



ANALISIS PROSES MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KEMAMPUAN DAN PENGETAHUAN PEGAWAI DI SAKTI CELL SURABAYA

1. Arlisa Indriawati,SS,MM. 2. Dody Yanuar Suryowibowo,SE,MM

¹Universitas Teknologi Surabaya, Indonesia

²Universitas Teknologi Surabaya, Indonesia

info@utssurabaya.ac.id

iarlisa@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to determine the management process before providing self-development programs and its considerations in improving the skills and knowledge of sales division employees, and to determine the form of self-development provided by management in improving the skills and knowledge of sales division employees. This research is a type of descriptive qualitative research. The data collection method used document recording, interview, and observation techniques. Data were analyzed using triangulation. The results of this study are employee abilities are determined by skills, knowledge matches workers with positions based on their basic knowledge, employees carry out social roles in accordance with the corporate culture, namely AKHLAK (Amanah, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, and Collaborative), and employee motivation is used to realize the vision and mission of the store by producing initiatives that help in achieving organizational goals. The human resource development stage related to employee competencies is assessed at the time of recruitment and through on-the-job training.

Keywords: human resource management, knowledge, motivation

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan adalah untuk mengetahui proses manajemen sebelum memberikan program pengembangan diri serta pertimbangannya dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan divisi penjualan, dan mengetahui bentuk pengembangan diri yang diberikan oleh manajemen dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan divisi penjualan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data menggunakan teknik pencatatan dokumen, wawancara, dan observasi. Data dianalisis dengan menggunakan triangulasi. Hasil penelitian ini adalah kemampuan pegawai ditentukan oleh keterampilan, pengetahuan mencocokkan pekerja dengan posisi berdasarkan pengetahuan dasar mereka, pegawai menjalankan peran sosial sesuai dengan budaya perusahaan yaitu AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif), dan motivasi karyawan digunakan untuk mewujudkan visi dan misi toko dengan menghasilkan inisiatif yang membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Tahap pengembangan sumber daya manusia terkait kompetensi pegawai dinilai pada saat perekrutan dan melalui pelatihan di tempat kerja.

Kata kunci: motivasi, pengetahuan, sumber daya manusia

Received: Juni 12, 2024; Revised: Juli 18, 2024; Accepted: August 27, 2024; Published: Desember 30, 2024;

* Arlisa Indriawati,SS,MM, iarlisa@yahoo.co.id

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) suatu perusahaan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dan merupakan komponen yang krusial. Setiap bisnis dapat memperoleh manfaat dari memiliki sumber daya manusia karena mereka sangat penting untuk pencapaian tujuan organisasi (Fadli dkk., 2012). Sumber daya manusia perusahaan harus ditingkatkan untuk meningkatkan kapasitas kerjanya. Untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan dengan cepat, suatu perusahaan harus memotivasi setiap orang untuk bekerja lebih baik (Meirina, 2011).

Sutrisno mengartikan pengetahuan sebagai informasi yang berkaitan dengan suatu topik tertentu yang dimiliki seseorang (Sutrisno, 2016). Pemahaman adalah kemampuan canggih yang memainkan peran penting dalam mempengaruhi tindakan individu, atau perilaku terbuka. Tingkat pengetahuan yang dimiliki karyawan juga berdampak pada seberapa baik mereka menyelesaikan tugas yang dilimpahkan kepadanya. Pekerja berpengetahuan tinggi adalah peluang keberhasilan terbaik bagi perusahaan karena mereka dapat mematuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi, sehingga memungkinkan perusahaan bersaing dengan bisnis lain yang sebanding dan mencapai tujuannya.

Pengetahuan adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui proses belajar; semakin tinggi pendidikan seorang karyawan, semakin banyak pengetahuan yang dimilikinya. Keahlian seorang pegawai harus relevan dengan topik yang dipelajarinya; dengan kata lain, jurusan mereka harus selaras dengan bidang pekerjaannya saat menempuh pendidikan. Penginderaan manusia, atau pemahaman individu terhadap suatu benda melalui inderanya, merupakan sumber pengetahuan (mata, hidung, telinga, dan sebagainya). Secara alamiah, derajat perhatian dan persepsi terhadap suatu objek mempunyai pengaruh yang besar terhadap berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk merasakan sesuatu dan menghasilkan pengetahuan tentangnya. Indra pendengaran, atau telinga, dan penglihatan, atau mata, merupakan tempat sebagian besar manusia memperoleh ilmunya (Notoatmodjo, 2012).

Selain pengetahuan, kemampuan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Robbins dan Judge dikutip oleh Devischa & Mukzam yang menyatakan bahwa “kemampuan adalah kesanggupan individu dalam melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”(Devischa dkk., 2018). Bakat karyawan adalah kapasitas seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya oleh atasannya. Empat domain kapasitas adalah spiritual, emosional, fisik, dan intelektual. Kemampuan karyawan dan rasa antusiasme yang kuat terhadap pekerjaan mereka sangat penting bagi keberhasilan organisasi karena hal tersebut memungkinkan terjadinya pekerjaan berkualitas tinggi.

Tidak setiap karyawan memiliki kemampuan yang menurut perusahaan seharusnya mereka miliki. Meskipun seorang karyawan memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh perusahaan, namun terkadang ia kurang memiliki motivasi dalam bekerja sehingga menyebabkan kinerjanya tidak sesuai harapan (Sumarsono, 2004).

Mengembangkan kemampuan dan pengetahuan seseorang merupakan salah satu cara karyawan dapat memberikan kontribusi kembali kepada perusahaan (Pratana & Abadi, 2018). Oleh karena itu, setiap individu dan kelompok dalam organisasi perlu memiliki pengetahuan dan kemampuan yang tinggi untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pengembangan sumber daya manusia adalah salah satu cara bisnis membantu karyawan berkinerja lebih baik dan memiliki etos kerja yang lebih kuat. Karyawan menerima pengembangan yang membantu mereka melakukan pekerjaan mereka secara lebih efisien dengan memanfaatkan kemampuan mereka dan memberikan perspektif yang mendalam.

Pengembangan adalah proses peningkatan pengetahuan konseptual dan penerapan praktis pengetahuan dalam kaitannya dengan operasi bisnis. Tujuan dari upaya ini adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif pekerja dan mempersiapkan segala kemungkinan yang disebabkan oleh perubahan lingkungan (Anggreni dkk., 2019).

Sakti Cell merupakan toko yang menawarkan berbagai hal yang berhubungan dengan smartphone serta turunannya. Jika dibandingkan dengan divisi lain, toko ini memiliki sales penjualan yang jauh lebih banyak, sehingga digunakan untuk mengimbangi volume penjualan produk. Sebagian besar angkatan kerja terdiri dari lulusan baru, yang sayangnya menyebabkan kesenjangan pengetahuan. Selain itu, karyawan sering kali

meninggalkan pekerjaannya dan digantikan oleh karyawan baru, sehingga kemampuan mereka bukanlah yang terbaik karena beberapa karyawan tidak memiliki pengalaman berbicara di depan umum atau bahkan penjualan. Penting untuk melakukan penelitian mengenai topik ini untuk menentukan bagaimana manajemen berkontribusi dalam memastikan bahwa anggota divisi sales memiliki kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk meningkatkan penjualan di perusahaan.

RUMUSAN MASALAH

Rumusan penelitian yang dijabarkan dalam penelitian ini yakni :

1. Bagaimana proses manajemen sebelum memberikan program pengembangan diri serta pertimbangannya dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan divisi penjualan ?
2. Bagaimana bentuk pengembangan diri yang diberikan oleh manajemen dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan divisi penjualan ?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian yang dijabarkan dalam penelitian ini yakni :

1. Untuk mengetahui proses manajemen sebelum memberikan program pengembangan diri serta pertimbangannya dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan divisi penjualan ?
2. Untuk mengetahui bentuk pengembangan diri yang diberikan oleh manajemen dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan divisi penjualan ?

KERANGKA PENELITIAN



Penjualan mendorong Toko Sakti Cell untuk terus berupaya memenuhi ekspektasi pelanggan dan permintaan pasar terhadap penjualan handphone dan alat elektronik lainnya, tujuan dan eksistensi keberlangsungan perusahaan dengan memiliki karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Lingkungan sedang berubah di tingkat lokal, nasional, dan dunia, dan semakin banyak persaingan dalam bisnis. Kemampuan dan pengetahuan karyawan merupakan titik awal untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan. Organisasi akan mendapatkan keuntungan jika memiliki sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan karena kinerja mereka yang sangat baik.

Namun, memiliki pekerja dengan kemampuan dan pengetahuan yang tidak memadai dapat berdampak negatif terhadap kinerja, yang pada akhirnya merugikan bisnis. Sebagai komponen vital dalam operasional bisnis, sumber daya manusia harus mampu membuat perencanaan, karena perencanaan ini menjadi pedoman bagi pekerja dalam menjalankan tugasnya. Untuk memperoleh kinerja yang diinginkan diperlukan pengorganisasian setelah perencanaan guna mengendalikan perkembangan pekerjaan. Ini adalah contoh bagaimana manajemen waktu digunakan dalam proses manajemen untuk memberikan kontrol lebih besar kepada karyawan atas aktivitas terkait pekerjaan mereka.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Terry bahwa “manajemen terdiri dari fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian” (Dale Timpe, 2002). Memiliki pekerja dengan kemampuan dan pengetahuan yang kuat akan memungkinkan mereka melakukan tugas yang diberikan dengan baik dan memberikan hasil yang baik. Pekerja dengan kemampuan dan pengetahuan yang tidak memadai tidak akan mempunyai kinerja yang sama dengan pekerja yang memiliki atribut tersebut.

2. KAJIAN TEORITIS

A. Manajemen

1. Pengertian

Ilmu dan seni mengelola proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya dengan sukses dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu adalah definisi

manajemen (Wawan & M., 2019). Karena manajemen adalah ilmu sekaligus seni, manajemen melibatkan upaya membujuk orang lain untuk bekerja menuju tujuan yang dirumuskan bersama. Untuk itu, manajemen memerlukan pemahaman dasar tentang pengetahuan serta kapasitas untuk menilai keadaan, kondisi, dan sumber daya manusia serta menyusun rencana yang sesuai untuk menyelesaikan tugas-tugas yang saling berhubungan guna mencapai tujuan (Adi Wibowo & Juni Priansa, 2016).

Pada dasarnya, manajemen adalah aktivitas manusia (Afandi, 2018). Seni dibutuhkan di sini, sama seperti orang lain perlu bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Pengertian manajemen adalah seperangkat tata cara yang mencakup pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, penilaian, dan pengaturan kegiatan guna memaksimalkan penggunaan seluruh sumber daya organisasi dan perusahaan, termasuk teknologi, tanah, sumber daya alam, dan bahan baku, serta sumber daya manusia (disebut juga modal sumber daya manusia) dan modal (financial capital) (Hasibuan, 2016).

Perlunya Negara melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap rakyat, yaitu mengatur kehidupan masyarakat dan memberikan pelayanan dalam kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat. Hal ini tidak berarti bahwa manajemen tidak diketahui sebelumnya, atau perkembangan manajemen berkaitan dengan perkembangan masyarakat Amerika dan Eropa. Kelahiran dan perkembangan manajemen dapat dikembalikan pada awal proses penciptaan alam ini. Jika kita melihat peradaban Mesir Klasik, terdapat bukti sejarah berupa piramida dan spinx yang mencerminkan praktik manajemen, keterampilan, dan kompetensi (F. Hartimbul Ginting, 2012) Untuk mengatur segala kegiatan di rumah, sekolah, koperasi, yayasan, pemerintahan, dan lain sebagainya, manajemen selalu dimanfaatkan dan menjadi hal yang krusial.

2. Fungsi Manajemen

- a). Perencanaan melibatkan mencari tahu apa yang harus dilakukan oleh tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena perencanaan melibatkan pemilihan di antara pilihan-pilihan, maka perencanaan juga melibatkan proses pengambilan keputusan. Membuat rencana aksi untuk

masa depan memerlukan kapasitas untuk membayangkan dan membuat rencana ke depan (Afandi, 2018).

b). Kata pengorganisasian berasal dari kata Yunani organon yang berarti alat. Ini mengacu pada praktik menggabungkan tugas untuk mencapai tujuan dan menunjuk seorang manajer untuk setiap kelompok. Pengorganisasian menempatkan orang-orang dalam suatu pola yang memungkinkan mereka melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan dan mengumpulkan sumber daya yang diperlukan dengan cara yang teratur. Proses dan serangkaian tindakan yang terlibat dalam pengalokasian pekerjaan yang diharapkan dilakukan oleh anggota kelompok kerja, membina hubungan kerja yang positif di antara mereka, dan memelihara ruang kerja dan fasilitas yang sesuai disebut sebagai pengorganisasian (Afandi, 2018).

c). Tujuan mobilisasi adalah untuk mempengaruhi anggota kelompok agar mau dan bekerja demi tujuan perusahaan serta tujuan anggota karena anggota itu sendiri termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia, yang pada akhirnya menjadi titik fokus tindakan pengelolaan, sangat terkait dengan mobilisasi. Proses perpindahan terhubung dengan nilai, sikap, harapan, kebutuhan, ambisi, harapan, kepuasan, dan hubungan seseorang dengan orang lain dan dunia fisik. (Alfandi,2018)

d). Memeriksa apakah tindakan operasional (actuating) di lapangan sudah sesuai dengan perencanaan dan strategi yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi merupakan tugas pengawasan. Oleh karena itu, tujuan kegiatan pemantauan adalah untuk mewaspadaai kesalahan, penyimpangan, kekurangan, dan permasalahan lainnya. aspek yang tidak menguntungkan. Karena istilah "pengendalian" mempunyai arti lain, seperti "menetapkan standar, mengukur kegiatan, dan mengambil tindakan korektif", maka istilah ini lebih sering digunakan (Afandi, 2018).

B. Pengetahuan

1. Pengertian

Setiap orang mempunyai pengetahuan, yang dapat diperolehnya melalui pengalamannya sendiri maupun pengalaman orang lain. Pengetahuan diartikan sebagai segala sesuatu yang diketahui, termasuk segala sesuatu yang diketahui mengenai urusan yang berhubungan dengan pekerjaan (Moehariono, 2010). Sains adalah kumpulan pengetahuan yang berupaya menetapkan kebenaran ilmiah tentang objek tertentu melalui sudut pandang, metodologi, dan sistem tertentu (Sutrisno, 2016).

Dalam ranah kognisi, pengetahuan adalah kesadaran, menurut Sutrisno (Sutrisno, 2014). Seorang karyawan, misalnya, mampu mengenali pembelajaran dan melaksanakannya secara efektif sesuai dengan tuntutan bisnis. Sutrisno mengartikan pengetahuan sebagai pemahaman individu terhadap suatu bidang tertentu (Sutrisno, 2014). Pemahaman adalah keterampilan canggih yang memainkan peran penting dalam mempengaruhi tindakan individu, atau perilaku terbuka.

Pengetahuan menurut Yuniarsih dan Suwatno adalah informasi yang dimiliki seseorang, khususnya dalam bidang tertentu (Yuniarsih, 2013). Kapasitas seseorang untuk mempengaruhi tindakannya dikenal sebagai pengetahuan. Meskipun pengetahuan juga dapat diperoleh melalui pengalaman sebelumnya, namun pengetahuan tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh pendidikan. Tingkat pendidikan seseorang juga mempengaruhi betapa mudahnya mereka menerima dan memahami informasi yang diberikan, sehingga membantu mereka dalam memahaminya (Budianto, 2010).

Menurut Bagia, pengetahuan diartikan sebagai informasi yang mempunyai arti penting yang dimiliki seseorang dalam suatu mata pelajaran tertentu (Bagia, 2015). Dalam Maspriyadi, Prasetyo menegaskan bahwa pengetahuan adalah segala sesuatu yang ada dalam pikiran kita dan kita mampu menarik kesimpulan dari pengalaman kita (Maspriyadi, 2019). Organisasi dapat meningkatkan daya saing dan kapabilitasnya dengan memperoleh pengetahuan. Pengetahuan harus dikelola secara optimal agar dapat digunakan seefektif mungkin. Meskipun demikian, terdapat tanda-tanda bahwa banyak manajer

dalam bisnis tidak melakukan tugasnya dengan baik dalam mengelola pengetahuan (Adi Wibowo & Juni Priansa, 2016).

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Pengetahuan

Notoatmodjo menyebutkan unsur-unsur berikut ini yang mempengaruhi pengetahuan (Notoatmodjo, 2012):

a). Pendidikan : informasi mengenai suatu hal atau informasi yang berkaitan dengan pengetahuan akan lebih mudah didapat oleh seseorang yang tingkat pengetahuannya lebih tinggi. Secara umum informasi dari orang tua, guru, dan media dapat digunakan untuk menimba ilmu. Pengetahuan dan pendidikan berjalan beriringan. Pendidikan adalah salah satu kebutuhan mendasar manusia dan penting untuk pertumbuhan seseorang. Seseorang akan semakin mudah memperoleh dan mengembangkan informasi dan teknologi jika semakin berpendidikan.

b). Pekerjaan : pekerjaan seseorang mempunyai pengaruh yang besar terhadap mudahnya mendapatkan data-data yang dibutuhkan suatu objek.

c). Pengalaman : pengalaman mempunyai pengaruh besar terhadap pengetahuan; semakin banyak pengalaman yang dimiliki seseorang dengan suatu subjek, semakin banyak pengetahuan mereka tentang subjek tersebut. Wawancara dan kuesioner yang merinci topik yang perlu diukur dari peserta penelitian atau responden dapat digunakan untuk mengukur pengetahuan.

d). Keyakinan : pikiran biasanya diwariskan dan tidak dapat ditunjukkan sebelumnya; baik pikiran baik maupun pikiran negatif dapat mempengaruhi tingkat pemahaman seseorang.

e). Sosial dan budaya : adat istiadat dan budaya keluarga dapat membentuk pemahaman, cara pandang, dan kecenderungan individu terhadap topik tertentu.

3. Indikator Pengetahuan

Menurut Spencer (Spencer, 2017):

- a). Memecah peristiwa kompleks menjadi komponen-komponen yang lebih kecil dan mengenali hubungan dasar untuk menentukan sebab dan akibat dikenal sebagai pemikiran analitis, atau AT. sehingga Anda dapat mengevaluasi masalah yang menantang.
- b). Pemikiran konseptual (CT) adalah kapasitas untuk menerapkan prinsip-prinsip penalaran mendasar untuk memperoleh pemahaman konseptual tentang situasi yang menantang. menggabungkan konsep dan data untuk mendapatkan gambaran yang lebih besar yang akan membantu Anda mengenali kesulitan yang muncul, apakah itu masalah besar yang kompleks atau kekhawatiran yang akan datang di masa depan.
- c). Keahlian (EXP) adalah kombinasi pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan (misalnya, kapasitas untuk melakukan tugas secara profesional, teknis, dan manajerial) dan pengetahuan motivasi, yang memungkinkan seseorang untuk menggunakan, memperluas, dan berbagi pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan dengan orang lain. .

C. Kemampuan

1. Pengertian

Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu, menurut Robbins (Robbins, 2001). Kemampuan intelektual dan fisik merupakan dua kategori utama karakteristik yang menyusun kemampuan individu. Dikenal sebagai kapasitas intelektual. Bakat yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang memerlukan daya tahan, kelincahan, kekuatan, dan karakteristik terkait dikenal sebagai kemampuan fisik.

Kemampuan menurut Soelaiman (2007) adalah kualitas alami atau diperoleh yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugas baik secara fisik maupun mental. Meski dengan tingkat motivasi yang tinggi, tidak semua karyawan di suatu perusahaan mampu bekerja pada tingkat yang tinggi. Kinerja dan perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan kapabilitasnya. Keterampilan

adalah bakat yang terkait dengan tugas yang dimiliki seseorang dan diterapkan bila diperlukan.

Mc Shane dan Glinow dalam Buyung (2007) menegaskan bahwa kemampuan adalah kecerdasan yang dipelajari dan kecerdasan alami yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas. Sebuah kemampuan alami, kecerdasan memungkinkan pekerja memperoleh keterampilan lebih cepat dan melakukan pekerjaan dengan lebih efektif. Dari penjelasan diatas jelaslah bahwa kemampuan adalah suatu sifat alamiah yang dimiliki seseorang berupa keterampilan, kesanggupan, dan kecerdasan dalam melaksanakan pekerjaan atau menyelesaikan tugas dengan berhasil.

2. Jenis - Jenis Kemampuan

Moenir (2008) mencantumkan kategori kemampuan berikut:

- a). Bakat teknis, juga dikenal sebagai keterampilan teknis, adalah pemahaman dan kemahiran tugas yang berkaitan dengan proses, prosedur, dan alat yang terkait dengan pekerjaan. Seorang karyawan harus memiliki kemampuan teknis untuk ditugaskan atau menggunakan praktik kerja saat ini. Artinya, seseorang dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan meningkatkan kemampuan teknisnya, yang meliputi pengetahuan tentang prosedur kerja, metode kerja, dan alat-alat terkini yang dievaluasi.
- b). Kapasitas untuk bekerja dalam lingkungan kelompok di mana orang merasa nyaman dan bebas menyuarakan keprihatinan merupakan keterampilan manusia. Kalau bicara talenta manusia, yang kita maksud adalah kapasitas yang dimiliki para pekerja dalam bekerja, baik dalam tim maupun kelompok, yaitu berkolaborasi dengan karyawan lain. Hal ini penting karena komunikasi yang efektif dapat menghasilkan pemikiran dan opini yang mendalam, dan bahkan dapat membantu seseorang menerima saran dan ide orang lain, yang dapat berkontribusi pada pencapaian aktivitas yang bermanfaat. Oleh karena itu, seperti yang telah disebutkan sebelumnya,

sangat penting bagi individu untuk dapat berkolaborasi dengan tim atau kelompok kerja dalam suatu organisasi guna memaksimalkan produktivitas.

c). Bakat konseptual adalah kapasitas untuk memahami dan membedakan bagian-bagian penting dalam sebuah skenario dengan menggunakan gambaran kasar. Kemampuan konseptual merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menganalisis dan a). merumuskan kegiatan yang dilakukannya dalam kapasitasnya sebagai pengambil keputusan. Pekerjaan dapat berjalan lancar jika Anda memiliki bakat ini karena memungkinkan Anda memprioritaskan tugas mana yang harus diselesaikan terlebih dahulu.

3. Indikator Kemampuan

Menurut penelitian Raharjo, Paramita, dan Warso (2016), berikut contoh indikator kemampuan kerja:

- a). Dasar pengembangan keterampilan dan kemampuan adalah pengetahuan. pengetahuan terorganisir tentang data, fakta, ide, atau teknik yang, bila digunakan, memungkinkan kinerja kerja yang memuaskan.
- b). Program pelatihan singkat yang menggunakan proses terstruktur dan metodis untuk mengajarkan pengetahuan dan kemampuan teknis kepada anggota staf non-manajerial untuk kebutuhan tertentu.
- c). Lamanya masa kerja serta derajat pengetahuan dan kemampuan yang diperoleh seseorang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kompetensinya di bidangnya.
- d). Kapasitas seseorang untuk mempelajari suatu tugas, menangani peralatan, dan mengoperasikan mesin dengan mudah.
- e). Keadaan di mana seorang pekerja yakin bahwa mereka dapat melakukan tugas yang ada.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kualitatif deskriptif. Pengembangan kemampuan dan pengetahuan karyawan menjadi fokus penelitian manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini. Toko Sakti Cell menjadi fokus penelitian ini. Data kualitatif adalah jenis yang digunakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder sebagai datanya. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, dalam hal ini pengelola toko Sakti Cell.

Informasi yang dikumpulkan mencakup faktor-faktor yang dipertimbangkan manajemen ketika memilih pelatihan yang tepat untuk anggota stafnya serta kursus pelatihan yang dibutuhkan pekerja agar dapat melakukan pekerjaan mereka dengan lebih mudah bagi organisasi. Teknik seperti pencatatan dokumen, wawancara, dan observasi digunakan untuk memperoleh data penelitian ini. Dalam penelitian ini, triangulasi data menjadi metode di mana data yang dikumpulkan dibandingkan dengan informasi dari sumber lain, seperti data karyawan toko dikaji oleh para peneliti.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pertimbangan Manajemen Dalam Menentukan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berbasis Kemampuan Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan langkah penting dalam rangka memaksimalkan kompetensi pegawai. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi dan memiliki kompetensi unggul, berbagai teknik pengembangan sumber daya manusia diterapkan. Menggunakan teori pengembangan SDM yang dikemukakan oleh McClelland (1973) dalam Zainal et al. (2015), dilakukan analisis untuk mengetahui bagaimana mewujudkan sumber daya manusia yang optimal melalui pengembangan SDM yang dilakukan oleh Sakti Cell. Keenam indikator tersebut adalah kemampuan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, sifat, dan motif.

Kemudian pelatihan memiliki empat tahapan yaitu penilaian, desain, penyampaian, dan evaluasi, menurut Mathis dan Jacson (2003) dalam Zainal dkk. (2015). yang masing-masing akan diuraikan pada bagian selanjutnya. Petunjuk pertama adalah susunan keterampilan pegawai Sakti Cell dalam kaitannya dengan kemampuannya.

Dari sini terlihat bahwa penempatan seorang pegawai didasarkan pada pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya.

Dalam proses perekrutan staf baru, persyaratan khusus juga ditetapkan, yang harus dipenuhi oleh calon. Persyaratan ini disesuaikan dengan posisi yang akan diisi dan kebutuhan perusahaan. Selain itu, kualifikasi calon juga didasarkan pada persyaratan kompetensi jabatan yang menyatakan bahwa seluruh pegawai baik teknis maupun non teknis harus memiliki kompetensi utama yaitu orientasi berprestasi, kemampuan membangun kepercayaan, dan kemampuan untuk terlibat dalam pekerjaan, pembelajaran berkelanjutan, dan pola pikir yang berfokus pada pelanggan.

Penempatan pegawai ditentukan oleh keahliannya, yang dalam hal ini ditentukan oleh latar belakang pendidikan yang kuat. Kepemilikan pengetahuan mendasar yang relevan dengan bidang pekerjaannya oleh karyawan merupakan tanda pengetahuan yang kedua. Mengingat Sakti Cell merupakan perusahaan yang menjual smartphone dan turunannya, maka jelas bahwa informasi mendasar yang perlu dimiliki karyawan adalah pengetahuan tentang pemasaran atau penjualan. Selain itu, Anda harus memiliki pengetahuan dalam topik pemasaran.

Indikator ketiga: pekerja memainkan peran sosial. Hubungan yang dimiliki karyawan satu sama lain dalam situasi ini mengungkapkan peran sosial. Diskusi antara senior dan junior serta antara atasan dan bawahan menjadi cara berkembangnya hubungan ini. Hal ini selalu dilakukan agar tetap harmonis dalam bekerja. Dengan demikian, bekerja dalam tim akan lebih sederhana. Selain itu, budaya organisasi perusahaan yang dikenal dengan AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif) menjadi pedoman dalam berinteraksi sosial. Indikator keempat: persepsi diri di kalangan tenaga kerja.

Hal ini terlihat dari karyawan yang secara konsisten memberikan segalanya dalam pekerjaannya. Kemajuan karir adalah salah satu cara untuk menjaga tingkat kinerja tetap tinggi; setiap pegawai mempunyai hak yang sama untuk mengejar pengembangan karir berdasarkan kinerja dan bakatnya. Kompetensi kerja yang penting bagi karyawan diidentifikasi; hal ini mencakup kebutuhan karyawan untuk dapat menilai, membuat keputusan, dan memainkan peran kunci sebagai perencana

dan penyelenggara. Karyawan di pekerjaan sampingan harus peka terhadap bisnis, mampu membentuk aliansi, dan mampu mendorong perubahan.

Hal ini merupakan prasyarat yang perlu dipenuhi agar karyawan dapat memproyeksikan citra dirinya sebagai karyawan yang berkinerja tinggi. Namun tidak semua karyawan memandang dirinya dengan cara yang sama. Hal ini berkaitan dengan kemampuan individu masing-masing pegawai. Indikasi kelima adalah ciri-ciri yang dimiliki pekerja. Karena adanya keharmonisan antar pegawai, terlihat bahwa ketika ada masalah, mereka bekerja sama untuk mencari solusinya. Kemudian, pedoman khusus mengatur bagaimana karyawan berperilaku.

Mana yang dilarang untuk dilakukan dan mana yang diperbolehkan. agar perilaku dan karakter pegawai lebih terstruktur dalam menjalankan tugasnya. Indikator keenam adalah motif yang dimiliki karyawan. Dalam hal ini tujuannya adalah untuk memenuhi visi dan misi perusahaan dengan merancang program-program yang membantu dalam mencapai tujuan bisnis, khususnya di bidang pengembangan sumber daya manusia. Mengingat memiliki sumber daya manusia yang memadai sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis.

2. Pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Sakti Cell

Proses pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja masa lalu seorang karyawan atau karyawan dalam peran tertentu dalam suatu bisnis atau organisasi disebut pelatihan. Ada empat tahapan atau proses pelatihan untuk mewujudkan sumber daya manusia (SDM), antara lain penilaian, perancangan, penyampaian, dan evaluasi, menurut Mathis dan Jackson (2003), dikutip Zainal et al., 2015: 171. Langkah pertama adalah penilaian, yang diselesaikan dalam hal ini oleh anggota staf.

Dalam hal ini, penilaian berkaitan dengan kemahiran karyawan pada awal bekerja melalui On the Job Training (OJT), yang berfungsi sebagai tolok ukur untuk melacak kemajuan kompetensi karyawan. Periode pelatihan enam bulan akan diperlukan bagi karyawan baru sebelum mereka secara resmi dipekerjakan. Berdasarkan TNA (Training Need Analysis) dan DNA (Developmental Need Analysis), konsep

pelatihan saat ini sudah memasuki tahap kedua. Gagasan pembelajaran meliputi hal-hal berikut: 1) Pelatihan profesional yang spesifik pada masing-masing bidang; 2) Leveling training, atau pelatihan berdasarkan jenjang profesional, seperti pendidikan eksekutif, manajerial, atau supervisor; 3) Pelatihan untuk kemajuan karir disebut sebagai "pelatihan pendukung". 4) Pelatihan kebutuhan strategi perusahaan disebut dengan "pelatihan yang berkaitan dengan kebutuhan strategis perusahaan". DNA (Analisis Kebutuhan Perkembangan) dan TNA (Analisis Kebutuhan Pelatihan) memberikan landasan bagi desain pelatihan saat ini. Salah satu cara penerapan pembelajaran adalah melalui pelatihan khusus posisi. Program pelatihan kompetensi adalah salah satu contoh dari instruksi semacam ini.

Stafnya telah menerima pengiriman tahap ketiga. Hal ini terlihat dari peserta pelatihan yang diwajibkan untuk menyelesaikan tugas tertulis atau tugas pekerjaan yang akan disampaikan pada akhir program pelatihan. Apabila peserta pelatihan ternyata lulus, maka yang bersangkutan akan diangkat menjadi pegawai tetap sesuai dengan kualifikasi dan bidang keahliannya. Tahap keempat evaluasi telah selesai. Seperti terlihat, proses evaluasi perusahaan melibatkan empat tahap: evaluasi umum, evaluasi perilaku, pengukuran pengetahuan, dan pelatihan reaksi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan, penulis dapat mengambil kesimpulan mengenai pelatihan dan pengembangan SDM berbasis kompetensi sebagai berikut :

- a). Kemampuan, Penempatan pegawai ditentukan oleh keterampilan, yang dalam hal ini ditentukan oleh latar belakang pendidikan yang kuat.
- b). Pengetahuan, mencocokkan pekerja dengan posisi berdasarkan pengetahuan dasar mereka, dan program sertifikasi untuk memperluas keahlian pekerja saat ini
- c). Pegawai menjalankan peran sosial sesuai dengan budaya perusahaan yaitu AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif).

Hal ini memastikan hubungan antara atasan dan bawahan, senior dan junior tetap terjaga harmonis.

d). Dalam konteks ini, citra diri mengacu pada pola pikir karyawan dalam mencapai kinerja puncak melalui kemajuan profesional berdasarkan kinerja dan bakat unik mereka; sifat, atau kualitas, telah ditunjukkan oleh karyawan dalam memecahkan tantangan. Program magang RSH (Reserve Shutdown) menawarkan sumber daya organisasi untuk membantu karyawan memecahkan kesulitan.

e). Motivasi karyawan digunakan untuk mewujudkan visi dan misi toko dengan menghasilkan inisiatif yang membantu dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya di bidang pengembangan sumber daya manusia.

2. Tahap pengembangan sumber daya manusia terkait pelatihan juga telah selesai. Kompetensi pegawai dinilai pada saat perekrutan dan melalui pelatihan di tempat kerja (on-the-job training), atau OJT, yang berfungsi sebagai tolok ukur untuk mengukur seberapa besar peningkatan kompetensi pegawai sebagai hasil pelatihan; Desain pelatihan saat ini didasarkan pada TNA (Training Need Analysis) dan DNA (Developmental Need Analysis), dan menggabungkan sejumlah ide pembelajaran seperti pelatihan bekal, pelatihan leveling, pelatihan strategi perusahaan, pelatihan leveling, dan pelatihan sesuai posisi; Evaluasi dilakukan dalam empat tahap: reaksi pelatihan, pengukuran pengetahuan, evaluasi perilaku, dan evaluasi umum. Penyampaianya dilakukan melalui penciptaan karya tertulis atau penugasan pekerjaan yang nantinya akan dipresentasikan, ketika pegawai tersebut dinyatakan lulus dan diangkat menjadi pegawai tetap berdasarkan bidang dan kemampuannya. Dengan demikian, pelatihan dan pengembangan SDM berbasis kompetensi telah dilaksanakan secara efektif dan ideal, dengan mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki setiap pegawai.

DAFTAR REFERENSI

Adi Wibowo, L., & Juni Priansa, D. (2016). *Manajemen Komunikasi Dan Pemasaran*. Alfabeta.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.

- Anggreni, P., Suartini, N. W., & U., M. (2019). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di 3 Perguruan Tinggi Dalam Menghadapi Persaingan Global (Studi pada Universitas di Provinsi Bali)*. 1.
- Bagia, I. W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Graha Ilmu.
- Budianto, A. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Umum.
- Dale Timpe, A. (2002). *Memotivasi Pegawai*. Elex Media Komputindo.
- Devischa, D., Chandra, M., & Mukzam, D. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 63.
- F. Hartimbul Ginting, N. (2012). *Manajemen Pemasaran*. Yrama Widya.
- Fadli, U. M., Ahmad, D., & Kartawijaya, Y. (2012). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Komitmen Kerja Pada PT PLN (Persero) Rayon Rengasdengklok. *Jurnal Manajemen*, 9.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Maspriyadi. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Pengetahuan, Keterampilan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 1.
- Meirina, D. T. (2011). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai*. 10. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v10i2.2161>
- Moehariono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2012). *Metode Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Pratana, A., & Abadi, F. (2018). *Analisis Pengaruh Etos Kerja , Hubungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan*. 1.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi* (8 ed.). Prenhallindo.
- Spencer. (2017). *Competence at Work “Models For Superior Performance.”* John Wiley & Sons.
- Sumarsono, S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (6 ed.). Pranada Media Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (8 ed.). Prenadamedia Group.

Suwatno, & Yuniarsih, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.

Wawan, A., & M., D. (2019). *Teori Pengukuran Pengetahuan, Sikap, Dan Perilaku Manusia*. Nuha Medika.