

## **PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA DI ERA GLOBALISASI**

**Ricky Herlambang Ahmad Ja'far**

Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang  
Email: rickyherlambang80@yahoo.com

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengembangan sumberdaya manusia dalam menghadapi era globalisasi di Subag Kepegawaian Graha Rektorat Universitas Negeri Malang. Penelitian ini menggunakan metode observasi kualitatif dengan sumber data yaitu kepala bagian kepegawaian Universitas Negeri Malang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah mengumpulkan data, reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumberdaya manusia yang dilakukan oleh bagian kepegawaian graham rektorat Universitas Negeri Malang adalah dengan: (1) pelatihan, (2) diklat, (3) aktualisasi diri pegawai, dan (4) pembenahan system rekrutmen.

**Kata kunci:** pengembangan sumber daya manusia, globalisasi, kompetensi pegawai

Sumber daya manusia merupakan unsur penting berjalannya sebuah organisasi dalam mewujudkan tujuan. SDM inilah sebagai pelaku dalam kegiatan perencanaan, pengelolaan sekaligus pelaksana(substansi manajemen). Manajemen sumber daya manusia memberikan pendekatan dalam mengelola masalah-masalah manusia. Bukan hanya itu, manajemen sumber daya manusia adalah cara atau pendayagunaan setiap sumber manusia untuk berkembang sesuai dengan keahlian. Implementasinya, manajemen sumber daya manusia memberikan manfaat dalam setiap individu melakukan aktualisasi dirinya.

Pada era globalisasi saat ini, sangat diperlukan adanya pengembangan sumberdaya manusia untuk menghadapi digitalisasi dan ketatnya persaingan global, Dalam bidang pendidikan, sumber daya manusia memiliki banyak permasalahan. Permasalahan ini memiliki banyak penyebab, mulai dari rendahnya kualitas pendidikan, *softskill* bahkan kesadaran mengembangkan diri yang kurang. Menurut Sri Mulyani dikutip dari Sindonews.com mengatakan bahwa sumber daya manusia di Indonesia tidak diiringi oleh keahlian yang mumpuni. Keahlian yang kurang mumpuni ini dapat berasal dari kurangnya kesadaran mengembangkan diri atau juga dapat berasal dari kualitas pendidikan. Bukan hanya itu, permasalahan pendapatan atau hak karyawan juga menjadi problematika. Misalnya, pendapatan guru honorer di Indonesia yang kurang layak. Pendapatan yang kurang layak oleh guru honorer Indonesia, akan mempengaruhi kualitas kinerja guru. Pengaruh tersebut seperti kurangnya keterampilan atau rendahnya semangat mengajar dari guru honorer tersebut.

Dalam menghadapi permasalahan tersebut, sebuah organisasi dapat melakukan program pengembangan Sumber Daya Manusia. Program pengembangan sumber daya manusia memberikan setiap individu untuk berkembang kearah positif demi mencapai kesepakatan tujuan. Pada hakekatnya, pengembangan merupakan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan jangka panjang. Pengembangan yang dilakukan dapat berupa pengembangan formal maupun non-formal melalui tahapan-tahapan (Ulfatin dan Triwijayanto, 2016:142).

Utami (2017) menjelaskan ada beberapa strategi yang dapat dilakukan untuk menghadapi era globalisasi bagi sumberdaya manusia antara lain melalui pelatihan, pendidikan, pembinaan, *recruitment*, perubahan system, kesempatan, dan penghargaan. Melalui strategi tersebut yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan akan menghasilkan kualitas sumberdaya manusia yang unggul serta mampu bersaing di era globalisasi.

## **METODE**

Jenis penelitian ini menggunakan metode observasi kualitatif. Penelitian kualitatif menunjukkan keadaan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan kenyataannya dengan menggunakan mekanisme observasi, wawancara serta dokumentasi melalui rekaman suara narasumber. Penelitian kualitatif disebut pula sebagai naturalistik, artinya penelitian kualitatif bersifat apa adanya. Jadi, sesuai dengan apa yang ditemukan peneliti dilapangan (Rahmat, 2009)

Penelitian dilaksanakan di Subag Kepegawaian Universitas Negeri Malang. Studi kasus adalah metode pengamatan secara langsung dengan memfokuskan pada satu titik objek penelitian (Ulfatin, 2013). Studi kasus sangat sesuai dengan penelitian ini dengan focus pada satu peristiwa yaitu pengembangan sumberdaya manusia. Wawancara yang dilakukan seputar pertanyaan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana proses pengembangan sumberdaya manusia untuk menghadapi era globalisasi, kegiatan seperti apa yang dilakukan, kelebihan dan kelemahan proses pengembangan, serta evaluasi bagi pegawai yang belum memenuhi klasifikasi meskipun sudah mengikuti proses pengembangan.

Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap yaitu: (1) tahap persiapan, dengan pemilihan fokus penelitian, menentukan judul penelitian, ijin penelitian ke Kasubag Kepegawaian Graha Rektorat Universitas Negeri Malang, studi pendahuluan, penyusunan rancangan penelitian, dan membuat instrumen serta pedoman wawancara, observasi dan dokumentasi rekaman wawancara pengembangan sumber daya manusia di Kasubag Kepegawaian Graha Rektorat Universitas Negeri Malang, (2) tahap pelaksanaan, dengan mengumpulkan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi terkait pengembangan sumber daya manusia di Kasubag Kepegawaian Graha Rektorat Universitas Negeri Malang, mengolah data untuk memilah data yang valid, analisis data dengan menggunakan analisis kualitatif serta menarik kesimpulan dari data yang ada yang telah disesuaikan dengan fokus penelitian, dan (3) tahap pelaporan dengan menyusun dan melaporkan hasil temuan penelitian pengembangan sumber daya manusia di Kasubag Kepegawaian Graha Rektorat Universitas Negeri Malang berupa laporan artikel. Teknik analisis data yang digunakan adalah: (1) mengumpulkan data (2) reduksi data (3) penyajian data (4) verifikasi data.

## **HASIL**

Proses pengembangan sumber daya manusia di Subag Kepegawaian Graha Rektorat Universitas Negeri Malang yaitu melalui pelatihan, diklat, aktualisasi diri pegawai serta pembenahan system dalam proses rekrutmen pegawai. Masalah yang sering dihadapi adalah ketika tidak ada anggaran untuk mengadakan suatu kegiatan untuk mengembangkan sumber daya manusia, maka pegawai mengeluarkan biaya sendiri serta dapat menggunakan aktualisasi diri pegawai sebagai upaya dalam proses pengembangan sumber daya manusia.

Dalam era globalisasi saat ini masalah yang dihadapi adalah bagaimana seorang pegawai yang kurang dalam mengoperasikan komputer atau kurang mengerti masalah ilmu teknologi. Untuk masalah tersebut narasumber mengatakan bahwa pusat TIK Universitas Negeri Malang setiap tahunnya mengadakan pelatihan komputer. Kegiatan tersebut bertujuan untuk menambah wawasan tenaga kependidikan dalam bidang ilmu teknologi serta dapat mengikuti arus perkembangan zaman. Merujuk jawaban narasumber pelatihan ini dibatasi jumlahnya sekitar 5 orang setiap fakultas.

Kegiatan diklat dilakukan untuk memastikan pegawai untuk mengembangkan karir serta jabatan akademik pegawai. Dimana narasumber menjelaskan bahwa mulai tahun 2019 terdapat peraturan baru mengenai pegawai PNS maupun Non PNS akan diadakan perjanjian kerja (P3K). Diklat dilaksanakan selama 4 hari dimana pegawai akan diberikan wawasan-wawasan formal, untuk wawasan lain pegawai diharapkan mencari informasi sebagai wujud pengembangan dirinya. Narasumber juga menjelaskan pada era globalisasi saat ini kekurangan dari pegawai yaitu kurang tepat waktu. Melalui proses diklat ini diharapkan mampu mengatasi masalah tersebut dengan adanya kedisiplinan dalam kegiatan diklat yang dilaksanakan.

Menurut narasumber tidak pernah ada yang menolak tawaran kegiatan pelatihan atau diklat tentang pengembangan sumberdaya manusia, namun tidak adanya anggaran untuk kegiatan tersebut maka pihak kepegawaian mengatakan bahwa aktualisasi diri adalah cara paling efektif yang dilakukan tenaga kependidikan untuk dapat mengembangkan potensinya. Aktualisasi diri pegawai disesuaikan dengan posisinya, semisal dosen dapat mengaktualisasikan dirinya dengan menulis buku, jurnal dan lain-lain.

Proses rekrutmen pegawai juga dapat berpengaruh pada pengembangan sumberdaya manusia di era globalisasi, dengan tuntutan globalisasi yang menunjukkan bagaimana arus informasi yang sangat cepat diperlukan pegawai yang berkompeten dan benar-benar siap untuk menghadapi tantangan era globalisasi. Narasumber menjabarkan proses rekrutmen sebaiknya harus ada penambahan seleksi *softskill* agar penyeleksi paham mana yang berhak diberi kesempatan bekerja, tidak hanya melihat dari sisi kualifikasi serta hasil wawancara. Pemberian hadiah, mutasi, serta promosi kepada pegawai berprestasi juga dapat memotivasi pegawai untuk terus mengembangkan potensinya.

## **PEMBAHASAN**

Di era globalisasi ini pegawai dituntut untuk selalu dapat mengikuti arus maka dari itu perlu melakukan pengembangan baik secara konseptual maupun teknikal. Menurut hasil penelitian pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan diklat akan selalu dilakukan baik pelatihan formal maupun pelatihan informal. Pelatihan dan diklat formal berarti pegawai ditugaskan oleh lembaga untuk mengikuti pelatihan, sedangkan pelatihan atau diklat informal pegawai memiliki inisiatif untuk mengembangkan dirinya sendiri. Masalah keterbatasan anggaran dapat diatasi dengan pelatihan non formal. Hal ini sependapat dengan Hasibuan (2007) yang menyatakan adanya dua jenis pengembangan SDM, yaitu pengembangan formal dan pengembangan informal. Pengembangan formal adalah pengembangan pegawai yang ditugaskan oleh lembaga untuk mengikuti pelatihan atau diklat di lembaga itu sendiri atau lembaga diklat. Pengembangan ini bertujuan agar memenuhi kompetensi untuk eksistensi dan keberlanjutan lembaga. Pengembangan informal berarti pengembangan atas dasar keinginan dan kebutuhan pegawai secara individual.

Aktualisasi diri juga dapat dikatakan sebagai wujud pengembangan SDM karena merupakan penggunaan semua bakat, minat, potensi, serta penggunaan semua kualitas dan kapasitas secara penuh atau juga dapat dikatakan bahwa aktualisasi diri merupakan wujud pengembangan SDM tertinggi. Karena aktualisasi diri pengembangan yang paling tinggi maka paling rendah prioritasnya untuk dikembangkan. Hal ini sesuai dengan teori Goldstein yang menyebutkan bahwa aktualisasi diri diperlukan merupakan realisasi diri seluruh organism misalkan ketika seseorang ingin pintar maka dia akan belajar. Aktualisasi diri merupakan kreatifitas diri seorang manusia untuk mengembangkan dirinya. (Suryabrata, 2006)

Dalam menghadapi era globalisasi pembenahan system rekrutmen juga sangat penting peranannya karena semakin ketatnya persaingan dan arus teknologi yang cepat berkembang diperlukan pegawai yang benar-benar siap menghadapi tantangan tersebut. Pegawai tidak hanya berkualifikasi tinggi namun juga harus memiliki komitmen, kemampuan, dan kompetensi yang dibutuhkan oleh lembaga. Hal ini sepakat dengan pendapat Noe et.al (2008) yang menjelaskan bahwa rekrutmen adalah aktifitas awal yang dilakukan sebuah lembaga untuk mencari tenaga kerja yang siap untuk menghadapi tantangan serta potensial. Ada beberapa aspek yang harus dilakukan lembaga dalam membuat keputusan rekrutmen yaitu kebijakan personalia, sumber rekrutmen, dan karakter serta perilaku pelamar kerja.

## **SIMPULAN**

Globalisasi tidak bisa dihindarkan lagi saat ini, dengan perkembangan teknologi yang cepat pengembangan SDM harus dilakukan untuk menghadapi tantangan tersebut. Pegawai harus memiliki inisiatif untuk mengemabangkan dirinya agar mampu mengatasi masalah dan dihindarkan oleh adanya mutasi serta diberhentikan oleh lembaga. Lembaga juga menyediakan program diklat atau pelatihan agar organisasi tidak akan kalah dalam persaingan era globalisasi, namun kembali adanya batasan anggaran mengenai diklat atau pelatihan menuntut pegawai harus bersikap inisiatif dan responsive terhadap perkembangan yang ada.

Aktualisasi diri juga dianggap sebagai pengembangan diri seorang pegawai untuk mengukur seberapa jauh kompetensi, bakat dan potensi yang ada dalam diri pegawai. Aktualisasi diri merupakan kebutuhan paling puncak dari setiap individu, maka ketika kebutuhan yang dibawahnya merasa sudah cukup sebaiknya pegawai melakukan aktualisasi diri.

Rekrutmen pada zaman globalisasi harus menekankan pada kualitas kompetensi pegawai, bukan kedekatan dengan pemimpin yang selalu menjadi masalah rekrutmrn saat ini. Adanya rekrutmen berbasis kompetensi akan membantu lembaga untuk tetap memiliki eksistensi serta tidak akan tenggelam dalam persaingan globalisasi karena pegawai yang dimiliki sudah siap menghadapi tantangan-tantangan globalisasi yang ada.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Noe, R.A. et.al. 2008. *Fundamentals of Human Resource Management, 3rd edition*. New York: Mc.Graw Hill
- Rahmat, P.S. 2009. Penelitian Kualitatif. Jurnal. Equilibrium volume 5, halaman 1-8
- Suryabrata, Sumadi., 2006. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ulfatin, N. 2013. *Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan: teori dan aplikasinya: studi kasus, etnografi, interaksi simbolik, dan penelitian tindakan pada konteks manajemen pendidikan*. Malang: FIP Universitas Negeri Malang.
- Ulfatin,N. dan Triwiyanto,T. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Yovanda.2017. Sri Mulyani Soroti Kualitas Sumber Daya Manusia. Online (Di akses pada 08 April 2019. <https://ekbis.sindonews.com/read/1193791/33/sri-mulyani-soroti-kualitas-sumber-daya-manusia-indonesia-1491201140>).