

ABSTRAK

Sumber daya manusia yang merupakan motor penggerak serta ujung tombak dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang memiliki peran penting demi tercapainya tujuan yang telah di rencanakan. Tanpa adanya SDM yang berkualitas serta memiliki visi yang sesuai dengan kebutuhan dari sebuah organisasi tentunya akan sangat merugikan dan membuat perusahaan tersebut sulit untuk berkembang dan mencapai tujuannya (Sihombing, dan Verawati, 2020:389).

Setiap lembaga, Intansi maupun perusahaan mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut akan menuntun sebuah usaha dan kompetensi untuk mencapai tujuan secara efektif. Hal ini berkaitan dengan perkembangan di sector bisnis, ekonomi bahkan teknologi yang begitu cepat, mengakibatkan persaingan untuk dapat bertahan atau mengembangkan sumber daya yang dimiliki. Tanpa adanya ketahanan, ketangguhan dalam menghadapi persaingan tersebut maka akan terjadi penurunan, kerugian pada perusahaan.

Human resource development: performance is the key teori disampaikan oleh Richard Swanson (2018:187). Dimana menyatakan Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah proses pengembangan atau melepaskan keahlian manusia melalui pengembangan organisasi serta pelatihan personil dengan tujuan meningkatkan kinerja.

Permasalahan yang terkait sumber daya manusia selalu menjadi topik utama bagi organisasi agar tetap terus bertahan dalam persaingan di era modern ini. Walaupun dukungan sarana. Prasarana, serta sumber dana yang memadai, akan tetapi tanpa

adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, kegiatan perusahaan tidak dapat diselesaikan secara baik. Sebagai ujung tombak, SDM akan menentukan keberhasilan dalam setiap langkah yang dilakukan organisasi. Tuntutan organisasi untuk mempertahankan, mengembangkan serta memperoleh SDM yang berkualitas di era globalisasi yang penuh persaingan semakin ketat diperlukan sesuai dengan dinamika usaha suatu organisasi atau perusahaan didalamnya terdapat kerjasama untuk melaksanakan pekerjaan, selain mengarah pada pencapaian tujuan, kualitas kerja secara operasional harus dapat memberikan pelayanan yang baik bagi pengguna atau pelanggan (Herawati, 2018:95).

Menyadari begitu pentingnya Sumber Daya Manusia bagi perusahaan, maka suatu perusahaan harus memiliki karyawan yang punya keahlian serta keterampilan di bidangnya, sesuai dengan pendidikan yang mereka dapat. Selain itu juga sumber daya manusia saat ini memiliki peran yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memperhatikan Sumber Daya Manusia baik dari segi strategi pengembangan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Jenis data penelitian adalah Deskriptif Kualitatif. Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik simple Random Sampling. Sehingga diperoleh sampel sebanyak 87 orang dari jumlah populasi 112 orang karyawan. Teknik pengambilan data berupa penyebaran kuesioner kepada karyawan. Sampel penelitian ini sebanyak 87 orang karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT. Hasil tersebut dihitung menggunakan Korelasi Product moment dengan Adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antara strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (Y) dengan kinerja karyawan (X1) dengan nilai Signifikansinya adalah sebesar 0,94, karena signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,94 < 0,05$) maka H_a diterima jadi terdapat

hubungan yang signifikan antara kinerja karyawan dengan strategi pengembangan SDM. dengan jumlah responden yang diteliti berjumlah 87 orang karyawan PT. PLN ((Persero) Unit Induk Wilayah NTT”

Berdasarkan hasil penelitian dan landasan teori menyatakan adanya hubungan yang erat signifikan kedua variabel kinerja karyawan dengan strategi pengembangan SDM Adapun Implikasi teoritis yang digunakan dalam penelitian ini yakni: Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut Richard Swanson (1998) adalah sebuah proses pengembangan atau melepaskan keahlian manusia melalui pengembangan organisasi serta pelatihan personil dengan tujuan meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016:9) yakni kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan kesimpulan tersebut maka peneliti memberikan saran yakni kepada pihak PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah NTT agar mengembangkan pendidikan, pelatihan serta kemampuan dan ketrampilan bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan skill demi tercapainya kualitas kerja yang maksimal.

Kata Kunci: Strategi Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan.