



**Judul Buku** : Pengembangan Sumber Daya Manusia

**Penulis** : Soekidjo Notoatmodjo

**Penerbit** : Rineka Cipta

**Tahun Terbit** : 2015

**ISBN** : 978-979-518-974-9

**Jumlah Halaman** : 180

Buku "Pengembangan Sumber Daya Manusia" hasil karya Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo membuka pembahasannya dengan mengupas konsep pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam skala makro. Pada bab ini, penulis menjelaskan bahwa pengembangan SDM merupakan upaya strategis yang dilakukan oleh negara atau organisasi besar untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja secara keseluruhan. Konsep ini mencakup perencanaan dan pelaksanaan program-program pendidikan dan pelatihan yang bersifat nasional atau regional. Pengembangan SDM pada tingkat makro bertujuan untuk meningkatkan produktivitas nasional, memperbaiki kesejahteraan masyarakat, dan menjaga daya saing negara di kancah global.

Pada bab kedua beralih fokus ke konsep pengembangan SDM dalam skala mikro, yakni pada level organisasi atau perusahaan. Di sini, penulis menyoroti pentingnya pengembangan karyawan sebagai aset utama perusahaan. Pengembangan SDM pada tingkat mikro melibatkan berbagai aktivitas seperti training, mentoring, coaching, dan program pengembangan karier yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu. Penulis menekankan bahwa pengembangan SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja individu dan, pada akhirnya, kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dalam bab ketiga, buku ini membahas pentingnya pendidikan dan pelatihan sebagai bagian dari pengembangan SDM. Penulis menjelaskan bahwa pendidikan berfungsi untuk memberikan pengetahuan teoritis dan konsep dasar, sedangkan pelatihan lebih berfokus pada pengembangan keterampilan praktis yang dibutuhkan dalam pekerjaan sehari-hari. Penulis juga menjelaskan berbagai metode pelatihan seperti pelatihan di tempat kerja (*on-the-job training*), pelatihan di luar tempat kerja (*off-the-job training*), dan program *e-learning*. Bab ini memberikan panduan komprehensif tentang bagaimana merancang dan mengimplementasikan program pendidikan dan pelatihan yang efektif.

Pada bab keempat mengeksplorasi tujuan pendidikan dan kurikulum dalam konteks pengembangan SDM. Penulis menjelaskan bahwa tujuan pendidikan harus selaras dengan visi dan misi organisasi serta kebutuhan pasar tenaga kerja. Kurikulum yang dirancang harus mampu mengakomodasi berbagai kebutuhan pembelajaran, baik dari segi pengetahuan teoritis maupun keterampilan praktis. Penulis juga membahas pentingnya fleksibilitas dalam kurikulum untuk mengadaptasi perubahan lingkungan kerja dan teknologi.

Dalam bab kelima ini, penulis menguraikan berbagai metode dan alat bantu pendidikan yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas pengembangan SDM. Beberapa metode yang dibahas meliputi ceramah, diskusi kelompok, simulasi, studi kasus, dan penggunaan teknologi informasi dalam proses belajar mengajar. Alat bantu pendidikan seperti modul, video pembelajaran, dan perangkat lunak pelatihan juga dibahas dalam bab ini. Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo menekankan pentingnya memilih metode dan alat bantu yang sesuai dengan tujuan pembelajaran dan karakteristik peserta didik.

Pada bab keenam berfokus pada evaluasi pendidikan dan pelatihan. Penulis menjelaskan bahwa evaluasi adalah proses penting untuk mengukur efektivitas program pengembangan SDM.

Evaluasi dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti tes, observasi, wawancara, dan umpan balik dari peserta. Penulis juga membahas model evaluasi seperti model Kirkpatrick yang mencakup empat level evaluasi: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Evaluasi yang tepat membantu organisasi untuk terus meningkatkan kualitas program pendidikan dan pelatihan mereka.

Dalam bab ketujuh membahas peran institusi pengembangan SDM, baik di tingkat nasional maupun internasional. Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo menjelaskan bahwa institusi ini memiliki tanggung jawab untuk merancang, melaksanakan, dan mengawasi program-program pengembangan SDM yang berkelanjutan. Institusi pengembangan SDM juga bertindak sebagai pusat inovasi dan penelitian untuk menemukan metode dan strategi baru dalam pengembangan tenaga kerja. Penulis memberikan contoh beberapa institusi pengembangan SDM terkemuka dan kontribusi mereka terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja.

Pada bab kedelapan ini menguraikan prinsip-prinsip manajemen SDM yang mendasari pengembangan tenaga kerja yang efektif. Penulis membahas prinsip-prinsip seperti perencanaan strategis, pengelolaan kinerja, pengembangan karier, dan manajemen perubahan. Penulis menekankan bahwa manajemen SDM yang baik harus berfokus pada pencapaian tujuan organisasi sekaligus memperhatikan kesejahteraan dan perkembangan individu. Prinsip-prinsip ini memberikan kerangka kerja yang solid bagi para manajer untuk mengelola dan mengembangkan tenaga kerja mereka dengan efektif.

Dalam bab kesembilan berfokus pada perencanaan SDM, yang merupakan langkah awal dalam pengembangan tenaga kerja. Perencanaan SDM melibatkan identifikasi kebutuhan tenaga kerja, analisis posisi, dan perencanaan karier. Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo menjelaskan bahwa perencanaan yang baik harus didasarkan pada analisis yang mendalam terhadap lingkungan internal dan eksternal organisasi. Perencanaan yang efektif membantu organisasi untuk mempersiapkan diri menghadapi tantangan dan perubahan di masa depan.

Pada bab kesepuluh dalam buku ini menguraikan proses penarikan dan seleksi SDM. Penulis menjelaskan bahwa penarikan SDM adalah proses untuk menarik calon karyawan yang berkualifikasi, sedangkan seleksi adalah proses untuk memilih kandidat terbaik dari kumpulan pelamar. Penulis membahas berbagai metode seleksi seperti wawancara, tes kemampuan, dan

asesmen psikologis. Penekanan diberikan pada pentingnya proses seleksi yang adil dan transparan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dalam bab kesebelas dalam buku ini membahas tentang motivasi dan perilaku kerja. Penulis menjelaskan teori-teori motivasi seperti teori kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, dan teori ekspektansi Vroom. Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo menekankan pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Penulis juga membahas bagaimana perilaku kerja dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepemimpinan, dan sistem reward yang diterapkan.

Pada bab kedua belas dalam buku ini menguraikan sistem penilaian kerja yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Penulis menjelaskan berbagai metode penilaian seperti penilaian 360 derajat, penilaian berbasis kompetensi, dan penilaian berbasis hasil. Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo menekankan bahwa penilaian kerja harus dilakukan secara objektif, adil, dan transparan. Penilaian yang tepat dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi area yang perlu perbaikan dan merancang program pengembangan yang sesuai.

Dalam bab ketiga belas, buku ini membahas sistem pemberian kompensasi yang mencakup gaji, tunjangan, dan insentif. Penulis menjelaskan bahwa sistem kompensasi yang efektif harus didasarkan pada prinsip keadilan dan kinerja. Penulis membahas berbagai strategi kompensasi seperti sistem upah berbasis kompetensi, sistem insentif berbasis kinerja, dan program benefit. Penulis menekankan bahwa kompensasi yang tepat dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan.

Pada bab keempat belas, buku ini berfokus pada pelayanan kesehatan dan keselamatan kerja. Penulis menjelaskan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja adalah aspek penting dalam pengembangan SDM yang berkelanjutan. Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo membahas berbagai program kesehatan dan keselamatan kerja yang dapat diterapkan di tempat kerja untuk melindungi karyawan dari risiko cedera dan penyakit. Penulis juga menekankan pentingnya kesadaran dan partisipasi aktif karyawan dalam program kesehatan dan keselamatan kerja.

Kemudian dalam bab terakhir yaitu bab kelima belas dalam buku ini, membahas tentang pengembangan diri dan karier. Penulis menjelaskan bahwa pengembangan diri adalah proses yang dilakukan oleh individu untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi mereka.

Penulis menekankan pentingnya perencanaan karier yang baik untuk mencapai tujuan profesional dan pribadi. Penulis juga membahas berbagai strategi pengembangan diri seperti pendidikan lanjutan, pelatihan, mentoring, dan pengalaman kerja yang beragam.

Salah satu aspek yang menarik dalam buku karya Prof. Dr. Soekidjo Notoatmodjo berjudul "Pengembangan Sumber Daya Manusia" ini, merupakan adanya panduan komprehensif yang mencakup berbagai aspek pengembangan SDM dari perspektif makro dan mikro. Penulis berhasil menguraikan konsep-konsep penting, metode, dan strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam organisasi.

Buku ini juga memiliki beberapa kekurangan. Pertama, beberapa konsep dan teori yang dibahas mungkin terasa ketinggalan zaman dan kurang relevan dengan perkembangan terbaru dalam manajemen SDM dan teknologi. Kedua, pendekatan yang cenderung teoretis membuat buku ini kurang memberikan panduan praktis yang konkret bagi para praktisi di lapangan. Ketiga, kurangnya studi kasus atau contoh nyata dari berbagai industri dapat mengurangi pemahaman aplikasi praktis. Keempat, buku ini kurang membahas aspek-aspek SDM yang lebih modern seperti manajemen talenta, diversitas, dan inklusi yang semakin penting dalam dunia kerja saat ini.

Jika Anda tertarik untuk mendalami isi seluruh buku ini, Anda dapat mempertimbangkan untuk meminjamnya di perpustakaan Universitas Pembangunan Jaya. Dengan pembahasan yang mendalam dan sistematis, buku ini menjadi referensi berharga bagi para praktisi HR, manajer, akademisi, dan siapa pun yang tertarik pada bidang pengembangan SDM. Penekanan pada pentingnya pendidikan, pelatihan, evaluasi, dan manajemen yang efektif menjadikan buku ini sebagai panduan praktis untuk mencapai kinerja optimal dalam organisasi.

**Oleh : Ramadhan Landung Muliawan**

**NIM : 2020041010**

**Prodi : Ilmu Komunikasi**