

# PERANAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGHADAPI TANTANGAN ERA GLOBALISASI

Oleh : Zulfah

*Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya. Dengan demikian sumber daya manusia tidak henti-hentinya ditantang untuk lebih mampu mengembangkan potensi yang ada, ditambah upaya lain dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas kemampuan dan sekaligus mendukung produktivitas kerja. Peningkatan kualitas kemampuan profesional sumber daya manusia melalui program pendidikan, latihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan perkembangan serta kemajuan ilmu dan teknologi dalam bentuk inovasi yang tidak dapat terlepas dari program perencanaan tenaga kerja, sehingga sumber daya manusia tidak lagi menjadi beban, tetapi merupakan aset yang mampu bekerja secara produktif.*

**Kata kunci :** *Produktivitas, inovasi, produktif dan aset*

## **Pendahuluan**

Memasuki era perdagangan bebas, sumber daya manusia menjadi sangat penting bagi perusahaan untuk dapat bersaing secara global. Kemajuan teknologi yang semakin canggih dan peran teknologi informasi yang sangat maju menjadikan tidak adanya batas antara negara dan menciptakan adanya global village.

Peranan sumber daya manusia yang ditegaskan dalam garis-garis besar haluan negara, bahwa untuk pembangunan jangka panjang titik berat pembangunan adalah pembangunan ekonomi seiring dengan pembangunan sumber daya manusia. Agar

pembangunan sumber daya manusia dapat berhasil dengan baik diperlukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas kerja dilingkungan perusahaannya. Secanggih-canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, dapat diperkirakan perusahaan tersebut sulit untuk maju dan berkembang.

Pengembangan sumber daya manusia pada hakekatnya adalah dalam rangka meningkatkan kemampuan sehingga dapat dicapai produktivitas yang lebih tinggi. Oleh karena itu kita perlu menyiapkan sumber daya manusia yang profesional dalam bidang industri, teknik, ekonomi maupun bidang-bidang yang lain agar kita tidak dijajah negara-negara maju.

### **Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah:

1. Penetapan jumlah, kualitas dan penetapan tenaga kerja yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement dan job evaluation.
2. Penetapan penarikan, seleksi dan penetapan tenaga kerja berdasarkan azas the right man in the right place and the right man on the right job.
3. Penetapan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.

4. Peramalan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Perkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan suatu perusahaan pada khususnya.

Untuk mengatasi tantangan globalisasi diperlukan perubahan cara kerja baru yang lebih efektif dan efisien, yang lebih demokratis dan terbuka, lebih rasional dan fleksibel dan lebih bersifat terdesentralisasi. Bilamana perubahan manajemen dikelola dengan baik maka akan dipetik keuntungan yang berupa tumbuhnya banyak prakarsa, aneka ragam kreativitas dan dorongan partisipasi yang makin besar. Pertumbuhan tersebut akan mendorong terwujudnya kemandirian yang harus menjadi ciri utama pembangunan dalam rangka menghadapi kehidupan masa depan.

Perubahan tersebut akan dapat terlaksana bilamana didahului oleh perubahan sikap dan perilaku sumber daya manusia yang akan menjadi pendukung utama perubahan manajemen tersebut. Untuk itu diperlukan langkah kegiatan yang berupa mencari nilai-nilai baru, kemudian dimasyarakatkan atau dilatih, dilaksanakan, disempurnakan terus, menjadi kebiasaan kerja dan akhirnya menjadi budaya kerja baru yang dimilikinya.

Pelatihan merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad milenium ini. Berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan.

## **Pelatihan dan Pengembangan**

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Sementara itu keterampilan adalah meliputi pengertian *physical skill*, *intellectual skill*, *social skill*, *managerial skill* dan lain-lain.

Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru ataupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan, secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja dimasa yang akan datang. Langkah-langkah dapat diterapkan dalam pelatihan:

- ❑ Pihak yang di beri pelatihan (trainee) harus dapat di motivasi untuk belajar
- ❑ Trainee harus mempunyai kemampuan untuk belajar
- ❑ Proses pembelajaran harus dapat dipaksakan atau diperkuat
- ❑ Pelatihan harus menyediakan bahan-bahan yang dapat dipraktikkan atau diterapkan
- ❑ Bahan-bahan yang dipresentasikan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan
- ❑ Materi yang diajarkan harus memiliki arti yang lengkap dan memenuhi kebutuhan

Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang sebagai pembeda dari kegiatan pelatihan untuk pekerjaan tertentu telah menjadi perhatian dari pengembangan sumber daya manusia. Melalui kegiatan pengembangan karyawan yang ada, pengembangan sumber daya manusia berusaha mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap pengangkatan karyawan baru. Jika karyawan dikembangkan dengan cepat, lowongan, formasi, melalui kegiatan perencanaan sumber daya manusia, akan dapat diisi

secara internal. Promosi dan transfer juga memperlihatkan kepada karyawan bahwa mereka mempunyai suatu karier, tidak sekedar kerja. Pengusaha dapat memperoleh keuntungan atas meningkatnya kontinuitas operasi dan juga makin besarnya komitmen para karyawan terhadap perusahaan..

Kegiatan pelatihan dan pengembangan memberikan dividen kepada karyawan dan perusahaan, berupa keahlian dan keterampilan yang selanjutnya akan menjadi aset yang berharga bagi perusahaan. Melalui pelatihan karyawan akan bertambah kemampuannya dan demikian pula bagi perusahaan, yaitu dalam rangka memenuhi tuntutan para manajer dan departemen SDM. Namun kegiatan pelatihan dan pengembangan bukan solusi universal yang dapat memenuhi semua kebutuhan Rancangan tugas yang efektif, pemilihan/seleksi, penempatan dan kegiatan-kegiatan lainnya adalah juga diperlukan. Meskipun begitu, kegiatan pelatihan dapat memberikan kontribusi yang berarti kalau dikerjakan secara benar.

## **Manfaat Pelatihan Dan Pengembangan**

### **1. Manfaat untuk karyawan**

- Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif
- Pencapaian prestasi, tanggungjawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan
- Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi dan konflik
- Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, ketrampilan komunikasi dan sikap

- Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan
- Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan ketrampilan intraksi

## 2. Manfaat untuk Perusahaan

- Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas
- Memperbaiki pengetahuan kerja, moral SDM dan keahlian pada semua level perusahaan
- Membantu karyawan: untuk mengetahui tujuan perusahaan, untuk menciptakan image perusahaan yang lebih baik dan untuk pengembangan perusahaan
- Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan
- Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan
- Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja
- Meningkatkan rasa tanggungjawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan
- Mendorong mengurangi perilaku merugikan
- Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan
- Membantu meningkatkan komunikasi organisasi

## **Kesimpulan**

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu perusahaan apapun bentuk dan tujuan perusahaan. Perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor utama dalam semua kegiatan institusi atau perusahaan.

Oleh karena itu pelatihan dan pengembangan merupakan wahana untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Kegiatan pelatihan dan pengembangan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam dan berat juga merupakan fundamental bagi sumber daya manusia.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bartos Basir, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti, 2000, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung..
- Tilaar, H.A.R, 1997, *Pengembangan Sumber daya Manusia Dalam Era Globalisasi: Visi, Misi dan Program Aksi Pendidikan dan Pelatihan Menuju 2020*, Grasindo, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2004, *manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta