

Strategi Pengembangan Sdm Dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi

Hanesa Salpika Dewi¹, Said Muhammad Rahimin²

Sekolah Tinggi Agama Islam Natuna

salpikadewih@gmail.com¹; saidrahimin72@gmail.com²

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif melalui studi literatur terhadap berbagai jurnal ilmiah yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM seperti pelatihan, pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan keberhasilan organisasi.

Kata kunci: strategi, pengembangan, produktivitas, organisasi

1 Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan meningkatkan produktivitas kerja. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau modal, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali kegiatan organisasi sehingga kualitas SDM sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan(Husain dkk., 2025).

Dalam menghadapi persaingan global yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, serta

kemampuan karyawan agar dapat berkontribusi secara optimal terhadap kinerja organisasi (Mokobombang & Natsir, 2024). Menurut Effendi (2021), pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi. Pengembangan sumber daya manusia menjadi salah satu langkah penting yang perlu dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kompetensi, keterampilan, serta pengetahuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Melalui berbagai program pengembangan seperti pelatihan, pendidikan, serta peningkatan keterampilan kerja, karyawan diharapkan mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi (Effendi, 2021).

Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Pelatihan dan pengembangan karyawan terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai serta produktivitas kerja dalam organisasi (Suci Ananda Sitompul dkk., 2025). Penelitian juga menunjukkan bahwa pengembangan SDM, kompetensi, dan program pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam organisasi. Namun demikian, dalam praktiknya masih banyak organisasi yang belum mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia secara optimal. Persaingan bisnis yang semakin ketat serta perkembangan teknologi menuntut organisasi untuk menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif agar mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pada penelitian sebelumnya oleh Suci Ananda Sitompul dkk (2025) yang menjelaskan, efektivitas pelatihan dan pengembangan sangat bergantung pada beberapa faktor penunjang, antara lain desain program pelatihan, keterlibatan manajerial, budaya organisasi, serta evaluasi berkelanjutan terhadap hasil pelatihan. Seperti dijelaskan oleh Kirkpatrick & Kirkpatrick (2006), keberhasilan program pelatihan dapat diukur melalui empat level: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Evaluasi yang menyeluruh ini memungkinkan organisasi

untuk mengetahui sejauh mana pelatihan memberikan dampak terhadap peningkatan kapasitas organisasi secara keseluruhan(Suci Ananda Sitompul dkk., 2025).

Meskipun berbagai penelitian telah menunjukkan pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi, namun penerapan strategi pengembangan SDM pada setiap organisasi dapat berbeda-beda sesuai dengan kondisi, kebutuhan, serta lingkungan organisasi tersebut. Oleh karena itu, diperlukan kajian yang lebih mendalam mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia yang dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas organisasi serta memberikan pemahaman mengenai pentingnya pengembangan kompetensi karyawan dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi.

2 Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur. Metode ini digunakan untuk mengkaji berbagai teori serta hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber ilmiah seperti jurnal, buku, dan artikel yang relevan dengan topik penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menelusuri berbagai jurnal ilmiah melalui sumber seperti Google Scholar dan portal jurnal ilmiah lainnya. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif, yaitu dengan mengidentifikasi, memahami, serta membandingkan berbagai hasil penelitian yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas organisasi.

3 Hasil Dan Pembahasan

Penelitian yang dilakukan oleh (Selviyanti dkk., 2023) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa pelatihan berfungsi sebagai proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan karyawan sehingga mereka mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif. Selain itu, program pengembangan SDM juga membantu karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi serta tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Dengan adanya pelatihan yang terstruktur, karyawan dapat meningkatkan kompetensi kerja sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih baik bagi organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pengembangan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Loliyana dkk., 2023) bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan kerja pegawai sehingga mereka mampu melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Selain itu, pelatihan juga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Pegawai yang memiliki keterampilan dan kemampuan kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan berkualitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan merupakan salah satu strategi pengembangan SDM yang efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Aisyah, 2023) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja pegawai sehingga mereka mampu melaksanakan tugas dengan

lebih efektif. Selain itu, pelatihan juga memberikan dampak positif terhadap efisiensi operasional serta prestasi kerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia juga membantu pegawai memperoleh kemampuan yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaan mereka secara lebih optimal. Dengan demikian, program pelatihan dan pengembangan SDM yang dilakukan secara berkelanjutan dapat meningkatkan kinerja pegawai serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Indah dkk., 2025) menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pelatihan, sosialisasi, serta pemanfaatan teknologi digital. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa pelatihan dan sosialisasi mampu meningkatkan keterampilan teknis serta kemampuan manajerial pelaku usaha sehingga mereka dapat mengelola usaha dengan lebih efektif. Selain itu, pemanfaatan teknologi digital dalam pemasaran juga membantu memperluas jangkauan pasar serta meningkatkan peluang penjualan produk. Strategi digitalisasi memungkinkan pelaku usaha untuk mempromosikan produk secara lebih luas melalui berbagai platform digital. Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang terintegrasi dengan pemanfaatan teknologi digital dapat meningkatkan daya saing usaha serta kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rampai, t.t.) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan strategi penting dalam meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan karyawan dalam organisasi. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa pengembangan SDM dapat dilakukan melalui berbagai program seperti pelatihan, pembelajaran berkelanjutan, serta pengembangan kompetensi karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik akan mampu bekerja secara lebih efektif dan produktif dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, pengembangan SDM juga membantu organisasi dalam meningkatkan daya saing serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja dan perkembangan teknologi. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia dapat menjadi investasi strategis bagi organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja serta mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

Penelitian yang dilakukan oleh (Effendi, 2021) menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja serta produktivitas organisasi. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan berbagai program pengembangan seperti pendidikan, pelatihan, serta pengelolaan sumber daya manusia secara terencana untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Pengembangan SDM yang dilakukan secara sistematis dapat membantu organisasi dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai. Dengan demikian, strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas serta kinerja organisasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan, pengembangan kompetensi, serta pendidikan dan pembelajaran berkelanjutan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja karyawan. Peningkatan kompetensi tersebut berdampak pada meningkatnya kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain itu, pemanfaatan teknologi digital serta kerja sama dan kolaborasi juga dapat menjadi strategi yang mendukung efektivitas pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu merancang dan menerapkan strategi pengembangan SDM secara terencana dan berkelanjutan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal.

(Husain dkk., 2025)

5. Daftar Pustaka

- Effendi, M. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam*.
- Hasibuan, W., & Aisyah, S. (2023). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor DPRD Labuhan Batu. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2115–2120.
<https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13167>
- Husain, F., Yulia, R., Syaifudin, A., Karyadi, S., & Alatas, R. (2025). Human Resource Development in Increasing Work Productivity. *International Journal of Education*, 5(2).
- Indah, C. L., Alfarizy, R., & Wahjono, S. I. (2025). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Ekonomi Lokal di UMKM surababaya*. 5.
- Loliyana, R., Hadi, M., & Meidasari, E. (2023). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Pada PT. NISAN ABADI JAYA). *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 4(1), 65–74.
<https://doi.org/10.57084/jmb.v4i1.1052>
- Mokobombang, W., & Natsir, N. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 606–618. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13756>
- Rampai, B. (t.t.). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., & Safrizal, B. A. (2023). *SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: PERAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN*. 8(3).

Suci Ananda Sitompul, Nurullaeli Uswatun Hasanah, Lestari Sitorus, Rifayani Rifayani,
& Firman Firman. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya
Manusia (SDM) terhadap Kapasitas Organisasi. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu
Sosial, Politik dan Humaniora*, 4(1), 580–585.
<https://doi.org/10.55606/jurrish.v4i1.5188>