

SOLUSI DAN KEBUTUHAN YANG HARUS DISIAPKAN DARI PEMERINTAH TERHADAP PEMBENTUKAN SDM PERENCANAAN

Gita Pratiwi Sultan¹, Annur Saqila², Ilham Tahir³

Gitapratiwisultann@gmail.com¹, annursaqila04@gmail.com², ilhamtahir@umpalopo.ac.id³

Universitas Muhammadiyah Palopo

ABSTRAK

Pemerintah memegang peranan penting dalam menyiapkan program-program strategis guna menghasilkan SDM berkualitas dan siap memasuki pasar kerja. Salah satunya pembinaan dan pengembangan masyarakat terutama generasi muda. Sebagai penopang utama dalam roda pembangunan, pemberdayaan generasi muda diharapkan dapat menciptakan generasi yang kreatif, inovatif dan berdaya saing tinggi. Karakteristik generasi muda seperti inilah yang diharapkan mampu berkontribusi dan memenangkan persaingan global. Mengetahui solusi pemerintah terhadap pendidikan dan pelatihan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam tahap pengembangan SDM, pelatihan termasuk salah satu contoh dalam upaya mengembangkan SDM. Pengembangan manajemen merupakan usaha untuk meningkatkan prestasi manajemen saat ini atau mendatang dengan menanamkan pengetahuan, perubahan perilaku, atau peningkatan keterampilan. Pengembangan manajemen kemudian dapat dimulai dengan menggunakan metode-metode seperti On the Job Training Off the Job Training Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright terdapat beberapa pendekatan yang digunakan untuk mengembangkan karyawan yaitu pendidikan formal, penilaian, berbagai pengalaman kerja, dan hubungan pribadi Pendidikan Formal, Penilaian Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang terpenting sebagai potensi besar dalam diri manusia dan hal ini harus digali dan ditempa semaksimal mungkin. Untuk menciptakan sumber daya manusia dalam organisasi Pemerintah menyiapkan berbagai solusi dan kebutuhan yang haruslah dilakukan, salah satunya dalam bentuk pendidikan dan pelatihan-pelatihan. Pemerintah sangat menyadari pentingnya peran pendidikan dalam menciptakan SDM berkualitas. Upaya membangun SDM Indonesia yang berkualitas dapat dilakukan melalui Pendidikan maupun pelatihan. Kemenko PMK juga sedang menuntaskan penyusunan kebijakan penataan perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh kementerian selain Kementerian Dikbudristek dan Kementerian Agama. sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang.

Kata Kunci: Pemerintah, Pembinaan dan pengembangan generasi muda.

ABSTRACT

The government plays an important role in preparing strategic programs to produce quality human resources ready to enter the job market. One of them is coaching and developing society, especially the younger generation. As the main support in the wheel of development, empowering the younger generation is expected to create a generation that is creative, innovative and highly competitive. It is these characteristics of the young generation that are expected to be able to contribute and win global competition. Knowing the government's solution to education and training in developing human resources in the HR development stage, training is one example of efforts to develop human resources. Management development is an effort to improve current or future management achievements by imparting knowledge, changing behavior, or improving skills. Management development can then begin using methods such as On the Job Training Off the Job Training According to Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright, there are several approaches used to develop employees, namely formal education, assessment, various work experiences, and personal relationships. Formal Education, Human Resources (HR) assessment is the most important thing as there is great potential in humans and this must be explored and developed as much as possible.

To create human resources in organizations, the Government prepares various solutions and needs that must be met, one of which is in the form of education and training. The government is very aware of the important role of education in creating quality human resources. Efforts to build quality Indonesian human resources can be done through education and training. The Coordinating Ministry for Human Development and Culture is also completing the preparation of higher education structuring policies which are organized by ministries other than the Ministry of Education and Culture and the Ministry of Religion. while development aims to prepare employees to be ready to assume certain positions in the future.

Keywords: Human resource development, Education and training.

PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia adalah bagian dari proses dan tujuan dalam pembangunan nasional Indonesia. Oleh karena itu, pikiran-pikiran pembangunan yang berkembang di Indonesia ini sangat dipengaruhi oleh kesadaran yang makin kuat akan tidak terhindarnya keikutsertaan bangsa Indonesia dalam proses global yang sedang berlangsung itu. Diharapkan proses ini membawa keuntungan dan mendorong proses pembangunan nasional.

Pada waktu yang bersamaan, bangsa Indonesia juga menghadapi tantangan untuk mengejar ketertinggalan dari bangsa-bangsa lain yang telah lebih dahulu maju. Oleh karena itu, pembangunan bangsa yang maju dan mandiri, untuk mewujudkan kesejahteraan, mengharuskan dikembangkannya konsep pembangunan yang bertumpu pada manusia dan masyarakatnya. Atas dasar itu, untuk mencapai tujuan pembangunan yang demikian, titik berat pembangunan diletakkan pada bidang ekonomi dengan kualitas sumber daya manusia.

Pemerintah memegang peranan penting dalam menyiapkan program-program strategis guna menghasilkan SDM berkualitas dan siap memasuki pasar kerja. Salah satunya pembinaan dan pengembangan masyarakat terutama generasi muda. Sebagai penopang utama dalam roda pembangunan, pemberdayaan generasi muda diharapkan dapat menciptakan generasi yang kreatif, inovatif dan berdaya saing tinggi. Karakteristik generasi muda seperti inilah yang diharapkan mampu berkontribusi dan memenangkan persaingan global.

Mempertimbangkan peran strategis SDM bagi akselerasi pembangunan negara, kebijakan dan langkah strategis program kerja yang komprehensif mesti terwujud agar dapat mencetak banyak SDM Indonesia yang unggul dan mampu bersaing di tingkat global. Sinergi kebijakan antar pemangku kepentingan pada sektor terkait dan lintas sektor juga mutlak diperlukan guna menyatukan sumber daya dan potensi yang ada bagi percepatan pembangunan SDM Indonesia.

Upaya tersebut tentu saja membutuhkan kerjasama dari semua pihak khususnya keluarga dalam hal pemberian pendidikan dan keahlian sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah. Kesadaran serta semangat untuk terus meningkatkan kualitas diri dan daya saing juga diperlukan dari generasi muda yang merupakan agen pembangunan bagi bangsa ini. Selain itu, diperlukan pengawasan dan evaluasi untuk memastikan program-program yang ada berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan memberikan dampak yang signifikan dalam meningkatkan produktifitas tenaga kerja khususnya generasi muda. Dengan SDM yang berkualitas, target dalam pembangunan Indonesia akan lebih mudah tercapai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian Sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian, peneliti mengadakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan kualitatif, hakikat dari penelitian deskriptif

ini adalah bentuk pemecahan masalah dengan jalan memberikan gambaran yang jelas tentang situasi-situasi sosial. Dalam penelitian ini kami menggunakan bentuk penelitian deskriptif, di mana penulis menggambarkan bagaimana proses system manajemen dan administrasi yang sudah baik dan berjalan sesuai koridor yang diinginkan. Adapun pengertian dari pada metode deskriptif itu sendiri adalah suatu metode yang dapat diartikan sebagai prosedur yang diselidiki dengan menggambarkan atau menuliskan penelitian seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain pada saat sekarang ini berdasarkan faktor yang tampak atau sebagaimana adanya (Hadari Nawawi. 1999 : 63). Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang mendeskriptifkan apa yang saat itu berlaku. Dengan kata lain, penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi mengenai keadaan saat itu dan melihat kaitan antara variabel yang ada. Penelitian itu tidak menguji hipotesis atau tidak menggunakan hipotesis. Melainkan hanya mendeskriptifkan informasi apa adanya sesuai dengan variabel yang diteliti (Mardalis, 1995 :26).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pendidikan dan Pelatihan sebagai solusi dari pemerintah untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Sebagaimana diketahui bahwa sumber daya manusia adalah sesuatu yang terpenting bagi setiap individu dan bagi organisasi, karena sangat jelas sekali bahwa sumber daya manusia itu menentukan sekali kemajuan organisasi dan untuk mendapatkannya diperlukan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan di mana sumber daya manusia (SDM) dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Menurut Heindjrachman (2002:228), pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan

Menurut Siagian (2006:92), pengertian pendidikan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Dari hasil proses belajar, pelatihan adalah proses memberikan atau meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta menanamkan atau menyesuaikan sikap kepada pegawai, karyawan, SDM atau proses membantu pegawai, karyawan SDM untuk mengoreksi kekurangan-kekurangan dalam kinerjanya di masasilm.

Menurut Nitisemito (1992:62) pengertian pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan, sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Menurut Simamora (2004), pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.

Menurut Gomes (2003), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

2. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Tujuan dari pendidikan dan pelatihan tersebut berkaitan erat dengan jenis organisasi, perusahaan, lembaga dan instansi. Susilo Martoyo (2000:54) menyatakan bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki tingkat efektivitas kegiatan pegawai, karyawan dalam mencapai hasil-hasil yang telah ditetapkan. Menurut Nitisemito (1992: 117), bahwa tujuan pendidikan dan pelatihan adalah:

1. Pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik.
2. Tanggung jawab diharapkan lebih besar.
3. Kekeliruan dalam pekerjaan diharapkan berkurang.
4. Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin.

Tujuan pendidikan dan pelatihan menurut Oemar (2007:14), yaitu:

1. Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja yang memiliki keterampilan produktif dalam rangka pelaksanaan program organisasi di lapangan.
2. Mendidik, melatih serta membina unsur-unsur ketenagakerjaan yang memiliki kemampuan dan hasrat belajar terus untuk meningkatkan diri SDM sebagai tenaga yang tangguh, mandiri, professional, beretos kerja yang tinggi dan produktif.
3. Mendidik, melatih serta membina tenaga kerja sesuai dengan bakat, minat, nilai dan pengalamannya masing-masing (individual).
4. Mendidik dan melatih tenaga kerja yang memiliki derajat relevansi yang tinggi dengan kebutuhan pembangunan.

3 Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi, perusahaan, lembaga dan instansi. Menurut Hartatik (2014:91) ada beberapa manfaat dari pendidikan dan pelatihan, yaitu:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan.

Jenis Pendidikan dan Pelatihan.

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Menurut (Simamora, 2006:278) ada 5 (lima) jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan:

1. Pelatihan Keahlian. Pelatihan keahlian (skills training) merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. program pelatihannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektifitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.
2. Pelatihan Ulang. Pelatihan ulang (retraining) adalah bagian dari pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin computer atau akses internet.
3. Pelatihan Lintas Fungsional. Pelatihan lintas fungsional (cross functional training) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.
4. Pelatihan Tim. Pelatihan tim merupakan bekerjasama terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.
5. Pelatihan Kreatifitas. Pelatihan kreatifitas (creativity training) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebas mungkin yang berdasar pada

penilaian rasional dan biaya

Metode-metode Pemerintah Terhadap Pengembangan SDM.

Dalam tahap pengembangan SDM, pelatihan termasuk salah satu contoh dalam upayamengembangkan SDM. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para manajer memberikan pelatihan karena melalui pelatihan para karyawan akan menjadi lebih terampil, dan lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika para pegawai dilatih. Pelatihan juga sering dianggap sebagai imbalan dari organisasi, suatu simbol status, atau suatu liburan dari kewajibankewajiban sehari-hari (Gomes,1997:198).

Pengembangan manajemen merupakan usaha untuk meningkatkan prestasi manajemen saat ini atau mendatang dengan menanamkan pengetahuan, perubahan perilaku, atau peningkatan keterampilan (Dessler, 2010:296). Pengembangan manajemen kemudian dapat dimulai dengan menggunakan metode-metode seperti:

1. On the Job Training

On the Job Training meliputi semua upaya melatih karyawan di tempat kerja sesungguhnya. Metode ini memiliki keunggulan memotivasi peserta secara kuat karena pelatihan tidak dilaksanakan dalam situasi artifisial di dalam ruang kerja. Kenyataan bahwa keberhasilan sistem ini hampir seluruhnya tergantung pada penyelia langsung dan pelatih berarti bahwa unit sumber daya manusia memiliki tanggung jawab menyediakan pelatih yang baik dan efektif dari setiap penyelia (Simamora,1997:396). On the Job Training tidak hanya digunakan untuk karyawan non manajer. Metode pelatihan on the job training meliputi:

- **Rotasi pekerjaan**

Rotasi pekerjaan merupakan teknik pelatihan manajemen dengan cara memindahkan orang yang dilatih dari departemen satu ke departemen lain untuk memperluas pengalamannya dan mengenali kekuatan dan kelemahan dirinya (Dessler,2010:297). Tujuan rotasi pekerjaan adalah untuk memperluas latar belakang trainee dalam bisnis.

- **Pendekatan belajar sambil dibimbing**

Disini orang dilatih bekerja secara langsung dengan seorang manajer senior atau dengan orang yang akan digantikannya. Orang yang akan digantikan ini bertanggung jawab untuk membimbing orang yang dilatih itu. Secara perlahan, sambil manajer senior akan melepaskan tanggungjawabnya kepada orang yang dilatih tersebut untuk mempelajari pekerjaan itu.

- **Belajar bertindak**

Belajar bertindak merupakan teknik pelatihan dimana calon manajemen diizinkan untuk bekerja penuh untuk menganalisis dan menyelesaikan permasalahan di departemen lain.

On the Job Training dalam bentuknya yang paling sederhana, menyertakan karyawan yang telah diarahkan melalui semua fungsi pekerjaan pada saat ia melaksanakan tugas-tugasnya. Bagaimanapun juga, kerusakan potensial pada moral karyawan atau kinerja organisasional disebabkan oleh seorang individu yang tidak dapat belajar pada pekerjaan yang signifikan.

2. Off the Job Training

Off the job training dilaksanakan pada lokasi yang terpisah. Program ini memberikan individuindividu dengan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja reguler mereka. Kursus-kursus, workshop, seminar, simulasi komputer adalah contoh dari off the job training.

Program pengembangan manajemen sering mengkombinasikan berbagai tipe off the job training, tetapi membawanya ke dalam perusahaan untuk menjawab kebutuhan – kebutuhan organisasional yang unik. Organisasi-organisasi mempertahankan pengendalian atas peserta program dan isinya. Agar berhasil, program-program seperti itu pastinya melibatkan semua lapisan manajemen, mendemonstrasikan diversitas dan relevansi, berjuang keras agar bermutu tinggi dalam penyajian, dan menyertakan evaluasi dan tindak lanjut.

Berbagai Pendekatan Pengembangan Karyawan

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright (2010:526) terdapat empat pendekatan yang digunakan untuk mengembangkan karyawan: pendidikan formal, penilaian, berbagai pengalaman kerja, dan hubungan pribadi.

a. Pendidikan Formal

Program-program pendidikan formal (formal education programs) meliputi program-program di luar dan di dalam perusahaan yang dirancang khusus bagi para karyawan perusahaan, kursus-kursus singkat yang ditawarkan para konsultan atau universitas, program-program M.B.A eksekutif, dan program-program universitas dimana para peserta benar-benar berada di universitas ketika mengikuti kelas. Program-program tersebut mungkin meliputi ceramah oleh para ahli bisnis, berbagai permainan dan simulasi bisnis, petualangan belajar, serta pertemuan dengan para pelanggan. Banyak perusahaan seperti Bank of Montreal dan General Electric terutama mengandalkan pada program-program pengembangan dalam perusahaan yang ditawarkan oleh pusat-pusat pelatihan dan pengembangan atau universitas perusahaan, daripada mengirim para karyawan untuk program-program yang ditawarkan universitas. Berbagai perusahaan mengandalkan program-program dalam perusahaan karena perusahaan tersebut dapat dikaitkan langsung dengan kebutuhan-kebutuhan bisnis, dapat mudah dievaluasi dengan menggunakan metric-metri perusahaan dan bisa mendapatkan tingkat keterlibatan manajemen senior. Contoh kasus, The Bank of Montreal (BMO) menginvestasikan lebih dari \$400 juta pada pelatihan dan pengembangan, meliputi membangun Institute for Learning, dengan ruang kelas berteknologi tinggi, ruang-ruang untuk menampung para karyawan dari luar kota, ruang presentasi, restoran, serta ruang olahraga. Setiap tahun, 8000 karyawan menerima pelatihan pada Institute for Learning. Berbagai kursus dan program yang ditawarkan berkaitan dengan strategi-strategi bisnis perbankan. Kursus dan program tersebut meliputi pelatihan kepemimpinan manajemen, pelatihan manajemen resiko, program-program manajemen proyek, dan empat tahun program M.B.A di bidang jasa yang ditawarkan melalui kemitraan dengan Dalhousie School of Management dan Institute for Canadian Bankers. BMO yakin bahwa program-program memberikan manfaat langsung bagi perusahaan karena BMO sering kali meminta para pesertanya untuk memberikan berbagai penyelesaian atas masalah-masalah yang dihadapi perusahaan.

b. Penilaian

Penilaian (Assesment) meliputi mengumpulkan informasi dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang perilaku, gaya komunikasi, atau berbagai keterampilannya. Para karyawan, rekan kerjanya, para manajer, dan para pelanggan dapat memberikan informasi. Penilaian paling sering digunakan untuk mengidentifikasi para karyawan dengan potensi manajerial serta mengukur berbagai kekuatan dan kelemahan para manajer saat ini. Penilaian juga digunakan untuk mengidentifikasi para manajer dengan potensi untuk pindah ke posisi-posisi eksekutif yang lebih tinggi serta dapat digunakan oleh tim-tim kerja untuk mengidentifikasi berbagai kekuatan dan kelemahan dari para anggota tim individu dan proses-proses pengambilan keputusan atau gaya-gaya komunikasi yang menghambat produktivitas tim.

Alat-alat penilaian yang populer meliputi tes-tes kepribadian, Indikator Jenis Myers-Briggs, pusat-pusat penilaian, penentuan tolak ukur, penilaian kinerja, dan umpan balik 360 derajat.

- Tes-tes kepribadian

Tes-tes digunakan untuk menentukan apakah para karyawan memiliki berbagai karakteristik kepribadian yang diperlukan agar berhasil pada pekerjaan-pekerjaan manajerial tertentu atau pekerjaan-pekerjaan yang melibatkan tugas-tugas internasional. Tes-tes kepribadian biasanya mengukur lima dimensi utama: keterbukaan, penyesuaian diri, keramahan, kerajinan, dan keingintahuan. Penilaian mengidentifikasi para manajer yang siap untuk tugastugas internasional mungkin tidak sesuai dengan posisinya saat ini, atau membutuhkan pelatihan agar lebih memahami budaya perusahaan.

- Indikator Jenis Myers-Briggs

Indikator jenis Myers-Briggs ini merupakan alat penilaian psikologis yang terpopuler yang digunakan untuk pembentukan tim dan pengembangan kepemimpinan yang mengidentifikasi berbagai pilihan para karyawan terhadap energy, pengumpulan informasi, pengambilan keputusan, dan gaya hidup.

- Pusat-pusat penilaian

Pusat penilaian merupakan proses dimana beberapa pemeringkat mengevaluasi kinerja para karyawan berdasarkan sejumlah latihan. Pusat penilaian biasanya berlokasi di luar perusahaan seperti pusat pertemuan. Jenis-jenis latihan yang digunakan pusat-pusat penilaian meliputi berbagai diskusi kelompok tanpa pemimpin, wawancara, keranjang masuk, dan permainan peran. Pada diskusi kelompok tanpa pemimpin, tim yang terdiri atas lima sampai tujuh orang karyawan ditugaskan untuk memecahkan masalah bersama-sama pada jangka waktu tertentu. Pada wawancara, para karyawan ditanya tentang pekerjaan dan berbagai pengalaman pribadi, keterampilan, dan rencana kariernya. Keranjang masuk(In-basket) merupakan simulasi tugastugas administrasi dari pekerjaan manajer. Permainan peran (Role plays) mengacu pada peserta yang mengambil bagian atau peran dari manajer atau karyawan lain.

- Penentuan Tolak Ukur

Penentuan Tolak Ukur merupakan alat yang dirancang untuk mengukur faktor-faktor penting agar menjadi manajer yang berhasil. Berbagai hal yang diukur oleh penentuan tolak ukur didasarkan pada penelitian yang menelaah pelajaran dari para eksekutif yang belajar pada berbagai peristiwa yang sangat penting dalam kariernya.

- Penilaian kerja dan system umpan balik 360 derajat

Penilaian kerja merupakan proses dimana organisasi mendapatkan informasi tentang seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Kecenderungan terbaru pada penilaian kinerja untuk pengembangan manajemen adalah penggunaan umpan balik ke atas dan umpan balik 360 derajat. Umpan balik ke atas (Upward FeedBack) mengacu pada proses penilaian kinerja bagi para manajer yang meliputi berbagai evaluasi yang dilakukan oleh para bawahannya. Pada system umpan balik 360 derajat, system penilaian kinerja bagi para manajer yang meliputi evaluasi-evaluasi dari berbagai orang yang berinteraksi dengan manajer. Proses tersebut meliputi berbagai evaluasi diri dan evaluasi dari atasan manajer, para bawahan, rekan kerja, dan pelanggan.

KESIMPULAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang terpenting sebagai potensi besar dalam diri manusia dan hal ini harus digali dan ditempa semaksimal mungkin. Untuk menciptakan sumber daya manusia dalam organisasi Pemerintah menyiapkan berbagai

solusi dan kebutuhan yang haruslah dilakukan, salah satunya dalam bentuk pendidikan dan pelatihan-pelatihan.

Pemerintah sangat menyadari pentingnya peran pendidikan dalam menciptakan SDM berkualitas. Negara pun sudah memberikan amanat melalui UU, baik itu UU 20/2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, UU 14/2005 tentang Guru dan Dosen, serta UU 12/2012 tentang Pendidikan Tinggi.

Upaya membangun SDM Indonesia yang berkualitas dapat dilakukan melalui Pendidikan maupun pelatihan. Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022 yang baru saja diterbitkan, disusun oleh Menko PMK atas arahan Presiden dalam rangka merevitalisasi pendidikan dan pelatihan vokasi. Kemenko PMK juga sedang menuntaskan penyusunan kebijakan penataan perguruan tinggi yang diselenggarakan oleh kementerian selain Kementerian Dikbudristek dan Kementerian Agama.

sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan

tertentu di masa yang akan datang. Pada tahap pengembangan Sumber Daya Manusia, terdapat metodemetode pengembangannya yaitu On the Job Training dan Off the Job training yang dapat diterapkan kepada karyawan di dalam organisasi tersebut.

Selain itu, terdapat empat pendekatan yang digunakan untuk mengembangkan karyawan yaitu pendidikan formal, penilaian, berbagai pengalaman kerja, dan hubungan pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kesepuluh jilid 1. Jakarta:PT.Indeks
Gomes, Faustino Cardoso. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia.
Noe, Raymond A et al. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia: mencapai keunggulan bersaing edisi 6 buku 1. Jakarta: Penerbit Salemba Empat Simamora, Henry. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi kedua.
Yogyakarta: Penerbit Andi Offset
Yogyakarta: STIE YKPN.