

RINGKASAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga kerja atau pegawai sehingga dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dapat membantu penyelesaian tugas kerja dengan lebih optimal. Perusahaan MyEduSolve telah berusaha melaksanakan pengembangan sumber daya manusia. Akan tetapi meskipun telah dilaksanakan pengembangan SDM, masih ditemui beberapa permasalahan seperti pelatihan dalam bentuk webinar yang tidak lagi dilaksanakan, tidak semua pegawai mengikuti sertifikasi internasional dua kali dalam setahun, hal tersebut disebabkan karena kurang maksimalnya pelaksanaan pengembangan SDM di perusahaan ini. Melihat masalah tersebut, pengembangan SDM di Perusahaan MyEduSolve perlu diteliti lebih lanjut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengembangan sumber daya manusia di Perusahaan MyEduSolve Jakarta Selatan. Penelitian ini berfokus pada pengembangan SDM melalui konsep pengembangan SDM (Soekidjo Notoatmodjo, 2003) yang terdiri dari perencanaan (*planning*), pendidikan dan pelatihan (*education and training*), serta pengelolaan (*management*).

Metode yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif dengan teknik pemilihan informan *purposive sampling*. Sumber data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis interaktif dari Miles, Huberman, dan Saldana. Serta melakukan uji validitas dengan menggunakan triangulasi. Sasaran penelitian ini adalah pegawai Perusahaan MyEduSolve yang terlibat dalam pengembangan sumber daya manusia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam bidang perencanaan, sudah sesuai dan berjalan dengan baik dalam hal identifikasi kebutuhan SDM, penyusunan kebijakan seleksi dan penerimaan, serta pengembangan karier. Dalam bidang pendidikan dan pelatihan, sudah terdapat pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai, akan tetapi dalam pelaksanaannya masih kurang maksimal. Terakhir dalam aspek pengelolaan, pada capaian kinerja dan komunikasi, informasi, koordinasi sudah cukup baik dan efektif, namun dalam hal *reward*, perusahaan tidak memberikan bonus untuk apresiasi kinerja pegawai jika berhasil mencapai target yang ditetapkan.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Perencanaan, Pendidikan dan Pelatihan, Pengelolaan

SUMMARY

Human resource development (HR) is a process of planning education, training and management of labor or employees so as to improve abilities and skills that can help complete work tasks more optimally. MyEduSolve has tried to carry out human resource development. However, even though HR development has been carried out, there are still several problems such as training in the form of webinars that are no longer being carried out, not all employees participate in international certification twice a year, this is due to the lack of maximum implementation of HR development in this company. Seeing this problem, HR development at the MyEduSolve needs to be studied further. The purpose of this research is to find out and analyze how human resource development in MyEduSolve Company, South Jakarta. This research focuses on HR development through the concept of HR development (Soekidjo Notoatmodjo, 2003) which consists of planning, education and training, and management.

The method used is descriptive qualitative method with purposive sampling informant selection technique. The data sources used are primary data and secondary data with data collection techniques through interviews, observation, and documentation. The data analysis method uses interactive analysis from Miles, Huberman, and Saldana. As well as conducting validity tests using triangulation. The target of this research is MyEduSolve employees who are involved in human resource development.

The results showed that in the field of planning, it was appropriate and went well in terms of identifying HR needs, preparing selection and acceptance policies, and career development. In the field of education and training, there is already education and training provided to employees, but the implementation is still not optimal. Finally, in the management aspect, performance achievement and communication, information, coordination are quite good and effective, but in terms of rewards, the company does not provide bonuses for employee performance appreciation if they succeed in achieving the set targets.

Keywords: HR Development, Planning, Education and Training, Management