

## **3.2 Landasan Teori**

### **3.2.1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan (development) merupakan salah satu dari fungsi manajemen. Pengembangan merupakan hal yang penting dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan sebagai akibat dari era globalisasi. Organisasi publik/pemerintah tidak terlepas dari pengaruh era globalisasi yang mengharuskan aparatur pemerintahan memberikan pelayanan sesuai dengan keinginan masyarakat. Hasibuan (2002, h.69) mengemukakan bahwa: “pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan”.

Menurut Sumarsono (2003), Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat. Dalam menghadapi beberapa tantangan pada proses pengembangan Sumber Daya Manusia, Unit Kepegawaian atau Personalia dapat memelihara para tenaga kerja yang efektif dengan beberapa program pengembangannya. Pentingnya suatu organisasi melakukan investasi peralatan kapital tidak dapat beroperasi secara efisien bila para tenaga kerjanya tidak terampil, hal ini semakin penting untuk ditekankan, bila kita menyadari bahwa perubahan teknologi terjadi sangat cepat usang atau investasi dalam teknologi hanya memberikan keunggulan kompetitif terbatas, karena *machines don't make things, people do*.

### **3.2.2 Bentuk Bentuk Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Dalam program pengembangan harus dituangkan sasaran, kebijaksanaan prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaannya. Program pengembangan harus berprinsipkan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja masing-masing karyawan pada jabatannya. Program pengembangan suatu organisasi hendaknya diinformasikan secara terbuka kepada semua karyawan atau anggota supaya mereka mempersiapkan dirinya masing-masing.

Untuk lebih jelasnya kedua jenis pengembangan di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

#### **1. Pengembangan secara Informal**

Secara informal pengembangan ini adalah usaha karyawan itu sendiri atas usaha dan keinginannya sendiri dengan melatih dan mengembangkan dirinya sendiri melalui buku-buku atau literature lainnya.

## 2. Pengembangan secara Formal

Sedangkan pengembangan secara formal adalah pengembangan yang diberikan oleh toko dengan secara langsung mengikuti event bazar.

### 3.3. Metode Yang Digunakan

Metode yang digunakan dalam menyelesaikan laporan kerja praktek ini adalah :

1. Observasi, yaitu dengan melakukan observasi secara langsung terhadap objek yang diteliti.
2. Dokumentasi, yaitu dengan melakukan telaah pustaka, eksplorasi dan mengkaji berbagai literatur pustaka.

Berdasarkan dari metode yang dilakukan dalam penyelesaian laporan kerja praktek ini didapat beberapa metode yang dirasa tepat dalam pengembangan sumber daya manusia di toko Punyaku.Kaos diantaranya: pelatihan, rotasi dan media social.

### 3.4. Rancangan Program Kerja Yang Akan Dibuat

#### 1. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Pengembangan dimulai dengan membuat rencana SDM organisasi karena rencana ini menganalisis, meramalkan dan menyebutkan kebutuhan organisasional, sumber daya manusia pada saat ini dan masa yang akan datang. Kemampuan dan kapasitas yang Diperlukan untuk Menjalankan Rencana Setelah merencanakan SDM, sebuah organisasi kemudian menentukan kemampuan serta kapasitas yang dibutuhkan untuk setiap jabatan baik pada tingkat fungsional maupun manajerial. Kemampuan dan kapasitas yang diperlukan untuk menjalankan rencana pengembangan SDM terutama dalam pengambilan keputusan yang berkualitas, syarat dengan nilai etika, keterampilan teknis dan lain lain.

2. Kemampuan dan kapasitas yang Diperlukan untuk Menjalankan Rencana Pada tahap ini setelah merencanakan dan menganalisis kebutuhan sumberdaya manusia langkah selanjutnya adalah menentukan kemampuan yang dibutuhkan dalam setiap formasi yang diusulkan, saat ini sudah mulai dilakukan oleh toko Punyaku.Kaos sehingga sumber daya manusia yang mengisi formasi sudah sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan.
3. Perencanaan Pengembangan

Melakukan rencana pengembangan baik pengembangan secara organisasional maupun pengembangan terhadap SDM individual. Hal ini akan berjalan dengan baik setelah kita menganalisa kebutuhan apa saja untuk melakukan pelatihan dan pengembangan SDM.

#### 4. Metode Pengembangan

Pada dasarnya ada dua pendekatan untuk mengembangkan SDM yaitu : pengembangan pada pekerjaan dan pengembangan diluar pekerjaan.

## 5. Evaluasi Keberhasilan Pengembangan

Pada tahap ini perusahaan mengevaluasi program pengembangan SDM yang telah dilaksanakan. Hasil penilaian pengembangan SDM akan menjadi acuan dimasa yang akan datang agar perusahaan senantiasa mengalami peningkatan kinerja.