
- b. Menciptakan keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan keterampilan karyawan.
- c. Penyediaan fasilitas, peralatan, dan teknologi yang tepat.
- d. Keterlibatan yang kuat dari setiap anggota organisasi.

Meningkatkan kapasitas intelektual (dan emosional) seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik merupakan definisi umum

dari pengembangan. Ide di balik ini adalah agar pekerja dapat berkembang dalam pekerjaan mereka, mereka perlu terus belajar dan berkembang secara profesional.

Nilai investasi dalam pertumbuhan staf menjadi lebih jelas seiring kemajuan teknologi dan persaingan yang lebih ketat antara perusahaan sejenis yang memengaruhi kebutuhan pekerjaan dan posisi. Pelatihan dan pendidikan, baik untuk alasan profesional maupun pribadi, dapat membantu setiap karyawan mencapai potensi penuh mereka di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mereka lakukan.

### **2.2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Berbeda dengan uang, sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Dengan demikian, pengelolaan SDM sangat penting untuk pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dengan tujuan meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) mencakup tiga dimensi, sebagaimana dikemukakan oleh H. Hadari Nawawi dalam Alvianisari (2017):

1. Personel, pekerja, karyawan, dan staf merupakan istilah yang menggambarkan orang-orang yang membentuk sumber daya manusia suatu organisasi.
2. Sumber daya manusia suatu organisasi adalah kekuatannya dan orang-orang yang memungkinkannya.
3. Sumber daya manusia adalah kekayaan yang berperan sebagai modal non-materiil atau non-keuangan dalam suatu entitas bisnis, yang dapat diubah menjadi potensi nyata, baik secara fisik maupun non-fisik, untuk mendukung eksistensi organisasi.

Berdasarkan definisi manajemen sumber daya manusia di atas, merupakan proses keseluruhan dalam menetapkan dan menjalankan berbagai kegiatan, kebijakan, dan program yang bertujuan untuk

merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja, dengan tujuan meningkatkan dukungan terhadap efektivitas organisasi secara etis dan sosial yang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam konteks etika dan tanggung jawab sosial, ini mengacu pada pelaksanaan aktivitas yang sesuai dengan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat.

### **2.2.3 Pengertian Pengembangan SDM**

Perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan perolehan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan merupakan ranah sumber daya manusia (SDM).

Pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai agar mampu menangani berbagai tugas dan mengembangkan bakat di luar yang dibutuhkan untuk jabatannya saat ini (Mathis dan Jackson, 2012). Dalam Purwandari (2022), Hasibuan menjelaskan bahwa pengembangan merupakan suatu program yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pelatihan dan pendidikan yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatannya.

Perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi merupakan tahapan pengembangan sumber daya manusia aparatur sipil negara sebagaimana tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020. Pada tahap perencanaan, perlu diketahui jenis kemampuan apa saja yang perlu ditingkatkan oleh setiap ASN, kemudian dicarikan cara untuk melakukannya. Sebagai bagian dari proses pencapaian tujuan dan pelaksanaan rencana, tahap ini juga melibatkan peramalan kebutuhan sumber daya manusia di masa mendatang dan pengembangan rencana untuk memenuhi tuntutan tersebut.

Secara hukum, pengembangan sumber daya manusia didasarkan pada sejumlah peraturan perundang-undangan, antara lain Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), dan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan

atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen ASN.

Pekerja merupakan kekuatan terbesar dan aset paling berharga bagi suatu perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan bergantung pada kontribusi individu masing-masing karyawan. Tanpa pekerja, mesin yang paling canggih sekalipun tidak akan mampu menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan merupakan aset berharga yang harus diperlakukan dengan rasa hormat dan terima kasih yang sepatutnya (Purwandari, 2022).

Pimpinan di semua tingkatan organisasi atau pemilik usaha harus berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan staf karena manusia merupakan aset perusahaan yang paling berharga. Anggota staf dipersiapkan untuk mengisi peran sumber daya manusia masa depan. Karyawan, yang juga dikenal sebagai sumber daya manusia (SDM), memerlukan pelatihan agar mereka dapat berkembang dan siap menghadapi kesulitan apa pun di masa mendatang, betapa pun buruknya.

Sederhananya, pengembangan sumber daya manusia adalah inisiatif yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan seseorang melalui upaya kolaboratif antara pemberi kerja dan pekerja. Selain membantu karyawan, program pengembangan sumber daya manusia ini juga penting bagi bisnis. Di pasar yang sangat kompetitif, penting bagi karyawan untuk selalu mengikuti tren industri terbaru. Di sisi lain, karyawan yang kompeten dan berpengetahuan luas sangat penting bagi bisnis untuk berhasil.

Untuk memastikan bahwa pekerja terus menjadi aset berharga bagi perusahaan, Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berfokus pada pertumbuhan profesional dan pribadi mereka. Berinvestasi dalam pengembangan sumber daya manusia juga dapat membantu karyawan merasa lebih terhubung dengan perusahaan.

Menurut definisi sebelumnya, pengembangan adalah proses yang menggunakan metode terstruktur dan metodis untuk meningkatkan kapasitas konseptual, teknis, dan moral personel dalam jangka panjang.

#### **2.2.4 Faktor Pengembangan SDM**

Tidak mungkin ada organisasi tanpa sistem pengembangan sumber daya manusianya. Akan tetapi, ada sejumlah aspek internal dan eksternal yang harus diperhatikan agar sistem tersebut dapat terlaksana (Purwandari, 2022).

##### **1. Faktor Internal**

Melibatkan seluruh aspek kehidupan organisasi yang dapat diatur baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi terkait, mencakup:

- a. Misi dan Tujuan Organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan kemampuan sumber daya manusia yang telah mengalami perkembangan dalam pelaksanaan kegiatan atau program organisasi.
- b. Perencanaan pencapaian tujuan. Kemampuan untuk meramalkan faktor eksternal potensial yang dapat memengaruhi bisnis seseorang merupakan bakat penting yang harus dimiliki karyawan.
- c. Jenis dan karakter kegiatan. Organisasi yang mengandalkan tugas rutin dan organisasi yang mengandalkan inovasi dan kreativitas akan menguji dan mengonfirmasi rencana serta strategi pengembangan sumber daya manusia satu sama lain. Karena sifat teknologi yang digunakan sangat kompleks, pelatihan karyawan untuk mengoperasikan perangkat keras dan perangkat lunak perusahaan merupakan investasi sumber daya manusia yang penting.

##### **2. Faktor Eksternal**

Untuk menjalankan misi dan tujuannya, suatu organisasi perlu mempertimbangkan faktor-faktor lingkungan yang memiliki potensi untuk memengaruhinya, melibatkan:

1. kebijakan resmi. Strategi pengembangan sumber daya manusia perusahaan yang bersangkutan kemungkinan besar akan dipengaruhi oleh pilihan dan instruksi resmi dari pemerintah, seperti undang-undang, peraturan, keputusan menteri, dan dokumen serupa lainnya.
2. Budaya dan masyarakat. Memenuhi kebutuhan individu dari berbagai latar belakang sosial budaya merupakan motivasi utama pendirian organisasi mana pun.
3. Ilmu pengetahuan dan teknologi terus berkembang. Perusahaan harus dapat memilih dan memilah teknologi yang paling sesuai dengan kemampuan karyawannya.

#### **2.2.5 Metode Pengembangan SDM**

Ada beberapa cara berbeda untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia, sebagaimana dinyatakan oleh Hasibuan (2014):

1. Pendidikan dan Pelatihan

Purwandari (2022) mengutip pernyataan Hasibuan bahwa pelatihan dan pendidikan merupakan cara untuk mengasah kemampuan manajemen dan teknis. Di sisi lain, pendidikan dan pelatihan didefinisikan oleh Notoatmodjo (2011) sebagai inisiatif untuk menumbuhkan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan dimensi intelektual dan kepribadian individu.

2. Tugas Belajar

Biaya untuk misi studi dapat berasal dari negara, pemerintah negara lain, organisasi internasional, atau organisasi swasta di luar negeri; Tujuannya adalah untuk memperoleh informasi, pendidikan, atau keterampilan praktis.

3. Promosi

Nitisemito (2011) menyatakan bahwa promosi adalah proses peningkatan jabatan seseorang dari satu tingkat pekerjaan ke tingkat pekerjaan lainnya, biasanya dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar dibandingkan dengan pekerjaan sebelumnya.

Promosi terjadi ketika seseorang dipindahkan ke posisi dengan tanggung jawab yang lebih besar, gaji yang lebih besar, dan posisi yang lebih tinggi dalam hierarki organisasi (Wether dan Davis, 2011).

#### **2.2.6 Tolak Ukur Metode Pengembangan SDM**

Untuk menentukan keberhasilan strategi pengembangan perusahaan, penting untuk melacak hasilnya. Teknik pengembangan dianggap berhasil jika mencapai tujuannya, yaitu meningkatkan kualitas kinerja karyawan saat melakukan pekerjaan mereka. Perusahaan dapat mengetahui apakah diperlukan perbaikan besar atau apakah proses pengembangan hanya perlu penyesuaian dengan mengukurnya.

Indikator-indikator yang diukur dari metode pengembangan yang diterapkan antara lain:

##### **1. Prestasi Kerja Karyawan**

Jika hasil kerja atau produktivitas karyawan meningkat setelah mengikuti program pengembangan, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya, menandakan bahwa metode pengembangan yang diterapkan telah efektif. Namun, jika hasil kerja tetap tidak berubah, itu menunjukkan kekurangan dalam metode pengembangan yang harus diperbaiki.

Dalam penelitian ini, penilaian kinerja biasanya terkait dengan pencapaian target yang telah ditetapkan dalam standar kerja. Penelitian ini memfokuskan pada empat aspek pengukuran prestasi kerja, yaitu:

##### **a. Kualitas Kerja**

Dapat dilihat dari tingkat kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang tinggi, sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ini menunjukkan pemahaman yang baik dari karyawan terhadap pekerjaannya.

b. Kuantitas Kerja

Prestasi kerja dapat dilihat dari pencapaian target kerja serta jumlah ide atau inovasi yang dihasilkan atau diusulkan. Salah satu indikator untuk mengidentifikasi karyawan yang memiliki kinerja tinggi adalah melalui banyaknya pekerjaan yang berhasil diselesaikan atau melebihi target yang ditetapkan.

c. Hubungan Kerja

Dapat diamati saat bekerja apakah karyawan dan atasan dapat bekerja sama secara efektif atau tidak.

d. Disiplin Waktu dan Absensi

Hal-hal yang perlu diperhatikan antara lain seberapa baik pekerjaan diselesaikan sesuai dengan jadwal yang diberikan atasan dan seberapa sering orang datang bekerja.

2. Kedisiplinan Karyawan

Salah satu indikasi keberhasilan program pengembangan adalah meningkatnya kedisiplinan karyawan. Di sisi lain, diperlukan peninjauan ulang apabila tidak ada kemajuan. Beberapa indikator dapat digunakan untuk mengamati kedisiplinan karyawan, seperti:

- a) Kehadiran karyawan setiap hari.
- b) Ketepatan jam kerja.
- c) Pemakaian seragam kerja dan identifikasi yang ditentukan.
- d) Ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku.

3. Absensi Karyawan

Absensi karyawan dapat menjadi indikator keberhasilan metode pengembangan; jika tingkat absensi menurun, itu

menandakan metode tersebut efektif. Namun, jika tingkat absensi tetap atau meningkat, itu menunjukkan bahwa metode pengembangan perlu diperbaiki.

4. Tingkat Kerusakan Produksi, alat dan mesin-mesin

Kualitas metode pengembangan dapat diukur dari penurunan tingkat kerusakan pada peralatan dan mesin produksi.

5. Tingkat Kecelakaan Karyawan

Kecelakaan karyawan yang sering terjadi dapat disebabkan oleh kurangnya penguasaan atau pemahaman karyawan terhadap penggunaan peralatan dan prosedur yang terkait. “Oleh karena itu, diperlukan pengembangan karyawan. Jika setelah pengembangan, tingkat kecelakaan karyawan tidak menurun, itu menunjukkan ketidakberhasilan metode yang diterapkan.

6. Tingkat Pemborosan Bahan Baku, Tenaga dan Waktu

Jika penggunaan bahan baku, tenaga, dan waktu menjadi lebih efisien, itu menandakan bahwa metode pengembangan yang digunakan berhasil dengan baik.

7. Tingkat Kerja Sama Karyawan

Kerjasama antara karyawan diharapkan meningkat menjadi lebih serasi, harmonis, dan efektif setelah penerapan program pengembangan. Jika tidak ada perbaikan yang terlihat dalam kerjasama, itu menunjukkan ketidakberhasilan metode pengembangan yang diterapkan.

8. Tingkat Upah Insentif Karyawan

Jika ada peningkatan dalam upah insentif karyawan setelah mengikuti program pengembangan, itu menunjukkan keberhasilan metode yang diterapkan. Sebaliknya, jika tidak ada peningkatan tersebut, maka metode pengembangan tersebut mungkin perlu dievaluasi.

9. Prakarsa Karyawan

Dalam konteks ini, diharapkan bahwa setelah mengikuti program pengembangan, karyawan mampu bekerja secara mandiri dan mengembangkan kreativitas mereka. Jika karyawan tetap mengalami kendala dalam mengambil inisiatif, maka metode pengembangan yang diterapkan mungkin tidak optimal.

#### 10. Kepemimpinan dan Keputusan Manajer

Dalam konteks ini, terkait dengan keputusan yang diambil oleh manajer setelah melalui pengembangan, apabila kualitas keputusan tersebut semakin meningkat, kerja sama antara tim menjadi lebih harmonis, pencapaian target semakin besar, tingkat ketegangan menurun, dan kepuasan kerja meningkat, maka dapat disimpulkan bahwa program pengembangan yang dilakukan telah efektif. Sebaliknya, jika terdapat penurunan dalam aspek-aspek tersebut, maka program pengembangan tersebut mungkin perlu dievaluasi.

### **2.2.7 Tujuan Pengembangan SDM**

Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada dasarnya pengembangan SDM memiliki tujuan yang jelas, menurut Sutrisno (2009) antara lain :

#### 1. Produktivitas Kerja

Meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat membawa dampak positif terhadap kualitas dan jumlah produk yang dihasilkan. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas tersebut adalah melalui pengembangan karyawan, yang mencakup peningkatan kemampuan teknis, kemampuan berpikir, dan kemampuan manajerial.

#### 2. Efisiensi

Pengembangan karyawan, baik di tingkat operasional maupun manajerial dalam sebuah perusahaan, bertujuan untuk meningkatkan efisiensi. Efisiensi menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing perusahaan di pasar yang penuh

persaingan. Efisiensi ini dapat mencakup penghematan tenaga, waktu, biaya, dan aspek lainnya.

### 3. Pelayanan

Dengan adanya pengembangan karyawan, diharapkan setiap karyawan mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan perusahaan. Kualitas pelayanan yang baik merupakan faktor kunci dalam meningkatkan jumlah pelanggan. Pelayanan yang baik menjadi aspek penting dalam meningkatkan profitabilitas suatu perusahaan.

### 4. Moral Karyawan

Kemoralan karyawan juga memiliki peranan yang sangat penting bagi kesuksesan suatu perusahaan, karena moral yang tinggi akan memastikan bahwa hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang diharapkan. Dengan adanya pengembangan karyawan, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan semangat dan antusiasme yang tinggi dalam menyelesaikan setiap tugas dengan hasil yang memuaskan.

### 5. Karier

Setelah menjalani program pengembangan, karyawan mengalami peningkatan dalam kemampuan berpikir, teknis, dan manajerial, sehingga hal ini dapat menjadi dasar untuk diberikan promosi atau menduduki posisi yang lebih baik dari sebelumnya.

Menurut Donni Juni Priansa dalam Sakdiah (2023), terdapat tujuan internal dan eksternal dalam pengembangan sumber daya manusia. Salah satu dari tujuan pengembangan sumber daya manusia secara internal adalah sebagai berikut:

#### 1. Meningkatkan Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan dinilai dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan. Peningkatan dalam hal ini dapat dicapai melalui pengembangan sumber daya manusia. Proses

pengembangan SDM di dalam suatu organisasi akan meningkatkan kemampuan manajerial, berpikir, serta teknis dari para pegawai.

2. Melakukan Efisiensi

Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, tanpa memboroskan waktu, tenaga, atau biaya yang tidak perlu.

3. Meningkatkan Efektivitas

Perusahaan yang efektif adalah perusahaan yang mampu merancang program pengembangan yang efektif dan berhasil menerapkannya dengan hasil yang melampaui ekspektasi.

4. Pencegahan Kerusakan

Ketidakmampuan sebagian karyawan dalam memanfaatkan peralatan dan perlengkapan dengan benar dapat meningkatkan risiko kerusakan yang lebih besar.

5. Mengurangi Kecelakaan Kerja

Jika karyawan dapat bekerja tanpa mengalami kecelakaan, dapat disimpulkan bahwa mereka memiliki keterampilan dan profesionalisme yang baik dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, tidak perlu lagi melakukan pengembangan lebih lanjut. Situasinya juga berlaku sebaliknya.

6. Peningkatan Pelayanan Internal

Ini adalah kondisi di mana setiap karyawan menyadari dan memahami pentingnya berkontribusi dalam keseluruhan proses kerja di perusahaan, bukan hanya pada tugas yang terbatas di unit kerja masing-masing. Hal ini akan mendorong kemajuan organisasi menuju pencapaian visi perusahaan secara lebih efisien.

7. Moral Pegawai

Pengembangan pegawai diharapkan dapat meningkatkan moralitas mereka, di mana keahlian, keterampilan, dan kemampuan sesuai dengan tugas yang diemban, mendorong mereka untuk bekerja

dengan semangat dan antusiasme dalam menyelesaikan setiap tugas.

#### 8. Karir Jabatan

Di dalam sebuah perusahaan, keberadaan pendidikan dan pengalaman pelatihan saling mendukung. Dengan menyediakan pendidikan dan pelatihan yang sesuai bagi karyawan, diharapkan dapat membuka peluang karier yang lebih luas bagi mereka.

#### 9. Kepemimpinan

Kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan pemimpin dalam merencanakan, mengelola, dan melaksanakan setiap rencana yang telah disusun dengan memastikan adanya komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan. Oleh karena itu, pengembangan tidak hanya ditujukan untuk karyawan, tetapi juga untuk para pengambil keputusan di organisasi.

#### 10. Kompensasi

Pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan individu, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien, serta mampu mengemban tanggung jawab yang lebih besar. Peningkatan kompetensi ini memungkinkan pelaksanaan tugas yang lebih efisien, dan pegawai yang memiliki beban kerja yang tinggi dapat diberikan insentif tambahan berdasarkan kinerja mereka.

Tujuan pengembangan SDM dari segi eksternal, menurut Donni Juni Priansa dalam Sakdiah (2023), dapat dijabarkan sebagai berikut:

##### 1. Tuntutan Pelanggan

Dengan peningkatan pengetahuan pelanggan, mereka cenderung menjadi lebih kritis saat menggunakan produk dibanding sebelumnya. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa karyawan siap secara profesional untuk memenuhi kebutuhan

pelanggan, sehingga tujuan utama perusahaan, yaitu kepuasan pelanggan, dapat tercapai.

## 2. Globalisasi

Globalisasi memiliki dampak signifikan baik secara internal di organisasi maupun pada pelanggan. Globalisasi mengakibatkan masyarakat memiliki standar konsumsi yang baru, yang mendorong perusahaan untuk berinovasi lebih lanjut. Selain memenuhi kebutuhan pelanggan, perusahaan juga harus bergerak maju secara global sebagai respons terhadap kemajuan teknologi informasi yang cepat.

## 3. Persaingan

Seiring dengan berjalannya waktu, persaingan bisnis antar perusahaan semakin intensif. Oleh karena itu, diperlukan pengembangan sumber daya manusia dengan strategi yang sesuai, agar dapat menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi dan dapat bersaing secara efektif dengan perusahaan lainnya.

### **2.2.8 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Sadili (2017), beberapa indikator dari pengembangan yang diterapkan mencakup:

#### 1. Keterampilan

Keterampilan merujuk pada perilaku terkait tugas yang dapat diperoleh melalui proses pembelajaran, dan dapat ditingkatkan melalui latihan serta bantuan dari orang lain.

#### 2. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan kemampuan seseorang yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, tingkat pelatihan, latar belakang pendidikan, dan disiplin ilmu yang ditekuni, yang membentuk pemahaman yang luas dalam membentuk sikap dan karakter untuk mencapai tujuan pembangunan pendidikan nasional.

#### 3. Sikap

Sikap merujuk pada perilaku atau tindakan yang dapat diamati dan diekspresikan dalam interaksi seseorang dengan lingkungan sosial. Dalam interaksi tersebut, terjadi proses saling respons, saling mempengaruhi, dan saling beradaptasi dengan lingkungan sosial.

Menurut Krismiyati dalam Jusmaliani (2011) mengemukakan bahwa indikator pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai berikut:

1. Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau inspirasi bagi seseorang untuk berusaha mencapai tujuannya dengan baik. Sumber motivasi dapat berasal dari atasan atau dari dalam diri sendiri. Motivasi dari atasan dapat berupa dorongan untuk memegang kendali, memengaruhi perilaku orang lain, serta mengendalikan dan memanipulasi lingkungan. Sementara itu, motivasi dari dalam diri mencakup dorongan untuk mencapai prestasi dan memberikan kontribusi yang signifikan dalam setiap kegiatan.

2. Kepribadian

Kepribadian melibatkan kebiasaan, sikap, dan sifat yang berkembang pada seseorang saat berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian secara erat terkait dengan nilai, norma, dan perilaku, serta mencakup kemampuan untuk mempertahankan integritas, termasuk sikap, tindakan, etika, dan moralitas.

3. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau keterampilan yang diperlukan. Melalui pelatihan, karyawan dapat meningkatkan keterampilannya. Keterampilan yang baik dapat diperoleh baik dari faktor internal individu maupun melalui pelatihan.

Selanjutnya indikator dari pengembangan sumber daya manusia menurut Singodimedjo (2012)” adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pelatihan
  - a. Keterlibatan karyawan dalam mengikuti program pendidikan dan pelatihan.
  - b. Karyawan mengambil bagian dalam program pembelajaran selama pelatihan, termasuk mendengarkan presentasi instruktur dan menyelesaikan studi kasus.
  - c. Pegawai senior ditugaskan oleh manajemen untuk memandu pegawai baru dalam tugas sehari-hari (*mentoring*).
  - d. Evaluasi dilakukan setelah pelatihan terhadap peserta untuk menilai dampaknya terhadap perkembangan karyawan.
2. Kegiatan Non-Diklat
  - a. Memperoleh pengetahuan melalui sumber-sumber cetak (seperti buku, surat kabar, majalah, buletin), media elektronik (seperti televisi, radio, internet), serta kegiatan menulis artikel atau bahkan buku.
  - b. Berpartisipasi dalam beragam kegiatan seperti lokakarya, seminar, simposium, pameran, pertukaran studi, atau kunjungan lapangan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.
3. Promosi
  - a. Promosi atau kemajuan dalam karir yang lebih tinggi.
  - b. Peningkatan dalam kompensasi, insentif atau fasilitas yang sesuai dengan posisi jabatan yang ditingkatkan.
  - c. Diberikan berdasarkan prestasi kerja karyawan.
4. Motivasi
  - a. Memberikan insentif tambahan atau penghargaan formal kepada karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik.
  - b. Melakukan tindakan disiplin atau sanksi terhadap karyawan yang tidak memenuhi standar kinerja yang diharapkan.

Dalam Penelitian ini akan menggunakan konsep Singodimedjo dengan indikator pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, promosi, motivasi, sebagai pisau analisis data penelitian lapangan. Hal

ini dikarenakan terdapat relevansi antara teori dengan topik permasalahan yang ada di lapangan. Kemudian indikator-indikator dari teori ini dianggap dapat membantu dalam menganalisis data penelitian di lapangan. Dengan mendasarkan penelitian pada teori ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang diteliti serta menghasilkan temuan yang dapat berkontribusi pada pengembangan teori dan praktik di bidang ini.

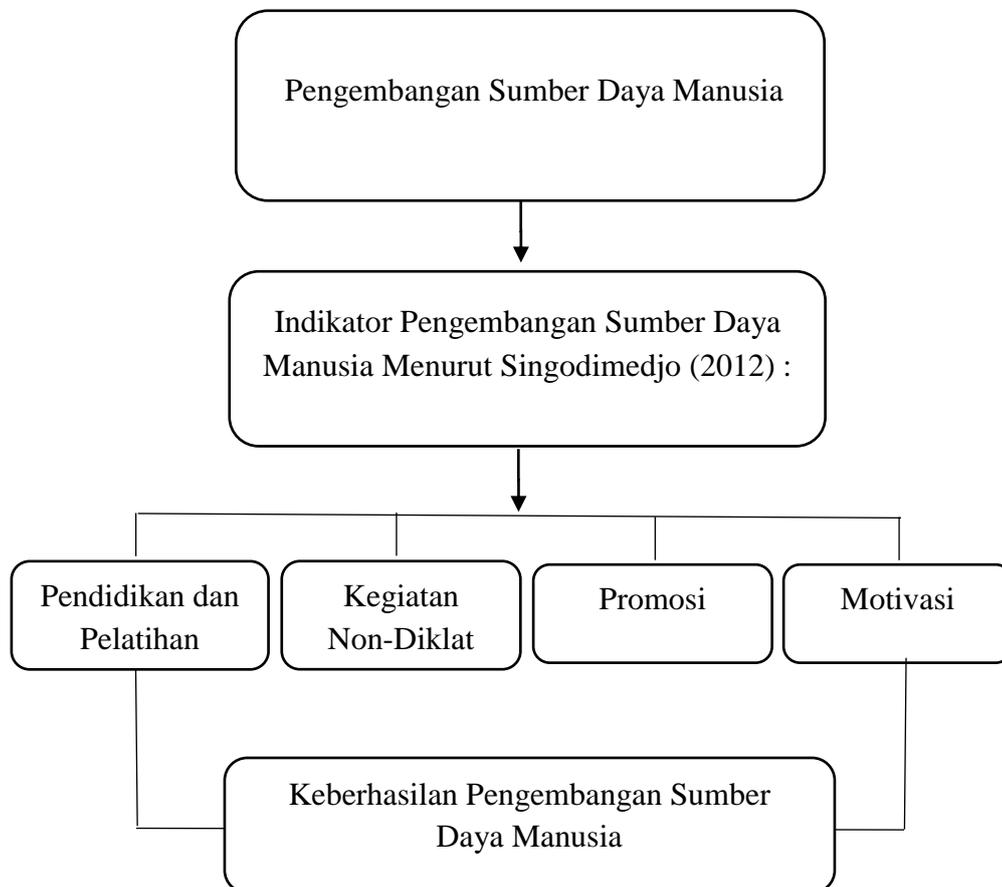
### **2.3 Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir adalah gambaran konsep dasar yang disusun dengan singkat untuk memberikan gambaran keseluruhan mengenai pelaksanaan penelitian dari awal hingga selesai. Melalui konsep-konsep dan teori yang telah diajukan, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui sebuah representasi grafis atau diagram.

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Pada penelitian ini untuk mengetahui pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Kecamatan Kecamatan Selebar Kota Bengkulu menggunakan teori pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Singodimedjo (2012) dengan indikator pendidikan dan pelatihan, kegiatan non-diklat, promosi, motivasi.

Pada indikator pendidikan dan pelatihan merujuk pada keterlibatan karyawan dalam mengikuti program pendidikan dan pelatihan. Indikator kegiatan non-diklat merujuk Berpartisipasi dalam beragam kegiatan seperti lokakarya, seminar, simposium, pameran, pertukaran studi, atau kunjungan lapangan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Indikator promosi merujuk pada kemajuan dalam karir yang lebih tinggi. Kemudian indikator motivasi merujuk pada pemberian insentif tambahan atau penghargaan formal kepada karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik.

Pada ketiga indikator tersebut dapat mengetahui keberhasilan pengembangan Sumber Daya Manusia di Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu. Dengan merujuk pada konsep-konsep dan teori yang telah dijelaskan, gambaran kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat diilustrasikan melalui suatu gambar sebagai berikut:



*Sumber:Penulis 2024*

**Gambar 2.1 Kerangka Berfikir**