

EVALUASI EFEKTIVITAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI DI POLITEKNIK MFH

Oleh

Syahrul

D-IV Teknologi Laboratorium Medis, Politeknik Medika Farma Husada Mataram

E-mail: syahrulika08@gmail.com

Article History:

Received: 20-12-2024

Revised: 17-01-2025

Accepted: 23-01-2025

Keywords:

Efektivitas, SDM,

Politeknik MFH

Abstract: This study aims to evaluate the effectiveness of human resource (HR) management in organizational development at MFH Polytechnic. Effective HR management plays an important role in improving organizational performance, especially in the context of higher education that continues to grow. This study uses a quantitative approach with a descriptive analytical method, where data is collected through surveys, interviews, and documentation related to HR management at the MFH campus. The population in this study involved all teaching staff and education personnel at Medika Farma Husada Mataram Polytechnic, with samples taken purposively. The instrument used in this study was a questionnaire consisting of various indicators related to HR management, such as recruitment, training, career development, and performance evaluation. The collected data were analyzed using descriptive statistical analysis techniques to provide an overview of the effectiveness of HR management in supporting organizational development. The results of the study indicate that HR management at MFH Polytechnic has generally been running well, but there are still several areas that need to be improved, such as the implementation of more structured training and career development programs, as well as more objective and sustainable performance evaluations. In addition, communication factors between parts of the organization are also considered necessary to support more optimal development

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling penting dalam setiap organisasi, terutama dalam konteks lembaga pendidikan tinggi. Pengelolaan SDM yang efektif akan sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja organisasi dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Politeknik Medika Farma Husada Mataram (MFH) sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi yang fokus pada bidang kesehatan dan farmasi, tentu membutuhkan manajemen SDM yang optimal untuk mendukung pengembangan kurikulum, pelaksanaan pendidikan, dan penelitian yang dapat memberikan kontribusi terhadap dunia pendidikan dan masyarakat¹.

Peran SDM di lingkungan Politeknik MFH tidak hanya terbatas pada pengajaran, tetapi juga pada proses-proses manajerial lainnya yang mendukung pengembangan akademik, administrasi, serta hubungan dengan dunia industri. Pengelolaan SDM yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, dan berorientasi pada kemajuan, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan pengembangan organisasi². Namun demikian, efektivitas pengelolaan SDM di Politeknik MFH masih perlu untuk dievaluasi secara menyeluruh. Beberapa tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan SDM antara lain terkait dengan proses rekrutmen yang tepat, pengembangan karir yang berkelanjutan, serta penerapan evaluasi kinerja yang objektif. Hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan SDM di Politeknik MFH perlu diperbaiki dan disesuaikan dengan perkembangan organisasi serta tuntutan kualitas pendidikan tinggi yang semakin kompleks³.

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam sebuah organisasi. Menurut Dessler (2017), pengelolaan SDM mencakup berbagai kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang efektif untuk mendukung tujuan organisasi. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM yang baik mencakup beberapa aspek, antara lain; Rekrutmen dan seleksi (Proses menarik dan memilih kandidat yang tepat untuk bergabung dengan organisasi), Pelatihan dan pengembangan (Proses peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan perkembangan organisasi), Kompensasi dan penghargaan (Menentukan imbalan yang sesuai untuk karyawan agar dapat menjaga motivasi dan kinerja), Evaluasi kinerja (Proses menilai dan memberikan umpan balik mengenai kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya)².

2. Pengelolaan SDM dalam Konteks Pendidikan

Dalam institusi pendidikan tinggi, pengelolaan SDM memiliki tantangan yang lebih kompleks karena selain aspek administratif dan operasional, pengelolaan SDM juga harus mendukung kualitas pengajaran, penelitian, serta pelayanan kepada mahasiswa. Husodo (2019) menyatakan bahwa pengelolaan SDM di perguruan tinggi harus fokus pada peningkatan kualitas pengajaran, inovasi, dan penyesuaian terhadap perubahan-perubahan dalam dunia pendidikan serta kebutuhan pasar kerja. Di Politeknik MFH, pengelolaan SDM harus disesuaikan dengan visi dan misi institusi serta perkembangan industri farmasi dan kesehatan yang menjadi fokus utama lembaga tersebut⁴.

3. Pengembangan Organisasi

Pengembangan organisasi merupakan proses yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Robinson (2019) menjelaskan bahwa pengembangan organisasi melibatkan perubahan yang sistematis dalam struktur, kebijakan, dan budaya organisasi guna mencapai tujuan yang lebih besar. Dalam konteks pendidikan tinggi, pengembangan organisasi sangat dipengaruhi oleh pengelolaan SDM yang efektif, di mana SDM yang berkualitas akan dapat mendorong inovasi dalam pembelajaran, penelitian, dan kolaborasi dengan industri⁵.

Adapun elemen-elemen utama dalam pengembangan organisasi di antaranya:

- a. Struktur Organisasi: Penataan jabatan dan hubungan kerja yang jelas untuk mendukung kelancaran operasional.
- b. Budaya Organisasi: Norma, nilai, dan kebiasaan yang dibangun dalam lingkungan kerja untuk menciptakan suasana yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.
- c. Kepemimpinan: Peran pemimpin yang mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi karyawan untuk berperan aktif dalam pengembangan organisasi⁵.

4. Efektivitas Pengelolaan SDM dalam Pengembangan Organisasi

Efektivitas pengelolaan SDM dapat dilihat dari sejauh mana pengelolaan tersebut mendukung pencapaian tujuan organisasi. Becker dan Huselid (1998) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa praktik-praktik pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, serta pengembangan kompetensi karyawan. Beberapa indikator efektivitas pengelolaan SDM yang dapat digunakan untuk mengevaluasi pengelolaan SDM dalam pengembangan organisasi antara lain:

- a. Keterlibatan dan Kepuasan Karyawan: Tingkat kepuasan dan keterlibatan karyawan dalam proses kerja merupakan indikator penting dari efektivitas manajemen SDM.
- b. Produktivitas Organisasi: Kinerja organisasi dalam hal pencapaian tujuan-tujuan strategis seperti akreditasi pendidikan, reputasi akademik, dan kualitas layanan.
- c. Inovasi dan Pembelajaran: Organisasi yang memiliki pengelolaan SDM yang efektif cenderung lebih inovatif dalam mengembangkan kurikulum, metode pembelajaran, dan penelitian.
- d. Stabilitas Organisasi: Kemampuan organisasi untuk mempertahankan SDM yang berkualitas dan mengurangi tingkat turnover yang tinggi⁶.

5. Model-Model Pengelolaan SDM

Berbagai model pengelolaan SDM dapat diterapkan dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM di sebuah organisasi, salah satunya adalah Model SDM Strategis yang dikemukakan oleh Ulrich (1997). Model ini menekankan pada empat peran utama SDM, yaitu:

- a. Strategic Partner: SDM berperan dalam merancang dan menerapkan strategi organisasi.
- b. Change Agent: SDM bertugas untuk memimpin dan mendukung perubahan dalam organisasi.
- c. Employee Champion: SDM berfungsi untuk mendukung karyawan dalam hal kebutuhan pengembangan dan kesejahteraan mereka.
- d. Administrative Expert: SDM bertugas untuk meningkatkan efisiensi operasional melalui pengelolaan administratif yang baik.

Penerapan model ini di Politeknik MFH dapat membantu meningkatkan pengelolaan SDM secara menyeluruh, yang pada gilirannya akan mendukung pengembangan organisasi.

6. Evaluasi Pengelolaan SDM

Evaluasi pengelolaan SDM merupakan kegiatan penting untuk mengetahui sejauh mana pengelolaan SDM berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Krause (2002), evaluasi pengelolaan SDM dilakukan dengan mengukur efektivitas berbagai

kebijakan dan praktik SDM melalui indikator-indikator yang relevan, seperti:

- a. Tingkat retensi karyawan.
- b. Kinerja individu dan tim.
- c. Tingkat kepuasan dan komitmen karyawan.
- d. Dampak kebijakan SDM terhadap perkembangan organisasi.

Evaluasi yang tepat akan memberikan informasi yang berguna untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut dalam manajemen SDM, khususnya di Politeknik MFH.

7. Pengaruh Pengelolaan SDM terhadap Pengembangan Organisasi

Pengelolaan SDM yang efektif berperan penting dalam pengembangan organisasi, termasuk di institusi pendidikan tinggi. Schermerhorn et al. (2008) menjelaskan bahwa pengelolaan SDM yang baik dapat memperkuat hubungan antar karyawan, meningkatkan kerja tim, serta mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan dalam mengelola SDM akan berdampak langsung pada pengembangan dan kemajuan organisasi, baik dari segi kinerja akademik, operasional, maupun reputasi institusi⁶.

METODE PENELITIAN

1. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif analitis. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan mengevaluasi efektivitas pengelolaan SDM berdasarkan data yang dapat dihitung dan dianalisis secara statistik. Desain deskriptif analitis dipilih karena bertujuan untuk menggambarkan secara mendalam dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pengelolaan SDM di Politeknik MFH, serta hubungan antara pengelolaan SDM dengan pengembangan organisasi⁷.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pengajar dan tenaga kependidikan yang bekerja di Politeknik Medika Farma Husada Mataram, yang terdiri dari dosen dan staf administrasi. Populasi ini dianggap relevan karena pengelolaan SDM di Politeknik MFH mencakup berbagai aspek yang melibatkan dosen dan staf lainnya yang berkontribusi terhadap perkembangan organisasi. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, digunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap mampu memberikan informasi yang relevan dengan topik penelitian. Sampel yang akan diambil adalah sekitar 30-40 orang yang terdiri dari dosen, kepala program studi, dan staf administrasi di Politeknik MFH. Pemilihan sampel ini didasarkan pada peran mereka yang langsung terlibat dalam pengelolaan SDM dan pengembangan organisasi di institusi tersebut⁷.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa metode sebagai berikut:

- a. Kuesioner (Angket): Instrumen utama yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan pengelolaan SDM dan pengembangan organisasi. Kuesioner ini akan disebarluaskan kepada dosen dan staf di Politeknik MFH untuk mendapatkan data mengenai persepsi mereka terhadap efektivitas pengelolaan SDM, serta dampaknya

terhadap kinerja dan pengembangan organisasi. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan tertutup dengan skala Likert (1-5), yang memungkinkan pengukuran tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap berbagai pernyataan.

- b. Wawancara: Wawancara dilakukan dengan beberapa pimpinan program studi dan staf administrasi untuk menggali informasi lebih mendalam mengenai kebijakan dan praktik pengelolaan SDM yang diterapkan di Politeknik MFH. Wawancara ini bersifat semi-terstruktur, di mana ada panduan pertanyaan, tetapi juga memberikan ruang bagi responden untuk memberikan penjelasan lebih lanjut.
- c. Dokumentasi: Peneliti juga akan mengumpulkan data sekunder melalui studi dokumentasi, seperti laporan tahunan, dokumen kebijakan SDM, dan laporan evaluasi kinerja. Dokumen ini akan membantu dalam menggambarkan gambaran umum mengenai kebijakan pengelolaan SDM yang diterapkan di Politeknik MFH⁷.

4. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini meliputi:

- a. Variabel Independen (X): Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), yang mencakup aspek-aspek seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, dan evaluasi kinerja.
- b. Variabel Dependen (Y): Pengembangan Organisasi, yang mencakup dimensi-dimensi seperti peningkatan kinerja organisasi, kepuasan kerja, dan pencapaian tujuan strategis organisasi.

5. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kuesioner: Kuesioner yang terdiri dari beberapa bagian, yang masing-masing bagian akan mengukur faktor-faktor terkait pengelolaan SDM dan pengembangan organisasi. Skala Likert yang digunakan memiliki lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5), untuk mengukur persepsi responden.
- b. Pedoman Wawancara: Pedoman wawancara yang berisi pertanyaan-pertanyaan terbuka yang dirancang untuk menggali informasi lebih dalam terkait dengan kebijakan dan implementasi pengelolaan SDM di Politeknik MFH.
- c. Dokumen Kebijakan SDM: Dokumen terkait kebijakan SDM yang diterapkan di Politeknik MFH akan digunakan untuk menilai kesesuaian antara kebijakan yang ada dengan kebutuhan organisasi dalam hal pengelolaan SDM.

6. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif. Teknik analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Analisis Frekuensi: Untuk menggambarkan distribusi jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner dan mengetahui kecenderungan umum dari responden.
- b. Analisis Rata-rata (Mean): Digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan responden terhadap pengelolaan SDM dan pengembangan organisasi. Rata-rata ini akan memberikan gambaran mengenai efektivitas pengelolaan SDM secara keseluruhan.

- c. Uji Korelasi: Untuk menguji hubungan antara variabel pengelolaan SDM dan pengembangan organisasi, sehingga dapat dilihat sejauh mana pengelolaan SDM berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- d. Analisis Kualitatif: Data hasil wawancara akan dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan teknik analisis tematik, di mana peneliti akan mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dalam wawancara yang berkaitan dengan kebijakan dan implementasi pengelolaan SDM.

7. Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan reliabel, dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

- a. Uji Validitas: Validitas kuesioner diuji dengan menggunakan validitas isi yang dilakukan oleh ahli (expert judgment), yaitu memastikan bahwa item-item dalam kuesioner mencakup seluruh aspek yang relevan dengan topik penelitian.
- b. Uji Reliabilitas: Reliabilitas kuesioner diuji menggunakan koefisien alpha Cronbach, yang mengukur konsistensi internal dari item-item dalam kuesioner. Nilai alpha Cronbach yang lebih besar dari 0,7 dianggap reliabel.

8. Prosedur Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan melalui beberapa tahapan, yaitu:

- a. Persiapan: Menyusun instrumen penelitian (kuesioner, pedoman wawancara) dan meminta izin untuk melakukan penelitian di Politeknik MFH.
- b. Pengumpulan Data: Sebaran kuesioner kepada sampel, pelaksanaan wawancara dengan pimpinan dan staf administrasi, serta pengumpulan data dokumentasi terkait pengelolaan SDM.
- c. Analisis Data: Pengolahan data yang diperoleh dengan menggunakan perangkat lunak statistik (seperti SPSS) dan analisis kualitatif untuk wawancara.
- d. Penyusunan Laporan: Menyusun laporan hasil penelitian berdasarkan temuan dari analisis data.

9. Etika Penelitian

Penelitian ini akan mematuhi prinsip-prinsip etika penelitian, antara lain:

- a. Persetujuan Informasi (Informed Consent): Responden akan diberikan penjelasan tentang tujuan penelitian dan mereka diminta untuk memberikan persetujuan secara sukarela sebelum berpartisipasi.
- b. Kerahasiaan: Data yang dikumpulkan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.
- c. Tanpa Paksaan: Responden tidak akan dipaksa untuk berpartisipasi, dan mereka⁷.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Deskripsi Responden

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah	Persentase
1	Dosen	20	57,15%
2	Tendik	15	42,85%

Total	35	100%
--------------	-----------	-------------

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 35 orang, yang terdiri dari 20 dosen dan 15 staf administrasi di Politeknik MFH. Dari total responden tersebut, mayoritas memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun (60%), sementara 40% lainnya memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun. Rata-rata responden berusia antara 30 hingga 45 tahun dan memiliki latar belakang pendidikan minimal sarjana.

2. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM)

No	Indikator	Respon Baik (%)	Respon Kurang Baik (%)	Total (%)
1	Rekrutmen dan seleksi	72	28	100
2	Pelatihan dan Pengembangan	65	35	100
3	Evaluasi Kinerja	58	42	100
4	Kompensasi dan Penghargaan	70	30	100

Hasil dari kuesioner menunjukkan bahwa secara keseluruhan, pengelolaan SDM di Politeknik MFH sudah berjalan dengan cukup baik, namun terdapat beberapa area yang masih perlu perbaikan. Rekrutmen dan Seleksi: Sebagian besar responden (72%) menyatakan bahwa proses rekrutmen di Politeknik MFH sudah cukup transparan dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Namun, 28% responden merasa bahwa proses seleksi kurang memadai dalam mengidentifikasi potensi calon pegawai yang dapat mendukung perkembangan organisasi. Pelatihan dan Pengembangan: Sekitar 65% responden merasa bahwa program pelatihan yang ada sudah memadai, namun 35% lainnya menganggap bahwa pelatihan yang diberikan belum cukup relevan dengan kebutuhan aktual di lapangan. Banyak responden yang menginginkan adanya pelatihan lebih lanjut dalam hal pengembangan keahlian teknis dan manajerial.

Evaluasi Kinerja: Berdasarkan hasil kuesioner, 58% responden menyatakan bahwa evaluasi kinerja dilakukan secara berkala, tetapi hanya 40% yang merasa bahwa proses evaluasi tersebut objektif dan konstruktif. Sebagian besar responden menganggap bahwa evaluasi kinerja masih terlalu fokus pada aspek kuantitatif, sedangkan aspek kualitatif seperti kreativitas dan kontribusi terhadap inovasi organisasi kurang diperhatikan.

Kompensasi dan Penghargaan: 70% responden merasa bahwa sistem kompensasi dan penghargaan yang ada sudah cukup memadai, meskipun ada beberapa masukan untuk meningkatkan transparansi dalam pemberian insentif dan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi.

3. Pengembangan Organisasi

No	Indikator	Respon Baik (%)	Respon Kurang Baik (%)	Total (%)
1	Kinerja Organisasi	68	32	100
2	Kepuasan Kerja	78	22	100
3	Budaya Organisasi	65	35	100

Pengembangan organisasi di Politeknik MFH menunjukkan hasil yang bervariasi. Berdasarkan hasil kuesioner, sebagian besar responden (80%) menganggap bahwa pengelolaan SDM yang ada saat ini sudah memberikan kontribusi yang positif terhadap pengembangan organisasi. Namun, ada beberapa area yang perlu diperbaiki. Kinerja Organisasi: 68% responden berpendapat bahwa pengelolaan SDM telah mendukung peningkatan kinerja organisasi, khususnya dalam hal peningkatan kualitas pengajaran dan penyelenggaraan praktikum. Namun, masih ada tantangan dalam hal penyesuaian kurikulum dengan perkembangan industri.

Kepuasan Kerja: Hasil survei menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja di kalangan staf administrasi dan dosen berada pada level yang cukup tinggi (78%), namun terdapat beberapa kekhawatiran terkait dengan beban kerja yang dirasakan oleh sebagian staf administratif dan kurangnya peluang untuk pengembangan karir bagi beberapa dosen. Budaya Organisasi: 65% responden mengungkapkan bahwa budaya organisasi di Politeknik MFH mendukung kolaborasi dan inovasi, tetapi ada juga indikasi bahwa komunikasi antar bagian masih bisa diperbaiki, terutama antara staf administrasi dan dosen.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan SDM di Politeknik MFH sudah cukup efektif, tetapi masih ada beberapa area yang perlu diperbaiki. Aspek-aspek seperti rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja perlu lebih disesuaikan dengan kebutuhan pengembangan organisasi dan tantangan yang ada di dunia pendidikan tinggi, terutama dalam bidang farmasi dan kesehatan. Pengelolaan rekrutmen yang transparan dan sesuai dengan kebutuhan organisasi sangat penting untuk memastikan bahwa SDM yang direkrut memiliki kompetensi yang tepat untuk mendukung tujuan pendidikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun rekrutmen sudah berjalan dengan baik, namun ada ruang untuk memperbaiki proses seleksi agar lebih tepat sasaran, terutama dalam mengidentifikasi calon yang memiliki potensi dalam inovasi dan riset. Sebagian besar responden menganggap bahwa pelatihan yang diberikan sudah cukup baik, namun ada kebutuhan untuk pelatihan yang lebih spesifik dan berbasis pada perkembangan teknologi dan tuntutan industri. Program pelatihan yang lebih terstruktur dan berbasis pada kebutuhan individual dapat meningkatkan kompetensi SDM dan berkontribusi pada pengembangan organisasi⁸¹⁰.

Evaluasi kinerja yang objektif dan berbasis pada pencapaian tujuan yang jelas sangat penting dalam mengukur kontribusi SDM terhadap pengembangan organisasi. Proses evaluasi kinerja perlu lebih holistik dengan mempertimbangkan aspek-aspek seperti kreativitas, kontribusi terhadap inovasi, serta pengembangan kurikulum yang lebih relevan dengan kebutuhan industri. Pengelolaan SDM yang baik terbukti memberikan dampak positif

terhadap pengembangan organisasi di Politeknik MFH. Hal ini terlihat dari peningkatan kinerja organisasi dalam hal kualitas pengajaran dan pelaksanaan praktikum, yang merupakan bagian penting dari tujuan institusi pendidikan tinggi. Meskipun demikian, tantangan tetap ada dalam hal meningkatkan kolaborasi antar bagian dan memperkuat komunikasi antara staf administrasi dan dosen untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, pengembangan budaya organisasi yang lebih terbuka dan berbasis pada inovasi juga akan mempercepat proses pengembangan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang lebih fokus pada penguatan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan kreativitas dapat membantu Politeknik MFH dalam meraih tujuannya sebagai institusi pendidikan tinggi yang unggul⁹¹¹¹².

KESIMPULAN

Pengelolaan SDM di Politeknik Medika Farma Husada Mataram menunjukkan efektivitas yang baik dalam mendukung pengembangan organisasi, namun masih ada beberapa area yang perlu diperbaiki, terutama dalam hal proses rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja. Penguatan sistem pengelolaan SDM yang lebih terstruktur dan berbasis pada kebutuhan individu serta pengembangan organisasi akan mempercepat pencapaian tujuan institusi. Saran dalam penelitian ini adalah perbaiki proses rekrutmen dan seleksi untuk memastikan bahwa calon pegawai memiliki kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pengembangan institusi, tingkatkan program pelatihan dan pengembangan yang berbasis pada teknologi dan keterampilan manajerial untuk mendukung efisiensi operasional dan pengembangan karir. kembangkan sistem evaluasi kinerja yang lebih objektif dan komprehensif, dengan mempertimbangkan kontribusi terhadap inovasi, riset, dan pengembangan kurikulum, perkuat komunikasi dan kolaborasi antar bagian untuk menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pengembangan berkelanjutan.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Terimakasih kami ucapkan kepada Politeknik MFH yang sudah mendukung proses penelitian ini sehingga dapat terlaksana dengan baik dan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 13th ed. Kogan Page.
- [2] Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. 15th ed. Pearson Education Limited.
- [3] Fauzi, M. (2015). "Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 101-110.
- [4] Husodo, Z. A. (2019). "Peran Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Organisasi di Institusi Pendidikan". *Jurnal Ilmu Administrasi*, 14(1), 54-66.
- [5] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. 18th ed. Pearson.
- [6] Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- [7] Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. 7th ed. Wiley.
- [8] Siagian, S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Gunung Agung.

-
- [9] Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.
- [10] Wibowo, A. (2016). Manajemen Kinerja. 2nd ed. RajaGrafindo Persada.
- [11] Widodo, A. (2018). "Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Pengembangan Organisasi di Perguruan Tinggi". Jurnal Manajemen Pendidikan, 11(2), 115-123.
- [12] Wirawan, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Salemba Empat.