

Peran dan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di KBRI Ankara untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Sebagai Sarana Stabilitas dan Pendukung Diplomasi

Fehmi Comertpay*¹, Nur Wulan Intan Palupi²

Universitas Terbuka Turkey ¹

Universitas Safin Pati²

¹Email : fahmicomertpay@gmail.com

²Email : nur_wulan@usp.ac.id

ABSTRAK

Perwakilan RI KBRI Ankara memegang peran dan fungsi yang penting dalam menjaga stabilitas hubungan internasional. Sumber daya manusia merupakan pengendali dari peran dan fungsi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia adalah komponen penting bagi perwakilan RI. Ini dapat membantu meningkatkan produktivitas dan efektivitas roda kinerja karyawan serta meningkatkan kemampuan mereka. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi peran dan strategi pengembangan sumber daya manusia di KBRI Ankara. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mengumpulkan informasi dan data. Hasilnya menunjukkan bahwa KBRI Ankara menggunakan tiga strategi pengembangan sumber daya manusia: analisis kebutuhan pengembangan sumber daya manusia, desain pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, dan evaluasi. Hasil penelitian merujuk pada peningkatan kompetensi berbasis intelektual, kompetensi berbasis pribadi, kompetensi berbasis fisik, dan kompetensi berbasis sosial.

Kata kunci : Diplomasi, Kinerja Karyawan, Pengembangan Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

The Indonesian Representative of the Indonesian Embassy in Ankara holds an important role and function in maintaining the stability of international relations. Human resources are the controllers of these roles and functions. Human resource development is an important and important component for Indonesian representatives. This can help increase the productivity and effectiveness of employees' performance wheels and improve their abilities. The purpose of this study is to evaluate the role and strategy of human resource development at the Indonesian Embassy in Ankara. This research uses qualitative methods to collect information and data. The results show that the Indonesian Embassy in Ankara uses three human resource development strategies: analysis of human resource development needs, training design and human resource development, and evaluation. The results of the study refer to the improvement of intellectual-based competencies, personal-based competencies, physical-based competencies, and social-based competencies.

Keywords : Diplomacy, Human resources development, Work Performance

PENDAHULUAN

Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) adalah perwakilan diplomatik utama Indonesia di negara-negara yang memiliki hubungan diplomatik resmi dengan Indonesia. Sebagai entitas penting dalam menjaga hubungan bilateral, KBRI memainkan peran strategis dalam melindungi kepentingan Indonesia di bidang politik, ekonomi, sosial, dan budaya, sekaligus memberikan perlindungan serta dukungan hukum dan fisik kepada warga negara Indonesia yang berada di luar negeri.

Namun demikian, di balik pentingnya peran diplomatik tersebut, terdapat berbagai tantangan yang dihadapi oleh KBRI, termasuk KBRI Ankara, yang menghambat efektivitas dan efisiensi kinerja perwakilan

diplomatik ini. Salah satu masalah utama yang dihadapi adalah kurang optimalnya dukungan dari jajaran pejabat dan staf KBRI Ankara dalam menjalankan fungsi diplomasi. Meski memiliki peran strategis, tidak semua staf dilengkapi dengan kompetensi dan keterampilan yang memadai untuk menghadapi dinamika lingkungan internasional yang terus berubah.

Tantangan ini sebagian besar disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi yang diberikan kepada staf administratif. Staf KBRI Ankara sering kali kurang mampu dalam berinteraksi dan bernegosiasi dengan pihak asing, terutama dalam konteks antarbudaya yang kompleks. Kemampuan untuk memahami isu-isu internasional dan tren global juga

terbatas, sehingga menyulitkan mereka dalam mendukung misi diplomasi yang lebih luas. Hal ini tidak hanya menghambat proses komunikasi lintas budaya yang penting dalam diplomasi, tetapi juga memengaruhi kemampuan staf dalam menyusun kebijakan dan strategi yang relevan dengan kepentingan Indonesia (Wuryandari, 2022).

Selain keterbatasan dalam kompetensi, tantangan lain yang tidak kalah penting adalah rendahnya motivasi di kalangan staf KBRI Ankara. Rendahnya motivasi ini berdampak langsung pada menurunnya kinerja, yang pada gilirannya memengaruhi efisiensi operasi KBRI secara keseluruhan. Staf yang tidak terlatih dengan baik dalam menangani situasi krisis atau negosiasi antarnegara dapat membuat penanganan kasus menjadi lambat dan kurang optimal.

Kondisi ini menunjukkan betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) yang baik dalam institusi seperti KBRI Ankara. Tanpa dukungan dari SDM yang kompeten dan termotivasi, peran KBRI sebagai perpanjangan tangan diplomasi Indonesia di negara lain tidak akan berjalan dengan efektif. Oleh karena itu, perlu ada upaya serius dalam meningkatkan kinerja staf melalui strategi manajemen SDM yang terfokus pada pengembangan kompetensi dan motivasi kerja (Sabrina, 2021).

Secara keseluruhan, tantangan yang dihadapi KBRI Ankara dalam hal sumber daya manusia perlu ditangani melalui pendekatan yang komprehensif. Dengan demikian, KBRI Ankara dapat menjadi perwakilan diplomatik yang mampu menghadapi tantangan global dengan lebih baik, sekaligus mendukung upaya pemerintah Indonesia dalam meningkatkan kesejahteraan dan keamanan warganya di luar negeri. Dengan adanya beberapa tantangan berikut, strategi manajemen sumber daya manusia bersifat penting dalam rangka meningkatkan kinerja dan kapabilitas karyawan KBRI Ankara.

TINJAUAN PUSTAKA

Diplomasi

Dalam politik internasional, diplomasi adalah usaha untuk menjaga kepentingan suatu negara dalam hubungannya dengan negara lain. Diplomasi sangat terkait dengan

penyelesaian masalah secara damai; namun, jika cara-cara damai gagal mencapai tujuan, diplomasi memungkinkan penggunaan ancaman atau kekuatan nyata sebagai cara untuk mencapai tujuan (Prayuda & Sundari, 2019). Dalam konteks KBRI, diplomasi tidak hanya bergantung pada strategi kebijakan luar negeri, tetapi juga pada kualitas kinerja karyawan yang menjalankan peran diplomatik. Efektivitas diplomasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana staf KBRI menjalankan tugas mereka, mulai dari hubungan antarnegara, perlindungan warga negara, hingga negosiasi antarbudaya.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Jika seorang karyawan menyelesaikan tugas atau keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaannya, itu disebut prestasi kerja (Lestary & Chaniago, 2018).

Kinerja staf di KBRI Ankara menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan diplomasi. Misalnya, kemampuan karyawan dalam berkomunikasi secara efektif dengan pihak asing atau memahami isu internasional yang kompleks sangat berpengaruh pada pencapaian hasil diplomatik yang optimal.

Pengembangan SDM

Menurut Robert dan Jackson, pengembangan SDM adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk melakukan tugas mereka, yaitu melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier. Pembangunan adalah pembelajaran yang melampaui pekerjaan saat ini dan mempunyai fokus jangka panjang. Perkembangan biasanya dikaitkan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik (Palupi et al., 2024).

Pengembangan SDM berarti membekali karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan internasional yang semakin kompleks (Tita Meirina Djuwita, 2011). Peningkatan kompetensi karyawan

melalui pengembangan SDM akan membantu mereka beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan situasi global dan berkontribusi lebih efektif terhadap pencapaian tujuan diplomasi Indonesia.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis, lisan, dan perilaku yang diamati. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menggambarkan dan menganalisis fenomena yang terjadi, khususnya terkait dinamika sumber daya manusia di KBRI Ankara.

Data dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan menggunakan data sekunder dari buku, jurnal, artikel. Data ini digunakan untuk mendukung analisis teoretis. Selain itu, pengumpulan data primer dilakukan melalui observasi dan wawancara. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan di lingkungan KBRI Ankara, sedangkan wawancara mendalam dilakukan dengan Duta Besar dan staf kepegawaian untuk mendapatkan pandangan langsung mengenai tantangan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Peran Dan Fungsi KBRI Ankara Sebagai Sarana Diplomasi Antara Indonesia Dan Turkiye

Diplomasi merupakan aspek vital dalam menjaga hubungan baik dan kerja sama antar negara. Sebagai bentuk komunikasi untuk mencapai tujuan bersama, diplomasi dilakukan oleh diplomat yang dikirim dalam misi tertentu. Diplomasi internasional mencakup berbagai bidang seperti kebudayaan, perdagangan, dan perniagaan, serta melibatkan kerja sama antara komunitas non-pemerintah dan organisasi negara, baik di masa damai maupun konflik (Djelantik, 2008).

Menurut para ahli, fungsi diplomasi mencakup pengambilan keputusan dalam pengelolaan hubungan internasional dan memperoleh persetujuan politik. Diplomasi

membantu negara mempertahankan atau meningkatkan posisinya di dunia, tergantung pada keterampilan pihak yang melaksanakannya. Diplomasi juga memainkan peran penting dalam memastikan perdamaian serta mengejar kepentingan nasional (Prayuda & Sundari, 2019).

Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) adalah lembaga perwakilan yang sangat penting bagi Indonesia di luar negeri. Kedutaan besar berlokasi di ibu kota negara tujuan dan dipimpin oleh seorang duta besar. Misi utama KBRI meliputi menjaga hubungan bilateral dengan negara setempat dan melindungi kepentingan Indonesia di bidang politik, ekonomi, sosial budaya, serta perlindungan warga negara Indonesia (WNI). Sebagai contoh, KBRI di Ankara, Turkiye, juga menangani kerja sama antara Indonesia dan negara tetangga Turkiye yang belum memiliki perwakilan diplomatik penuh dengan Indonesia.

Hubungan Indonesia dan Turkiye saat ini sangat erat, terutama di bidang ekonomi dan perdagangan. Pertemuan rutin antara pejabat, pengusaha, mahasiswa, serta profesional dari kedua negara memperkuat hubungan ini. Kedua negara sepakat untuk melanjutkan kerja sama di berbagai bidang dan memperkuat hubungan bilateral dengan membangun kemitraan strategis di masa depan. Interaksi antara masyarakat kedua negara juga terus meningkat. KBRI Ankara juga menjalankan diplomasi publik untuk menciptakan citra positif Indonesia di Turkiye melalui promosi budaya, pelatihan bahasa Indonesia, dan promosi pariwisata.

Misi KBRI di Ankara mencakup tiga bidang utama, yakni politik, ekonomi, dan sosial budaya, dengan fokus utama pada menjaga hubungan baik dan meningkatkan kerja sama bilateral. KBRI Ankara memiliki tujuan strategis untuk menghasilkan diplomasi ekonomi yang efektif, meningkatkan reputasi Indonesia di Turkiye, serta melindungi WNI dan memberikan pelayanan publik yang baik. Selain itu, KBRI mendukung kesepakatan

bilateral dan terus memperkuat diplomasi di bidang ekonomi, sosial, dan budaya.

2. Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di KBRI Ankara Untuk Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan

Menurut Dadan Ahmad dalam Hendita (2020), manajemen sumber daya manusia merupakan komponen penting bagi perusahaan dan dapat digunakan untuk mengembangkan kinerja dan kemampuan karyawan. Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan karena dapat menentukan keberhasilan mencapai tujuan perusahaan. Setiap pekerja harus didorong untuk meningkatkan kinerja agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai (Meirina, 2014).

Perusahaan perlu menetapkan strategi untuk mengembangkan kualitas kinerja sumber daya manusia. Kedisiplinan dalam bekerja serta motivasi kepada karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kualitas dan kemampuan kinerja karyawan (Lestary & Chaniago, 2018). Akan tetapi, sebuah perusahaan atau organisasi perlu memberi standar yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun hal ini harus didorong dan didukung oleh ketentuan dan peraturan organisasi atau perusahaan.

Berbagai pihak sangat memperhatikan manajemen sumber daya manusia saat ini termasuk KBRI Ankara. Apabila dibandingkan dengan sumber daya lain, sumber daya manusia memiliki dampak yang paling penting dan paling besar terhadap kelancaran efektivitas dan kelancaran produktivitas organisasi. Kesuksesan organisasi di masa depan sangat bergantung pada seberapa baik mereka mengelola sumber daya manusia.

Di dalam perwakilan RI KBRI Ankara, strategi pengembangan sumber daya manusia di atur dan disusun oleh tim kepegawaian. Tim kepegawaian di KBRI Ankara terdiri dari tiga orang pejabat dengan jabatan seperti, Head of Counselor (HOC), Pejabat Pembuat Komitmen (PPK), dan Bendaharawan dan Penata.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap kepala perwakilan RI yaitu Duta

Besar, landasan pokok dari berkembangnya sumber daya manusia adalah pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi menjadi point yang sangat penting dan diperlukan pada tiap karyawan yang memiliki daya sosial guna meningkatkan kreativitas dan efektivitas dalam menjalankan tugasnya.

Kompetensi merupakan suatu pengetahuan dan keterampilan serta kemampuan seseorang yang mampu dimanfaatkan oleh seseorang untuk melakukan perilaku yang afektif, perilaku yang kognitif, dan psikomotorik secara optimal dan sebaik-baiknya (Hendita et al., 2020). Perkembangan kompetensi ini meliputi pengembangan kompetensi berbasis intelektual, kompetensi berbasis pribadi, kompetensi berbasis fisik, dan kompetensi berbasis sosial.

Tim kepegawaian menegaskan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawan dapat dilakukan melalui bimbingan teknis (Bimtek). Bimtek dilakukan berdasarkan kebutuhan atas peningkatan kualitas kinerja karyawan termasuk dibidang informasi teknologi dan layanan publik. Pelatihan bimtek dilakukan setidaknya dua bulan sekali dan dimentorkan oleh staff Biro SDM Kementerian Luar Negeri.

Karyawan diharuskan untuk mengikuti kegiatan bimtek agar mampu meningkatkan kemampuan dalam mengolah data, menggunakan teknologi informasi, meningkatkan layanan publik sesuai dengan standar SOP yang ditentukan. Pemenuhan kebutuhan SOP dalam layanan publik berkaitan dengan sejauh mana perwakilan RI dapat mengawasi dan mengawal layanan publik. Hal ini dapat dipenuhi dengan adanya kepastian alur kinerja sehingga dapat menghindari dari risiko menurunnya kepercayaan masyarakat Indonesia terhadap KBRI Ankara.

Efektivitas pelaksanaan SOP dapat diukur dengan cara sejauh apa implementasi ketaatan karyawan dalam menerapkan ketentuan dan peraturan di dalam setiap proses jalannya layanan publik. Pada akhirnya, pelaksanaan SOP dapat dipantau dan dilakukan evaluasi sesegera mungkin apabila terjadi permasalahan dalam pelaksanaan implementasi SOP.

Berbagai upaya peningkatan kinerja

telah dilakukan oleh tim kepegawaian dalam proses pengembangan sumber daya manusia di lingkungan kerja KBRI Ankara. Upaya ini dimulai dari penyempurnaan pelaksanaan indikator kinerja karyawan, menggunakan sistem digitalisasi berbasis teknologi dan informasi secara optimal di dalam berbagai proses pelayanan publik, menyelenggarakan kegiatan yang mampu meningkatkan kualitas, kapasitas dan kemampuan karyawan, dan meningkatkan kualitas pelaksanaan kelembagaan, serta pengelolaan ketatalaksanaan. Tim kepegawaian melakukan asesmen terhadap karyawan-karyawan setempat seperti pengadaan pelatihan kepada karyawan, pengembangan karir, mutasi, manajemen kinerja karyawan, sistem penggajian dan penghargaan berbasis kompetensi, dan penilaian kedisiplinan terhadap karyawan.

Tim kepegawaian menegaskan bahwa strategi dalam mengembangkan sumber daya manusia menggunakan tiga strategi yang disusun secara sistematis dan dipantau pelaksanaannya oleh kepala perwakilan RI. Strategi yang diterapkan adalah sebagai berikut,

1. Analisis kebutuhan pengembangan sumber daya manusia

Menurut Raymond dalam Prasetya hal paling utama dan paling penting di dalam manajemen pengembangan sumber daya manusia adalah melakukan tahap pertama yaitu analisis kebutuhan terhadap suatu organisasi (Sabrina, 2021). Tujuan dari analisis kebutuhan adalah untuk menganalisis kompetensi kinerja karyawan KBRI Ankara agar mampu menentukan kemampuan setiap individu karyawan. Analisis kebutuhan yang dilakukan oleh KBRI Ankara menggunakan tiga cara, yang pertama adalah survei. Survei bertujuan untuk mengidentifikasi kemampuan kompetensi tiap karyawan KBRI. Yang kedua adalah investigasi. Cara ini bertujuan untuk memperoleh banyak data tentang kemampuan tiap karyawan KBRI. Cara yang terakhir adalah analisis. Tahap ini merupakan kesimpulan dari beberapa kemampuan kompetensi tiap individu karyawan sehingga dapat menyimpulkan data keunggulan dan kelemahan kompetensi karyawan.

2. Menyusun desain pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia
Di dalam strategi ini, tim kepegawaian

menyusun desain pelatihan dan pengembangan terhadap sumber daya manusia yang berdasarkan dengan hasil analisis kebutuhan. Setiap individu memiliki kemampuan kompetensinya masing-masing. Dalam kompetensi intelektual, tim kepegawaian menyusun desain pelatihan berdasarkan kemampuan intelektual karyawan. Disini yang ditekankan dalam pelatihan seperti berpikir kritis, mengasah kemampuan dalam menganalisa kejadian politik dan ekonomi di wilayah kerja KBRI, melatih cara untuk mengoptimalkan kemampuan dalam bernegosiasi dan berdiplomasi.

Selain itu berdasarkan hasil dari analisis kebutuhan, tim kepegawaian dapat menentukan sasaran yang tepat terhadap setiap karyawan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, atau membangun sikap dan perilaku setiap karyawan. Strategi ini dapat menghasilkan standar penilaian terhadap karyawan. Karyawan KBRI Ankara diberikan motivasi agar mengikuti proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar dapat membantu meningkatkan kualitas kemampuan kinerja seluruh karyawan.

3. Evaluasi

Pada tahap evaluasi, tim kepegawaian bertujuan untuk mengetahui efektivitas pada setiap kegiatan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Hasil dari evaluasi pelatihan dan pengembangan ini mampu memberikan informasi yang akurat tentang kemampuan tiap individu karyawan. Tim kepegawaian dapat menilai apakah setiap karyawan mampu mengikuti semua pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan dan apakah ada timbal balik dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan KBRI Ankara. Strategi ini akan membantu tim kepegawaian untuk menilai kinerja karyawan, dan menentukan apakah pelatihan dan pengembangan terhadap sumber daya manusia dapat diterima dengan baik oleh karyawan (Nabilah & Egista, 2022).

Selain itu, kepala perwakilan RI yaitu Duta Besar menegaskan pentingnya dalam mengidentifikasi dan memetakan kebutuhan karyawan. Karyawan merupakan aset penting dalam mengimplementasikan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan. Maka dari itu, kemampuan kompetensi karyawan harus berkembang. Kemampuan yang sangat

penting di dalam perwakilan RI merupakan analisis politik dan ekonomi agar mampu menjadi jembatan dalam proses stabilisasi kerja sama antara kedua negara (Kadarisman, 2019).

Pengembangan sumber daya manusia dapat mengolah kemampuan dalam berpikir secara kritis dalam melakukan diplomasi dan lobi politik ekonomi (Tita Meirina Djuwita, 2011). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia juga dilakukan agar mampu berpikir kreatif dalam menyusun agenda kebudayaan dalam rangka menerapkan pengetahuan kebudayaan kedua negara untuk melancarkan *cultural bonding*.

Selanjutnya *Head of Counselor* (HOC) menyatakan bahwa materi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan tidak terlepas dari unsur keterampilan berpikir, keterampilan pengelolaan, keterampilan penerapan teknik, keterampilan pengelolaan administratif, keterampilan dalam hubungan sosial, keterampilan analisis keadaan, keterampilan menyusun berita acara, keterampilan konseptual dan keterampilan diagnostik yang nantinya akan menjadi kelebihan dari tiap karyawan. Kemudian materi lainnya yang diberikan yaitu mengenai hubungan Internasional (HI) yang berkaitan dengan isu-isu internasional seperti isu politik, isu ekonomi, isu pertahanan, isu perdagangan, dan isu-isu perlindungan WNI.

Pelatihan terhadap karyawan dibidang pelayanan publik dilakukan secara berkala agar dapat memberikan pelayanan yang baik (Ulfatin, 2016). Karyawan dilatih untuk menjadi handal dan terampil dalam menangani semua isu-isu yang perlu ditangani secara spesifik. Duta Besar RI menegaskan bahwa setiap karyawan di KBRI Ankara merupakan pelayan yang harus mampu untuk melayani kepentingan masyarakat WNI yang membutuhkan kehadiran KBRI Ankara.

Fungsi dari pelayanan publik ini harus mampu untuk memberikan jaminan kepada publik bahwa pelayanan publik yang ditawarkan oleh KBRI Ankara memiliki pengetahuan dan kemampuan yang tinggi sehingga masyarakat WNI di wilayah kerja KBRI Ankara yang menerima pelayanan terasa puas dengan hasil pelayanan dan yakin bahwa segala bentuk urusan dan isu-isu dapat diselesaikan secara optimal dengan cepat

menggunakan prosedur yang benar.

Setiap karyawan menerima pelatihan khususnya pada kompetensi sosial dan pribadi seperti merasakan empati. Pelatihan ini mampu untuk merubah sifat pribadi untuk melayani masyarakat WNI yang dilayani dengan penuh rasa empati dan perhatian terhadap berbagai permasalahan dan isu-isu yang membutuhkan pelayanan dan penanganan secara cepat dan tepat.

Selain itu, kepala perwakilan RI Ankara menambahkan bahwa metode untuk melatih kemampuan karyawan dapat dilakukan dengan cara rotasi jabatan (*job rotation*).

Seluruh karyawan dilakukan pemutaran jabatan dan tugas sehingga yang sebelumnya memiliki tugas sebagai pelaksana fungsi ekonomi mendapatkan jabatan baru di bidang pelaksana fungsi politik. Metode rotasi jabatan ini didesain untuk mencoba mengelola kemampuan dan pengalaman karyawan dengan cara masuk ke bagian atau tugas lain yang ada di dalam lingkungan kerja KBRI Ankara. Metode ini perlu dilakukan untuk membangun team building atau kerja sama tim di antara karyawan-karyawan yang lain. Kerja sama sebagai team dapat meningkatkan keefektifan kelompok kerja yang dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan proses interpersonal, klarifikasi sasaran, dan klarifikasi peran (Yuliana Sari et al., 2022).

Tim kepegawaian menyampaikan tujuan yang terakhir dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yaitu untuk menata ulang lingkungan organisasi atau lingkungan kerja sehingga setiap karyawan mampu menggunakan kemampuan, keahlian, kreativitas yang telah dikembangkan dan dilatih secara optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, tim kepegawaian berharap untuk dapat mencapai beberapa tujuan khusus karyawan seperti, kualitas setiap individu-individu karyawan diharapkan mengalami peningkatan secara berkala.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang dilakukan oleh peneliti atau penulis dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh KBRI Ankara dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dilakukan menggunakan tiga strategi yaitu

analisis kebutuhan pengembangan sumber daya manusia, menyusun desain pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, dan evaluasi.

Pada strategi analisis kebutuhan bertujuan untuk menganalisis kompetensi kinerja karyawan KBRI Ankara agar mampu menentukan kemampuan setiap individu karyawan. Kemudian menyusun strategi dan mengidentifikasi bahan materi pelatihan serta metode untuk meningkatkan kualitas pelatihan dan pengembangan karyawan. Setelah dilakukan desain pelatihan, KBRI Ankara melakukan evaluasi terhadap hasil pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aslichati, Lilik, Prasetyo, Bambang, & Irawan, rasetya (2014). Metode Penelitian Sosial. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Djelantik, S. (2008). *Praktik Diplomasi Teori antara Praktik*. 5.
- Iswanto, Yun. (2014). *EKMA4214 – Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Kadarisman, M. (2019). Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi di Kota Depok. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 16(1), 17–32.
<https://doi.org/10.31113/jia.v16i1.202>
- Kerja, E., Pada, K., & Santika, H. (2020). *Pengembangan sumber daya manusia (sdm) terhadap tingkat etos kerja karyawan pada hotel santika sukabumi*. 8, 741–747.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103.
<https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Moleong, Lexy J. (2012). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Morgenthau, H, J. 2010. Politik Antar Bangsa. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Nabilah, P., & Egista, R. J. (2022). Analisis Sistem Pengembangan SDM pada Kinerja Karyawan Ninja Expres. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 110–113.
- Palupi, N. W. I., Mashuri, D. I., & Febrima, A. Y. (2024). Innovative Strategies To Improve the Quality of Human Resources Through Skill and Competency Development. *International Journal of Management, Business, and Social Sciences*, 3(01), 26–34.
<https://doi.org/10.31942/ijmbs.v3i01.10864>
- Prayuda, R., & Sundari, R. (2019). Diplomasi Dan Power: Sebuah Kajian Analisis. *Journal of Diplomacy and International Studies*, 2(1), 80–93.
<https://journal.uir.ac.id/index.php/jdis/index>
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue JUNI).
- Tita Meirina Djuwita, H. (2011). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajerial*, 10(19), 15–21.
- Ulfatin, N. (2016). *Msdm-Tgh Sdm.Pdf*.
- Wuryandari, G. (n.d.). *rahma,+orasi+Ganewati+Wuryandari_ebook.pdf*.
<https://penerbit.brin.go.id/press/catalog/book/519>
- Yuliana Sari, N. K., Anom Wiranata, I. made, & Kawitri Resen, P. T. (2022). Diplomasi Budaya Indonesia Melalui RBI Dalam Menanamkan Citra Positif Di Jepang Pada Tahun 2017-2020. *Jurnal DIKSHI*, 2(2), 89–103.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/hi/article/view/86298/45072>