Edunomika – Vol. 08, No. 04, 2024

PENGARUH PERENCANAAN SDM, PELATIHAN, DAN PENGEMBANGAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI PEMERINTAHAN KABUPATEN MAROS

Muslimin[1)], Mahfudnurnajamuddin[2)], Serlin[3)]
[1,2,3]Ilmu Manajemen, Universitas Muslim Indonesia
E-mail: [1]muslimin1458@gmail.com, [2]mahfud.nurnajamuddin@umi.ac.id,
[3]serlin.serang@umi.ac.id

Abstract

This research is intended to look at the Human Resources (HR) that organize, prepare and improve hierarchical implementation in public authority services in Maros Regency. This study examined the variables that influence HRM organizing, preparing and improving in Maros District services. The review population, consisting of workers in the HR divisions of 23 Maros County services, consisted of 166 respondents. To accomplish the review target, specialists made and conveyed surveys, and gathered and deciphered information utilizing SPSS. General investigations were conducted utilizing expressive measurements and connection examination. The outcomes showed that the arrangement, preparing, and overall improvement of HR were related to authoritative exhibitions in Makassar City Services. This paper provides suggestions for further developing HR in Maros District Services.

Keywords : *Human Resources, Improving Implementation, Influencing Arrangements.*

1. PENDAHULUAN

Peran manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam implementasi dan pencapaian manajemen strategis dan selanjutnya meningkatkan kemampuan manusia (Barney, 1991; Barney & Wright, 1998). Literatur manajemen sumber daya manusia strategis (SHRM) cenderung berkonsentrasi pada dua poin; pertama pengembangan dan peningkatan keunggulan kompetitif dan kompetensi inti dan, kedua integrasi antara strategi organisasi dan strategi HRM dalam mencapai laba dan pertumbuhan (Barney & Wright, 1998; Michie & Sheehan, 2005). SHRM mencakup organisasi dan perusahaan yang terkait dengan struktur, manajemen perubahan, efektivitas organisasi, budaya, kinerja, kompetensi dan sumber daya yang sesuai dengan kebutuhan bisnis masa depan dan pengembangan karyawan (Baird & Meshoulam, 1988; Jackson & Schuler, 1995). Sementara itu, HRM teknis dan tradisional berkaitan dengan peran dan fungsi pengorganisasian, rekrutmen, pengukuran kinerja, seleksi, perencanaan, pelatihan dan pengembangan, administrasi ganti rugi dan tunjangan. Namun untuk SHRM melibatkan penerapan dan perancangan kelompok praktik dan kebijakan yang konsisten secara internal yang memastikan bahwa sumber daya manusia organisasi berkontribusi pada pemenuhan tujuan bisnisnya (Baird & Meshoulam, 1988; Jackson & Schuler, 1995).

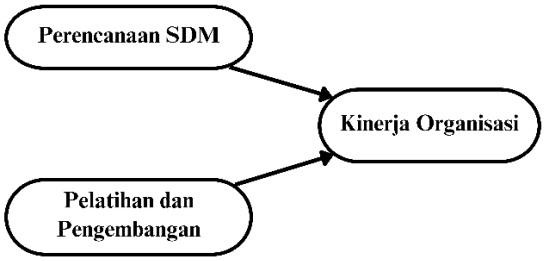
Pentingnya pemeriksaan ini melihat salah satu mata pelajaran administrasi saat ini secara keseluruhan tentang pengaturan, persiapan, dan peningkatan SDM serta faktor-faktor yang mempengaruhinya, karena ide ini merupakan hal yang baru bagi negara-negara berkembang, termasuk Kota Makassar, sehingga terpapar pada studi lapangan menjadi lebih penting terutama mengingat kondisi dan faktor-faktor multi-strategi inovatif dan keuangan, yang dilihat oleh masyarakat Kota Makassar, dan yang membutuhkan penerimaan ide pengaturan, persiapan, dan

pengembangan SDM sesuai dengan sudut pandang aplikasi untuk tetap sadar akan iklim yang berkembang pesat.

Organisasi saat ini berharap untuk memiliki keunggulan kompetitif terhadap ancaman yang hadir dalam globalisasi. Karena persyaratan kompetensi yang tinggi, sebagian besar organisasi bertujuan untuk menghasilkan jenis kinerja yang dapat membawa lebih banyak keuntungan. Untuk melakukan itu, karyawan dituntut untuk berkinerja baik dan meningkatkan. Untuk mematuhi hal ini, Asosiasi perlu menyesuaikan eksekusi otoritatif dengan aset manusia yang dilatih oleh para eksekutif, yang akan ditunjukkan oleh hasil hirarkis dari faktor moneter (pengembangan kesepakatan, pencapaian tujuan, bantuan besar, efisiensi) (Osman, Ho dan Katou, 2011; Chand dan; Katou, 2007) dan faktor non-moneter (kualitas dewan, arah jangka panjang, peningkatan yang gigih, kualitas tenaga kerja) (De Waal dan Frijns, 2011; Dimba, 2010) dan lebih jauh lagi hasil yang berbeda seperti tanggung jawab, kualitas, dan kemampuan beradaptasi (Pengunjung, 1997). Ketika sebuah substansi bisnis telah memeriksa tujuan utamanya, mengenali setiap mitranya, dan mengkarakterisasi tujuannya, maka diperlukan sebuah metode untuk memperkirakan kemajuan menuju tujuan tersebut (Kaplan dan Norton, 1996).

Penataan aset manusia adalah proses penataan yang penting di tingkat administrasi senior. Pengaturan aset manusia adalah cara yang paling umum untuk mengarahkan latihan yang berhubungan dengan aset manusia yang dilakukan oleh para eksekutif (Mursi 2003). Perencanaan sumber daya manusia melibatkan dua langkah yang diusulkan oleh Durah dan Al-Sabag (1986): 1) Analisis tujuan organisasi: langkah ini melibatkan mempelajari dan memahami tujuan organisasi. Ini merupakan bagian integral dari perencanaan strategis organisasi dan untuk memenuhi tujuan strategis organisasi. Lingkungan eksternal dan internal untuk organisasi harus dipertimbangkan dan dievaluasi. 2) Pemantauan dan evaluasi: Pemantauan dan evaluasi adalah penilaian untuk mendiagnosis kekuatan dan kelemahan. Ini adalah proses perencanaan sumber daya manusia, dan akan menentukan efektivitas sumber daya manusia. Pemantauan dan evaluasi harus difokuskan kriteria berikut: ukuran pekerjaan, produktivitas yang dicapai, tingkat aliran sumber daya manusia, dan tujuan strategis organisasi (Hiti, 2000).

2. METODE PENELITIAN



Gambar 1. Model Metode Penelitian

Seperti yang ditunjukkan oleh Mursi (2003), ada hubungan yang sangat besar dan positif antara pengaturan SDM dan eksekusi hirarkis. Dalam satu konsentrasi lagi oleh Hiti (2000), pengaturan SDM memiliki hubungan positif dengan eksekusi hirarkis. Dalam satu konsentrasi lagi oleh M Arsad (2012) pengaturan tenaga kerja mempengaruhi eksekusi hirarkis dan memiliki hubungan positif antara pengaturan pasokan tenaga kerja dan eksekusi hirarkis. Konsentrasi oleh Chand dan Katou (2007) dalam konsentrasinya di industri tetangga India juga menemukan bahwa pengaturan pasokan tenaga kerja memiliki area kekuatan untuk efisiensi, dan efek efisiensi pada pelaksanaan hirarki.

Pelatihan dan pengembangan merupakan elemen penting utama dari manajemen sumber daya manusia (SDM) (Vlachos, 2009). Pelatihan didefinisikan sebagai kegiatan terorganisir yang bertujuan untuk menyampaikan informasi atau instruksi untuk mendapatkan kinerja staf yang lebih baik atau mencapai tingkat keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan untuk membantunya (Saed & Asgher, 2012). Pengembangan didefinisikan kegiatan-kegiatan yang mengarah pada pencapaian keterampilan atau pengetahuan baru untuk tujuan tunggal pertumbuhan pribadi. (Peteraf, 1993). Konsentrasi oleh Apospori, Nikandrou, Brewster dan Papalexandris, (2008) mengusulkan bahwa ada efek penting dari persiapan dan peningkatan pada eksekusi hirarkis. Subramaniam dkk. (2011) merujuk bahwa persiapan dan peningkatan dapat mempengaruhi eksekusi otoritatif dengan alasan bahwa kemampuan, informasi, dan kapasitas perwakilan dapat ditingkatkan dan modern. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Dimba, (2010) mengamati bahwa ada dampak dan hubungan antara persiapan dan kemajuan terhadap pelaksanaan otoritatif.

H1: Ada hubungan positif antara perencanaan SDM dan kinerja organisasi di sektor Pemerintahan di Kota Makassar.

H2: Ada hubungan positif antara pelatihan dan pengembangan dan kinerja organisasi di sektor Pemerintahan di Kota Makassar.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1.Hasil penelitian

Konsekuensi dari pengujian spekulasi menunjukkan bahwa faktor-faktor bebas secara keseluruhan berhubungan dengan variabel terikat. Hasil hubungan menegaskan hubungan yang kritis antara faktor bebas dan variabel terikat. Pemeriksaan menunjukkan tidak adanya multikolinearitas dalam konsentrat ini karena koefisien hubungannya di bawah 0,80.

3.2.Pembahasan

Penelitian ini mengadopsi skala Likert lima poin untuk menjawab item dalam kuesioner, dengan 5 menunjukkan "selalu" dan 1 menunjukkan "tidak pernah." Skor rata-rata kurang dari 2,33 dianggap lemah, skor rata-rata antara 2,76 dan 3,94 dianggap sedang, dan skor rata-rata lebih dari 3,67 dianggap tinggi.

No	Bentuk	Nilai Rata-rata	Standar Deviasi
Perencanaan sumber daya manusia			
1.	Perencanaan sumber daya manusia di Pemerintahan bertujuan untuk mencapai adaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal.	3.72	0.80
2.	Manajemen sumber daya manusia di Pemerintahan berkomitmen untuk merencanakan sumber daya manusia.	3.94	1.00
3.	Pemerintahan merencanakan sumber daya manusia untuk mengembangkan visi dan tujuan strategis mereka.	3.61	0.83
4.	Ada kejelasan dalam tujuan dan rencana sumber daya manusia di Pemerintahan.	3.72	0.93

5.	Saya memiliki pemahaman yang jelas tentang pengembangan rencana sumber daya manusia.	3.67	0.88
6.	Pemerintahan mengizinkan staf dalam merencanakan sumber daya manusia.	3.50	0.76
Pelatihan dan Pengembangan			
7.	Di Pemerintahan, ada rencana tahunan untuk pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan mereka.	3.06	0.87
8.	Pemerintahan melatih sumber daya manusia untuk meningkatkan Pengetahuan mereka tentang pekerjaan mereka.	2.92	0.99
9.	Pemerintahan melatih sumber daya manusia untuk mengembangkan keterampilan profesional mereka.	2.96	0.95
10.	Pelatihan terkait dengan kesiapan staf.	3.08	0.95
11.	Di Pemerintahan, ada lingkungan yang merangsang pembelajaran.	3.15	0.97
12.	Pemerintahan sedang bekerja untuk mengembangkan rencana yang tepat untuk melatih Semua pekerja sesuai dengan studi dan rencana yang disiapkan.	3.16	0.98
13	Dalam pelayanan, ada lingkungan yang merangsang pekerja untuk menerapkan apa yang mereka pelajari secara praktis.	3.41	0.98

Item seri 2 memperoleh skor rata-rata tertinggi (3,94) untuk variabel pertama, perencanaan SDM (lihat Tabel 1). Hasil ini menunjukkan bahwa proses perencanaan di dalam Pemerintahan sudah mapan, dan anggota staf SDM berpengalaman dalam aturan dan prosedur, dan memiliki pengalaman dan kompetensi dalam proses perencanaan karyawan. Item seri 13 memperoleh skor rata-rata tertinggi (3,41) untuk variabel kedua, pelatihan dan pengembangan. Hasil ini menyiratkan bahwa konten pelatihan atau kursus relevan dan berlaku untuk tanggung jawab sehari-hari staf SDM.

Untuk menguji hipotesis, analisis regresi sederhana dilakukan pada kegiatan manajemen sumber daya pada umumnya dan praktik perencanaan strategis pada khususnya. Tabel 2 menunjukkan koefisien korelasi, nilai R2, nilai F, tingkat signifikansi, dan H0.

Tabel 1. Pearson Korelasi Variabel Penelitian

No	Variables	Correlation coefficient	R2 value	F value	Significance level	Ho
1	Perencanaan sumber daya manusia	0.60	36%	103.23	0.000	refusal
2	Pelatihan dan pengembangan	0.68	64%	153.39	0.000	refusal

Total varians tertinggi diamati dalam Manajemen Kinerja (43 persen), diikuti oleh perencanaan sumber daya manusia. (36 persen), sedangkan varians total terendah diamati Desain dan analisis kerja (27 persen) (lihat Tabel 3). Hasil ini menunjukkan bahwa Manajemen Kinerja memainkan peran penting dalam menentukan praktik SDM di Pemerintahan Kota Makassar.

Manajemen Kinerja diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kinerja karyawan serta meningkatkan.

Tabel 2. Hasil Hipotesis

	Hypotheses	**Correlation coefficient**
H_1	Ada hubungan positif antara pengaturan SDM dan pelaksanaan hirarki di area otoritas publik di Kota Makassar.	0.60
H_2	Terdapat hubungan yang positif antara persiapan dan peningkatan serta pelaksanaan secara hirarkis di lingkungan Badan Publik di Kota Makassar.	0.680

4. KESIMPULAN

SDM merujuk pada individu yang informasi, kemampuan, dan kapasitasnya digunakan untuk membuat dan menyampaikan administrasi yang menarik. SDM dipandang sebagai aset terbaik dari sebuah asosiasi. Pengaturan SDM yang menarik menarik kualitas dan jumlah individu yang tepat, mengembangkan informasi, kemampuan, dan kapasitas perwakilan, serta mempertahankan pekerja dalam asosiasi. Untuk mengembangkan kerangka kerja Pemerintah Daerah Makassar lebih lanjut, inovasi saat ini harus dimanfaatkan untuk persiapan dan peningkatan SDM. Terlebih lagi, persiapan dan proyek-proyek pengembangan eksekutif harus dilakukan untuk meningkatkan kapasitas perwakilan dan individu Pemerintah Daerah Makassar. Menempatkan sumber daya pada peningkatan informasi dan kemampuan perwakilan akan memberdayakan Pemerintah Daerah Makassar untuk membina pekerja yang lebih berguna dan menarik.

DAFTAR PUSTAKA

Apospori, E., Nikandrou, I., Brewster, C., & Papalexandris, N. (2008). HRM and Organizational Performance in Northern and Southern Europe, *International Journal of Human Resource Management*. Vol. 19 (7), 1187–1207.

Baird, L. & Meshoulam, I. (1988). Managing two fits of strategic human resource management, *Academy of Management Review*, Vol. 13, 116-28.

Barney, J.B. & Wright, P.M. (1998). On becoming a strategic partner: the role of human resources in gaining competitive advantage, *Human Resource Management*, Vol. 37 (1), 31-46.

Chand, M., & Katou, A. A. (2007). The impact of HRM practices on performance in the Indian hotel industry. *Employee Relations*, Vol. 29 (6), 576 594.

De Waal, A. & Frijns, M. (2011). Longitudinal research into factors of high performance: The follow-up case of Nabil Bank. *Measuring Business Excellence*, 15(1), 4-19.

Dimba, B. A. (2010). Strategic human resource management practices: effect on performance. *African Journal of Economic and Management Studies*, 1(2), 128-137.

Guest, D. E. (1997). Human Resource Management and Performance: Review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 8 (3).

Hiti, K. A. (2000). Human Resource Management: A strategic Entrance, Oman: Dar Hamid Library.

Jackson, S.E. & Schuler, R.S. (1995). Understanding human resource management in the context of organizations and their environments, in Rosenzweig, M.R. and Porter, L.W. (Eds), Annual Review of Psychology, Vol. 46, Annual Reviews, Palo Alto, CA, pp. 237-64.

Kaplan, R. S. & Norton, D. P. (1996). Translating strategy into action: The balanced scorecard. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.

Michie, J. & Sheehan, M. (2005). Business strategy, human resources, labor market flexibility and competitive advantage, International Journal of Human Resource Management, Vol. 16 (3), pp. 445-64.

Mursi, J. (2003). The strategic management of human resources: The entrance to achieve Competitive advantage to joining the twenty-first century. Alexandria: University House.

Osman, I., C. F. Ho, T, & Galang, M. C. (2011). The relationship between human resource practices and firm performance: An empirical assessment of firms in Malaysia. Business Strategy Series, 12(1), 41-48.

Peteraf, M.A. (1993). The Cornerstones of Competitive Advantage: A Resource-Based View Strategic Management Journal, Vol. 14 (3), 179–192.

Subramaniam, C., Shamsudin, F. M. & Ibrahim, H. (2011). Linking human resource practices and organisational performance: Evidence from small and medium organizations in Malaysia. Jurnal Pengurusan, Vol. 32, 27-37.