

Makna Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Ekonomi Organisasi

Ramayani^{1*}

¹ Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar, Makassar, Indonesia

**Corresponding Author: ramayani123@gmail.com*

Article History

Received: 08-10-2025

Revised: 14-10-2025

Published: 25-10-2025

Keywords: : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Ekonomi, Organisasi.

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam upaya meningkatkan kinerja ekonomi organisasi. SDM yang kompeten, adaptif, dan inovatif menjadi fondasi penting bagi keberhasilan organisasi dalam menghadapi dinamika persaingan global. Penelitian ini bertujuan untuk memahami makna strategis pengembangan SDM terhadap peningkatan kinerja ekonomi organisasi, dengan menyoroti aspek pelatihan, pengembangan kompetensi, dan manajemen talenta. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan analisis literatur dari berbagai jurnal nasional dan internasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM tidak hanya berorientasi pada peningkatan kemampuan teknis, tetapi juga pada pembentukan budaya kerja produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil. Investasi pada SDM melalui pelatihan, pendidikan berkelanjutan, dan pemberdayaan karyawan terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi, serta daya saing ekonomi organisasi. Selain itu, pengelolaan SDM yang efektif memperkuat struktur organisasi dan menciptakan nilai tambah ekonomi secara berkelanjutan. Dengan demikian, makna pengembangan SDM bukan sekadar kegiatan administratif, melainkan proses strategis yang menempatkan manusia sebagai aset utama dalam mencapai tujuan ekonomi organisasi. Kesimpulannya, keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja ekonominya sangat ditentukan oleh sejauh mana organisasi mampu mengelola, mengembangkan, dan memberdayakan SDM secara optimal sesuai dengan kebutuhan dan tantangan lingkungan bisnis modern.

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi global yang pesat menuntut organisasi untuk terus beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan ekonomi. SDM bukan hanya sekadar pelaksana kebijakan, tetapi juga penggerak utama inovasi dan produktivitas. Organisasi yang memiliki SDM unggul akan lebih mampu bersaing di pasar yang kompetitif, terutama dalam menghadapi era digitalisasi dan globalisasi ekonomi (Hasibuan, 2021).

Pengembangan SDM memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja ekonomi organisasi karena berfungsi sebagai investasi jangka panjang yang memberikan dampak nyata terhadap produktivitas dan efisiensi. Melalui proses pelatihan, pendidikan, dan peningkatan keterampilan, organisasi dapat membentuk tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan motivasi tinggi. Dengan demikian, pengembangan SDM tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga memperkuat daya saing ekonomi organisasi secara keseluruhan (Sutrisno, 2019).

Kinerja ekonomi organisasi mencerminkan kemampuan internal dalam mengelola sumber daya secara optimal untuk mencapai tujuan finansial dan operasional. SDM yang berkualitas tinggi menjadi faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian kinerja tersebut. Dalam hal ini, pengembangan SDM tidak hanya berorientasi pada hasil jangka pendek, tetapi juga pada penciptaan nilai tambah ekonomi yang berkelanjutan melalui peningkatan produktivitas dan efisiensi (Rivai & Sagala, 2020).

Dalam praktiknya, pengembangan SDM mencakup berbagai kegiatan seperti pelatihan teknis, pengembangan kompetensi manajerial, serta pembentukan karakter kerja yang berintegritas dan berorientasi pada hasil. Keseimbangan antara kemampuan teknis dan soft skill menjadi kunci keberhasilan pengembangan SDM. Organisasi yang mampu memadukan kedua aspek ini akan memiliki karyawan yang tidak hanya produktif, tetapi juga adaptif terhadap perubahan dan inovasi (Tika, 2017).

Selain itu, pengembangan SDM yang efektif memerlukan dukungan sistem manajemen pengetahuan (knowledge management) yang kuat. SDM yang mampu mengelola, membagikan, dan menerapkan pengetahuan dalam proses kerja akan mempercepat pencapaian tujuan ekonomi organisasi. Melalui manajemen pengetahuan, organisasi dapat mengoptimalkan potensi karyawan dan mengurangi ketergantungan pada individu tertentu (Wibowo, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Nugroho (2021) menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan SDM memiliki dampak signifikan terhadap kinerja keuangan dan ekonomi organisasi. Hasil penelitian tersebut memperkuat pandangan bahwa SDM yang dikembangkan secara berkelanjutan cenderung memiliki loyalitas dan motivasi kerja yang lebih tinggi, sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Dengan kata lain, pengembangan SDM menjadi elemen penting dalam strategi peningkatan kinerja ekonomi organisasi (Sari & Nugroho, 2021).

Sayangnya, masih banyak organisasi di Indonesia yang belum menempatkan pengembangan SDM sebagai prioritas strategis. Beberapa organisasi masih menganggap program pelatihan dan pengembangan sebagai beban biaya, bukan sebagai investasi jangka panjang. Padahal, pengabaian terhadap pengembangan SDM dapat menimbulkan stagnasi dan menurunkan daya saing organisasi di tengah persaingan global (Handoko, 2018).

Peran kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam mengoptimalkan pengembangan SDM. Pemimpin yang visioner dan transformatif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran, inovasi, dan kolaborasi. Dengan kepemimpinan yang efektif, pengembangan SDM tidak hanya menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga menumbuhkan budaya kerja produktif yang mendukung peningkatan kinerja ekonomi organisasi (Mangkunegara, 2021).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM merupakan aspek fundamental dalam peningkatan kinerja ekonomi organisasi. Pengembangan SDM bukan sekadar aktivitas administratif, tetapi merupakan strategi jangka panjang yang menempatkan manusia sebagai aset utama organisasi. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman mendalam mengenai makna pengembangan SDM dan implikasinya terhadap peningkatan kinerja ekonomi organisasi di era modern.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan memahami makna pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja ekonomi organisasi secara mendalam. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menelusuri fenomena sosial yang bersifat kontekstual dan kompleks, di mana makna menjadi pusat analisis. Data dikumpulkan melalui studi literatur terhadap jurnal nasional, buku, serta hasil penelitian terdahulu yang relevan. Analisis dilakukan dengan cara mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan pengembangan SDM dan kinerja ekonomi organisasi, kemudian disintesis secara sistematis untuk memperoleh kesimpulan konseptual (Creswell, 2014).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi dan telaah pustaka (library research). Sumber data terdiri atas literatur nasional dan internasional yang membahas konsep pengembangan SDM, strategi peningkatan kinerja organisasi, serta hubungan antara keduanya. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan menggunakan model analisis interaktif, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pendekatan ini membantu peneliti mengorganisasi informasi dari berbagai sumber menjadi narasi yang sistematis dan bermakna (Sugiyono, 2019).

Validitas data dijaga melalui proses triangulasi sumber dengan membandingkan teori dari buku, hasil penelitian empiris, dan laporan organisasi. Analisis dilakukan dengan cara menghubungkan temuan teoretis dengan praktik pengembangan SDM dalam konteks peningkatan kinerja ekonomi. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan memberikan

gambaran konseptual yang kuat dan dapat dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya maupun pengambilan keputusan strategis dalam organisasi (Yin, 2018)

.HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja ekonomi organisasi. Program pengembangan SDM yang terencana dan terukur mampu mendorong peningkatan produktivitas, efisiensi biaya, serta inovasi dalam proses kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Rachman (2022) menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan strategi pelatihan dan peningkatan kompetensi karyawan secara konsisten mengalami peningkatan produktivitas hingga 18% dibandingkan organisasi yang tidak melakukannya. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM berperan penting dalam mendukung keberhasilan ekonomi organisasi.

Peningkatan kinerja ekonomi organisasi juga dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam mengadaptasi teknologi digital. Hasil studi Sari dan Nugroho (2022) mengungkapkan bahwa digitalisasi sistem kerja yang diiringi dengan peningkatan literasi digital SDM berkontribusi terhadap efisiensi operasional dan penghematan biaya produksi hingga 12%. Dengan demikian, pengembangan SDM dalam konteks transformasi digital merupakan faktor kunci dalam peningkatan kinerja ekonomi organisasi di era modern.

Selain aspek teknis, penelitian ini juga menemukan bahwa pengembangan soft skills memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi. Menurut Wulandari dan Harahap (2022), pelatihan yang berfokus pada komunikasi, kerja tim, dan kepemimpinan meningkatkan efektivitas koordinasi antarbagian dan mengurangi tingkat konflik kerja sebesar 15%. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan efisiensi dan produktivitas unit kerja.

Faktor motivasi kerja yang ditumbuhkan melalui pengembangan SDM turut menjadi elemen penting dalam mendorong kinerja ekonomi organisasi. Studi Ramadhan (2022) menemukan bahwa program pelatihan yang disertai dengan penghargaan berbasis kinerja mampu meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, sehingga memperkuat loyalitas dan komitmen terhadap organisasi. Peningkatan motivasi ini berkontribusi positif terhadap peningkatan output ekonomi perusahaan.

Dari aspek struktural, hasil kajian menunjukkan bahwa organisasi dengan sistem manajemen SDM berbasis kompetensi memiliki kinerja ekonomi yang lebih stabil. Menurut Hidayat dan Sulastri (2022), penerapan sistem berbasis kompetensi mendorong efisiensi pembagian kerja, meminimalisir kesalahan, dan mempercepat proses pengambilan keputusan strategis. Struktur organisasi yang adaptif dan berorientasi pada kompetensi memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan daya saing ekonomi perusahaan.

Selain pelatihan, pembinaan karier juga menjadi bagian penting dalam pengembangan SDM. Berdasarkan hasil penelitian Lestari (2022), perusahaan yang menyediakan jalur karier yang jelas mengalami peningkatan retensi karyawan hingga 22%. Retensi tenaga kerja yang tinggi berdampak positif terhadap stabilitas organisasi dan menekan biaya rekrutmen, sehingga memperkuat kinerja ekonomi perusahaan secara berkelanjutan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa keterlibatan pimpinan dalam pengembangan SDM berpengaruh besar terhadap hasil ekonomi organisasi. Studi oleh Nasution dan Pertiwi (2022) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yang aktif membimbing

dan memotivasi karyawan dapat meningkatkan efektivitas pelatihan dan pencapaian target ekonomi organisasi. Kepemimpinan yang partisipatif memperkuat budaya pembelajaran dan inovasi di tempat kerja

Faktor lingkungan kerja yang mendukung juga memperkuat hubungan antara pengembangan SDM dan kinerja ekonomi. Berdasarkan temuan Suharto (2022), lingkungan kerja yang kondusif, kolaboratif, dan terbuka terhadap perubahan berdampak pada peningkatan semangat kerja serta menurunkan tingkat absensi. Efek positif ini pada akhirnya memperkuat efisiensi kerja dan mendukung pencapaian target ekonomi organisasi.

Manajemen pengetahuan (knowledge management) menjadi komponen yang semakin relevan dalam pengembangan SDM modern. Menurut Aminah dan Fauzi (2022), organisasi yang menerapkan sistem berbagi pengetahuan secara digital dapat meningkatkan efisiensi pemecahan masalah serta mempercepat proses inovasi produk. Penerapan sistem tersebut terbukti menaikkan nilai tambah ekonomi organisasi secara signifikan melalui peningkatan kapasitas inovatif karyawan.

Program pengembangan SDM yang dirancang secara sistematis dan disertai dengan evaluasi berkala terbukti mampu meningkatkan kinerja ekonomi organisasi secara signifikan. Evaluasi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur efektivitas pelatihan, tetapi juga menjadi dasar untuk menyesuaikan program dengan dinamika kebutuhan strategis perusahaan. Menurut Rahman (2022), organisasi yang secara rutin melakukan peninjauan terhadap materi, metode, dan hasil pelatihan dapat lebih cepat merespons perubahan pasar, teknologi, serta kompetensi yang dibutuhkan oleh tenaga kerja. Pendekatan adaptif tersebut menjadikan pengembangan SDM tidak bersifat statis, melainkan dinamis dan relevan dengan arah pertumbuhan bisnis. Selain itu, hasil evaluasi memungkinkan manajemen mengalokasikan sumber daya pelatihan secara lebih efisien, memfokuskan investasi pada bidang yang memberikan dampak ekonomi terbesar. Dengan demikian, efektivitas program pelatihan meningkat, produktivitas kerja bertambah, dan kontribusi terhadap hasil keuangan organisasi menjadi lebih nyata, menunjukkan bahwa pengembangan SDM merupakan faktor strategis dalam menjaga keberlanjutan ekonomi perusahaan

Dari sisi budaya organisasi, menegaskan bahwa pengembangan SDM berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang produktif, kolaboratif, dan inovatif. Proses pengembangan SDM yang terencana tidak hanya meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga menumbuhkan nilai-nilai organisasi seperti kerja sama, tanggung jawab, dan orientasi pada hasil. Ketika karyawan merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang, muncul rasa memiliki (sense of belonging) yang memperkuat keterlibatan mereka terhadap tujuan bersama organisasi. Budaya kerja yang terbentuk dari proses tersebut menjadi pondasi bagi terciptanya lingkungan kerja yang adaptif terhadap perubahan dan tantangan eksternal. Selain itu, budaya kolaboratif mendorong pertukaran ide serta pembelajaran lintas divisi, yang pada akhirnya menghasilkan inovasi dan efisiensi dalam operasional perusahaan. Dengan demikian, pengembangan SDM tidak hanya berdampak pada peningkatan kompetensi individu, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen strategis dalam membangun budaya organisasi yang positif — sebuah katalis penting bagi pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan peningkatan daya saing jangka panjang (Yuliana & Fadli, 2022).

Penelitian ini juga menyoroti bahwa keberhasilan pengembangan SDM sangat dipengaruhi oleh konsistensi kebijakan manajemen puncak. Studi Hartono (2022) menunjukkan bahwa dukungan penuh dari pimpinan dalam penyediaan anggaran, fasilitas,

dan kebijakan pelatihan berkelanjutan menghasilkan dampak ekonomi yang lebih signifikan. Keterlibatan pimpinan memastikan setiap aktivitas pengembangan SDM selaras dengan visi dan misi ekonomi organisasi.

Secara keseluruhan, hasil pembahasan mengonfirmasi bahwa pengembangan SDM bukan sekadar fungsi administratif, melainkan investasi strategis bagi peningkatan kinerja ekonomi organisasi. Temuan dari berbagai penelitian tahun 2022 memperkuat pandangan bahwa keberhasilan ekonomi perusahaan bergantung pada kualitas manusia di dalamnya. Oleh karena itu, organisasi perlu menempatkan pengembangan SDM sebagai prioritas utama dalam strategi bisnis jangka panjang untuk menjamin pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan (Putri & Rachman, 2022)

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam peningkatan kinerja ekonomi organisasi. Pengembangan SDM yang terarah dan berkelanjutan mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, serta produktivitas tenaga kerja, yang pada akhirnya berdampak langsung terhadap efisiensi dan daya saing organisasi. Melalui pelatihan, pembinaan karier, serta evaluasi program secara berkala, organisasi dapat menyesuaikan kebutuhan kompetensi dengan tantangan strategis terkini. Pendekatan adaptif ini memungkinkan perusahaan menjaga relevansi dan efektivitas pengelolaan SDM dalam mendukung pertumbuhan ekonomi yang stabil serta pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Selain itu, pengembangan SDM juga berkontribusi terhadap pembentukan budaya kerja yang positif, inovatif, dan kolaboratif. Budaya organisasi yang kuat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil, sehingga memperkuat kesadaran kolektif untuk terus berinovasi. Dukungan kepemimpinan yang partisipatif dan kebijakan manajemen yang konsisten menjadi faktor pendukung penting dalam menjamin keberlanjutan program pengembangan SDM. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa investasi dalam pengembangan SDM bukan sekadar aktivitas administratif, melainkan strategi utama dalam mewujudkan pertumbuhan ekonomi organisasi yang berkelanjutan dan berdaya saing tinggi

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, N., & Fauzi, A. (2022). *Peran knowledge management dalam peningkatan kinerja ekonomi organisasi*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nusantara*, 5(2), 115–127.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hartono, B. (2022). *Kebijakan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja ekonomi perusahaan*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 12(1), 22–36.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hidayat, R., & Sulastri, M. (2022). *Sistem manajemen berbasis kompetensi dalam meningkatkan efisiensi organisasi. Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 9(3), 140–152.
- Lestari, D. (2022). *Pengaruh pengembangan karier terhadap retensi karyawan dan kinerja organisasi. Jurnal Sumber Daya Manusia dan Ekonomi*, 4(1), 87–100.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nasution, R., & Pertiwi, L. (2022). *Gaya kepemimpinan transformasional dan efektivitas pengembangan sumber daya manusia. Jurnal Ekonomi dan Organisasi*, 7(2), 133–144.
- Putri, E. D., & Rachman, A. (2022). *Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja ekonomi organisasi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 10(2), 67–79.
- Rahman, M. (2022). *Evaluasi program pelatihan dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Kontemporer*, 8(3), 120–133.
- Ramadhan, I. (2022). *Motivasi kerja dan kinerja karyawan pada organisasi sektor swasta di Indonesia. Jurnal Humaniora dan Bisnis*, 6(4), 210–223.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sari, D. P., & Nugroho, A. (2021). *Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja Keuangan Organisasi. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 36(2), 115–128.
- Sari, D. P., & Nugroho, A. (2022). *Digitalisasi dan pengembangan SDM terhadap efisiensi ekonomi perusahaan. Jurnal Ekonomi Digital Indonesia*, 3(1), 44–56.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, T. (2022). *Lingkungan kerja dan produktivitas tenaga kerja di sektor industri manufaktur. Jurnal Produktivitas dan Bisnis*, 9(2), 98–109.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tika, P. (2017). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wulandari, S., & Harahap, D. (2022). *Pelatihan soft skill dan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja tim. Jurnal Ekonomi dan Sumber Daya Manusia*, 11(1), 55–66.
- Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Yuliana, M., & Fadli, R. (2022). *Budaya organisasi dan kinerja ekonomi perusahaan berbasis SDM unggul. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Terapan*, 5(3), 149–162.