



Pengembangan Sumber Daya Manusia: Kunci Keberhasilan Pembangunan Jangka Panjang

¹Rifqi Munadhil Wal Hidayah*, ²Andi Baso Mumang, ³Ibrahim Arifin

^{1,2}Pendidikan Sosiologi, Universitas Negeri Makassar

Email: rifqimw02@gmail.com, baso@gmail.com, ibrahim@unm.ac.id

*Corresponding author: rifqimw02@gmail.com

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia telah lama diakui sebagai factor krusial dalam mencapai keberhasilan pembangunan jangka panjang suatu negara. Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini ialah analisis deskriptif yang ditujukan untuk mendefinisikan atau mendeskripsikan subjek penelitian dari variabel yang telah ditentukan. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang positif dalam artian sangat berpengaruh sebagai kunci keberhasilan pembangunan jangka Panjang

Kata Kunci: Pengembangan, SDM, Pembangunan Jangka Panjang

ABTRACT

Human resource development has long been recognized as a crucial factor in achieving a country's longterm development success. The data analysis technique used in this study is descriptive analysis which is intended to define or describe the research subject from the variables that have been determined. The results of this study indicate that the development of human resources has a positive influence in the sense that it is very influential as the key to long- term development success.

Keywords: Development, Long Term Development

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, negara-negara di seluruh dunia semakin menyadari pentingnya pengembangan sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan pembangunan jangka panjang. Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten menjadi aset berharga bagi suatu negara dalam mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, pembangunan sosial yang inklusif, serta stabilitas politik yang kokoh.

Pengembangan sumber daya manusia mengacu pada upaya sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu agar dapat berkontribusi secara efektif dalam masyarakat dan dunia kerja. Proses ini melibatkan pendidikan formal, pelatihan, pengembangan karir, dan pengalaman praktis yang relevan. Pengembangan sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada sektor pendidikan, tetapi juga mencakup aspek kesehatan, kesejahteraan sosial, dan pemberdayaan masyarakat.

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia terletak pada perannya dalam membentuk dan menggerakkan pembangunan ekonomi suatu negara. Sumber daya manusia yang terampil, terlatih, dan inovatif menjadi mesin penggerak pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Mereka mampu menciptakan dan mengimplementasikan ide-ide baru, meningkatkan efisiensi produktivitas, serta mendorong inovasi dan teknologi. Dalam konteks global, negara-negara yang berhasil mengembangkan sumber daya manusia mereka akan menjadi daya saing yang tangguh di pasar internasional.

Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga berperan penting dalam pembangunan sosial dan pemberantasan kemiskinan. Sumber daya manusia yang terdidik dan berpengetahuan dapat berkontribusi dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui akses yang lebih baik terhadap layanan pendidikan, kesehatan, dan infrastruktur. Dengan meningkatkan kualitas dan ketersediaan sumber daya manusia, negara dapat mengurangi kesenjangan sosial-ekonomi, meningkatkan mobilitas sosial, dan menciptakan masyarakat yang lebih adil dan inklusif.

Dalam artikel ini, kami akan menjelajahi lebih lanjut mengenai pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam konteks pembangunan jangka panjang. Kami akan melihat strategi dan kebijakan yang dapat diimplementasikan oleh pemerintah dan berbagai pemangku kepentingan untuk meningkatkan pengembangan sumber daya manusia. Kami juga akan membahas tantangan dan peluang yang dihadapi

dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia serta manfaat jangka panjang yang dapat diharapkan dari investasi dalam pengembangan sumber daya manusia.

2. METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian merujuk pada proses mengumpulkan informasi dan fakta yang relevan dengan tujuan penelitian yang sedang dilakukan. Data ini kemudian digunakan untuk menganalisis, menjawab pertanyaan penelitian, dan menghasilkan temuan atau kesimpulan yang lebih baik. Pengumpulan data merupakan tahap penting dalam metodologi penelitian dan dapat dilakukan melalui berbagai metode, tergantung pada jenis penelitian dan sifat data yang dibutuhkan.

Adapun pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dengan melakukan studi pustaka terhadap penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti lainnya. Oleh karena itu, jenis penelitian deskriptif yang dilakukan ialah penelitian kepustakaan. Jika dilihat dari tujuannya, penelitian deskriptif adalah penelitian yang berorientasi pada penggambaran peristiwa atau fenomena yang ada di masyarakat secara faktual dengan membuat gambaran, deskripsi, serta fakta secara akurat melalui penyelidikan terhadap fenomena tersebut.

Metode penelitian ini memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis secara sistematis, mengidentifikasi pola dan hubungan yang signifikan, serta memberikan dasar bagi pengambilan keputusan berdasarkan data empiris. Dengan penelitian kepustakaan berdasarkan variabel yang ada, maka hasil yang didapatkan dapat dijadikan sebagai definisi operasional ataupun definisi universal untuk memberikan gambaran terkait deskripsi tiap variabel yang ada.

Teknik analisis data yang dilakukan pada penelitian ini ialah analisis deskriptif yang ditujukan untuk mendefinisikan atau mendeskripsikan subjek penelitian dari variabel yang telah ditentukan. Data yang sudah dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan melihat pengklasifikasian sumbernya berdasarkan variabel yang ada. Agar data dapat dipahami dan mudah terbaca, maka data tersebut kemudian diwujudkan dalam istilah atau kalimat yang bisa memberikan gambaran yang logis dan pasti tentang pengembangan sumber daya manusia dan kunci keberhasilan pembangunan jangka panjang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan studi kepustakaan yang dilakukan oleh peneliti melalui beberapa kajian pustaka, dimana sumber literature ini berasal dari artikel, jurnal, dan buku yang relevan terkait pengembangan sumber daya manusia sebagai kunci keberhasilan pembangunan jangka panjang, peneliti mendapatkan beberapa hal terkait variabel-variabel yang ingin diteliti (Palopo, 2016). Adapun hasil kajian tersebut dijabarkan dalam beberapa bahasan, yakni:

a. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Konsep pengembangan merupakan konsep yang luas, dan tidak ada definisi tunggal yang diterima secara universal. Namun secara umum perkembangan dapat dipahami sebagai proses perbaikan atau pertumbuhan. Hal ini dapat mengacu pada peningkatan individu, komunitas, atau masyarakat. Ada banyak faktor berbeda yang dapat berkontribusi terhadap pengembangan, termasuk pertumbuhan ekonomi, pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan sosial. Pengembangan juga dapat didorong oleh inovasi teknologi, reformasi politik, atau perubahan budaya.

Adapun tujuan pengembangan ialah untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat. Hal ini dapat diukur dari sejumlah indikator, seperti angka harapan hidup, angka melek huruf, dan tingkat pendapatan. Pembangunan juga dapat diukur dari segi tingkat hak asasi manusia, kelestarian lingkungan, dan keadilan sosial. Pengembangan adalah proses yang kompleks dan menantang, tetapi merupakan salah satu yang penting untuk meningkatkan kehidupan orang-orang di seluruh dunia. Pengembangan adalah proses yang kompleks, tetapi merupakan salah satu yang penting untuk meningkatkan kehidupan orang-orang di seluruh dunia. Dengan berinvestasi dalam pertumbuhan ekonomi, pendidikan, kesehatan, kesejahteraan sosial, teknologi, reformasi politik, dan perubahan budaya, kita dapat membantu menciptakan dunia yang lebih sejahtera dan adil.

Sumber Daya Manusia (SDM) mengacu pada individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, perusahaan, atau sektor tertentu. SDM merupakan aset yang berharga dan penting dalam konteks organisasi, karena mereka memberikan kontribusi melalui pengetahuan, keterampilan, dan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. SDM meliputi seluruh tenaga kerja yang ada dalam suatu organisasi, termasuk karyawan penuh waktu, karyawan paruh waktu, pekerja kontrak, maupun tenaga kerja lepas. Ini mencakup semua tingkatan dan fungsi dalam organisasi, mulai dari pekerja operasional hingga manajer dan pemimpin (Bukit & Malusa, 2017).

Manajemen SDM melibatkan berbagai aspek seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, kompensasi, kebijakan karyawan, manajemen konflik, dan retensi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas, terampil, dan termotivasi untuk mencapai tujuan bisnis dan meningkatkan kinerja organisasi. Fokus utama dalam manajemen SDM adalah mengoptimalkan kontribusi dan potensi individu. Ini melibatkan pengembangan keterampilan, peningkatan pengetahuan, dan pemberian dukungan kepada karyawan agar dapat mencapai tingkat kinerja yang lebih baik. Selain itu, manajemen SDM juga mencakup aspek pengelolaan hubungan kerja, keadilan organisasional, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kesejahteraan karyawan.

Dalam era modern, manajemen SDM juga melibatkan perhatian terhadap isu-isu seperti keanekaragaman dan inklusi, keseimbangan kerja-kehidupan, pengembangan karir, dan kesejahteraan karyawan. Dengan memprioritaskan dan mengelola sumber daya manusia dengan baik, organisasi dapat membangun keunggulan kompetitif, mencapai tujuan strategis, dan memperoleh keberhasilan jangka panjang. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada serangkaian upaya dan strategi yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kompetensi tenaga kerja mereka. Tujuan utama dari pengembangan SDM adalah mengoptimalkan potensi individu dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Tampubolon, 2016).

Pengembangan SDM melibatkan serangkaian kegiatan, termasuk: Pendidikan dan Pelatihan, Pembinaan dan Mentoring, Rotasi Pekerjaan, Pengembangan Karir, Pembelajaran Mandiri, Evaluasi Kinerja. Pengembangan SDM penting untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten, terampil, dan termotivasi. Hal ini juga membantu meningkatkan retensi karyawan, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan individu. Dalam era perubahan yang cepat, pengembangan SDM menjadi kunci untuk menghadapi tantangan baru dan mempertahankan daya saing organisasi (Effendi, 2021).

b. Pembangunan Jangka Panjang

Pembangunan jangka panjang merujuk pada upaya yang dilakukan oleh suatu entitas, seperti pemerintah, organisasi, atau komunitas, untuk mencapai pertumbuhan, perubahan, dan kemajuan yang berkelanjutan dalam jangka waktu yang lebih lama. Ini melibatkan rencana, kebijakan, dan strategi yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas hidup, mencapai tujuan pembangunan yang berkelanjutan, dan menciptakan masa depan yang lebih baik.

Pembangunan jangka panjang adalah sebuah proses yang bertujuan untuk mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan dan merata dalam jangka waktu yang panjang. Pembangunan jangka panjang merupakan pendekatan holistik yang mempertimbangkan dimensi sosial, ekonomi, dan lingkungan. Rencana pembangunan jangka panjang biasanya berfokus pada empat bidang utama:

1. Pertumbuhan ekonomi: Hal ini mencakup kebijakan untuk mendorong investasi, produktivitas, dan perdagangan.
2. Pembangunan sosial: Hal ini mencakup kebijakan untuk meningkatkan pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan sosial.
3. Kelestarian lingkungan: Hal ini mencakup kebijakan untuk melindungi lingkungan dan mengurangi perubahan iklim.
4. Tata kelola pemerintahan yang baik: Hal ini mencakup kebijakan untuk mempromosikan demokrasi, transparansi, dan akuntabilitas.

Pembangunan jangka panjang merupakan proses yang kompleks dan menantang, namun sangat penting untuk memastikan kesejahteraan generasi mendatang. Dengan mengambil pendekatan holistik dan berinvestasi dalam jangka panjang, kita dapat menciptakan dunia yang lebih berkelanjutan, adil, dan sejahtera untuk semua. Pembangunan jangka panjang bukannya tanpa tantangan. Salah satu tantangannya adalah sulitnya mengajak semua pemangku kepentingan untuk menyepakati visi bersama untuk masa depan. Tantangan lainnya adalah sulitnya mengimplementasikan rencana jangka panjang di tengah tekanan politik dan ekonomi jangka pendek.

Terlepas dari tantangan-tantangan ini, pembangunan jangka panjang sangat penting untuk memastikan kesejahteraan generasi mendatang. Dengan mengambil pendekatan holistik dan berinvestasi dalam jangka panjang, kita dapat menciptakan dunia yang lebih berkelanjutan, adil, dan sejahtera bagi semua. Pembangunan jangka panjang membutuhkan visi, komitmen, dan kerjasama dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, sektor swasta, masyarakat sipil, dan individu. Hal ini melibatkan perencanaan yang berkelanjutan, dan pengambilan keputusan yang bijaksana.

Pentingnya pengembangan sumber daya manusia terletak pada fakta bahwa sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil memiliki potensi untuk menciptakan inovasi, produktivitas yang tinggi, dan daya saing yang kuat dalam berbagai sektor. Melalui investasi yang tepat dalam pengembangan sumber daya manusia, negara atau organisasi dapat memperoleh keunggulan kompetitif jangka panjang. Pengembangan sumber daya manusia juga berperan dalam meningkatkan kualitas hidup individu dan masyarakat secara keseluruhan. Dengan meningkatkan pendidikan dan keterampilan, sumber daya manusia dapat mencapai potensinya secara pribadi dan memberikan kontribusi yang lebih besar dalam pembangunan sosial dan ekonomi.

Pemerintah, lembaga pendidikan, dan organisasi harus bekerja sama dalam merancang dan melaksanakan program pengembangan sumber daya manusia yang efektif. Program-program ini harus melibatkan strategi pendidikan yang holistik, pelatihan berkelanjutan, manajemen talenta, peningkatan kesadaran, dan pemberdayaan individu. Namun, pengembangan sumber daya manusia bukanlah proses instan atau sekali jalan. Diperlukan komitmen jangka panjang, pengelolaan yang berkelanjutan, dan adaptasi terhadap perubahan dalam dunia kerja dan kebutuhan pasar. Pembangunan sumber daya manusia harus menjadi agenda yang terus-menerus diperhatikan dan diberi prioritas untuk mencapai hasil yang signifikan dalam jangka panjang (Sunnarta, 2020).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan pembangunan jangka panjang suatu negara atau organisasi. Dalam konteks ini, sumber daya manusia mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan potensi individu yang dapat dikembangkan melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan pengelolaan yang baik. Dalam rangka menghadapi tantangan dan peluang global, pengembangan sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan pembangunan jangka panjang. Dengan memperkuat sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan manajemen yang baik, negara atau organisasi dapat menciptakan fondasi yang kuat untuk pertumbuhan berkelanjutan, kemajuan ekonomi, dan kesejahteraan Masyarakat

REFERENSI

- Bukit, B., & Malusa, T. (2017). No Title.
- Effendi, M. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. 2(1), 39–51.
- Palopo, I. (2016). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. 1.
- Sunnarta. (2020). PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA (Kunci Keberhasilan Organisasi). 1, 1–13.
- Tampubolon, H. (2016). Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing