

**WORKSHOP PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
YAYASAN INSAN CIPTA MEDAN**

**WORKSHOP HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
INSAN CIPTA FOUNDATION MEDAN**

Mori Dianto¹, Rici Kardo², Rahmawati Wae³

Universitas PGRI Sumatera Barat

moridianto25@gmail.com, ricikardo66@gmail.com, rahmawae89@gmail.com

Abstract

Human Resources Development Workshop of Yayasan Insan Cipta Medan. In terms of achieving targets and creating good performance and service, Yayasan Insan Cipta Medan must have members who are responsible and have good human resources. This is because Human Resources, especially those in accordance with the concept, are one of the important processes in running the wheels of the foundation to provide the best service for the community. This dedication was made to find out how HR strategies to improve the quality of members of the Insan Cipta Medan Foundation. In this service, an online interview process was carried out to members of the Insan Cipta Medan Foundation and to complete the service materials also took from related books. Based on the results of research that has been carried out on several research references related to human resources, the human resource development strategy carried out is in accordance with Guidance and Counseling and Agencies. This is because of the human resource development strategies they carry out such as service to the community that is directly related to the management, coaching to form a good personality and tolerance, besides that there are also good things aimed at improving the quality of service to the work of the management towards service to the community.

Keywords: *Human, Resource, Development*

Abstrak

Workshop Pengembangan Sumber Daya Manusia Yayasan Insan Cipta Medan. Dalam mencapai target dan menciptakan kinerja dan layanan yang baik, Yayasan Insan Cipta Medan harus memiliki anggota yang bertanggung jawab dan memiliki sumber daya manusia yang baik. Hal ini karena Sumber Daya Manusia, terutama yang sesuai dengan konsep, merupakan salah satu proses penting dalam menjalankan roda yayasan untuk memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Dedikasi ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana strategi SDM untuk meningkatkan kualitas anggota Yayasan Insan Cipta Medan. Dalam layanan ini, proses wawancara online dilakukan kepada anggota Yayasan Insan Cipta Medan dan untuk melengkapi bahan layanan juga diambil dari buku-buku terkait. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada beberapa referensi penelitian terkait sumber daya manusia, strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan sesuai dengan Bimbingan dan Konseling serta lembaga-lembaga terkait. Hal ini karena strategi pengembangan sumber daya manusia yang mereka lakukan seperti pelayanan kepada masyarakat yang langsung terkait dengan manajemen, pembinaan untuk membentuk kepribadian yang baik dan toleransi, selain itu juga hal-hal positif yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap pekerjaan manajemen menuju pelayanan kepada masyarakat.

Kata Kunci: Manusia, Sumber Daya, Pengembangan

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan dasar dan kunci dari semua sumber organisasi, Usaha dan lainnya. SDM yang berkualitas seharusnya mempunyai pengetahuan, keterampilan, kompetensi, kewirausahaan dan kesehatan fisik serta jiwa yang prima, bertalenta, mempunyai etos kerja yang tinggi dan motivasi kerja yang dapat membuat suatu organisasi atau usaha berbeda dengan yang lain antara sukses dan kegagalan. Dalam manajemen sumber daya manusia mengurus tentang rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemberian imbalan, usaha mempertahankan, penilaian, dan promosi personel dalam sebuah organisasi. Dalam praktek manajemen SDM pada hakikatnya

dijelaskan dari defenisi manajemen sumber daya manusia yang tengah diketengahkan oleh beberapa faktor dalam bidang SDM yang mendefenisikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas penarikan, pengembangan SDM, integrasi, kompensasi, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan-tujuan individual, sosial dan organisasional.

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada didalamnya. Apabila sumberdaya manusianya memiliki motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, kinerjanya akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu diperlukan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia. Meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan atau disebut pula sebagai pembinaan sumber daya manusia. Cara pendekatan baru yang dapat Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia Sunarji Harahap,(2016:174-176), dipergunakan untuk mengembangkan sumber daya manusia tersebut sekarang ini lebih dikenal sebagai pemberdayaan sumber daya manusia, yaitu suatu pendekatan yang lebih bersifat *bottom-up*. Manfaat pemberdayaan sendiri untuk meningkatkan percaya diri dalam melakukan sesuatu, yang pada waktu sebelumnya tidak pernah percaya mungkin dilakukan. Akibatnya akan terjadi peningkatan kepuasan kerja, kerjasama yang lebih dekat dengan orang lain, dan bekerja dengan tujuan yang lebih jelas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu:

1. Kualitas dan kemampuan fisik pengurus, antara lain tingkat pendidikan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik pengurus dan latihan.
2. Sarana pendukung menyangkut lingkungan kerja, termasuk teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana dalam lingkungan kerja itu sendiri dan menyangkut kesejahteraan pengurus tercermin dalam sistem pengupahan dan jaminan sosial serta jaminan kelangsungan kerja.
3. Supra sarana seperti aktifitas yang selalu dipengaruhi oleh apa yang terjadi diluarnya seperti faktor-faktor produksi yang akan digunakan.
4. Pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah kelanjutan dari proses penyediaan tenaga kerja yang pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara tenaga kerja yang tersedia tetap memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan sehingga selaras Wibowo (2007:111).

Sani Achmad supriyanto dan Masyhuri Machfudz (2010:101) dengan perencanaan yang dipersyaratkan sehingga selaras dengan perencanaan strategis yayasan serta tujuan yayasan dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan. Pengembangan merupakan investasi yang akan membuahkan peningkatan produktivitas dimasa mendatang. Program pengembangan yang dijalankan dengan baik dan ditujukan bagi tenaga kerja akan meningkatkan kemampuan dan kualifikasi tenaga kerja yang dimiliki yayasan. Peningkatan kemampuan dan kualifikasi tenaga kerja tersebut dengan sendirinya akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja, dan peningkatan produktivitas tenaga kerja akan berdampak pada peningkatan produktivitas yayasan. Jika tenaga kerja telah mampu memberikan kinerja yang terbaik bagi yayasan proses selanjutnya adalah pemeliharaan tenaga kerja. Pemeliharaan tenaga kerja sangat penting dilakukan guna menjamin agar tenaga kerja yang dimiliki yayasan terpelihara produktivitas, efektivitas, dan efisiensinya. Pengembangan dibutuhkan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi. Sebagai contoh para akuntan sekarang memerlukan pemahaman kemampuan dan programasi komputer. Pengembangan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pengurus. Bila pengurus menjadi lebih terlatih terdidik dan lebih ahli, mereka mempunyai perasaan berguna dan percaya diri lebih besar. Mereka juga menjadi lebih bernilai dihadapan rekannya dan masyarakat. Orang seharusnya tidak berhenti belajar setelah menamatkan

sekolahnya, karena belajar adalah suatu proses seumur hidup. Oleh karena itu program latihan dan pengembangan pengurus harus kontinyu dan dinamis. Pengembangan sumber daya manusia di yayasan insan cipta medan merupakan bagian dari manajemen intern yayasan. Sebagai bagian yang memberikan pengaruh besar pada yayasan, hal ini pastinya tidak bisa di anggap sepele. Itulah sebabnya yayasan insan cipta medan. harus terus mempersiapkan generasi yang tangguh dan siap bereksplorasi dengan segala kemampuan yang di miliki.

Kemampuan yang dimiliki setiap sumber daya manusia harus terus di kembangkan hingga mampu memberikan kontribusi yang besar untuk yayasan. Tampaknya yayasan insan cipta medan sangat sadar akan ketatnya persaingan yang ada. Bagaimanapun juga hal ini tidak bisa dianggap sepele hingga akhirnya mau tidak mau maka siapapun yang ingin tetap eksis dan mendapat pengakuan dari masyarakat harus terus mengembangkan kemampuan SDM yang di miliki. Metode yang di tempuh yayasan untuk meningkatkan kualitas SDM di Yayasan Insan Cipta Medan adalah menyusun strategi pengembangan SDM itu sendiri. Sebagai implikasi dari semakin meningkatnya tingkat persaingan, tuntutan sumber daya manusia yang berkualitas semakin meningkat pula. Sehingga perlu di lakukan upaya-upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, yang antara lain dapat dilakukan dengan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia”.

Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan PKM *Workshop* Pengembangan Sumber Daya Manusia Yayasan Insan Cipta Medan dilaksanakan melalui 4 tahapan yaitu;

1) Penyampaian Materi

Tahap ini pemateri akan menyampaikan atau memaparkan terkait dengan materi SDM unggul dengan menggunakan media dan pengurus diberikan kesempatan untuk menyimak materi yang disampaikan oleh pemateri.

2) Diskusi Tanya jawab

Tahap ini Pengurus diberikan kesempatan untuk menanyakan terkait dengan materi yang disampaikan oleh pemateri. Pengurus juga diberikan kesempatan untuk menyampaikan kendala atau permasalahan yang dialaminya dalam meningkatkan kualitas kerja.

3) Demonstrasi

Pada tahap ini pengurus diminta untuk mempraktekkan atau mendemonstrasikan terkait dengan contoh SDM Unggul sehingga pengurus betul-betul mengetahui SDM yang Unggul.

4) Penyampaian kesimpulan

Materi oleh Pengurus Pada tahap ini Pengurus diminta untuk menyimpulkan materi yang disampaikan oleh pemateri sehingga benar-benar dipahami dan dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari hari.

Para peserta *workshop* mendapatkan pengetahuan dan wawasan baru tentang pengembangan dan peningkatan SDM. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan produktivitas kerja yang dibutuhkan dalam setiap bidang pekerjaan. Baik dalam bidang pendidikan maupun non pendidikan (Purnomo, 2020). Untuk mengembangkan karakter, sikap, pengetahuan dan keterampilan tersebut dapat di bentuk dengan usaha langsung dan tidak langsung sehingga menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang baik. Pelatihan dan pendampingan merupakan alternative solusi dalam peningkatan sumber daya manusia. Ada beberapa hal yang mempengaruhi sumber daya manusia yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Berliana, 2014). Faktor internal

artinya apa yang dimiliki oleh individu/ manusia itu sendiri. Yang termasuk dalam faktor ini adalah pendidikan, keterampilan, keahlian serta nilai tambah.

Hasil penelitian Ridwan (2009) menunjukkan hasil bahwa pendidikan memiliki peran yang tinggi dan strategis dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia. Hal ini berdasar pada pertimbangan bahwa pendidikan sebagai institusi yang menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan keahliannya dan/ atau bahkan mempersiapkan masyarakat dengan keterampilan – keterampilan yang diperoleh sehingga mampu membuka dan memperluas lapangan kerja. Pembangunan pendidikan berarti pembangunan SDM dari yang belum terdidik menjadi manusia terdidik. Manusia yang sudah memperoleh pendidikan ditingkatkan kualitasnya dari yang mempunyai pendidikan umum diarahkan pada pendidikan dengan keahlian tertentu. Pendidikan mempersiapkan sumber daya manusia dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja. Pendidikan juga membantu sumber daya manusia untuk mengembangkan sikap dan nilai-nilai yang tepat untuk sukses di dunia bisnis. Selain itu, pendidikan juga mempersiapkan sumber daya manusia untuk mengembangkan kemampuan kreatif dan inovatif yang diperlukan untuk menciptakan nilai tambah bagi perusahaan atau tempat kerja

Penutup

Salah satu upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia bisa dilakukan melalui *workshop*. Melalui *workshop* yang dilakukan akan meningkatkan keterampilan dan wawasan sehingga bisa memberikan pengaruh kepada peningkatan produktivitas kerja sesuai dengan yang dibutuhkan. Pelaksanaan PKM *Workshop* Pengembangan Sumber Daya Manusia Yayasan Insan Cipta Medan dilaksanakan melalui 4 tahapan yaitu; 1) penyampaian materi, 2) diskusi tanya jawab, 3) demonstrasi, 4) penyampaian kesimpulan materi. Saran untuk peneliti selanjutnya, agar dapat membuat pelatihan dengan metode yang lain sesuai dengan kebutuhan instansi/organisasi.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2010). *Research Procedures A Practice Approach*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basrowi, B & Sukidin, S. (2002). *Micro Perspective Qualitative Research Methods*. Surabaya: Scholars.
- Brata, N.T. (2007). *Anthropology for SMA and MA class XI*. Jakarta: Ess.
- Son, E.V. (2017). Money Politics in Pariaman City. *Journal of Socius*, 4(2), 1-8.
- Purnomo Nanto. 2020. Peningkatan Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan dan Pendampingan Digital. *Jurnal Karya Abadi Vol 4*.
- Ridwan, Ita Rustiati. 2009. Keterkaitan Pendidikan dengan Peningkatan Pertumbuhan Ekonomi dan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Geografi GEA Vol 9 No 1*.