

STRATEGI PENGEMBANGAN SDM MELALUI PELATIHAN BERBASIS COLLABORATIVE STRATEGIC MANAGEMENT UNTUK PENGEMBANGAN INDIVIDUAL COMPETENCE

Laila Ardiansyah Putri¹

lailaardiansyahptr14@gmail.com¹

Moch Isa Anshori²

isa.anshori@trunojoyo.ac.id²

^{1,2}Universitas Trunojoyo Madura

ABSTRACT

This article aims to examine how strategies for developing employee human resources can be achieved. Through training and providing opportunities to achieve individual competency development, it is hoped that it can help organizations achieve their goals through effective human resource management, increasing productivity and improving employee welfare. Based on collaborative strategic management, it is hoped that it will be able to produce employees with great potential who can make a big contribution to the company. Therefore, this article aims to review how the process of developing individual capabilities and the quality of Human Resources can be carried out by implementing HR training and development through strategic collaborative management. This research method uses literature insights and will provide insight into the implementation of training in individual HR competency development strategies and is expected to provide maximum results for companies in implementing HR development strategies on the quality of HR they have and can create good performance for the company.

Keywords: *HR Development, Individual Competency Development, Training, Performance, Collaborative Strategic Management.*

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana strategi dalam pengembangan sumber daya manusia karyawan dapat dicapai. Melalui pelatihan dan pemberian kesempatan dalam mencapai pengembangan *individual competence* diharapkan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan mereka melalui pengelolaan sumber daya manusia secara efektif, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan berbasis *collaborative strategic management* ini diharapkan mampu menghasilkan karyawan dengan potensi yang besar dan dapat memberikan kontribusi besar bagi perusahaan. Dengan demikian, artikel ini bertujuan untuk mengulas bagaimana proses pengembangan

kemampuan individu dan kualitas Sumber Daya Manusia dapat dilakukan dengan menerapkan pelatihan dan pengembangan SDM melalui *strategic collaborative management*. Metode penelitian ini menggunakan tinjauan literatur dan akan memberikan wawasan tentang implementasi pelatihan dalam strategi pengembangan kompetensi individu SDM dan diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih maksimal bagi perusahaan dalam menerapkan strategi pengembangan SDM terhadap kualitas SDM yang dimiliki serta dapat menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Pengembangan Kompetensi Individu, Pelatihan, Kinerja, Strategic Management Collaborative.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya manusia yang menggerakkan organisasi atau perusahaan untuk menghasilkan barang dan jasa (SP, 2000). SDM merupakan aspek penting yang dimiliki perusahaan dalam menentukan tingkat keberhasilan atau produktivitas perusahaan yang diukur melalui tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu Pengembangan Sumber Daya Manusia dibutuhkan dengan tujuannya dalam menciptakan karyawan yang berkualitas dan potensial bagi perusahaan. Pengembangan SDM karyawan ini juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk bisa mengembangkan potensi, *upgrade* diri mereka agar kinerja mereka juga bisa meningkat, sehingga bisa memberi hasil yang lebih baik lagi bagi perusahaan. Dalam melakukan proses pengembangan ini pihak perusahaan memerlukan adanya pelatihan bagi

karyawannya, tentunya dalam pelatihan ini membutuhkan strategi dan cara agar bisa berhasil dan memperoleh tingkat SDM karyawan yang berkualitas dan potensial bagi keberhasilan perusahaan dengan memiliki karyawan yang loyal dan potensial.

Pelatihan yang dapat dilakukan pihak perusahaan ini bisa dilakukan melalui strategi manajemen kolaboratif atau *collaborative strategic management*. Strategi ini menjadi alasan atau upaya yang dilakukan pihak perusahaan dalam memenuhi kebutuhannya pada proses pengembangan SDM karyawan. Strategi dalam mengembangkan kualitas SDM juga membutuhkan adanya pelatihan dan pendampingan manajemen didalam pelaksanaannya.

Pengembangan SDM ini bertujuan sebagai bentuk atau upaya perusahaan dalam meningkatkan kualitas SDM nya dan meningkatkan kemampuan

individu tiap karyawan, sehingga diharapkan melalui pelatihan dengan *strategic collaborative management* ini bisa meningkatkan kinerja serta kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang maksimal bagi perusahaan.

Melalui hal tersebut, artikel ini akan mengeksplorasi bagaimana strategi yang digunakan perusahaan dalam melakukan upaya pengembangan SDM bagi karyawan dapat diimplementasikan prosesnya melalui adanya pelatihan yang dilakukan, serta eksplorasi diri karyawan dalam pengembangan kompetensi individu yang dimiliki.

Selanjutnya, artikel ini akan membahas bagaimana pihak perusahaan dapat melakukan upaya-upaya dalam meningkatkan SDM serta kemampuan individu karyawan melalui pengembangan kompetensi individu dan SDM dengan pelatihan melalui *strategic collaborative management* agar sesuai dan tepat bagi pengembangan SDM karyawan dalam perusahaan

LANDASAN TEORI

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Istilah SDM sering mengacu arti pada kualitas diri seseorang, kepribadian atau sikap seseorang mencerminkan kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Semakin tinggi tingkat SDM seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat efektivitas pekerjaannya, dan begiti pula sebaliknya. Namun, tingkat SDM seseorang ini bisa diasah dan

dikembangkan melalui berbagai macam cara; pelatihan, pembelajaran dan sebagainya.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk meningkatkan kualitas SDM dengan adanya pendidikan pelatihan, dan pembinaan (Silalahi, 2000). Pengembangan ini juga ialah salah satu upaya yang efektif dalam menghadapi berbagai rintangan, termasuk karyawan yang tidak mengikuti tren atau zaman.

Menurut Leonard Nadler(1984) (Agus Koni, 2021), pengembangan SDM merupakan serangkaian kegiatan perusahaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu dengan tujuan untuk mengubah pola pikir karyawan. Tentunya dalam hal ini adalah sebagai upaya memperbaiki dan menciptakan kualitas SDM karyawan lebih baik lagi dengan tujuan memperoleh hasil kinerja yang baik bagi perusahaan kedepannya. pengembangan SDM sendiri berfungsi sebagai pembentukan kualitas atas kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan produktivitas suatu perusahaan. Keterampilan SDM dalam suatu perusahaan mempunyai dampak yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja dalam suatu organisasi. Dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas para karyawan atau individu melalui program

pendidikan dan pelatihan yang dilakukan.

Individual Competence

Kompetensi pribadi atau *individual competence* merupakan istilah yang berkaitan dengan kemampuan pribadi yang mengacu pada tindakan atau perilaku spesifik individu yang berkaitan dengan kapasitasnya untuk memahami dan mengubah dirinya.. (V, <https://www.gamedia.com/literasi/kompetensi/>, 2021). Kemampuan yang baik tentu akan berdampak baik juga, berdasarkan penelitian (Faidal, 2011) pengalaman kerja juga menunjukkan pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kompetensi karyawan. Tentu dalam hal ini perusahaan membutuhkan kontribusi dan dedikasi karyawannya untuk bisa memeberikan kinerja mereka yang baik bagi keberhasilan perusahaan.

Pelatihan Karyawan

Pelatihan karyawan ini adalah upaya yang dilakukan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan mengikuti pelatihan ini juga perusahaan ingin agar karyawan mereka memiliki kinerja yang efektif dan lebih baik. Dalam proses ini karyawan harus diberikan kesempatan untuk mengeksplor kemampuan yang dimiliki. Pelaksanaan pelatihan oleh perusahaan ini dilakukan secara internal maupun eksternal, meliputi pelatihan di dalam lingkungan

perusahaan oleh pihak yang menyediakan jasa pelatihan yang dibutuhkan. Sedangkan *training* secara eksternal dilakukan di lembaga atau instansi pelatihan yang langsung dihadiri karyawan dalam tempat yang telah ditentukan tersebut. Pelatihan menjadi hal yang wajib ditempuh seseorang yang akan bekerja(karyawan) sebelum ia memasuki dunia kerja atau dalam melaksanakan tugas yang akan diberikan kepadanya.

Kinerja

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim. .Kinerja karyawan merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari dalam lingkup perusahaan dan semua pihak yang terlibat di dalam perusahaan tersebut. Hartono dan Ansori(2019) mengungkapkan bahwa Peningkatan kinerja karyawan memberikan dampak positif dalam pencapaian tujuan perusahaan maka oleh sebab itu manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam perusahaan tersebut. Kinerja Untuk menjaga produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di suatu perusahaan, kinerja karyawan juga memegang peranan penting sebagai acuan penilaian kualifikasi karyawan.

Apabila kinerja seorang pegawai dinilai baik, maka ia berhak mendapat pengakuan atau imbalan dalam bentuk lain sebagai hadiah.

Collaborative Strategic Management

Strategi kolaborasi merupakan cara bisnis mendekati kerja tim dalam organisasi mereka. Hal ini mengacu cara perusahaan dalam mendorong atau mengharuskan karyawan bekerja sama untuk mencapai tujuan dan menyelesaikan proyek. Strategi ini membutuhkan kerjasama dan menyatukan sinergi antar pemangku kepentingan, sehingga peningkatan daya saing dalam SDM karyawan melalui peningkatan produktivitas dapat tercapai

METODE PENELITIAN

Metode dalam tinjauan literatur ini menggunakan pendekatan kualitatif menggunakan studi literatur, yaitu dengan melihat hasil-hasil penelitian terdahulu dan analisis deskriptif, dimana metode ini adalah berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau Pendekatan ini melibatkan pemanfaatan data dan sampel sebagaimana adanya untuk memberikan gambaran umum atau mendeskripsikan subjek penelitian tanpa melakukan analisis atau menarik kesimpulan yang berlaku secara umum. Data diperoleh dari pencarian melalui media elektronik, jurnal dan artikel melalui internet.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan SDM Karyawan melalui berbagai Metode

Pengembangan SDM dalam hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM karyawan, tentunya memerlukan cara yang sesuai, agar karyawan yang tepat dan sesuai dengan kompetensi yang diharapkan perusahaan bisa dimiliki dalam mencapai tujuan perusahaan. Metode pengembangan Sumber Daya Manusia diantaranya ialah:

1. Pelatihan

Pelatihan dilakukan untuk menyaring dan melatih karyawan untuk kedepannya agar mampu melakukan tugas dan pekerjaannya secara terampil

2. Magang

Dalam hal ini, karyawan diberikan pelatihan dalam mengerjakan apa saja tugas yang akan dilakukan nantinya. Perlu adanya pendampingan terlebih dahulu agar karyawan nantinya ketika ditempatkan agar siap dalam melakukan tugasnya.

3. Pendidikan

Melalui metode pendidikan, perusahaan memberikan kesempatan pada karyawan untuk melanjutkan pendidikan agar karyawan tersebut memiliki kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan oleh perusahaan, untuk mengembangkan potensi dan kemampuan dalam diri mereka. Oleh karena itu perusahaan memberikan peluang ini untuk karyawannya dalam melakukan pengembangan diri untuk

menuju pendidikan yang lebih tinggi tingkatannya.

4. Rotasi Kerja

Metode rotasi memberikan kesempatan pada karyawan untuk merasakan ragam pekerjaan serta mengetahui setiap departemen karyawan untuk ditempatkan. Metode rotasi ini memungkinkan karyawan untuk memperoleh kemampuan kerja yang lebih tepat bagi mereka. Dan hal ini pun juga akan baik pula bagi kinerja mereka.

5. Studi Banding

Metode ini adalah metode pengembangan SDM dengan cara mengevaluasi atau membandingkan sistem kerja yang selama ini berjalan di suatu perusahaan dengan sistem kerja standar atau berlaku di tempat lain. Melalui metode ini perusahaan akan mendapat gambaran seefektif apa sistem kerja terhadap produktivitas yang diperoleh.

6. Uji Kompetensi

Dengan adanya uji kompetensi, akan meningkatkan usaha dari karyawan untuk kembali belajar.

7. Coaching

Metode coaching adalah metode pelatihan atau pembimbingan. Seseorang ditunjuk untuk membimbing karyawan lain. Tujuan dari metode ini adalah untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam bekerja.

8. Outbond

Outbound ini diadakan bertujuan dalam meningkatkan hubungan yang baik antar karyawan di segala aspek bidang dan tingkatan. Adanya outbound ini akan meningkatkan semangat kerja dan sebagai wadah bagi seluruh karyawan bisa saling mengenal satu sama lain.

Pengembangan Kinerja melalui Pengembangan Kemampuan Individu

Berdasarkan hasil temuan penelitian (Ismawati, 2021) menyatakan bahwa “meningkatkan atau mengembangkan kualitas Sumber daya manusia ialah melalui beberapa indikator yaitu rekrutmen, training, pengembangan potensi, penilaian kinerja”. Kinerja perusahaan merupakan hasil kinerja karyawannya. Semakin karyawan berkontribusi dan kompeten terhadap pekerjaannya, terutama memaksimalkan kemampuan individunya, ini akan menunjukkan bagaimana kualitas dan loyalitas diri mereka terhadap perusahaan. Maka ini akan memberikan dampak yang signifikan bagi keseluruhan organisasi. Karena pengembangan keterampilan individu ini sangat penting untuk dilakukan dalam menciptakan karyawan yang kompeten, hal ini bertujuan untuk membentuk memastikan bahwa setiap karyawan mempunyai kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam melaksanakan secara efektif terhadap perintah dan penugasan serta dapat bertanggungjawab.

(Rudi Hartono, 2019) mengungkapkan bahwa kinerja yang meningkat dari karyawan akan berdampak positif terhadap capaian pada tujuan perusahaan. Dengan demikian tingkah laku hingga sikap karyawan terhadap perusahaan perlu untuk dipelajari dan dipahami juga oleh pihak manajemen yang ada di dalam perusahaan.

Oleh karena itu, pengembangan keterampilan individu ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu karyawan tetapi juga berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan, pihak perusahaan pun harus memberikan kesempatan dan wadah bagi pengembangan kemampuan individual tiap karyawannya, dengan demikian diharapkan campur tangan perusahaan ini dapat menciptakan dan melahirkan karyawan dengan kemampuan yang kompeten dan siap untuk bekerja dan disisi lain juga bersedia untuk selalu mengembangkan potensi yang ada dalam diri mereka.

Pelatihan melalui Strategic Collaborative Management

Adanya pelatihan melalui *Collaborative strategic management* perlu dilakukan, yaitu dalam upaya pemberian dukungan atas kebijakan-kebijakan dua arah serta strategi dalam meningkatkan kekuatan perusahaan dalam upaya pengembangan SDM yang berkualitas. Beberapa hal tersebut akan mendukung kolaborasi atau penggabungan antara pemangku

kepentingan perusahaan dengan karyawan potensial agar dapat bertahan dalam jangka panjang serta dapat memperoleh solusi yang saling menguntungkan bagi seluruh pihak yang terkait tanpa merugikan pihak manapun. Pelatihan dan pengembangan SDM harus digerakkan untuk menopang upaya terciptanya SDM potensial serta memberikan manfaat bagi perusahaan dan karyawan. Adanya SDM yang berkualitas ini akan mendorong industri atau perusahaan untuk meningkatkan produksi secara efisien dan berkelanjutan. Sehingga dapat tercipta keterkaitan dan kesatuan antara satu dengan yang lain yang tidak dapat terpisahkan. Melalui pelatihan kolaboratif berbasis manajemen strategis, karyawan dapat terus meningkatkan keterampilannya berdasarkan perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis dan kebutuhan organisasi.

Proses pelatihan bagi karyawan ini perlu dilakukan pihak SDM untuk meninjau potensi-potensi karyawan yang mereka miliki ini seberapa besar potensi kemampuan yang dimiliki. Dengan menggunakan strategi manajemen kolaboratif ini diharapkan pihak perusahaan bisa menciptakan semangat baru bagi karyawan dalam mengelola kinerja mereka untuk mencapai tujuan perusahaan sekaligus mengembangkan kemampuan individu mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dapat diambil kesimpulan bahwa konsep pihak perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya adalah melalui pengembangan SDM. Ketika perusahaan memiliki karyawan dengan SDM yang berkualitas, tentunya ini akan memberikan hasil kerja yang baik. Kinerja yang diberikan bagi perusahaan pun juga akan mencapai keberhasilan dalam mencapai hasil atau output yang maksimal pula.

Pengembangan SDM ini bisa diciptakan melalui pelatihan karyawan dengan strategi perusahaan. tentunya pelatihan ini akan berhasil dengan adanya strategi perusahaan yaitu melalui *collaborative strategic management* ini yang mampu mendorong keberhasilan proses pengembangan kualitas SDM karyawan. Karyawan harus diberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan individu mereka yaitu salah satunya melalui pelatihan dan pengembangan karyawan yang dilakukan perusahaan dengan melihat kondisi karyawan, keadaan perusahaan dan beberapa aspek lainnya yang dapat mempengaruhi keberhasilan pengembangan SDM karyawan .

Dengan adanya penerapan strategi Pengembangan SDM karyawan melalui pelatihan dengan *collaborative strategic management* untuk Pengembangan *Individual Competence* yang potensial ini tentunya diharapkan bisa meningkatkan keberhasilan bagi manajer perusahaan dalam mencapai

kualitas SDM karyawan yang berkembang dan berpotensi bbagi perusahaan. Serta dapat mencapai kinerja karyawan yang maksimal bagi efektivitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- (2023, Februari 28). Retrieved April 2024, from indeed: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/collaboration-strategy>
- Agus Koni, S. M. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI(Sebuah Konsep-Konsep dan Implementasi)*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Cindy Fatika Sari, I. M. (2023, Agustus 6). KOMPETENSI INDIVIDU (Individual Competence). *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa, 1*, 201-214.
doi:<https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i3.467>
- Deepublish. (2023, Februari 6). Retrieved April 2024, from https://penerbitdeepublish.com/daftar-pustaka-apa-style/#4_Sumber_Majalah_dan_Koran
- Faidal, M. I. (2011, Agustus 1). PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA,KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UKM DI BANGKALAN. *BISMA Jurnal Bisnis dan Manajemen, 4*, 15-25. Retrieved April 2024

- Hendita Yosepa, A. S. (2020). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) TERHADAP TINGKAT ETOS KERJA KARYAWAN PADA HOTEL SANTIKA SUKABUMI . *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8, 741-746.
- Ismawati, M. I. (2021, Maret 1). Upaya Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia melalui Strategi Persaingan Usaha Ekonomi Kreatif Menuju New Normal (Studi Kasus Pegadaian Cabang Pelayanan Syariah (CPS) Bangkalan). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, 1(1), 56-62. doi:https://doi.org/10.21107/jkim.v1i1.10598
- Nusa, G. (2023, April 30). Retrieved 2024, from Great Nusa: <https://greatnusa.com/artikel/kinerja-karyawan/>
- Rudi Hartono, M. I. (2019). PERAN KERJA KERAS DAN KERJA CERDAS MELALUI MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN AGENT ASURANSI. 13, 99-112.
- SP, H. M. (2000). *Sumber Daya Manusia* .
- Sugiat, M. A. (2020). PENGEMBANGAN SDM UNGGUL. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8, 1-8. Retrieved from <https://sultanist.ac.id/index.php/sultanist>
- V, N. (2021). *Gramedia Blog*. Retrieved April 2024, from <https://www.gramedia.com/literasi/pengembangan-sdm/>
- V, N. (2021). <https://www.gramedia.com/literasi/kompetensi/>. (Gramedia) Retrieved April 2024, from <https://www.gramedia.com>.