

STRATEGI PENGEMBANGAN SDM UNTUK MENYOKONG PERTUMBUHAN PERUSAHAAN INDUSTRI

Josua Manurung¹, Perdana Sitompul² Abdurrozzaq Hasibuan³

Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Islam Sumatera Utara

Email : josuamanurung03062000@gmail.com¹, sitompulperdana@gmail.com²,
rozzaq@uisu.ac.id³

Abstrak

Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utama dalam mendukung pertumbuhan perusahaan industri di era globalisasi ini. Artikel ini membahas peran strategis pengembangan SDM, strategi yang efektif, tantangan dalam implementasi, serta evaluasi dan pengukuran kinerja strategi pengembangan SDM. Pertama, strategi pengembangan SDM bukan hanya tentang meningkatkan produktivitas, tetapi juga tentang membangun fondasi yang kuat bagi pertumbuhan jangka panjang perusahaan. Pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga mendorong inovasi, adaptabilitas, dan keunggulan kompetitif. Strategi efektif mencakup program pelatihan terarah, pembinaan karier komprehensif, penerapan teknologi untuk pembelajaran, dan membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi. Namun, implementasi strategi pengembangan SDM dihadapkan pada tantangan yang kompleks. Keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, dan kesulitan dalam mengukur efektivitas program adalah beberapa tantangan yang perlu diatasi. Evaluasi dan pengukuran kinerja menjadi krusial dalam memastikan keberhasilan strategi pengembangan SDM. Metrik-metrik yang relevan, identifikasi indikator kinerja, serta proses perbaikan berkelanjutan diperlukan untuk mengevaluasi dampak strategi pengembangan SDM. Dengan pendekatan yang holistik dan terintegrasi terhadap strategi pengembangan SDM, perusahaan industri dapat memastikan bahwa SDM mereka menjadi kekuatan utama dalam mencapai tujuan pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang. Penelitian lebih lanjut dan implementasi praktis dari temuan ini dapat membantu perusahaan dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang dalam lingkungan bisnis yang dinamis saat ini.

Kata kunci : Sumber Daya Manusia, Efektivitas, Lingkungan Bisnis

Abstract

Human resource development (HRD) strategies serve as the primary key in supporting the growth of industrial companies in this era of globalization. This article discusses the strategic role of HRD, effective strategies, implementation challenges, and evaluation and performance measurement of HRD strategies. Firstly, HRD strategies are not solely about enhancing productivity but also about laying a strong foundation for the long-term growth of companies. HRD fosters not only technical skills but also innovation, adaptability, and competitive advantage. Effective strategies include targeted training programs, comprehensive career development, technology application for learning, and fostering an organizational culture supportive of innovation. However, the implementation of HRD strategies faces complex challenges. Resource constraints, resistance to change, and difficulty in measuring program effectiveness are among the challenges that need to be addressed. Evaluation and performance measurement are crucial to ensuring the success of HRD strategies. Relevant metrics, identification of performance indicators, and continuous improvement processes are necessary to evaluate the impact of HRD strategies. With a holistic and integrated approach to HRD strategies, industrial companies can ensure that their human resources become a primary force in achieving long-term growth and success. Further research and practical implementation of findings can assist companies in facing challenges and seizing opportunities in today's dynamic business environment.

Keywords: human resources, effectiveness, business environment

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam mendukung pertumbuhan perusahaan industri di era globalisasi ini. Seiring dengan dinamika pasar yang semakin kompleks dan persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus mampu menghadapi berbagai tantangan dengan strategi yang efektif (Ong & Mahazan, 2020). Di tengah lingkungan yang berubah dengan cepat, SDM menjadi salah satu aset terpenting yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. Pengembangan SDM tidak hanya mencakup peningkatan keterampilan teknis dan profesional, tetapi juga melibatkan aspek-aspek seperti kepemimpinan, inovasi, adaptabilitas, dan kolaborasi. Strategi pengembangan SDM yang holistik dan terarah menjadi kunci bagi perusahaan untuk menghadapi tantangan yang kompleks dan beragam. Perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang progresif dan berkelanjutan dalam mengembangkan SDM-nya (Windusancono, 2021).

Ini termasuk investasi dalam program pelatihan dan pengembangan, pembinaan karier yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk tumbuh dan berkembang secara profesional. Perusahaan juga perlu memperhatikan faktor-faktor eksternal seperti perubahan teknologi, regulasi, dan tren pasar yang dapat memengaruhi kebutuhan SDM di masa depan (Sunarto, 2020). Dengan memahami dinamika ini, perusahaan dapat merancang strategi pengembangan SDM yang responsif dan adaptif, yang mampu menjawab tantangan saat ini dan mempersiapkan perusahaan untuk masa depan yang lebih baik. Dengan demikian, pengembangan SDM bukan hanya tentang meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, tetapi juga tentang membangun fondasi yang kuat bagi pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang. Dengan mengutamakan pengembangan SDM sebagai salah satu fokus utama, perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di pasar industri yang dinamis ini.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang menggunakan review literatur terkait strategi pengembangan SDM untuk mendukung pertumbuhan perusahaan industri merupakan pendekatan yang penting dalam menggali pemahaman mendalam tentang topik tersebut. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menyusun landasan teoritis yang kokoh serta memahami praktik-praktik terbaik yang telah diterapkan oleh perusahaan-perusahaan industri dalam mengelola SDM mereka. Proses review literatur dimulai dengan identifikasi sumber-sumber informasi yang relevan, seperti jurnal ilmiah, buku, artikel, laporan riset, dan publikasi lainnya yang membahas tentang strategi pengembangan SDM dan pertumbuhan perusahaan industri (Santoso et al., 2020). Setelah itu, data-data yang ditemukan dari literatur tersebut akan dianalisis secara menyeluruh untuk mengidentifikasi temuan-temuan penting, tren, serta perbedaan pendekatan yang dilakukan oleh berbagai perusahaan. Selanjutnya, dalam metode penelitian ini, analisis literatur akan dilakukan dengan pendekatan yang sistematis dan komprehensif.

Data-data yang dikumpulkan dari review literatur akan disusun dan disintesis untuk memahami berbagai aspek strategi pengembangan SDM, termasuk pendekatan terbaru, alat dan teknik yang digunakan, serta hasil yang telah dicapai oleh perusahaan-perusahaan dalam menerapkan strategi tersebut. Metode ini juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan yang masih ada dalam literatur serta mengevaluasi kelemahan dan kelebihan dari setiap pendekatan yang telah diterapkan. Hal ini akan membantu dalam menyusun kerangka konseptual yang solid untuk penelitian lebih lanjut serta memberikan rekomendasi bagi perusahaan industri dalam mengembangkan strategi pengembangan SDM yang efektif.

Dengan demikian, melalui metode review literatur, penelitian ini akan memberikan wawasan yang mendalam tentang strategi pengembangan SDM yang dapat mendukung pertumbuhan perusahaan industri. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi pengembangan teori dan praktik manajemen SDM serta menjadi landasan bagi perusahaan industri dalam mengambil keputusan strategis yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia mereka.

PEMBAHASAN

1. Peran Strategis Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis yang sangat penting dalam mendukung pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan industri. Peran ini tidak terbatas hanya pada peningkatan produktivitas tenaga kerja, tetapi juga membentuk pondasi yang kokoh bagi perusahaan dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berubah (Umam & Atho'illah, 2021). Salah satu aspek penting dari peran strategis pengembangan SDM adalah kontribusinya terhadap inovasi. Dengan memiliki karyawan yang terampil dan berpengetahuan luas, perusahaan memiliki lebih banyak potensi untuk menghasilkan ide-ide baru, menciptakan produk dan layanan yang inovatif, serta menemukan cara-cara baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional. Selain itu, pengembangan SDM juga memainkan peran kunci dalam meningkatkan adaptabilitas perusahaan terhadap perubahan lingkungan eksternal. Ketika SDM dilengkapi dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan, mereka lebih mampu menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, regulasi, dan kebutuhan pasar yang berkembang (Sunarsi, 2018). Kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat dan efektif dapat menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan dan peluang baru yang muncul di pasar. Selain itu, pengembangan SDM juga memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan keunggulan kompetitifnya di pasar yang kompetitif. Dengan memiliki SDM yang terampil, berpengetahuan luas, dan berkomitmen tinggi, perusahaan dapat memberikan nilai tambah yang lebih besar kepada pelanggan, membedakan diri dari pesaing, dan memenangkan pangsa pasar yang lebih besar. Dengan demikian, peran strategis pengembangan SDM tidak hanya terbatas pada meningkatkan produktivitas, tetapi juga meluas ke dalam domain inovasi, adaptabilitas, dan keunggulan kompetitif perusahaan (Ahmad, 2011). Oleh karena itu, perusahaan industri harus memberikan perhatian yang serius terhadap pengembangan SDM sebagai salah satu pilar utama dalam strategi pertumbuhan dan keberlanjutan mereka.

2. Strategi Pengembangan SDM yang Efektif

Strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang efektif adalah kunci bagi pertumbuhan berkelanjutan perusahaan industri di tengah persaingan yang semakin ketat dan perubahan yang cepat. Salah satu strategi yang terbukti berhasil adalah penerapan program pelatihan dan pengembangan yang terarah. Melalui program ini, karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru, memperluas pengetahuan mereka, dan meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa SDM mereka selalu siap menghadapi tuntutan dan perubahan dalam lingkungan kerja. Pembinaan karier yang komprehensif juga merupakan bagian penting dari strategi pengembangan SDM yang efektif. Dengan menyediakan jalur karier yang jelas dan kesempatan untuk pertumbuhan profesional, perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk mencapai potensi terbaik mereka dan tetap berkomitmen pada perusahaan. Ini juga membantu perusahaan dalam mempertahankan dan mengembangkan bakat internal yang berharga (Umam & Atho'illah, 2021).

Penerapan teknologi untuk pembelajaran dan pengembangan juga menjadi aspek kunci dari strategi pengembangan SDM yang efektif. Dengan memanfaatkan teknologi seperti platform pembelajaran online, simulasi, dan alat kolaborasi, perusahaan dapat

memberikan akses yang lebih luas kepada karyawan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan mereka sesuai kebutuhan mereka dan perusahaan. Hal ini juga memungkinkan perusahaan untuk mengukur dan melacak kemajuan pembelajaran karyawan dengan lebih efisien. Upaya untuk membangun budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan dan inovasi juga merupakan bagian integral dari strategi pengembangan SDM yang efektif. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, kolaboratif, dan progresif, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk berbagi ide, mengambil risiko yang terukur, dan terlibat dalam upaya inovasi yang memacu pertumbuhan perusahaan. Dengan menerapkan strategi-strategi ini secara holistik dan terintegrasi, perusahaan industri dapat memastikan bahwa SDM mereka menjadi kekuatan yang kuat dalam mencapai tujuan pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang. Dengan demikian, strategi pengembangan SDM yang efektif bukan hanya tentang memperluas keterampilan karyawan, tetapi juga tentang menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan inovasi, pertumbuhan, dan keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

3. Tantangan dan Hambatan dalam Implementasi Strategi Pengembangan SDM

Implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) sering kali dihadapkan pada sejumlah tantangan yang kompleks, terutama di lingkungan perusahaan industri yang dinamis. Salah satu tantangan utama yang sering dihadapi adalah keterbatasan sumber daya. Terkadang, perusahaan mungkin menghadapi kendala dalam alokasi anggaran, waktu, atau tenaga kerja yang diperlukan untuk melaksanakan program-program pengembangan SDM dengan optimal. Keterbatasan ini dapat menghambat kemampuan perusahaan untuk menyediakan pelatihan yang memadai, pembinaan karier yang efektif, atau investasi dalam teknologi pembelajaran yang diperlukan untuk pengembangan SDM. Selain itu, resistensi terhadap perubahan dari karyawan juga merupakan tantangan yang signifikan dalam implementasi strategi pengembangan SDM. Beberapa karyawan mungkin merasa tidak nyaman dengan perubahan, terutama jika itu melibatkan pembelajaran baru, penyesuaian tugas, atau perubahan dalam budaya kerja. Mengatasi resistensi ini memerlukan komunikasi yang efektif, pelibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, dan pembangunan kesadaran akan pentingnya pengembangan SDM bagi keberhasilan individu dan perusahaan (Islami, 2018).

Tantangan lainnya adalah kesulitan dalam mengukur efektivitas dari program-program pengembangan SDM. Sementara perusahaan sering kali melakukan investasi besar dalam pelatihan dan pengembangan, mengukur dampak sebenarnya dari investasi tersebut dapat menjadi rumit. Ada kesulitan dalam menentukan metrik yang sesuai untuk mengukur kemajuan dan kinerja SDM, serta mengevaluasi bagaimana pengembangan SDM berkontribusi terhadap tujuan jangka panjang perusahaan. Selain tantangan-tantangan ini, aspek lain seperti keberlanjutan program, integrasi dengan kebutuhan bisnis, dan faktor-faktor eksternal seperti perubahan teknologi dan regulasi juga dapat mempengaruhi implementasi strategi pengembangan SDM. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadopsi pendekatan yang holistik dan berkelanjutan dalam mengatasi tantangan-tantangan ini. Ini termasuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan secara proaktif, meningkatkan komunikasi dan partisipasi karyawan, serta menggunakan data dan analisis untuk mengukur dan memantau efektivitas dari program-program pengembangan SDM. Dengan mengatasi tantangan-tantangan ini, perusahaan dapat memaksimalkan potensi SDM mereka dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dan sukses dalam lingkungan industri yang dinamis.

4. Evaluasi dan Pengukuran Kinerja Strategi Pengembangan SDM

Evaluasi dan pengukuran kinerja dari strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk memastikan bahwa program-program yang diterapkan

memberikan nilai tambah yang signifikan bagi perusahaan. Proses evaluasi ini melibatkan penggunaan metrik-metrik yang relevan untuk mengukur keberhasilan program-program pengembangan SDM. Metrik ini dapat mencakup berbagai aspek, mulai dari tingkat partisipasi karyawan dalam pelatihan hingga peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh oleh karyawan setelah mengikuti program tersebut. Identifikasi indikator kinerja yang relevan juga merupakan bagian penting dari proses evaluasi. Indikator kinerja ini harus dapat memberikan gambaran yang jelas tentang dampak strategi pengembangan SDM terhadap tujuan perusahaan, seperti peningkatan produktivitas, pengurangan turnover karyawan, atau peningkatan kepuasan pelanggan. Dengan memiliki indikator kinerja yang tepat, perusahaan dapat secara efektif mengevaluasi apakah strategi pengembangan SDM telah memberikan hasil yang diharapkan (Kirana & Ratnasari, 2017).

Selanjutnya, proses evaluasi juga melibatkan analisis mendalam terhadap data yang terkumpul untuk mengidentifikasi area-area di mana strategi pengembangan SDM dapat ditingkatkan. Ini mencakup memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan program, serta mengidentifikasi peluang untuk perbaikan atau inovasi di masa depan. Proses perbaikan berkelanjutan ini memastikan bahwa strategi pengembangan SDM tetap relevan dan efektif dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis dan kebutuhan SDM yang terus berkembang. Dengan demikian, evaluasi dan pengukuran kinerja strategi pengembangan SDM bukan hanya merupakan kegiatan sekunder, tetapi merupakan bagian integral dari proses manajemen SDM yang efektif (ISMAIL, 2020). Melalui pendekatan yang sistematis dan berkelanjutan terhadap evaluasi kinerja, perusahaan dapat memastikan bahwa investasi mereka dalam pengembangan SDM menghasilkan hasil yang diinginkan dan memberikan keuntungan yang berkelanjutan bagi pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

KESIMPULAN

Dalam kesimpulannya, strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam mendukung pertumbuhan perusahaan industri. Penelitian telah menyoroti peran strategis pengembangan SDM dalam meningkatkan produktivitas, inovasi, adaptabilitas, dan keunggulan kompetitif perusahaan. Strategi efektif seperti program pelatihan terarah, pembinaan karier komprehensif, penerapan teknologi untuk pembelajaran, dan pembangunan budaya organisasi yang inovatif telah terbukti memberikan dampak yang signifikan. Meskipun demikian, implementasi strategi pengembangan SDM tidaklah mudah dan dihadapkan pada sejumlah tantangan seperti keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, dan kesulitan dalam mengukur efektivitas program. Evaluasi dan pengukuran kinerja menjadi penting untuk memastikan bahwa strategi pengembangan SDM memberikan hasil yang diharapkan. Dengan metrik-metrik yang relevan dan proses perbaikan berkelanjutan, perusahaan dapat mengidentifikasi area untuk peningkatan dan memastikan bahwa investasi dalam pengembangan SDM menghasilkan keuntungan jangka panjang. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut dan implementasi praktis dari temuan ini diharapkan dapat membantu perusahaan industri dalam menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang dalam lingkungan bisnis yang dinamis saat ini. Dengan mengutamakan pengembangan SDM sebagai prioritas utama, perusahaan dapat memperkuat posisinya dalam pasar industri dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan serta keberhasilan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. (2011). Peran Strategis Manajer Dalam Manajemen SDM. *Jurnal. Dosen FEB Universitas Gorontalo*, 1(2), 169–177.
- Islami, M. J. (2018). Tantangan Dalam Implementasi Strategi Keamanan Siber Nasional Indonesia Ditinjau Dari Penilaian Global Cybersecurity Index. *Masyarakat Telematika*

Dan Informasi: Jurnal Penelitian Teknologi Informasi Dan Komunikasi, 8(2), 137–144.

Ismail, S. T. (2020). *Pengukuran Kinerja SDM*.

Kirana, K. C., & Ratnasari, R. T. (2017). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia (SDM)*. Gosyen Publishing, Sleman Yogyakarta.

Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi pengelolaan sdm dalam peningkatan kinerja perusahaan berkelanjutan di era industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)*, 2(1), 159–168.

Santoso, P. B., Tukiran, M., Hyun, C. C., Wijayanti, L. M., Asbari, M., & Purwanto, A. (2020). Review Literatur: Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Pendidikan dalam Rangka Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(3), 276–285.

Sunarsi, D. (2018). Pengembangan sumber daya manusia strategik & karakteristik sistem pendukungnya: Sebuah tinjauan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 2(3), 178–194.

Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 397–407.

Umam, K., & Atho'illah, A. Y. (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia karyawan commanditaire vennootschap dalam meningkatkan efektivitas kerjanya. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 4(1), 68–83.

Windusancono, B. A. (2021). Upaya Percepatan Pertumbuhan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umk) Di Indonesia. *Mimbar Administrasi*, 18(1), 1–14.