

# **PENGUATAN SUMBERDAYA MANUSIA, FOKUS ORGANISASI DAN SKILL**

**Hardani Widhiastuti**

*Fakultas Psikologi Universitas Semarang*

## **ABSTRACT**

The organization is a group of people who get together and have a specific purpose. So that organizational goals can be achieved, then the required human resources (HR) that are reliable in terms of expertise or skill. The picture that emerged in our country is the number of workers who lack of the skills, thus becoming one of the reasons so many jobless. So that the strengthening of human resources as a major part in the organization is needed to achieve the organizational goals.

**Key words:** human resources, organizational focus, skill

## **PENDAHULUAN**

Menurut Yudoyono (2011), sumber kemiskinan adalah adanya data penduduk yang berpendidikan rendah, dengan presentase yang cukup tinggi dibandingkan dengan yang berpendidikan tinggi serta dibandingkan dengan penduduk yang berkompentensi. Sedangkan persentase penduduk yang bekerja di sektor industri menurun secara drastis dari 32,9 persen pada Agustus 2010 menjadi 19,2 persen pada Februari 2011. Sektor yang kini mendominasi adalah sektor perdagangan, rumah makan dan jasa akomodasi dengan proporsi 24,3 persen. Sementara berdasarkan data yang dirilis Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Tengah, jumlah angkatan kerja pada Februari 2011 mencapai 836.609 orang. Jumlah ini meningkat sebanyak 10.074 orang atau 1,22 persen dibandingkan data pada Agustus 2010, atau bertambah sebanyak 132.868 orang atau 18,88

persen jika dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja pada Februari 2010. Di sisi lain, salah satu tantangan yang dihadapi pemerintah saat ini adalah bagaimana terus menurunkan jumlah pengangguran yang pada 2011 ini sudah mencapai 9,25 juta orang. Pada periode 2009-2010, Kementerian Tenaga Kerja hanya mampu menurunkan jumlah pengangguran sebesar 1,5 persen. Yudoyono (2011) menyatakan bahwa hingga 2014 mendatang, target pemerintah baru mampu menurunkan 3-4 persen pengangguran nasional. Tentunya ini menjadi sebuah tanggung jawab bersama yang harus diselesaikan mulai dari tingkat pusat hingga daerah.

Permasalahan-permasalahan yang muncul sebenarnya tidak hanya berakar dari sisi manusianya, akan tetapi kondisi sosial ekonomi masyarakat yang disebabkan oleh kondisi ekonomi dan pemerintahan di Indonesia khususnya. Gejolak dan kesulitan ekonomi

merebak di mana-mana. Dampak dari adanya ketidakmampuan masyarakat untuk mengenyam pendidikan maupun meningkatkan *skill* menjadi kendala utama, sehingga banyak sumber daya manusia yang memilih untuk bekerja di luar negeri atau di negara tetangga dengan minim ketrampilan, apalagi keahlian.

Perubahan di tingkat global telah bergeser dan berkembang semakin cepat mengikuti perkembangan teknologi dan pengetahuan, serta tuntutan jaman. Berbagai kemudahan diadakan dalam rangka memberikan layanan maksimal baik kepada pemilik usaha maupun konsumen. Teknologi diciptakan dengan upaya agar semua pihak dapat mencapai dan menggunakan dengan prinsip efektif dan efisien.

Internet misalnya. diciptakan tidak hanya sekedar alat untuk mempermudah dan mempercepat untuk menjangkau dunia (*Go Around The World*), akan tetapi siapa saja yang mendukung adanya internet tersebut? Manusia menjadi faktor utama, selanjutnya baru faktor pendukung termasuk perangkat-perangkatnya, walau sisi perangkat pendukung pun berkembang mengikuti perubahan waktu dan iptek. Dengan internet, manusia dapat menjangkau dunia, mencari apapun, bertemu orang dimanapun, serta apapun yang menjadi keingintahuan manusia dapat dipenuhi oleh

internet. Dengan demikian manusia harus berkembang.

Di satu sisi, karyawan memiliki karir yang dibawa sejak lahir. Super, D.E. (1990) menjelaskan bahwa manusia bisa melakukan banyak hal, namun jalan ditempat dan perubahan yang terjadi pada individu itu berkelanjutan. Sehingga pada dasarnya setiap karyawan dapat berkembang dan dikembangkan, khususnya berkaitan dengan karir.

Keahlian atau kompetensi yang sering disebut dengan *skill*, membawa seseorang lebih dihargai dalam kaitannya dengan pekerjaan dan *reward* yang didapat. Seorang karyawan akan semakin berdedikasi kaitannya dengan organisasi, apabila memiliki *skill* yang mendukung kompetensi dan loyal pada organisasi dimana karyawan tersebut bernaung. Kompetensi akan membawa seseorang ke arah jalan hidup yang ia minati, karena ke dua hal tersebut dipetakan oleh salah satu unsur yang didalam diri masing-masing yaitu kepribadian. Holland, (1942) berpendapat bahwa pada umumnya manusia dibedakan dalam 6 tipe kepribadian yang sesuai dengan bidang keminatan pekerjaan, yaitu Realistic, Investigative, Artistic, Enterprising dan Conventional.

1. Tipe Realistik digambarkan sebagai orang yang memiliki *skill* bekerja dengan mesin, alat atau binatang. Umumnya menghindari

aktivitas sosial seperti mengajar, penyembuhan dan penyuluh. Orang dengan tipe kepribadian seperti ini biasanya melihat diri mereka sebagai pribadi yang praktis, mekanis dan realistis. Contoh pekerjaan dalam lingkup ini adalah *engineer*, pilot atau petugas polisi.

2. Tipe *investigative* diuraikan sebagai orang yang gemar dan pandai memecahkan masalah. Mereka biasanya menghindari pekerjaan yang sifatnya memimpin, menjual atau memersuasi orang lain. Tipe ini melihat dirinya sebagai seorang yang presisi, scientific dan intelektual. Contohnya ahli kimia, dokter gigi, physician, ahli matematik.
3. Tipe Artistik, suka melakukan aktivitas seni, drama, keterampilan tangan, menulis sastra. Umumnya, tipe ini menghindari aktivitas yang rutin, berulang serta pekerjaan yang sifatnya *highly ordered*. Tipe ini melihat dirinya sebagai pribadi yang ekspresif, orisinal dan independen. Contohnya, desainer pakaian, penari, komposer, editor buku, dan *graphic designer*.
4. Tipe Sosial, suka menolong sesama serta pandai melakukan kegiatan seperti mengajar, konseling, merawat atau memberi informasi. Mereka biasanya menghindari pekerjaan yang berhubungan dengan mesin, alat atau binatang untuk mencapai suatu

maksud. Tipe ini melihat dirinya sebagai pribadi yang suka menolong, bersahabat dan bisa dipercaya. Contohnya guru, konselor, perawat, pekerja sosial.

5. Tipe *Enterprising* suka memimpin, memengaruhi orang lain dan menjual gagasan. Umumnya menghindari aktivitas yang membutuhkan observasi mendalam dan pemikiran analitis. Tipe ini melihat dirinya sebagai pribadi yang enerjik, ambisius dan bisa bersosialisasi. Contohnya, sales, agen real estate, pengacara, hakim, manajer hotel.
6. Tipe *Conventional* suka bekerja dengan angka-angka, berkas-berkas dan segala yang serbateratur. Menghindari aktivitas yang tidak terstruktur dan “tidak jelas”. Tipe ini melihat dirinya sebagai pribadi yang teratur dan mengikuti sistem yang sudah baku. Contoh, sekretaris, teller bank.

Organisasi merupakan sekelompok manusia yang berkomitmen untuk melakukan sesuatu agar tujuan kelompok tersebut tercapai, yang memiliki suatu sistem yang berproses, artinya sistem tersebut tidaklah statis. Sebagai sistem yang berproses, maka organisasi memiliki peluang untuk melakukan perubahan atas masukan ataupun pengaruh dari lingkungan sekitarnya (Kreitner & Kinicki, 2000).

Dengan adanya gambaran di atas tersebut, maka penguatan sumber daya manusia

penting artinya bagi sarana pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Mengapa demikian? Secara logika, para karyawan yang telah memiliki keahlian dan keminatan serta karir dasar, dengan adanya penguatan dari pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu jalan untuk mengembangkan karyawan atau SDM. Sehingga harapannya SDM telah memiliki kemampuan berdasarkan kompetensi dan *skill*. Tinggal organisasi yang kerja keras untuk lebih memberikan kecocokan antara pekerjaan itu sendiri dengan *skill* yang dimiliki karyawan.

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Organisasi tersebut dibentuk, agar lebih mudah dalam pengelolaan serta kontrol. Organisasi tersebut terbentuk tidak lepas dari visi, misi dan tujuannya. Tidak mudah membentuk suatu organisasi, karena dibutuhkan beberapa persyaratan dan kesiapan yang matang. Selain dana, tentunya juga sumber daya manusia (SDM) yang mendukung tercapainya organisasi. Dengan penempatan SDM yang tepat sesuai dengan prinsip *The Right Man on The Right Place*, diharapkan organisasi dapat berjalan sesuai apa yang dikehendaki (Kreitner & Kinicki,2000).

Namun dalam menunjang keberhasilan organisasi, tidak hanya SDM-nya saja yang

ditata, akan tetapi kebijakan dan manajemen organisasi memegang peran yang tidak sedikit. Banyak organisasi yang menutup usahanya yang salah satu sebab atau permasalahan utama adalah manajemen organisasi hingga kepemimpinan. Sehingga dengan demikian, perencanaan organisasi menjadi unsur utama keberhasilan organisasi

Menurut Kreitner (2000), tujuan organisasi ada 2, yaitu :

1. Organisasi perusahaan, bertujuan untuk mendapatkan laba dan prinsip kegiatannya adalah ekonomis rasional
2. Organisasi social, bertujuan untuk memberikan pelayanan, sedangkan prinsip kegiatannya adalah pengabdian social, misalnya organisasi republic Indonesia

Penguatan sumber daya manusia perlu sekali dilakukan dalam rangka mengembangkan dan menguatkan keahlian SDM, dan ini merupakan tautan antara faktor bawaan yang mendukung keberhasilan seseorang dalam bekerja karena sesuai dengan kemampuan dasar yang dibawa sejak lahir. Penguatan adalah suatu usaha organisasi untuk menjadikan SDM yang dimiliki menjadi lebih baik, dalam arti meningkatkan kompetensi, lebih mahir, lebih meningkat bahkan SDM menjadi lebih kuat atau tidak mudah menyerah dengan tuntutan pekerjaan.

Oleh sebab itu organisasi perlu memberikan perhatian yang lebih banyak untuk bagaimana mengembangkan SDM dengan melihat kapasitas masing-masing individu, dan kemudian dikembangkan ataupun dikuatkan. Penguatan diberikan kepada mereka yang sudah memiliki bakat keahlian sebagai unsur utama. Sedangkan pengembangan diberikan kepada SDM yang agak kurang dalam unsur penunjang keahlian, sehingga perlu diadakan pelatihan, pendidikan, ataupun treatment-treatment tertentu, agar lebih mendukung keahliannya. Penanganan dengan mengedepankan profesionalitas organisasi terhadap SDM berarti organisasi mampu melihat kemampuan karyawan sekaligus memberi dukungan dalam rangka mengembangkan *skill* (Siagian, 2008). Pendapatnya adalah bahwa:

1. Pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.
2. Latihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku.

Bentuk penguatan SDM melalui pendidikan, pelatihan, kursus-kursus, juga pelatihan-pelatihan untuk memperkuat mental atau kepribadian seperti ketahanan kerja,

kebersamaan dan tanggung jawab, *team work*, maupun kepemimpinan, sehingga pada prinsipnya, penguatan SDM adalah lebih dari sekedar pengembangan SDM. Dengan pemahaman tersebut, maka dibutuhkan adanya program Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM), mengingat PSDM memberikan sumbangan yang besar pada peningkatan kapasitas SDM. Baron (2000) berpendapat bahwa PSDM memiliki tujuan, antara lain :

1. Produktivitas  
Dengan adanya PSDM, produktivitas kerja meningkat dan kualitas serta kuantitas kerja menjadi meningkat pula.
2. Efisiensi  
Efisiensi berdampak terhadap kemampuan SDM, waktu, bahan baku, mengurangi ausnya mesin, bahkan secara menyeluruh akan berdampak pada pembiayaan.
3. Kerusakan  
Dengan adanya PSDM maka akan berdampak pada pengurangan kerusakan barang produksi
4. Kecelakaan kerja  
Adanya PSDM, maka terjadi pengurangan kecelakaan kerja
5. Pelayanan  
Pelayanan terhadap nasabah meningkat.
6. Peningkatan moral kerja  
SDM memiliki *soft skill* yang lebih baik.
7. Pengembangan karier

Karir SDM menjadi lebih terarah.

8. Konseptual

Kemampuan manajer meningkat, pengambilan keputusan lebih baik.

9. Kepemimpinan

Memperlancar kinerja manajemen organisasi

10. Balas jasa

Lebih menghargai dan dihargai.

11. Konsumen

Layanan bagi konsumen lebih baik dan barang yang dihasilkan lebih baik. Secara menyeluruh dapat disimpulkan bahwa dengan adanya penguatan SDM, suatu organisasi dapat lebih berjalan dengan efektif dan efisien, karena SDM sudah secara profesional memahami konteks pekerjaan yang sebenarnya. Mereka lebih dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai kompetensi, dan secara profesional. Sedangkan di tingkatan manajemen dapat mengakomodasikan sebagai team work dengan SDM di organisasi tersebut karena kepemimpinan juga berjalan.

Organisasi seperti halnya struktur, strategi, dan pengendalian sebagai upaya dalam pengembangan organisasi. Dari definisi-definisi para ahli, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Organisasi merupakan: a) perubahan berencana; b) berorientasi kepada persoalan dan usaha pemecahannya; c) menggunakan pendekatan kesisteman; d) bagian

integral dari proses manajemen; e) usaha yang dilakukan secara terus-menerus; f) memberikan perhatian utama kepada peningkatan; dan g) berorientasi kepada pelaksanaan. SDM sebagai salah satu faktor produksi dalam organisasi tidak lain merupakan unsur utama dalam menciptakan dan merealisasikan peluang, sehingga lembaga dapat mencapai taraf bermutu. Perencanaan dalam manajemen SDM sangat penting karena tanpa perencanaan yang matang maka tujuan dan harapan organisasi dapat tidak terlaksana.

SDM sebagai salah satu faktor produksi dalam organisasi tidak lain merupakan unsur utama dalam menciptakan dan merealisasikan peluang, sehingga lembaga dapat mencapai taraf bermutu. Perencanaan dalam manajemen SDM sangat penting karena tanpa perencanaan yang matang maka tujuan dan harapan organisasi dapat tidak terlaksana. Manajemen SDM akan dapat berjalan dengan baik apabila dilakukan secara terencana, sadar dan sistematis guna menghasilkan SDM yang berkualitas. Ada 3 kategori kemampuan SDM yang berkualitas menurut Baron, (2000), yaitu kemampuan dan keahlian yang bersifat konseptual (*conceptual skill*), keahlian yang bersifat human (*human skill*), dan keahlian yang bersifat teknikal (*technical skill*).

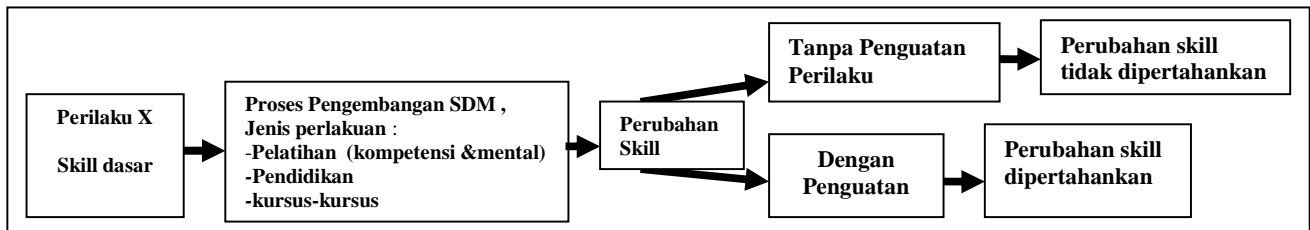
*Behaviorisme* atau Aliran Perilaku (juga disebut Perspektif Belajar) adalah filosofi dalam

psikologi yang berdasar pada proposisi bahwa semua yang dilakukan organisme — termasuk tindakan, pikiran, atau perasaan— dapat dan harus dianggap sebagai perilaku. Aliran ini berpendapat bahwa perilaku demikian dapat digambarkan secara ilmiah tanpa melihat peristiwa fisiologis internal atau konstruk hipotetis seperti pikiran. Behaviorisme beranggapan bahwa semua teori harus memiliki dasar yang bisa diamati tapi tidak ada perbedaan antara proses yang dapat diamati secara publik (seperti tindakan) dengan proses yang diamati secara pribadi (seperti pikiran dan perasaan) (Pavlov, Thorndike, Skinner, dalam Atkinson, 2000).

Teori Behavioristik mengedepankan model hubungan stimulus-responnya, mendudukan orang yang belajar sebagai individu yang pasif. Respon atau perilaku tertentu dengan menggunakan metode pelatihan atau pembiasaan semata. Munculnya perilaku akan semakin kuat bila diberikan penguatan dan akan menghilang bila dikenai hukuman. Dalam teori Belajar, seseorang dianggap telah belajar sesuatu jika dia dapat menunjukkan perubahan perilakunya. Menurut teori ini dalam belajar yang penting adalah *input* yang berupa stimulus dan *output* yang berupa respon. Stimulus adalah apa saja yang diberikan guru kepada pebelajar,

sedangkan respon berupa reaksi atau tanggapan pebelajar terhadap stimulus yang diberikan oleh instruktur pelatih atau atasan tersebut. Proses yang terjadi antara stimulus dan respon tidak penting untuk diperhatikan karena tidak dapat diamati dan tidak dapat diukur. Yang dapat diamati adalah stimulus dan respon, oleh karena itu apa yang diberikan oleh instruktur atau atasan (stimulus) dan apa yang diterima oleh pebelajar (respon) harus dapat diamati dan diukur. Teori ini mengutamakan pengukuran, sebab pengukuran merupakan suatu hal penting untuk melihat terjadi atau tidaknya perubahan tingkah laku tersebut.

Kajian ini merupakan studi literatur, dengan mengedepankan paparan hasil-hasil kajian teori dari tokoh-tokoh baik dari segi Teori Psikologi, Teori Organisasi, maupun Teori Manajemen, sehingga memunculkan konsep mengenai Model Penguatan SDM. Konsep Penguatan SDM ini harus diteliti lebih lanjut, namun secara parsial hal tersebut telah diteliti masing-masing kaitannya dengan adanya hubungan perilaku-dikembangkan-hasil setelah dikembangkan dievaluasi-diberi penguat dalam bentuk penghargaan-dievaluasi kembali dampaknya. Hal ini sebaiknya dilakukan secara terus menerus. Teori tersebut dapat digambarkan dengan model seperti berikut :



**Gambar 1** : Konsep Model Penguatan SDM

Apabila membahas masalah penguatan, maka ada beberapa cara penguatan yang dapat dipergunakan, antar lain adalah pemberian *reward* oleh pihak pemilik organisasi atas apa yang dilakukan menyangkut hasil terapan *skill* setelah dikembangkan. Pemberian *reward* tersebut dapat berupa pujian, penghargaan, maupun berupa bonus atas capaian hasil yang telah ditunjukkan dengan adanya pengembangan SDM tersebut. Penilaian hasil belajar tersebut sesuai dengan teori yang berkaitan capaian hasil bila dikaitkan dengan *reward – punishment*.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Hasil telaah pustaka dan hasil membangun model berdasarkan unsur utama organisasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa organisasi dalam hal ini pihak pengelola organisasi perlu memperhatikan keahlian dan kompetensi sumber daya manusia mengingat ke dua hal tersebut sangat dibutuhkan untuk meningkatkan organisasi, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, pengembangan SDM yang telah

dilakukan oleh organisasi membutuhkan dan sebaiknya diberi penguatan agar pengembangan SDM tersebut dapat bertahan dan bahkan keahlian SDM yang dimiliki dapat ditingkatkan.

### **Saran**

Organisasi apabila ingin maju dan berkembang, sebaiknya memiliki perencanaan khususnya mengenai sumber daya manusia, tidak bersifat perencanaan makro dalam arti tidak merencanakan secara parsial, akan tetapi harus dikembangkan dari lini atas yaitu bagian manajemen hingga lini bawah atau pelaksana, yang berkaitan dengan perencanaan karir dan pengembangan organisasi. Dengan perencanaan organisasi yang baik dan mencakup seluruh aspek, maka diharapkan organisasi dapat menghadapi tantangan global.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Atkinson , R., dkk., 2000. *Pengantar Psikologi*, Alih Bahasa : Widjaja Kusuma, Intersara, Batam Center.



- Badan Pusat Statistik, 2010. *Data angka kerja dan Pengangguran di Jawa Tengah*, BPS Provinsi Jawa Tengah, Semarang, Mei 2011
- Baron, A.R., & Greenberg, J., 2000. *Behavior in Organization : Understanding & Managing The Human Side of Work*, Prentice Hall International Inc., Canada.
- Yudoyono, 2010. *Jumlah Penduduk Miskin di Indonesia*, DetikNews, 23-10-10.
- Kreitner & Kinicki, 2000. *Organizational Behavior*, McGraw Hill, Singapore.
- Ridwan, 2011, Teori Karir John Holland. <http://ridwansyahran.blogspot.com/2011/04/teori-karir-john-l-holland.html>, Semarang, 23-9-2011, jam 12.00
- Ndraha, T., 1999. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber daya Manusia*, Jakarta, Rineka Cipta .
- Siagian, S.P., 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bumi Aksara
- Super, D.E., 1990. *Alife-Span, Life Space Approach to Career Development*. In D.Brown & L. Brooks (eds), *Career Choise and Development : Applying Contemporary Theories to Practice* (2nd ed), p.216. San Francisco: Jossey-Bass.