

RPSEP-51

PERANAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI KOMPETENSI UNTUK MEREKLEKSI PEMBANGUNAN SOSIAL, EKONOMI DAN POLITIK DI INDONESIA

Sri Endah Setiarini
SMA Negeri 1 Wonosobo, Jawa Tengah
rinnie.ratno@gmail.com

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia merancang dan membuat organisasi sehingga dapat bertahan dan berhasil mencapai tujuan. Bila sumber daya manusia diabaikan maka organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi. Dampak organisasi secara luas pada sumber daya manusia berpengaruh terhadap proses dan sifat dasar organisasi, termasuk keputusan strategis dari pimpinan sumber daya manusia yang berpengaruh pada organisasi masa kini.

Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia hendaknya dapat meningkatkan pembangunan nasional di Indonesia yang meliputi pembangunan social, ekonomi dan politik, sehingga pengembangan MSDM harus ditingkatkan secara menyeluruh dari pendekatan aspek multidimensional yaitu pendekatan politik, ekonomi, hukum, sosiokultural, administrative dan teknologikal.

Salah satu bentuk pengembangan MSDM adalah dengan peningkatan kompetensi sumber daya manusia melalui beberapa aspek karakteristik yaitu : knowledge (pengetahuan), skill (keterampilan), motif, traits (watak), dan self concept (nilai sikap).

Kompetensi dibutuhkan pada setiap level manajemen, yaitu level eksekutif, manajer/pimpinan dan karyawan. Pada tingkat pimpinan/eksekutif diperlukan beberapa kompetensi yaitu : 1). Strategic thinking 2). Change leadership 3). Relationship management. Dalam organisasi public kompetensi lebih diorientasikan pada aspek entrepreneurship, sensitivitas dan responsivitas, mempunyai wawasan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang relevan dengan visi, misi dan budaya kerja organisasi

Sebagai bagian dari manajemen karakteristik kompetensi dan keterkaitan penerapannya dengan seleksi, perencanaan, pengembangan, sistem penghargaan dan manajemen kinerja sangat membantu keberhasilan organisasi agar tetap survive dan berkembang

Kata kunci : Manajemen, Sumber Daya Manusia, Kompetensi

Pendahuluan

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi. Sumber daya manusia mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan system rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi.

Sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan.

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aspek pokok yang disebut dengan sumber daya (resources) yaitu sumber daya alam atau Natural Resources maupun sumber daya manusia atau human resources. Kedua sumber daya ini sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Kedua sumber daya ini sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan. Namun untuk mendukung suatu pembangunan, SDM adalah yang terpenting, karena jika sebuah Negara memiliki suatu SDM yang terampil dan berkualitas maka ia kan mampu mengelola SDA yang jumlahnya terbatas. Untuk itu dibutuhkan manajemen yang bagus untuk mengatur sumber daya tersebut. Manajemen SDM berbeda dengan SDA, manajemen SDM sangat ditentukan oleh sifat sumber-sumber daya manusia itu sendiri yang selalu berkembang baik jumlahnya maupun mutunya, sedangkan sumber daya alam jumlah absolutnya tidak berkembang. Manajemen SDM harus dapat mencari keseimbangan antara jumlah dan mutu sumber daya manusia itu dengan kebutuhan suatu Negara dalam pembangunan nasional. Ada 2 aspek SDM yaitu yang pertama, Negara-negara dimana kekurangan SDM akibat pertumbuhan penduduk yang sangat rendah, sedangkan tingkat dan kemajuan ekonomi cukup tinggi dan pesat. Yang kedua yakni Negara-

negara dimana masih terdapat kelebihan sumber-sumber daya manusia dibandingkan dengan tingkat perkembangan perekonomian nasional.

Untuk Negara-negara berkembang dimana terdapat “Labour Surplus Economy” artinya modal pembangunan tak dapat dituangkan hanya pada tersedianya atau kemungkinan tersedianya dana investasi. Pembangunan tersebut akan terlalu mahal dan juga akan mengalami hambatan apabila sesuatu waktu sumber investasi menjadi terbatas, baik yang berasal dari pemerintah maupun dari masyarakat. Selain itu jumlah sdm yang besar hendaknya dijadikan sebagai keunggulan karena jumlah penduduk yang besar apabila dapat dibina dan dikerahkan sebagai tenaga kerja yang efektif akan merupakan modal pembangunan yang besar yang sangat menguntungkan bagi usaha-usaha disegala bidang.

Antara dinamika jumlah penduduk dan proses pertumbuhan ekonomi terdapat hubungan timbal balik yang erat. Hubungan ini dicerminkan dalam hal bahwa penduduk merupakan faktor dinamika pokok pertumbuhan ekonomi memberikan pengaruh yang aktif terhadap dinamika besarnya penduduk di pihak yang lain, sehingga pada saat tertentu akan terjadi suatu keseimbangan rasional antara jumlah penduduk dan pertumbuhan ekonomi.

Untuk dapat meningkatkan pertumbuhan dan pembangunan ekonomi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dengan menerapkan pengembangan sdm dari berbagai bidang yaitu social, ekonomi dan politik di Indonesia yang dimasukkan dalam pendekatan multidimensional. Sumber Daya Manusia yang berkualitas membutuhkan suatu kompetensi yang memungkinkan manusia untuk mengembangkan dirinya menghadapi berbagai tantangan dan persaingan yang semakin tajam.

B. Permasalahan

1. Apa sajakah peranan manajemen SDM dalam rangka meningkatkan pembangunan social, ekonomi dan politik di Indonesia?
2. Bagaimanakah kompetensi bisa berperan untuk mengembangkan manajemen SDM di Indonesia?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui peran manajemen SDM dalam rangka meningkatkan pembangunan social, ekonomi dan politik di Indonesia
2. Karakteristik kompetensi dalam pengembangan manajemen SDM di Indonesia

D. Metodologi Penelitian

1. Metode telaah pustaka melalui literature
2. Metode penelitian deskriptif yang menuturkan dan menafsirkan data yang berkaitan dengan fakta, keadaan, variable, dan fenomena yang terjadi saat penelitian berlangsung dan menyajikan apa adanya.

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (human resources management) berbeda dengan manajemen personalia (personnel management). Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (asset) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan manajemen personalia menganggap karyawan sebagai salah satu faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif, atau manajemen personalia lebih menekankan pada system dan prosedur.

Human resources management is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilization of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual the organization, and society (Schuler, Dowling, Smart dan Huber, 1992:16)

Human resources management is the part of the organization that is concerned with the people or human resources aspect of management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising (De Cenzo and Robbins, 1996:8)

Human resources management is a system that consists of many interdependent activities. This activities do not occur in isolation virtually every one affects another human resources activity (Werther and Davis, 1996:18)

Human resources management is series of integrated decisions that from the employment relationship, their quality directly contributes to the ability of the organization and the employees to achieve their objectives (Mondy, Noe and Premeaux, 1999:4)

Human resource management encompasses those activities designed in to provide for and coordinate the human resources of organization(Lyoyd L. Byars & Leslie Rue, 2000:3)

Personal/human resources management is the set of activities in all organizations intended to influence the effectiveness of human resources and organizations. (William F. Glueck, 1982:11)

Human resources management is clearly toward to the adoption of human resources approach, through with organization benefit in two significant ways : an increase in organizational effectiveness and the satisfaction of each employee's needs. The human resources approach is relatively new management of people (Michael R.Carrel, Norbert F. Elbert & Robert D. Hatfield, 1995 :8)

Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu : planning, organizing, leading dan controlling dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penetapan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.(Ramli, 2009)

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (T.Hani Handoko,1996:6)

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Suatu organisasi telah menunjukkan keberhasilan dengan memperlihatkan praktek pengelolaan SDM yang efektif melalui peningkatan keterampilan dan keahlian SDM.

Pengembangan SDM adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian dan atau sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karir dan pengembangan organisasi.

Amstrong (1997:507) : Pengembangan SDM berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi atas program-program tersebut.

McLagan dan Suhadolnik (Wilson, 1999:10) : Pengembangan SDM adalah pemanfaatan pelatihan dan pengembangan, pengembangan karir dan pengembangan organisasi, yang terintegrasi antara satu dengan yang lain, untuk meningkatkan efektivitas individual dan organisasi.

Mondy and Noe (1990:270) : Pengembangan SDM adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan dan pengembangan.

Hariris and DeSimone (1992:2) : Pengembangan SDM dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi

dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang.

Stewart dan McGoldrick (1996:1) : Pengembangan SDM meliputi berbagai kegiatan dan proses yang diarahkan pada terjadinya dampak pembelajaran, baik bagi organisasi maupun bagi individu.

Megginson (1993:14) membuat pertanyaan sebagai awal pemikiran tentang pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut :

Perubahan (dalam hal keahlian dan kemampuan) apa yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja/prestasi kerja individu tertentu?

Kekurangan apa yang secara jelas teridentifikasi dalam kaitannya dengan kinerja yang perlu segera ditangani?

Perubahan apa yang berkaitan dengan teknologi, proses produksi, dan kultur organisasi bagi para pegawai yang belajar sesuatu yang hal baru?

Kesempatan apa yang saat ini tersedia bagi para pegawai untuk mendapatkan keahlian yang baru?

Siapa yang bertanggung jawab dalam organisasi terhadap tersedianya kesempatan belajar yang tepat?

Perubahan perilaku apa yang secara umum harus dilakukan oleh staff untuk dapat meningkatkan kinerja mereka dan juga mendukung peningkatan kinerja yang lain?

Hal apa yang tidak berjalan dengan semestinya dan kesalahan apa yang telah kita lakukan?

Apa yang kita dapatkan dari pengalaman kita dalam pendidikan dan pelatihan yang terdahulu?

Dari pengertian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan suatu organisasi.

3. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi didefinisikan (Mitrani et.al,1992: Spencer and Spencer, 1993) : *an underlying characteristics of an individual which is related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation* (sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya)

Spencer (1993), Mitrani et.Al, (1992) menyebutkan terdapat lima karakteristik kompetensi yaitu :

1. Knowledge
2. Skill
3. Motives
4. Traits
5. Self Concept

Dalam kaitannya dengan karakteristik kelima kompetensi tadi, maka dapat dikatakan adanya 3 kecenderungan yang terjadi : bahwa kompetensi pengetahuan (knowledge competencies) dan keahlian (skill competencies) cenderung lebih nyata (visible) dan relative berada dipermukaan sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia. Oleh karenanya kompetensi pengetahuan dan keahlian relative mudah untuk dikembangkan sehingga program pelatihan merupakan cara yang sangat memungkinkan untuk menjamin tingkat kemampuan SDM. Dikatakan pula bahwa ada motif kompetensi dan trait berada pada personality iceberg sehingga cukup sulit untuk dinilai dan dikembangkan sehingga salah satu cara yang dipandang efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Bahkan self concept (konsep diri), trait (watak/sifat) dan motif kompetensi lebih tersembunyi (hidden) dalam (deeper) dan berada pada titik sentral kepribadian seseorang (Spencer and Spencer, 1993). Konsep diri terletak (self concept) terletak diantara keduanya. Sedangkan sikap dan nilai (values) seperti percaya diri (self confidence) dapat dirubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit. Dengan melihat kecenderungan diatas, maka dapat memberikan gambaran pada manajemen bagaimana upaya meningkatkan kualitas SDM ke depan baik dalam perencanaan maupun dalam pengembangannya.

PEMBAHASAN

1. Peranan Manajemen SDM dalam rangka meningkatkan pembangunan social, ekonomi dan politik di Indonesia

Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya MSDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, MSDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (Management Science) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, staffing, memimpin dan mengendalikan.

Foulkes (1975) memprediksi bahwa peran SDM dari waktu ke waktu akan semakin strategis dengan ucapan berikut :*For many years it has been said that capital is the bottleneck for a developing industry. I don't think this any longer holds true. I think it's the work force and the company's inability to recruit and maintain a good work force that does constitute the bottleneck for production...I think this will hold true even more in the future.*

Manajemen SDM mempunyai peran strategis untuk ikut serta dalam pembangunan nasional, diantaranya adalah dengan meningkatkan sumber daya manusia melalui beberapa metode pendekatan multidimensional yaitu pendekatan politik, pendekatan ekonomi, pendekatan hukum, pendekatan sosio kultural, pendekatan administratif dan pendekatan teknologikal.

a. Pendekatan Politik

Pendekatan politik terhadap pemahaman pentingnya manajemen SDM berangkat dari keyakinan yang semakin mendalam dikalangan para politis bahwa asset terpenting yang dimiliki suatu Negara adalah SDM. Berbagai Negara di dunia. Meskipun tidak memiliki sumber daya dan kekayaan alam kan tetapi bila mempunyai SDM yang terdidik, terampil, dan mau bekerja keras serta setia kepada bangsa ternyata berhasil meraih kemajuan yang sangat besar.

b. Pendekatan Ekonomi

Pendekatan ekonomi merupakan pendekatan yang paling erat hubungannya dengan pemahaman meningkatnya perhatian semakin banyak orang pada manajemen sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia sering dipandang sebagai salah satu faktor produksi dalam usaha menghasilkan barang atau jasa oleh satuan-satuan ekonomi

c. Pendekatan Hukum

Salah satu indikator kehidupan masyarakat modern adalah semakin tingginya kesadaran para warga masyarakat akan pentingnya keseimbangan antara hak dan kewajiban masing-masing. Semakin meningkatnya kesadaran demikian biasanya dipandang sebagai salah satu akibat positif dari tingkat pendidikan para warga masyarakat.

Sebagai makhluk ekonomu, tiap warga berkewajiban menumbuhkan dan memelihara solidaritas social. Hal ini berarti antara lain, bahwa seorang kaya harus menyadari bahwa kekayaan yang dimilikinya itu memiliki fungsi social, misalnya dalam bentuk penggunaannya dalam bentuk lapangan kerja yang dapat dinikmati orang lain dan tidak hanya diri sendiri atau keluarganya.

d. Pendekatan Sosio Kultural

Manajemen sumber daya manusia juga memerlukan pendekatan sosio kultural karena berkaitan langsung dengan harkat dan martabat manusia, selain itu juga manajemen sumber daya manusia ini bersifat universal dan penerapannya tidak pernah bebas nilai. Pendekatan sosio budaya terlihat lebih jelas lagi apabila diingat bahwa manajemen SDM, baik disoroti dari sudut teori maupun aplikasinya selalu bersifat situasional. Meskipun demikian hal yang tidak perlu dilupakan ialah system nilai yang berlaku dalam suatu organisasi merupakan bagian dari kultur yang dianut oleh masyarakat luas, akan tetapi biasanya terdapat perbedaan-perbedaan yang bersifat idiosinkronatik yang tidak boleh menyimpang dari nilai-nilai social yang berlaku. Perbedaan ini timbul akibat beberapa faktor seperti : sejarah organisasi, konfigurasi anggotanya, para stakeholders dan barang jasa yang dihasilkan organisasi.

e. Pendekatan Administratis

Secara makro, tujuan dan cita-cita serta harapan suatu bangsa diusahakan pencapaiannya dan perwujudannya melalui organisasi yang disebut Negara. Secara

mikro, tujuan dan cita-cita serta harapan sekelompok orang yang merasa memiliki kesamaan kepentingan juga diusahakan pencapaiannya melalui organisasi, seperti organisasi politik, organisasi niaga dan lainnya.

f. Pendekatan Teknologikal

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mempunyai dampak yang sangat kuat terhadap manajemen sumber daya manusia, dampak tersebut dapat bersifat negative karena pesan yang segera timbul ialah bahwa pemanfaatan berbagi hasil temuan di bidang teknologi berakibat pada kurangnya kesempatan kerja, karena semakin banyaknya kegiatan yang dilakukan manusia diambil alih oleh mesin.

Keberhasilan pendekatan teknologikal terletak pada kearifan manusia menggabungkan kemajuan dibidang teknologi dengan manajemen sumber daya manusia yang berangkat dari harkat dan martabat manusia. Dalam pendekatan teknologikal terdapat perubahan-perubahan internal yang beraneka ragam bentuknya seperti perluasan atau penyempitan usaha dan kegiatan, pemanfaatan teknologi dan sebagainya. Sedangkan perubahan eksternal dapat bersumber dari berbagai faktor seperti faktor pendidikan, faktor kesehatan, faktor kependudukan, dan faktor ketidak pastian dalam menghadapi masa depan.

2. Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam mengembangkan manajemen SDM di Indonesia

Pengembangan sumber daya manusia meliputi aktivitas-aktivitas yang diarahkan terhadap pembelajaran organisasi maupun individual. Pengembangan sumber daya manusia terwujud dalam aktivitas-aktivitas yang ditujukan untuk merubah perilaku organisasi. Pengembangan sumber daya manusia menunjukkan suatu upaya yang disengaja dengan tujuan mengubah perilaku anggota organisasi atau paling tidak meningkatkan kemampuan untuk berubah. Jadi ciri utama pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas-aktivitas yang diarahkan pada perubahan perilaku.

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan tujuan organisasi, maka program program yang dirancang harus selalu berkaitan erat dengan berbagai perubahan yang melingkupi organisasi, termasuk kemungkinan adanya perubahan-perubahan dalam hal pekerjaan serta yang lebih penting berkaitan erat dengan rencana strategis

organisasi sehingga sumber daya organisasi yang ada dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien.

Di Indonesia masalah sumber daya manusia menjadi sangat penting sekali, karena dalam pelaksanaan organisasi di pemerintahan sering menghadapi masalah yang berakar dari sumber daya manusia itu sendiri, antara pertumbuhan ekonomi dan sumber daya manusia yang besar, sehingga dibutuhkan suatu manajemen yang dapat mewujudkan aktivitas-aktivitas organisasi pemerintahan menjadi kredibel, aktif, efisien dan efektif. Manajemen Sumber Daya Manusia di Indonesia yang diharapkan adalah suatu system atau rancangan atau aturan formal suatu organisasi pemerintahan yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan dukungan sumber daya manusia guna meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Salah satu bentuk pengembangan manajemen sumber daya manusia di Indonesia adalah dengan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia di Indonesia yaitu dengan beberapa karakteristik kompetensi yang berorientasi pada aspek entrepreneurship, sensitivitas dan responsivitas, mempunyai wawasan pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap perilaku (attitude) yang relevan dengan visi, misi dan budaya kerja organisasi. Karakteristik kompetensi tersebut amat membantu keberhasilan organisasi dalam membawa misinya dengan memperhatikan keterkaitan dengan seleksi, perencanaan suksesi. Untuk mengembangkan sumber daya manusia adalah dengan pelatihan yang dapat mengembangkan kompetensi sumber daya manusia. Peranan kompetensi bagi organisasi tidak akan mampu memacu produktivitas yang tinggi tanpa dibarengi system penghargaan dan evaluasi kinerja yang terukur, teratur dan periodic.

Karakteristik Kompetensi yang diharapkan dapat mengembangkan manajemen sumber daya manusia adalah :

1. Knowledge (pengetahuan)

Adalah pengetahuan yang harus dimiliki SDM yang merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.

2. Skill (keterampilan)

Adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental

3. Motives (motif)

Adalah motif seseorang untuk selalu berprestasi secara konsisten dengan mengembangkan tujuan-tujuan yang memberikan tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya.

4. Traits (watak)

Adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya percaya diri (self confidence), control diri (self control), stress resistance atau hardiness (ketabahan/daya tahan)

5. Self Concept (sikap dan nilai yang dimiliki seseorang)

Adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang yang diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana value (nilai) yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Seseorang yang dinilai menjadi leader seyogyanya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang leadership ability.

Karakteristik kompetensi tersebut harus dapat mengetahui jenis kompetensi sumber daya manusia melalui model kompetensi adalah suatu cara bagaimana memetakan suatu system pemikiran yang dapat memberi gambaran terintegrasi mengenai kompetensi kaitannya dengan strategi manajemen SDM. Dalam konteks strategi manajemen SDM tersebut terdapat beberapa unsur terkait yakni : 1). Sistem Rekrutmen dan Seleksi . 2). Penempatan dan rencana suksesi 3). Pengembangan Karir dan 4) Kompensasi.

Sistem seleksi dan penetapan harus menekankan kepada identifikasi kompetensi yang paling dibutuhkan bagi kepentingan suatu pekerjaan tertentu. Usaha yang dilakukan adalah menggunakan sebanyak mungkin sumber informasi tentang calon sehingga dapat ditemukan apakah calon memiliki kompetensi yang dibutuhkan. Metode penilaian atas calon yang dapat dilakukan melalui berbagai cara seperti wawancara perilaku tes, simulasi lewat assessment centers, menelaah laporan evaluasi kinerja atas penilaian atasan, teman sejawat dan bawahan, calon pegawai direkomendasikan untuk promosi atau ditetapkan pada suatu pekerjaan berdasarkan atas ranking dari total bobot skor berdasarkan kriteria kompetensi.

Kebutuhan kompetensi untuk pengembangan dan jalur karir akan menentukan dasar untuk pengembangan karyawan. Karyawan yang dinilai lemah apada aspek kompetensi tertentu dapat diarahkan untuk kegiatan pengembangan kompetensi tertentu sehingga dapat diharapkan memperbaiki kinerjanya. Beberapa pilihan pengembangan kompetensi termasuk pengalaman assessment center, lembaga-lembaga training, pemberian tugas-tugas pengembangan, mentor dan sebagainya.

Proses perolehan kompetensi telah dikembangkan untuk meningkatkan tingkat kompetensi yang meliputi : proses suatu simulasi atau studi kasus yang memberikan kesempatan peserta untuk mengenali satu atau lebih kompetensi yang dapat memprediksi individu berkinerja tinggi di dalam pekerjaannya sehingga seseorang dapat belajar dari pengalaman simulasi tersebut : understanding, instruksi khusus termasuk modelling perilaku tentang apa itu kompetensi dan bagaimana penerapan kompetensi tersebut, dan assessment, umpan balik kepada peserta tentang berapa banyak kompetensi yang dimiliki peserta. Cara ini dapat memotivasi peserta mempelajari kompetensi sehingga mereka sadar adanya gap antara kinerja yang actual dan kinerja yang ideal. Feedback suatu latihan dimana peserta dapat mempraktekkan kompetensi dan memperoleh umpan balik bagaimana peserta dapat melaksanakan pekerjaan tertentu disbanding dengan seseorang yang berkinerja tinggi, Job application : peserta menetapkan tujuan dan mengembangkan tindakan yang spesifik agar dapat menggunakan kompetensi di dalam kehidupan yang nyata.

Sistem kompensasi yang didasarkan pada keahlian secara ekplisit mengkaitkan reward terhadap pengembangan keahlian. Cara ini sangat tepat untuk dilakukan apabila karyawan tidak memiliki control terhadap hasil-hasil kinerjanya. Efektivitas evaluasi kinerja tergantung pada ketetapan penggunaan masing-masing bentuk data yang ditentukan sebagai sasaran suatu system dan tingkat pengawasan atas kinerja karyawan untuk masing-masing variable yang dinilai. Data ahasil kinerja karyawan biasanya digunakan untuk keputusan pemberian reward. Jika karyawan mempunyai pengawasan yang bersifat individual atas hasil suatu pekerjaan maka rewardnya hanya akan didasarkan atas hasil tersebut. Hasil pekerjaan tersebut tentunya dapat mengakibatkan demotivasi bagi individu yang berkinerja tinggi. Dalam hal ini beberapa porsi reward harus didasrkan atas job behavior. Data job behavior biasanya digunakan untuk keputusan pengembangan skill individu.

SIMPULAN DAN SARAN

A. SIMPULAN

1. Manajemen SDM memiliki peran strategis dalam suatu organisasi perusahaan dan pemerintahan
2. Peranan Manajemen SDM dalam pembangunan ekonomi di Indonesia melalui beberapa pendekatan multidimensional yaitu : pendekatan politik, pendekatan ekonomi, pendekatan hukum, pendekatan sosio kultural, pendekatan administrates dan pendekatan teknologikal
3. Dalam upaya mengembangkan manajemen sumber daya manusia di Indonesia adalah dengan adanya peningkatan kompetensi sumber daya manusia melalui karakteristik kompetensi yaitu : knowledge (pengetahuan), skill (keterampilan), motif, traits (watak), self concept (nilai sikap).

B. SARAN

1. Setiap organisasi publik di Indonesia hendaknya mampu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk membantu dan mengembangkan organisasi mencapai tujuan dan keberhasilannya.
2. Organisasi pemerintahan di Indonesia harus mengupayakan proses peningkatan kualitas kompetnsi sumber daya manusia melalui pelatihana-pelatihan kerja

DAFTAR PUSTAKA

B Siswanto S.2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional*.Bandung : Bina Aksara

Dessler, Gary 2000. *Human Resource Management*, International Edition, 8 th Ed. Prentice Hall, Inc, Upper Saddle River, New Jersey

Drucker, Peter. 1988. *The Coming of the New Organization*. Harvard Business Review

Gilley.W.J and May Cunich, Ann, *Beyond the Learning*.2 000.

Handoko, T.Hani.1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta

Hasibuan, S.P, Malayu.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Ike Kusdyah Rachmawati, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Yogyakarta

Mitrani, A.Daziel, M.And Fitt, D. 1992. *Competency Based Human*.

Mangkunegara, Anwar Prabu.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Resource Management : Value-Driven Strategis for Recruitmen

Spencer, M.Lyle and Spencer, M.Signe, 1993. *Competence at Work*.

Tangkilisan, Hessel Nogi. S. 2005. *Manajemen Publik, Gramedia Widiasara Indonesia*. Jakarta