



ANALISIS PENGEMBANGAN KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN BUDAYA KERJA STEI INDONESIA

Rutinaias Haholongan¹

Aisyah Wadania²

Mawar Herliasa Fitri³

Adinda Putri Puspitasari⁴

Fadilah firdaus⁵

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia

ABSTRACT

Employee development is one of the key elements in creating a competitive advantage of an organization. At STEI (Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia), efforts to improve competence and work culture are priorities to face the challenges of change in a dynamic world of work. This study aims to analyze employee development strategies that are effective in improving competence and work culture in STEI Indonesia. Through a qualitative approach, this study uses interview and observation methods to identify the factors that play a role in the development of human resources. The results showed that structured employee development, continuous coaching, and the implementation of relevant training programs were able to improve individual competencies and strengthen a collaborative and innovative work culture. The implementation of a strong work culture is the foundation in creating a productive and harmonious work environment, which ultimately contributes to improving the overall performance of the institution.

Keywords: *employee development, competence, work culture, STEI Indonesia.*

ABSTRAK

Pengembangan karyawan merupakan salah satu elemen kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif suatu organisasi. Pada STEI (Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia), upaya peningkatan kompetensi dan budaya kerja menjadi prioritas untuk menghadapi tantangan perubahan di dunia kerja yang dinamis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan karyawan yang efektif dalam meningkatkan kompetensi dan budaya kerja di STEI Indonesia. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini menggunakan metode wawancara dan observasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berperan dalam pengembangan sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karyawan yang terstruktur, pembinaan berkelanjutan, serta penerapan program pelatihan yang relevan mampu meningkatkan kompetensi individu serta memperkuat budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif. Penerapan budaya kerja yang kuat menjadi fondasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja lembaga secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Pengembangan karyawan, kompetensi, budaya kerja, STEI Indonesia.*

Introduction

Dalam era globalisasi dan revolusi industri 4.0, dinamika dunia kerja menuntut setiap organisasi, termasuk lembaga pendidikan, untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). STEI Indonesia sebagai salah satu institusi pendidikan tinggi di Indonesia, menyadari pentingnya pengembangan karyawan dalam rangka menjaga relevansi dan daya saing di tengah perubahan yang cepat. Pengembangan karyawan tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga penguatan budaya kerja yang mendorong inovasi, kolaborasi, dan produktivitas.

Kompetensi karyawan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Menurut ahli Klaus Schwab (Founder, World Economic Forum 2023) Dalam era transformasi digital, kompetensi digital menjadi semakin penting. Karyawan harus memiliki keterampilan dalam teknologi informasi, analitik data, dan penggunaan alat digital untuk meningkatkan produktivitas.

Seiring dengan perkembangan teknologi dan perubahan kebijakan pendidikan, di STEI Indonesia dituntut untuk memiliki kompetensi yang relevan serta mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang terus berubah.

Pengembangan kompetensi karyawan meliputi peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja melalui berbagai program pelatihan dan pendidikan. Ini mencakup pengembangan hard skills, seperti penguasaan teknologi terbaru, dan soft skills, seperti komunikasi dan kerja sama tim. Kompetensi yang kuat memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efektif, mengatasi tantangan, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut David Rock - Co-founder Neuro Leadership Institute (2023). Rock menggabungkan ilmu saraf dengan pengembangan karyawan, menekankan pentingnya memahami cara kerja otak untuk menciptakan program pengembangan yang lebih efektif.

Menurut ahli Brene Brown (2023) - Selain pandangannya tentang budaya kerja, Brown juga berbicara tentang pengembangan karyawan dengan menekankan pentingnya kerentanan dan keterhubungan dalam proses pembelajaran dan pertumbuhan. Di sisi lain, **budaya kerja menurut Adam Grant (2023) - Seorang psikolog** organisasi dan penulis buku "Think Again". Grant menekankan pentingnya budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Ia percaya bahwa organisasi yang mendorong karyawan untuk berbagi ide dan belajar dari kesalahan akan lebih berhasil.

Menurut Simon Sinek (2023)- Seorang penulis dan pembicara terkenal dengan konsep "Start With Why". Sinek menekankan pentingnya memiliki tujuan yang jelas dalam budaya kerja untuk mendorong keterlibatan dan motivasi karyawan.

Budaya kerja yang baik sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan yang produktif dan mendukung inovasi. Budaya kerja yang positif di STEI Indonesia akan memperkuat nilai-nilai kolaborasi, transparansi, etika profesional, dan komitmen terhadap kualitas. Dengan demikian, pengembangan karyawan dan budaya kerja tidak bisa dipisahkan; keduanya saling mendukung dalam menciptakan tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Penelitian ini akan membahas bagaimana STEI Indonesia mengembangkan program pengembangan karyawan yang berfokus pada peningkatan kompetensi serta membangun budaya kerja yang solid. Kajian ini penting karena pengembangan SDM yang tepat akan memberikan dampak langsung terhadap keberhasilan institusi dalam mencapai tujuan strategisnya.

Melalui analisis ini, diharapkan dapat diidentifikasi strategi-strategi yang efektif untuk meningkatkan kompetensi karyawan serta memperkuat budaya kerja di STEI Indonesia, yang pada akhirnya akan meningkatkan daya saing institusi dalam dunia pendidikan dan teknologi.

Data and Research Methods

Penelitian ini menggunakan metode wawancara sebagai salah satu teknik pengumpulan data. Terdapat kalimat yang menjelaskan penggunaan metode wawancara, yaitu:

Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini menggunakan metode wawancara dan observasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berperan dalam pengembangan sumber daya manusia.

Dengan kata lain, peneliti menggunakan metode wawancara untuk mengumpulkan data secara langsung dari responden tentang faktor-faktor yang berperan dalam pengembangan sumber daya manusia di STEI Indonesia. Informasi yang diperoleh melalui wawancara digunakan untuk mengidentifikasi strategi pengembangan karyawan serta budaya kerja yang dijalankan oleh instansi tersebut.

Berdasarkan informasi yang terdapat dalam dokumen, metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah:

1. Pendekatan kualitatif

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis dan memahami fenomena secara mendalam.

2. Teknik pengumpulan data

Ada dua teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu:

- Wawancara
- Observasi

Wawancara digunakan untuk mengumpulkan data secara langsung dari 62 karyawan responden mengenai faktor-faktor pengembangan SDM di STEI Indonesia. Observasi dilakukan untuk memperoleh data tambahan melalui pemantauan secara langsung di lapangan.

3. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di kampus STEI Indonesia, Jl kayu Jati raya no.11A

4. Analisis data

Hasil wawancara dan observasi selanjutnya dianalisis, meskipun tidak dijelaskan secara rinci metode analisis data kualitatif yang digunakan.

Secara keseluruhan, metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data utama berupa wawancara dan observasi

Finding and Discussion

Hasil dan pembahasan mengenai kompetensi kerja menunjukkan bahwa pengembangan melalui pelatihan memiliki dampak positif yang signifikan. Pelatihan yang terstruktur membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik.

Namun, terkait dengan budaya kerja, terdapat variasi di antara karyawan. Sebagian karyawan mengalami budaya kerja yang sehat, berkat lingkungan yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Di sisi lain, ada juga karyawan, seperti petugas keamanan, cleaning service, dan penjaga perpustakaan, yang mengalami budaya kerja yang kurang sehat. Hal ini mungkin disebabkan oleh jam kerja lembur yang berkurang, yang dapat mempengaruhi motivasi dan kesejahteraan mereka.

Kondisi ini menunjukkan pentingnya perhatian terhadap keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan karyawan. Untuk menciptakan budaya kerja yang lebih sehat, STEI Indonesia perlu mempertimbangkan aspek-aspek seperti manajemen waktu kerja, dukungan dari atasan, dan pengembangan program kesejahteraan karyawan yang lebih inklusif. Dengan demikian, diharapkan semua karyawan dapat merasakan manfaat dari pengembangan kompetensi dan budaya kerja yang positif.

BAGAMANA KOMPETISI KERJA KARYAWAN di STEI?

kompetensi kerja karyawan di STEI mengalami peningkatan melalui program pengembangan yang terstruktur, antara lain:

1. Pelatihan kerja yang berfokus pada peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Pelatihan dilakukan secara teratur dalam bentuk workshop, seminar, sosialisasi, pelatihan FPPTI, dan lainnya.
2. Pelatihan ini diselenggarakan sebelum pandemi COVID-19 dengan frekuensi 2-5 kali dalam setahun. Tujuannya adalah memenuhi kebutuhan pengembangan kompetensi karyawan.
3. Namun, setelah pandemi, frekuensi pelatihan menurun menjadi hanya 1 kali dalam setahun. Ini disebabkan pembatasan kegiatan offline untuk mencegah penyebaran virus.
4. Secara umum, program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan ini mampu meningkatkan kompetensi individu karyawan STEI dalam melaksanakan tugas mereka.

Jadi, kompetensi kerja karyawan STEI mengalami pengembangan melalui berbagai program pelatihan. Namun frekuensinya menurun akibat situasi pandemi COVID-19.

BAGAIMANA BUDAYA KERJA DI STEI?

Upaya kerja yang dibangun STEI adalah sebagai berikut:

1. STEI berupaya membangun budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif melalui pengembangan karyawan.
2. Hal ini bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung peningkatan kinerja lembaga secara keseluruhan.
3. Beberapa karyawan mengalami budaya kerja yang sehat berkat lingkungan mendukung kolaborasi dan inovasi.

4. Namun, budaya kerja kurang sehat dirasakan karyawan seperti petugas keamanan dan pelayanan perpustakaan karena jam kerja lembur berkurang, tidak seperti jam kerja lembur pada beberapa tahun lalu
5. Untuk meningkatkan budaya kerja yang positif secara keseluruhan, perlu adanya keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan karyawan.
6. STEI perlu mempertimbangkan manajemen waktu kerja, dukungan atasan, serta program kesejahteraan yang lebih inklusif.
7. Dengan demikian, seluruh karyawan dapat merasakan manfaat pengembangan kompetensi dan budaya kerja yang sehat.

APA YANG DILAKUKAN STEI UNTUK KARYAWAN YANG BERPRESTASI?

STEI melakukan beberapa bentuk penghargaan untuk karyawan berprestasi, di antaranya:

1. Memberikan plakat penghargaan bagi karyawan yang memiliki penilaian kerja yang baik. Hal ini bertujuan memberikan motivasi bagi karyawan yang berkinerja optimal.
2. Memberikan reward berupa penghargaan masa kerja, misalnya untuk karyawan yang telah bekerja selama 15-25 tahun. Reward ini menunjukkan apresiasi STEI atas dedikasi dan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.
3. Memberikan kesempatan kenaikan jabatan bagi karyawan yang telah lama bekerja dan menunjukkan kompetensi yang baik. Contohnya salah satu karyawan yang dulunya petugas kebersihan, setelah 4 tahun kemudian mendapat kenaikan jabatan menjadi pelayan perpustakaan.

Dengan demikian, STEI memberikan berbagai bentuk penghargaan dan insentif, baik berupa sertifikat, reward, maupun kesempatan karir bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan motivasi bagi para karyawan.

PERKEMBANGAN APA SAJA YANG DIRASAKAN KARYAWAN SELAMA BEKERJA DI STEI?

Berdasarkan informasi tersebut, perkembangan yang dirasakan karyawan selama bekerja di STEI antara lain:

- a. Mendapatkan manfaat dari digitalisasi yang lebih efektif membuat pekerjaan lebih efisien dari perkembangan teknologi yang tadinya bekerja manual menjadi digital, seperti pelayan perpustakaan yang mulanya berprofesi sebagai cleaning service kini merasakan perkembangan dengan menjadi pelayan perpustakaan.
- b. Staff humas yang telah bekerja selama 9 tahun merasakan perkembangan positif dengan banyak prestasi. Salah satunya masuk 40 besar kehumasan LLDIKTI tentang kerja sama STEI dengan mitra terbaik.
- c. Secara umum, karyawan merasakan perkembangan yang baik selama bekerja di STEI, baik dari segi peningkatan kompetensi maupun prestasi.
- d. Contohnya peluang kenaikan jabatan, digitalisasi proses kerja, hingga kesempatan meraih penghargaan atas kinerja gemilang.
- e. Hal ini menunjukkan adanya upaya STEI dalam memberdayakan karyawan agar memiliki motivasi tinggi untuk terus belajar dan berprestasi.

Jadi, karyawan STEI merasakan perkembangan positif sesuai dengan pengalaman dan dedikasinya bekerja selama bertahun-tahun di lembaga tersebut.

Hal hal apa saja yang membuat karyawan STEI berkembang

Berdasarkan artikel tersebut, beberapa hal yang membuat karyawan STEI berkembang antara lain:

- a. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pendidikan secara teratur. Program pelatihan yang terstruktur membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.
- b. Kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan, seperti contohnya karyawan yang dulunya petugas kebersihan kini menjadi pelayan perpustakaan setelah bekerja selama 4 tahun.
- c. Digitalisasi proses kerja yang lebih efisien seiring perkembangan teknologi. Misalnya karyawan BAA yang sekarang bekerja secara digital dibandingkan dulu secara manual.
- d. Mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja yang baik, seperti sertifikat penghargaan dan reward masa kerja. Hal ini memberikan motivasi bagi karyawan.
- e. Mendapat dukungan dari atasan untuk mengikuti pelatihan dan seminar, sehingga kompetensi terus berkembang.
- f. Terbuka untuk kreativitas dan inovasi sehingga karyawan termotivasi untuk terus belajar.
- g. Terciptanya budaya kerja kolaboratif dan kekeluargaan yang mendukung proses pembelajaran antar karyawan.

Jadi faktor-faktor pengembangan kompetensi, digitalisasi, kesempatan karir, penghargaan, serta budaya kerja yang kondusif membuat karyawan STEI berkembang sesuai pengalaman mereka bekerja.

Conclusion

Pengembangan karyawan yang terstruktur melalui pelatihan berkelanjutan mampu meningkatkan kompetensi individu karyawan STEI. Namun, frekuensi pelatihan menurun akibat pandemi COVID-19 yang memaksa pelatihan secara online dan semenjak covid-19 pelatihan karyawan hanya dilakukan 1 kali dalam satu tahun, tidak seperti sebelum covid-19 pelatihan 2-5 kali dalam satu tahun. Budaya kerja kolaboratif dan inovatif di STEI berdampak positif pada sebagian besar karyawan. namun, perlu perhatian terhadap kesejahteraan karyawan tertentu agar budaya kerja menjadi lebih inklusif. Karyawan merasakan perkembangan yang baik melalui kompetensi, karir, digitalisasi, maupun prestasi selama bertahun-tahun bekerja di STEI.

STEI memberikan berbagai bentuk penghargaan dan insentif bagi karyawan berprestasi. Secara umum, pengembangan SDM yang terstruktur dan berkelanjutan berdampak positif bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia dan daya saing STEI ke depan

References

- Hadi, Sugeng Nugroho. "STUDI KRITIS TERHADAP STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA STEI HAMFARA." *At-Tauzi: Islamic Economic Journal* 12.1 (2015): 27-38.
- Maronrong, Ridwan, Adeline Amara Arina, Muhammad Ramaditya, and Faris Faruqi. "Sistem manajemen talenta terhadap organisasi pembelajar dan keterikatan karyawan pada PT Hipernet Indodata kantor pusat." *Jurnal STEI Ekonomi* 31, no. 01 (2022): 1-8.

- Parenreng, A.R.K., Razak, A. and Asraf, A., 2023. Dampak Etika Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Kendari. *Jurnal Manajemen STEI*, 6(2), pp.15-30.
- Bowo, A.B.P. and Hendro, J., 2023. Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(1), pp.10-18.
- Wesmi, W., Suatrina, Y., Despatriani, D., & Amra, A. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Organisasi. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5(2), 2000-2008
- Mulia Rizki, D., 2019. *ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT PRATAMA SETIA ABADI KOTA JAKARTA SELATAN* (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta).
- Mering, L., Tunjang, H., & Toendan, R. Y. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN RETENSI KARYAWAN SEBAGAI MEDIASI DI PT. HUTAN SAWIT LESTARI, KOTAWARINGIN TIMUR, KAL-TENG. *Media Bina Ilmiah*, 17(9), 2151-2162.
- Pranitasari, Diah, Iman Sofian Suriawinata, and Arini Mustikaningrum Kasaluri Kusumaningtyas. "Peningkatan organizational citizenship behavior pada Aparatur Sipil Negara generasi milenial." *Jurnal STEI Ekonomi* 32.2 (2023): 123-144.
- Sukamto, Sukamto, and Hwihanus Hwihanus. "ANALISIS PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMBANGUN KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI (STUDI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN GROBOGAN)." *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)* 7.3 (2024): 10288-10298.