

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA ARATUR SIPIL NEGARA PADA BIRO PEREKONOMIAN SEKRETARIAN PROVINSI LAMPUNG

.....
Citra Anggunsari, Pungky Nanda Raras, Dian Siska Lestari, Putrianti Rahayu dan M Oktavianur 1-9

PENGARUH E-COMMERCE, PRODUK REVIEW DAN INFLUENCER TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MELALUI MARKET PLACE SHOPEE

.....
Dini Wijayanti, Suhaimi, Nabilla Nur Arifin, Tina Miniawati Barusman dan Wenny Permata Sari 10-20

PENGARUH PROMOSI, KUALITAS PRODUK, KUALITAS LAYANAN TERHADAP MINAT MENABUNG DENGAN MEDIASI KEPERCAYAAN

(Studi Kasus: Nasabah PT Bank Negara Indonesia KCP Bandar Lampung)

.....
Dwi Yutika Maria, Bambang Sumbogo, Reffi Afriansyah, Andala Rama Putra Barusman dan Tri Putri Lestira Warganegara..... 21-32

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI LAMPUNG

.....
Eva Safitri, Saifur Rahman, Zsa Zsa Mayori, Heru Novendi, Hendri Dunan 33-42

PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MEDIASI VARIABEL MOTIVASI KERJA PADA BANK SYARIAH INDOESIA KK TRISAKTI JAKARTA

.....
Sarfilianty Anggiani, Gundur Leo dan Andhatu Achsa 43-56

STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI PEGAWAI YAYASAN INSAN MULIA SLEMAN

.....
Dita Oki Berliyanti dan Venantius Mardi Widyadmono 57-64

ANALISIS DETERMINAN CUSTOMER RETENTION PADA COFFE SHOP DI BANDUNG

.....
Marceilla Suryana dan Risal 65-74

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM IMPLEMENTASI PEMBANGUNAN ZONA INTEGRITAS (Studi Kasus : pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Bandung)

.....
Rivan Sutrisno dan Endang Kristiawati 75-81

ANALISIS DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI VARIABEL MOTIVASI KERJA PADA RSIA RSIA ARIES JAKARTA BARAT

.....
Arif Zulkarnain dan Sartono 82-90

PENGARUH SUASANA TOKO DAN PENGALAMAN PELANGGAN TERHADAP INTENSITAS KUNJUNGAN KEMBALI PELANGGAN PADA TOKO GROSIR SUSU MILKY SOE

.....
Sri Vandayuli Riorini dan Deasy Aseanty 91-97

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 12	Nomor 1	Halaman 1 – 97	Bandar Lampung Maret 2023	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	-----------	---------	-------------------	------------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

Jurnal Manajemen

Visionist

Volume 12, Nomor 1 – Maret 2023

DEWAN PENYUNTING

Penyunting Ahli

Sudarsono (Ketua)
Sri Utami Kuntjoro
Sinung Hendratno
Agus Wahyudi
Abdul Basit

Penyunting Pelaksana

Budhi Waskito
Ardansyah
Eka Kusmayadi
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261
Email: visionist@ubl.ac.id

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

Strategi Pengembangan Kompetensi Pegawai Yayasan Insan Mulia Sleman

Dita Oki Berliyanti¹, Venantius Mardi Widyadmono²

¹Universitas Trisakti

²Universitas Sanatadharma

Corresponding e-mail: v_mardi_w@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta mengetahui pengaruh dari strategi program pengembangan kompetensi pegawai yang dilakukan oleh Yayasan Mulia Sleman. Penelitian ini menggunakan Teknik penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan analisis SWOT.

Hasil dari penelitian ini berdasarkan tabel matriks SWOT antara lain; diperoleh alternatif strategi pengembangan Kompetensi Pegawai Yayasan Insan Mulia Sleman yaitu: 1) SO (Strength Opportunity) dengan mengadakan program pelatihan atau training dan Mensosialisasikan perekrutan pegawai baru secara masif melalui media massa dan media sosial untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan target. 2) WO (Weakness Opportunity) dengan menambah pegawai dibagian Quality Control dan Melakukan studi banding ke sekolah lain yang lebih berpengalaman dan lebih unggul. 3) ST (strength treath) yaitu mengadakan pelatihan pegawai dan menambahkan fasilitas lain yang menunjang serta jaminan agar orang-orang tertarik untuk menjadi pegawai di Yayasan Insan Mulia Sleman. 4) SW (Strength Weakness) yaitu mengadakan pelatihan pegawai dan Melakukan koordinasi dan komunikasi terkait pinjaman dana dari Yayasan untuk para pegawai agar tercukupi kebutuhannya.

Kata Kunci: *Strategi, Pegawai, SWOT, Kompetensi*

Pendahuluan

Yayasan Insan Mulia Sleman merupakan sebuah lembaga non pemerintahan yang tidak berorientasi pada kekayaan, laba atau mengharapkan keuntungan semata. Yayasan ini bergerak di bidang pendidikan, dakwah, dan sosial yang didirikan tahun 2016 dengan nama “Yayasan Insan Mulia Sleman” melalui Akta Pendirian pada Tanggal 14 Oktober 2016. Di dalam dunia pendidikan ini, menjadi langkah pertama untuk mendirikan Sekolah berbasis Pondok Pesantren atau asrama/*Boarding School* pertama di kabupaten Sleman pada tingkat SMP Islam terpadu (SMPIT IMBOS) tahun 2017, dan SMA Islam Terpadu (SMAIT IMBOS) tahun 2020.

Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing (Indriono, 2020). Salah satu upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan/*skill*, dan sikap/perilaku pegawai di Yayasan Insan Mulia Sleman adalah melalui pelatihan yang menjadi salah satu strategi pengembangan kompetensi pegawai (Barusman and Mihdar, 2014).

Pengembangan kompetensi pegawai adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai (Hajjali *et al.*, 2021). Alasan dilakukannya pelatihan pengembangan dapat meliputi: karyawan yang direkrut belum dapat melakukan pekerjaan dengan baik, adanya perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja, untuk meningkatkan produktivitas, dan menyesuaikan dengan peraturan. Pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai harus direncanakan dengan struktur yang baik untuk mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan apa yang ingin dicapai oleh organisasi (Soegoto dan Saleleng, 2015).

Pentingnya pelatihan bukan hanya bagi pegawai yang bersangkutan melainkan juga untuk keuntungan organisasi (Sunarsi, 2022). Tidak hanya itu, pelatihan juga dapat mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai guna mengefisienkan dan mengefektifkan kinerja pegawai, karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai yang berarti organisasi akan memperoleh *outcome* yang lebih. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, para pegawai harus memperoleh perhatian yang lebih besar dalam bidang pendidikan dan pelatihan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya (Cahya *et al.*, 2021).

Indikator keberhasilan sebuah program pelatihan dapat dilihat dari kesesuaian proses dengan apa yang direncanakan, kesesuaian dalam pencapaian tujuan, penggunaan dan pemanfaatan sumber daya yang efektif dan efisien, serta kemampuan dalam memberikan jaminan terhadap kesesuaian proses dan pencapaian tujuan melalui satu mekanisme kendali yang harmonis dan melekat untuk proses (Wiliandari, 2014).

Berdasarkan sumber dari Bidang Kepegawaian Yayasan Insan Mulia Sleman, beberapa permasalahan pegawai yang terjadi di Yayasan Insan Mulia Sleman menyebabkan kinerja pegawai yang tidak sama diantara para pegawai sehingga terjadi perbedaan pola kerja yang dimiliki oleh beberapa pegawai dan menjadi salah satu faktor penghambat kerja tim. Selain itu, beberapa masalah yang harus di selesaikan oleh Yayasan Insan Mulia diantaranya:

1. Tingkat kedisiplinan yang ditunjukkan oleh presensi kehadiran pegawai yang belum 100%.
2. pola komunikasi yang berjalan kurang baik antar satu pegawai dengan yang lain membuat kinerja pegawai tidak berjalan lancar.
3. Jumlah pegawai yang belum semuanya memiliki standar kompetensi dan kualifikasi sesuai dengan jabatan, misalnya latar belakang pendidikan pegawai yang sebagian berasal dari lulusan jenjang SMP dan SMA, usia pegawai tertentu yang sudah diatas 40 tahun.
4. Kemampuan dan keterampilan guru bidang studi yang belum seragam dalam penyampaian materi.
5. Keterampilan pegawai di beberapa unit kerja yang belum seragam dalam hal pendampingan siswa selama di asrama untuk menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan masalah pegawai di atas, Yayasan Insan Mulia Sleman menyusun 10 (sepuluh) program pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi yang menitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja yang mencakup pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan di setiap tugas jabatan di Yayasan Insan mulia Sleman. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi program pengembangan kompetensi pegawai yang dilakukan oleh Yayasan Insan Mulia Sleman.

Strategi

Menurut Tampubolon (2020), Strategi adalah pendekatan secara keseluruhan yang berkaitan dengan gagasan, perencanaan, dan eksekusi, sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu. Di dalam strategi yang baik terdapat koordinasi tim kerja, mengidentifikasi faktor pendukungnya sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisiensi dalam pendanaan dan memiliki cara untuk mencapai tujuan secara efektif. Pelaksanaan strategi yang tertuang dalam program kerja harus dilakukan melalui fungsi-fungsi manajemen yang mencakup pengorganisasian, pelaksanaan (*actuating*), penganggaran, dan kontrol. Strategi merupakan rencana yang penting di setiap organisasi dalam menunjukkan arah yang hendak ditempuh oleh organisasi untuk mencapai tujuan Yusaran, 2018).

Pengembangan Sumber Daya Manusia

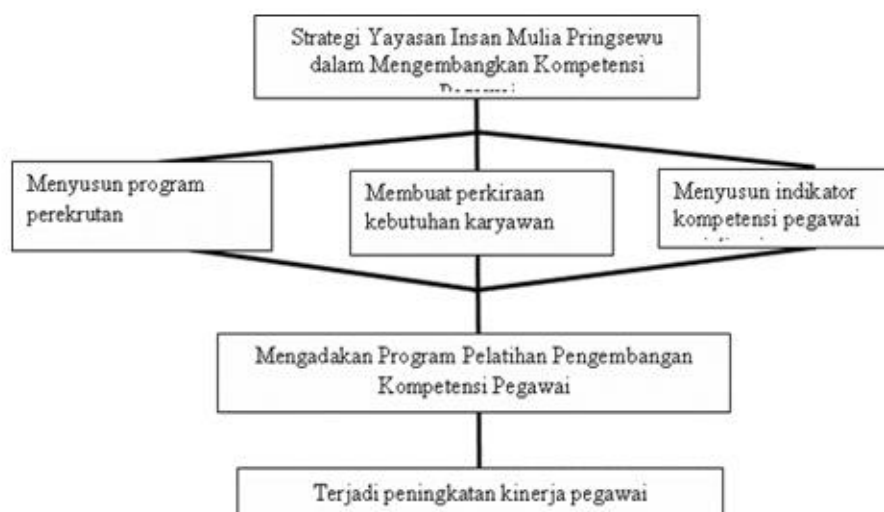
Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan Latihan secara terarah dan terencana, sehingga menjadi produk yang bermanfaat untuk meningkatkan kualitas sebagai upaya menciptakan mutu yang lebih baik Pengembangan adalah suatu proses mendesain pembelajaran secara logis, dan sistematis dalam rangka untuk menetapkan segala sesuatu yang akan dilaksanakan dalam proses kegiatan belajar dengan memperhatikan potensi dan kompetensi peserta didik (Yusran, 2018). Pengembangan sumber daya manusia adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Menurut Nurtjahjwilasa *et al.*, (2015), pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memiliki tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi. Kesadaran perusahaan atau organisasi akan pentingnya latihan bagi pegawai untuk dapat mengikuti perkembangan teknologi mendorong peranan pelatihan menjadi semakin penting. Perusahaan atau organisasi bersedia menyisihkan sumber dananya untuk kepentingan pegawai, karena dianggap sebagai suatu investasi yang memberikan jaminan bahwa pegawai akan menjadi anggota organisasi yang kompeten (Utamy *et al.*, 2020).

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas dasar keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dengan sesuatu yang penting, sebagai unggulan bidang tersebut (Pulungan, 2022).

Nawangwulan (2018), menjelaskan bahwa Pelatihan adalah proses secara sistematis yang mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi yang akan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk mengetahui Strategi Pengembangan Kompetensi pegawai Yayasan Insan Mulia Sleman, maka kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dimana penelitian kualitatif adalah suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari subyek itu sendiri. Metode kualitatif digunakan karena beberapa pertimbangan yaitu karena metode kualitatif lebih bisa dan mudah menyesuaikan apabila berhadapan dengan kenyataan ganda, metode ini menyajikan hakekat hubungan antara peneliti dan responden secara langsung dan metode ini lebih peka sehingga dapat menyesuaikan diri dan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi peneliti (Sugiyono, 2017). Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam mengumpulkan data dan informasi menggunakan beberapa metode yaitu:

1. Observasi, proses penelitian yang dilakukan secara sistematis, objektif, dan rasional terkait dengan fenomena yang sedang terjadi. Hal-hal yang ada dalam observasi meliputi kegiatan yang dilakukan pada proses pelatihan.
2. Wawancara, kegiatan tanya jawab antara narasumber dan pewawancara untuk memperoleh informasi yang akan dicari. Wawancara dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh data yang lengkap dan lebih mendalam serta memperoleh informasi yang akurat dari narasumber. Hal-hal yang ada dalam Proses wawancara meliputi tanya jawab antara peneliti dengan HRD, peneliti dengan pegawai, dan juga peneliti dengan karyawan siswa.
3. Kuesioner, teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula oleh responden. Kuesioner merupakan kumpulan pertanyaan-pertanyaan yang tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang diri pribadi atau hal-hal yang ia ketahui (Suharsim, Arikunto, 2006). Tujuan penyebaran kuesioner ialah untuk mengumpulkan informasi yang lengkap mengenai suatu masalah tertentu dan dapat memberikan informasi kepada responden.
4. Studi Literatur, Mengumpulkan data – data melalui literatur, jurnal, internet, maupun bacaan baik buku text ataupun kertas yang berkaitan dengan topik penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis SWOT dengan pendekatan kualitatif, yang terdiri dari Strengths, Weakness, Opportunities dan Threats. Analisis SWOT bertujuan untuk memaksimalkan kekuatan (strengths) dan peluang (opportunities), namun dapat meminimalkan kelemahan (weakness) dan ancaman (threats) (Vidyarti *et al.*, 2023). Dari pengertian SWOT tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Evaluasi faktor Internal
 - a. Kekuatan (strength), yaitu kekuatan apa yang dimiliki pelatihan dalam pengembangan kompetensi pegawai. Dengan mengetahui kekuatan, kompetensi pegawai dapat dikembangkan menjadi lebih baik lagi hingga mampu meningkatkan pelayanan kepada siswa dan mampu mengikuti pengembangan selanjutnya.
 - b. Kelemahan (weakness), yaitu segala faktor yang tidak menguntungkan atau merugikan bagi pengembangan kompetensi pegawai.

2. Evaluasi Faktor Eksternal
 - a. Kesempatan (opportunities), yaitu semua kesempatan yang ada sebagai kebijakan yayasan, dalam menyusun pealtihan yang dianggap memberi peluang bagi pegawai untuk mengembangkan kompetensi dan kinerjanya.
 - b. Ancaman (threats), yaitu hal-hal yang dapat mendatangkan kerugian atau menurunnya pelayanan siswa oleh pegawai karena kinerja pegawai menurun.

Analisis ini dilakukan dengan menggunakan alat kumpul data yaitu pedoman observasi, wawancara serta dokumentasi. Dengan tahapan sebagai berikut :

- a. Mengelompokkan data yang telah didapat untuk diproses
- b. Melakukan analisis SWOT
- c. Memasukkan ke dalam matriks SWOT
- d. Menganalisis strategi-strategi dari matriks SWOT
- e. Merekomendasikan strategi yang telah dibuat

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, dilihat dari Strategi Pengembangan Kompetensi Pegawai Yayasan Insan Mulia Sleman melalui pelatihan-pelatihan maka dilakukannya analisis SWOT yang meliputi internal (kekuatan dan kelemahan) dan eksternal (peluang dan ancaman) terhadap peningkatan pelayanan siswa Insan Mulia Boarding School Sleman.

Tabel 1. Matrik Strategi IF-EF Yayasan Insan Mulia Sleman

Kekuatan (Strength)		2) Kelemahan (Weakness)	
Memiliki program pelatihan yang dapat memenuhi kompetensi pegawai dan sudah memfasilitasi kebutuhan pegawai sesuai dengan tugas kerjanya.	S1	Kurangnya kedisiplinan Pegawai	W1
peningkatan pengetahuan, kemampuan, serta sikap pegawai	S2	Kompetensi SDM terbatas	W2
perilaku pegawai yang telah berubah menjadi lebih efektif dan lebih mendukung visi dan misi Yayasan.	S3	Jumlah dan frekuensi pelatihan peningkatan kompetensi SDM terbatas	W3
Memiliki konsep pelatihan yang jelas dan tepat	S4	Penyusunan rencana pelatihan pengembangan kompetensi SDM belum maksimal	W4
Mayoritas pegawai memiliki usia yang masih muda	S5	Kesulitan menerapkan kompetensi setelah pelatihan	W5
Mayoritas pegawai adalah lulusan sarjana S(Strata) 1 (satu).	S6	Masih terbatasnya alokasi anggaran untuk pelatihan pengembangan kompetensi pegawai	W6
Opportunities (Peluang)		Threats (Ancaman)	
Pegawai muda masih memiliki jenjang karir yang masih Panjang dan masih bisa diberikan banyak pengetahuan baru	O1	Kebijakan Pemerintah dalam perekrutan ASN	T1
Yayasan masih bisa memperoleh pegawai yang lebih kompeten dan memiliki kualitas tinggi melalui perekrutan	O2	Lembaga lain yang menawarkan fasilitas kerja dan jaminan yang lebih baik	T2
Yayasan masih bisa meningkatkan kualitas kerja atau kompetensi pegawai dengan mendatangkan trainer professional dari luar	O3	Sulit menemukan pegawai yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan Yayasan	T3
Perekrutan calon pegawai yang bagus	O4	Situasi ekonomi yang semakin sulit menyebabkan pegawai kurang dlaam memenuhi kebutuhannya	T4

Sumber: data diolah, 2023

Matriks IFAS merupakan matriks yang didapatkan dari perumusan faktor internal berupa kekuatan dan kelemahan pelatihan di Yayasan Insan Mulia Sleman. berikut cara menghitung bobot dan skor, Menghitung bobot = nilai pada masing-masing rating strategi/total rating

$$\text{Bobot S1} = 4/29 = 0,137$$

Menghitung skor = nilai rating pada masing-masing strategi x bobot

$$\text{Skor S1} = 4 \times 0,137 = 0,548$$

Tabel 2. Rekapitulasi hasil Matriks IFAS

No	Kekuatan (Strength)		Rating	Bobot	Skor
1	Memiliki program pelatihan yang dapat memenuhi kompetensi pegawai dan sudah memfasilitasi kebutuhan pegawai sesuai dengan tugas kerjanya.	S1	4	0,137	0,548
2	peningkatan pengetahuan, kemampuan, serta sikap pegawai	S2	3	0,103	0,310
3	perilaku pegawai yang telah berubah menjadi lebih efektif dan lebih mendukung visi dan misi Yayasan.	S3	3	0,103	0,310
4	Memiliki konsep pelatihan yang jelas dan tepat	S4	3	0,103	0,310
5	Mayoritas pegawai memiliki usia yang masih muda	S5	4	0,137	0,548
6	Mayoritas pegawai adalah lulusan sarjana S(Strata) 1 (satu).	S6	3	0,103	0,310
	Kelemahan (Weakness)				
1	Kurangnya kedisiplinan Pegawai	W1	2	0,068	0,137
2	Kompetensi SDM terbatas	W2	2	0,068	0,137
3	Jumlah dan frekuensi pelatihan peningkatan kompetensi SDM terbatas	W3	1	0,034	0,034
4	Penyusunan rencana pelatihan pengembangan kompetensi SDM belum maksimal	W4	2	0,068	0,137
5	Kesulitan menerapkan kompetensi setelah pelatihan	W5	1	0,034	0,034
6	Masih terbatasnya alokasi anggaran untuk pelatihan pengembangan kompetensi pegawai	W6	1	0,034	0,034
	Total		29	0,992	2,849

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan matriks IFAS dapat dilihat bahwa terdapat empat kekuatan dan tiga kelemahan yang dimiliki pelatihan pengembangan kompetensi Yayasan insan Mulia Sleman. dengan total rating 29 total bobot sebesar 0,992 dan total skor pada faktor internal adalah 2,849. Matriks EFAS merupakan matriks yang didapatkan dari perumusan faktor eksternal berupa kekuatan dan kelemahan pelatihan di Yayasan Insan Mulia Sleman. berikut cara menghitung bobot dan skor,

Menghitung bobot = nilai pada masing-masing rating strategi/total rating.

$$\text{Bobot S1} = 4/20 = 0,2$$

Menghitung skor = nilai rating pada masing-masing strategi x bobot

$$\text{Skor S1} = 4 \times 0,2 = 0,8$$

Tabel 3. Hasil Analisis Matrik EFAS

No	Opportunities (Peluang)		Rating	Bobot	Skor
1	Pegawai muda masih memiliki jenjang karir yang masih Panjang dan masih bisa diberikan banyak pengetahuan baru	O1	4	0,2	0,8
2	Yayasan masih bisa memperoleh pegawai yang lebih kompeten dan memiliki kualitas tinggi melalui perekrutan	O2	3	0,15	0,45
3	Yayasan masih bisa meningkatkan kualitas kerja atau kompetensi pegawai dengan mendatangkan trainer professional dari luar	O3	3	0,15	0,45
4	Perekrutan calon pegawai yang bagus	O4	3	0,15	0,45
	Threats (Ancaman)		Rating		
1	Kebijakan Pemerintah dalam perekrutan ASN	T1	2	0,1	0,2
2	Lembaga lain yang menawarkan fasilitas kerja dan jaminan yang lebih baik	T2	2	0,1	0,2
3	Sulit menemukan pegawai yang memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan Yayasan	T3	1	0,05	0,05
4	Situasi ekonomi yang semakin sulit menyebabkan pegawai kurang dilaam memenuhi kebutuhannya	T4	2	0,1	0,2
	Total Skor		20	1	2,8

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan matriks EFAS dapat dilihat bahwa terdapat dua peluang dan satu ancaman yang dimiliki pelatihan pengembangan kompetensi Yayasan Insan Mulia Sleman. dengan total rating 20 total bobot sebesar 1 dan total skor pada faktor eksternal adalah 2,8, kemudian hasil dari faktor strategi internal (IFAS) dan eksternal (EFAS) di atas maka dilakukan pembobotan menggunakan tabel IE agar diketahui dimana posisi pelatihan seperti pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. Posisi Pelatihan Yayasan Insan Mulia Sleman

		Skor total matriks IFAS (2,849)		
		Kuat 3,0 – 4,0	Rata-rata 2-2,99	Lemah 1-1,99
Skor total matriks EFAS (2,8)	Kuat 3,0 – 4,0	I growth and build	II growth and build	III Hold and maintan
	Rata-rata 2-2,99	IV growth and build	V Hold and maintan	VI Harvest or divestitute
	Lemah 1-1,99	VII Hold and maintan	VIII growth and build	IX Harvest or divestitute

Sumber: data diolah, 2023

Berdasarkan hasil Analisa melalui matriks IE di atas, posisi berada pada sel V, yaitu. holding dan holding atau stabilizing, dengan skor total faktor strategis internal (2,45) dan skor total faktor strategis eksternal (2,78). Dalam peran ini, menurut Fred R. David, strategi Cell V adalah masuk ke pasar dan mengembangkan produk. Analisis matriks SWOT 4 kuadran. Analisis matriks SWOT 4K menggunakan bagan yang dibagi menjadi empat kuadran.

Penutup

Kesimpulan

- Mengacu pada hasil analisis, berdasarkan bobot pada matriks IFAS dan EFAS, didapatkan skor pada IFAS adalah sebesar 2,899 dan nilai EFAS sebesar 2,80 sehingga didapatkan hasil strategi berdasarkan kuadran V matriks Internal-Eksternal, maka dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan Kompetensi Pegawai yang dilakukan Yayasan Insan Mulia Sleman adalah strategi bertahan dan menjaga (*hold and maintan*) yaitu strategi intensif dengan melakukan pelatihan pegawai dan pengembangan kompetensi pegawai.
- Berdasarkan matriks SWOT akan menghasilkan strategi SO, WO, ST, dan WT sebagai alternatif sebagai berikut:
 - SO (Strenght Opportunity) yaitu:
 - Mengadakan program pelatihan atau training dengan bekerjasama Lembaga luar yang kompeten dan sudah diakui hasilnya.
 - Mensosialisasikan perekrutan pegawai baru secara masiv melalui media massa dan media sosial untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan target
 - WO (Weakness Opportunity) yaitu:
 - Menambah pegawai dibagian Quality Control sehingga dapat mengevaluasi kedisiplinan kinerja pegawai
 - Melakukan studi banding ke sekolah lain yang lebih berpengalaman dan lebih unggul
 - ST (strength treath) yaitu:
 - Mengadakan pelatihan pegawai untuk meningkatkan skill atau ketrampilan pegawai sesuai dengan kebutuhan
 - Selain lokasi sekolah yang strategis, Yayasan juga menambahkan fasilitas lain yang menunjang serta jaminan agar orang-orang tertarik menjadi pegawai Yayasan Insan Mulia Sleman
 - SW (Strenth Weakness) yaitu:
 - Mengadakan pelatihan pegawai untuk meningkatkan skill atau ketrampilan pegawai sesuai dengan kebutuhan
 - Melakukan koordinasi dan komunikasi terkait pinjaman dana dari Yayasan untuk para pegawai agar tercukupi kebutuhannya

Saran

Setelah mempelajari, menganalisis, dan menyimpulkan dari hasil penelitian, maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

- Bagi Yayasan Insan Mulia Sleman

- a) Diharapkan pihak manajemen Yayasan selalu berupaya untuk memberikan dukungan secara maksimal atas kegiatan pelatihan yang dilakukan selama ini. Upaya nyata yang dapat dilakukan yaitu dengan melaksanakan kegiatan pelatihan secara berkelanjutan dengan harapan dapat memberikan manfaat secara maksimal dalam upaya meningkatkan kualitas kerja para pegawai.
- b) Dalam memberikan pelatihan kepada para pegawai diharapkan selalu menggunakan tenaga pelatih yang memiliki kualitas yang dapat diandalkan, dengan harapan kegiatan pelatihan yang dilakukan mampu memberikan jaminan bahwa program-program yang ditetapkan dapat berjalan atau dilaksanakan sesuai standar yang telah ditetapkan oleh yayasan.
- c) Diharapkan pihak yayasan selalu berupaya untuk melakukan pengukuran dan evaluasi atas hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai setelah pelaksanaan program pelatihan.

2. Bagi Pihak lain

Bagi kalangan akademisi yang berminat untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakannya yaitu dengan menggunakan variable lain yang berpengaruh terhadap produktivitas kinerja pegawai, yang meliputi: motivasi kerja, pendelegasian wewenang, komunikasi, dan variabel lain yang berpengaruh.

Daftar Pustaka

- Barusman, Andala Rama Putra and Mihdar, Fauzi. (2014). The effect of job satisfaction and organizational justice on organizational citizenship behavior with organization commitment as the moderator. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(9), 118-126. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(9), 118–126.
- Cahya, Agus Dewi., Rahmadani, Danu Amanta., Wijiningrum, Ary dan Swasti, Fierna Fajar. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*. 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Indriono, Anik. (2020). Implementasi Standar Sumber Daya Manusia dan Pelayanan Minimal Kesehatan di Kota Pekalongan. *Pena Justisia: Media Komunikasi Dan Kajian Hukum*, 19(1), 72–81. <https://doi.org/10.31941/pj.v19i1.1136>
- Ismail, Hajiali., Mahfudnurnajamuddin., Suriyanti dan Putra, Aditya Halim Perdana Kusuma (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. *Tata Kelola*, 8(1), 92–104. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v8i1.500>
- Nawangwulan, Sri. (2018). Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 4(1), 24. <https://doi.org/10.29241/jmk.v4i1.98>
- Nurtjahjawilasa., Kartodihardjo, Hariadi., Nurrochmat, Dodik Ridho dan Justianto, Agus. (2015). Analisis Pemangku Kepentingan dalam Kebijakan Pengelolaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kehutanan (Stakeholder Analysis on Forestry Human Resources Management and Development). *Jurnal Analisis Kebijakan Kehutanan*, 12(3), 1–26.
- Rahayu, Dian Diah dan Subagio, Mochammad. (2021). Pengaruh budaya organisasi, tim kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai ditkersinhan ditjen strategi pertahanan kementerian pertahanan *ri*. 10, 39–59.
- Pulungan, Zainal. M. (2022). Analisis Kebutuhan Pengembangan Kompetensi di BPSDM Kementerian ESDM. *Jurnal Aparatur*, 6(1), 44–53. <https://doi.org/10.52596/ja.v6i1.146>
- Soegoto, Agus Supandi dan Saleleng, Max. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 695–708.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sunarsi, Denok. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(3), 61–70.

Tampubolon, Manahan. P. (2020). *Change Manajemen: Individu, Tim Kerja, Organisasi*.

Utamy, Rohmah., Ahmad, Syarwani dan Eddy, Saiful. (2020). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>

Vidyarti, Annisa., Ahmad, Fahrino., Suprihanto, Jhon dan Endah. (2023). Analisis Strategi Manajemen dengan Metode SWOT pada RRI Yogyakarta. *Jurnalku*, 3(1), 71–89.

Wiliandari, Yuli. (2014). Rancangan pelatihan dan pengembangan sdm yang efektif. *Society Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*, 93–110.

Yusran, Ahmad. (2018). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Cabang Utama Kendari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 1–11.