

ISSN 1411 - 6633

JURNAL ILMIAH



# PERSPEKTIF

JURNAL PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA INSANI



*Diterbitkan Oleh :*  
*Lembaga Penelitian Pengembangan dan*  
*Pengabdian pada Masyarakat*  
**Universitas Muhammadiyah Makassar**

<b>PERSPEKTIF</b>	Vol. 6	No. 3	Halaman 181-313	Makassar November 2003	ISSN 14 1-6633
-------------------	--------	-------	--------------------	---------------------------	-------------------



# **PERSPEKTIF**

**JURNAL PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN  
SUMBER DAYA INSANI**

**Vol. 6 Nomor 3 Th. 2003, Nopember 2003  
Terbit 4 bulan sekali**

**Penanggung Jawab :**  
Prof. Dr. H. Ambo Enre Abdullah

**Pemimpin Umum Redaksi :**  
Drs. H. Usman Effendi, M.S.

**Wakil Pemimpin Umum Redaksi :**  
Drs. Luknan Hakim, M. Si.

**Dewan Redaksi & Penyunting :**  
H. Muhammad Ikram Idrus, S.E., M.S.  
Drs. Mappamiring, M.Si  
Drs. H. Bahrin Amin, M.Hum.  
Ir. M. Yunus Ali, MT  
Amruddin, S.Pt., M.Pd.  
Ardi Sukri Syamsuri, S.Pd.M.Hum  
Syawa'uddin Soadiq, S.Pi.

**Sekretaris Redaksi :**  
Drs. Harto Inayaduddin

**Sirkulasi :**  
Drs. H. M. Husni Yunus  
Abdul Haris, S.Pd.

**Alamat Penerbit/Redaksi :**  
Jl. St. Alauddin No. 259 Tj. (0411) 865972 Fax. (0411) 865588

**Diterbitkan oleh :**

**Lembaga Penelitian Pengembangan dan Pengabdian pada Masyarakat  
Universitas Muhammadiyah Makassar**

**Redaksi menerima tulisan ilmiah, penelitian dan pengembangan, dll. Naskah diketik spasi ganda pada kertas kuarto antara 9 - 12 halaman dengan abstrak dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris kira-kira 1 halaman (dan disertai data dalam disket)**

**Dititik oleh: C.Y. BERKAH UTAMI (Isi di luar tanggungjawab Percetakan)  
Desain Sampul (A. Buchendin)**



## KEWIRAUSAHAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA

Oleh: Muhammad Ikram Idrus  
Abstrak

Kewirausahaan merupakan usaha bisnis kecil, menengah maupun bisnis besar penunjang utamanya adalah pengembangan sumberdaya manusia. Investasi terpenting harus dilakukan oleh suatu organisasi mikro maupun oleh setiap pemerintahan nasional adalah pengembangan sumberdaya manusia untuk meningkatkan kemampuan teoritis, konseptual dan moral manusia/pekerjaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Program pengembangan sumberdaya manusia meliputi peningkatan produktivitas, human resources planning, morale, health and safety, absences prevention dan personal. Sedangkan manfaat dari program pengembangan sumberdaya manusia dapat berupa kepuasan pegawai, efisiensi biaya, memperbaiki metode dan sistem kerja, meningkatkan produktivitas, pengetahuan, moral dan kerjasama yang lebih baik.

## ENTREPRENEUR AND THE DEVELOPMENT OF THE HUMAN RESOURCES

By: Muhammad Ikram

Abstract

Entrepreneur is an activity of small business, medium or a great business supporting aspect in it is the development of the human resources the important that have to do by one micro institution or the government institution in national frame. Developing of the human resources to increase the technical ability, theories, conceptual morality of the human/labour according to the needed of the works/jobs. The development of the human resources involved the productivity increased, quality, human resources morale, health and safety, absences prevention and personal. While the function result from this human resources program is given an employee satisfied, cost efficiency repaired and work system, to increase the productivity, knowledge, moral, good cooperation

### 1. PENDAHULUAN

Tulisan ini diharapkan dapat memberi ide kepada wirausaha atau calon wirausahawan-wirausahawan, termasuk yang berwira usaha baik paruh waktu ataupun penuh waktu baik

yang berbentuk bisnis kecil atau bisnis menengah.

Wirausahawan dapat didefinisikan sebagai seorang yang mengorganisasi, mengatur, menanggung resiko suatu bisnis perusahaan (Kamus Webster

disitir oleh  
Defenisi  
mengandung  
setiap orang  
kecil, menengah  
Juga tergantung  
sendiri, dan  
sama dalam  
menjadi  
suatu saat  
kebanyakan  
pernah mungkin  
untuk  
ketidakpahaman  
menghambatan  
tersebut.

Per  
menurut A. ...  
yang memengaruhi  
meningkatkan  
terbaru mungkin  
bahwa jumlah  
usaha bisnis  
dibandingkan  
dalam usaha  
dibandingkan  
alasan  
kesederhanaan



disitir oleh Douglas A. Gray, 1996). Definisi ini sederhana, namun mengandung pernyataan yang meliputi setiap orang yang menjalankan bisnis kecil, menengah maupun bisnis besar. Juga termasuk orang yang bekerja sendiri, atau wirausaha yang bekerja sama dalam suatu tim atau kemitraan.

Banyak orang berkhayal menjadi wirausahawan kelak pada suatu saat dalam hidupnya. Untuk kebanyakan orang, mimpi mereka tidak pernah menjadi kenyataan. Ketakutan untuk mengambil resiko dan ketidakpastian tentang masa depan menghambat tercapainya mimpi tersebut.

Pada dekade yang lalu (menurut A. Gray, 1996). Jumlah orang yang memulai bisnis mereka sendiri, meningkat secara berarti. Pendidikan terbaru menunjukkan kecenderungan bahwa jumlah wanita yang memulai usaha bisnis jumlahnya tiga kali lipat dibanding pria, dan daya saing wanita dalam usaha bisnis kecil dua kali lipat dibanding pria. Berbagai alasan diajukan terhadap kecenderungan ini. Para wanita

cenderung untuk menyelidiki lebih dahulu secara sungguh-sungguh ide spekulasi mereka sebelum memulainya; mereka juga mengambil kursus-kursus dan mencari nasihat ahli yang profesional, serta mempersiapkan diri dengan perkiraan yang realistis dan hati-hati dalam tahap-tahap bisnisnya. Semua langkah ini adalah kunci untuk sistem wirausaha yang sukses.

Tulisan ini tidak akan membahas seluruh sistem yang baru saja disebut di atas, tapi hanya menyangkut bagaimana pengembangan sumberdaya manusia sebagai salah satu aspek penunjang wirausaha, apakah wirausaha/bisnis sendiri atau memperkerjakan orang ataukah dalam bentuk organisasi/perusahaan.

Apabila dikatakan bahwa sumberdaya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumberdaya manusia. Pertanyaan yang harus dihadapi dan harus dijawab oleh setiap organisasi bukan lagi apakah



akan melakukan investasi dalam rangka pengembangan sumberdaya manusia yang dimilikinya, melainkan berapa besar investasi yang harus dibuat. Artinya pilihan yang tersedia bukan antara pengembangan sumberdaya manusia atau tidak, melainkan dalam bidang apa pengembangan itu dilakukan dengan intensitas yang bagaimana dan melalui penggunaan teknik pengembangan apa. Bahkan sesungguhnya pertanyaan tersebut bukan hanya harus dihadapi dan dijawab oleh setiap organisasi secara mikro, akan tetapi juga oleh setiap pemerintahan negara secara nasional dan makro (P.Siagian. 1995).

Ditambahkan oleh Sondang p. Siagian (1995) bahwa alasan yang sangat fundamental untuk mengatakan demikian ialah bahwa baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumberdaya manusia merupakan keharusan mutlak.

Menurut Hasibuan (1995), pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan

teknis, teoritis, konseptual dan manusia/ pekerja sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan pendidikan dan latihan.

Pendapat Bella yang oleh Hasibuan (1995), menyatakan bahwa pendidikan dan latihan dengan pengembangan, merupakan proses penanaman keterampilan kerja, baik teknis, manajerial. Pendidikan berfokus pada teori, dilakukan dalam suasana yang berlangsung lama dan menjawab why. Latihan berfokus pada praktek, dilakukan dalam suasana yang berlangsung singkat dan menjawab how. Selanjutnya Hasibuan (1985) menambahkan, bahwa pengembangan sumberdaya manusia merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang dihadapi. Tantangan-tantangan tersebut mencakup keusangan akibat perubahan-perubahan sosial, teknologi, perputaran tenaga kerja, insentif, program pengembangan sebagai proses transformasi sumber daya manusia yang telah diubah menjadi berkemampuan



sehingga dapat diberikan tanggung-jawab yang lebih besar. Untuk menilai keberhasilan program-program tersebut, harus dilakukan evaluasi kegiatan-kegiatan pengembangan secara sistematis seperti yang akan diuraikan lebih lanjut.

Harapan penulis kepada para pembaca dan atau peserta yang sedang mengikuti program pengembangan adalah dapat menjadikan tulisan ini sebagai konsep dan teknis pengembangan sumberdaya manusia yang pada akhirnya mendorong imajinasi kreatif anda untuk menjadi output wirausahawan yang berhasil.

II. TUJUAN DAN MAJFADAT PENGEMBANGAN:

Di depan telah disebut bahwa pengembangan mulai dilakukan dengan tujuan pokok adalah dapat ditingkatkannya kemampuan, keterampilan dan sikap pekerja atau karyawan/ anggota organisasi sehingga efektif dan efisien dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Dengan menyimak tujuan pengembangan tersebut di atas maka berarti bahwa pengembangan sumber-

daya manusia melalui pendidikan dan latihan akan memberi manfaat baik bagi organisasi/perusahaan maupun bagi individu/karyawan. Adapun suatu program pengembangan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi, oleh Sikula yang disitir oleh Martoyo, (1996) dikemukakan seperti berikut ini.

(1) Produktivity: kenaikan produktivitas baik dari segi kuantitas/jumlah maupun dari segi kualitas/mutu personil termasuk kualitas organisasi/perusahaan melalui program pengembangan diharapkan akan mempunyai tingkah laku yang baru misalnya atau seluruh aspek yang ada dapat ditingkatkan.

(2) Quality: kualitas produk organisasi menjadi semakin berkembang dan meningkat.

(3) Human resoure Planing: pengembangan sumber daya manusia melalui perencanaan akan menjadi satu bagian penting bagi organisasi untuk mencapai sasaran-sasarannya.

(4) Morale : akan menciptakan semangat kerja personil yang semakin meningkat serta menciptakan iklim



organisasi harmonis karena keahlian dan keterampilan.

(5) Health and Safety: Kesehatan mental dan fisik.

(6) Absesence Prevention: pencegahan absennya kemampuan personal.

(7) Personal: pertumbuhan kemampuan personal secara individual.

Sedang manfaat suatu

Program pengembangan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi menurut John H. Proctor dan William M. Thornton yang diikuti oleh Manullang dan ditulis kembali dalam buku

Manajemen Sumberdaya Manusia yang dikarang oleh Martoyo (1996)

menyebutkan ada 13 manfaat nyata dari hasil pengembangan yaitu:

1. Meningkatkan rasa puas pegawai.
2. Mengurangi pemborosan
3. Mengurangi ketidakhadiran dan "turnover" pegawai
4. Memperbaiki metode dan sistem bekerja.
5. Meningkatkan tingkat penghasilan.
6. Mengurangi biaya biaya lembur
7. Mengurangi biaya penceliharaan mesin-mesin

8. Mengurangi Keluhan pegawai

9. Memperbaiki komunikasi

10. Meningkatkan pengetahuan pegawai

11. Memperbaiki moral pegawai

12. Menimbulkan kerjasama baik.

Seluruh manfaat yang

di atas tidaklah berarti dapat dengan satu metode/jenis program saja, tergantung apa yang dicapai dalam pengembangan

### III. JENIS PENGEMBANGAN

Menurut Hasibuan

pengembangan sumberdaya dikelompokkan dalam dua jenis pengembangan secara formal pengembangan secara informal

1. Pengembangan secara formal karyawan ditugaskan oleh perusahaan untuk mengikuti pendidikan, baik yang berupa perusahaan maupun yang kan oleh lembaga-lembaga lain dan latihan. Pengembangan formal ini dilakukan oleh perusahaan karena tuntutan pekerjaan



tempat dan alat-alat ini harus didasarkan pada prinsip ekonomi serta predoman kepada sasaran pengembangan yang ingin dicapai. Misalnya: tempat pengembangan hendaknya strategi, tenang serta nyaman dan tidak mengganggu lingkungan. Alat-alat pengembangan harus baik seperti mesin-mesin yang digunakan dalam pengembangan sama jenisnya dengan mesin yang akan dipergunakan pada pekerjaan di perusahaan tersebut.

Menunjuk instruktur yang memenuhi syarat untuk mengorganisasi mata pelajaran seling pengembangan tersebut. katan pelatih at itu harus berdasarkan kemampuan (teoritis dan praktis) didasarkan kepada saudara Dengan para qualified akan mengorganisasi didik yang baik

#### 6. Pelaksanaan

Melaksanakan belajar mengajar antara setiap pelatih dengan para pelajarnya kepada pengembangan. Proses pengajaran ini harus diakhiri dengan ujian atau evaluasi mengetahui sejauhmana pengembangan itu tercapai

4. Peserta Menetapkan syarat-syarat dan jumlah peserta yang dapat mengikuti kegiatan pengembangan itu. Misalnya usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, dan latar belakang pendidikannya. Peserta pengembangan sebaiknya mempunyai latar belakang yang relatif homogen dan jumlahnya ideal, supaya kelancaran pengembangan terjamin.

V. METODE-METODE PENGANTARAN Pelaksanaan program harus dilaksanakan pada metode yang telah ditetapkan dalam pengembangan organisasi/pekerjaan

### V. METODE-METODE PENGANTARAN

Pelaksanaan program harus dilaksanakan pada metode yang telah ditetapkan dalam pengembangan organisasi/pekerjaan

#### 5. Pelatihan

Program P oleh penan yaitu bagi yang ditun (menurut 1. Metode ; 2. Metode ; latihan di operasional education managerial. A. Metode l

dasar: pekerjaan berbagai jumlah pe dasar peq dan lantra. M terdiri dar a. On the b. Verba c. Demoi d. Simula e. Appre f. Classro metode



Program pengembangan ini ditetapkan oleh penanggungjawab pengembangan yaitu bagian personalia atau suatu tim yang ditunjuk. Metode pengembangan (menurut Hasibuan, 1995) terdiri dari:

1. Metode latihan (training)

2. Metode Pendidikan (education)

Perlu diketahui bahwa latihan diberikan kepada karyawan operasional sedangkan pendidikan/education diberikan kepada karyawan manajerial.

A. Metode Latihan/Training

Metode latihan harus berdasarkan kepada kebutuhan pekerjaan dan tergantung pada berbagai faktor, yaitu: waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta dan lain-lain.

Metode-metode latihan dapat terdiri dari:

- a. On the job
- b. Vestibule
- c. Demonstration and example
- d. Simulation
- e. Apprenticeship
- f. Classroom method as a part of the methods

- Lectur (ceramah atau kuliah)
  - Conference (rapat)
  - Programed Instruction
  - Metode Studi Kasus
  - Role Playing
  - Metode diskusi
  - Metode seminar
- B. Metode Pendidikan
- Metode ini dimaksudkan untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif.

Metode

pendidikan/development terdiri dari:

1. Training methods atau classroom method
2. Understudies
3. Job rotation and planned progression
4. Coaching-counseling
5. Junior board of executives or multiple management
6. Committee assignment
7. Business games
8. Sensitivity training
9. Other development method



Pengembangan SDM sangat penting untuk kepentingan individu, organisasi dan pembangunan. Pengembangan ini harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral SDM supaya prestasi kerja menjadi lebih baik dan mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, program pengembangan SDM hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan saat ini maupun masa depan.

Pertama, Cetakan  
Liberty, Yogyakarta

Martoyo, 1996. *Manajemen  
Manusia*. Penebar  
Bandung.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Gray, 1996. *Ar:da Siap sebagai Wiraswasta?*  
Edisi III, Penerbit. Arcan, Jakarta
- Siagian, 1995. *Manajemen sumber Daya  
Manusia*. Cetakan Kencana,  
Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, 1995. *Manajemen Sumber Daya  
Manusia*. Cetakan Kedelapan,  
Penerbit: PT. Toko Gunung Agung,  
Jakarta
- Handoko, 1985. *Manajemen Personalia dan  
Sumberdaya Manusia*. Edisi