

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual merupakan indentifikasi teori-teori yang menjadikan sebagai landasan berfikir untuk melaksanakan suatu penelitian atau dengan kata lain untuk mendeskripsikan kerangka refrensi atau teori yang dilakukan untuk mengkaji permasalahan (Prayogi, 2022)

2.1.1 Pengertian Strategi

Strategi adalah ilmu dalam memanfaatkan segala sumber yang dimiliki untuk mencapai tujuan akhir yang digunakan sebagai acuan dalam menata kekuatan serta menutup kelemahan yang diterjemahkan menjadi program kegiatan. Istilah strategi (*strategy*) diartikan rencana skala besar yang berorientasi jangka panjang untuk berinteraksi dengan lingkungan yang kompetitif untuk mencapai tujuan perusahaan. Suatu strategi mencerminkan kesadaran perusahaan tentang bagaimana, kapan, dan dimana perusahaan tersebut berkompetisi, akan melawan siapa dalam kompetisi tersebut, dan untuk tujuan apa suatu perusahaan berkompetisi (Kurniawan, 2020)

Menurut Harian (2014) Strategi adalah sebagai formulasi misi dan tujuan organisasi, termasuk didalamnya adalah rencana aksi untuk mencapai tujuan dengan secara eksplisit mempertimbangkan kondisi persaingan dan pengaruh kekuatan dari luar organisasi yang secara langsung atau tidak berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi.

Menurut Tjiptono (2015) 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, memiliki tema mengidentifikasi faktor pendukungnya sesuai dengan prinsip-prinsip pelaksanaan gagasan secara rasional, efisiensi dalam pendanaan dan memiliki taktik untuk mencapai tujuan secara efektif

Menurut Husein (2015) Strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai” (Husein:2015). Munarika (2018) mendefinisikan Strategi adalah kebijakan dan keputusan kunci yang digunakan untuk manajemen, yang memiliki dampak besar pada kinerja keuangan. Kebijakan dan keputusan ini biasanya melibatkan sumber daya yang penting dan tidak dapat diganti dengan mudah

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan strategi adalah tindakan pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan rumusan garis-garis besar keputusan dengan memanfaatkan berbagai sumber yang dimiliki dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

2.1.2 Manajemen Strategi

Menurut Pangaila et al., (2020) Manajemen strategi merupakan proses suatu organisasi atau perusahaan yang menata perumusan dan pengimplementasian strateginya. Sedangkan menurut Ketchen (2009) menyatakan definisi manajemen strategik sebagai analisis, keputusan dan aksi yang dilakukan perusahaan, untuk menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif.

Menurut Sholly et al., (2021) Definisi manajemen strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Manajemen strategis meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi (perencanaan strategis atau perencanaan jangka panjang), implementasi strategi, dan evaluasi serta pengendalian.” Sedangkan definisi manajemen strategis menurut Anisa & Rahmatullah (2020) adalah seni dan sains dalam memformulasikan, mengimplementasi, dan mengevaluasi keputusan-keputusan lintas fungsional yang memungkinkan sebuah organisasi mencapai tujuannya”.

Manajemen strategi merupakan sebuah proses yang terdiri dari tiga tahapan utama menurut David, yaitu formulasi strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi. Maka dari itu Wiryoputro (2008) menyimpulkan bahwa “Manajemen” adalah ilmu dan seni dari suatu proses usaha perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengendalian kegiatan penggunaan sumber daya manusia serta benda dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan

organisasi yang efektif dan efisien. Dalam uraian tersebut manajemen dikategorikan sebagai ilmu, yang berarti manajemen dapat dipelajari dan diajarkan kepada orang lain. Sedangkan manajemen sebagai seni berarti bahwa manajemen terdapat unsur-unsur bakat atau pembawaan atau talenta seseorang.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang terdapat pada individu (karyawan). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut harus dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu.

Menurut Hamali (2018) Manajemen SDM adalah suatu pendekatan dengan strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sedangkan menurut Ricardianto (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif yang digunakan secara maksimal agar (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal.

Menurut Suparyadi (2015) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan”.

Menurut Kasmir (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Sedangkan menurut Wijaya & Rifa'i, (2016) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar yaitu:

- a) Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
- b) Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
- c) Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.4 Indikator Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia

Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis terhadap peningkatan ketrampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia merupakan syarat utama dalam era globalisasi untuk mampu bersaing dan mandiri.

Yusuf (2016) mengatakan bahwa indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas intelektual meliputi pengetahuan dan keterampilan
- b) Pendidikan,
- c) Memahami bidangnya,
- d) Kemampuan,
- e) Semangat kerja

Indikator Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Tilaar (2009) yaitu:

a) Individualitas

Tidak dapat dipungkiri bahwa Pendidikan kita masih bersifat kodiam, artinya masih kurang memberikan perhatian kepada pengembangan individualitas yang mandiri. Etika

b) Etika

Etika dalam hal ini sering disebut etos kerja yang merupakan daya penggerak dinamika suatu Masyarakat. Kebudayaan kita cenderung di arahkan kepada budaya santai.

c) Pengetahuan

Pengetahuan dalam konteks ini bukanlah pengetahuan yang sudah tersedia, tetapi sikap mental ingin tau, ingin mengeksplorasi.

d) Keterampilan

Pengembangan keterampilan bukan saja akan memperkuat individu seorang dengan memberi rasa harga diri karena dapat berkarya

e) Bakat

Bakat seorang apabila di kembangkan dengan tepat bukan saja bermanfaat bagi pengembangan individu pemiliknya, juga merupakan aset nasional yang sangat penting.

2.1.5 Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Mulyana (2010) kualitas adalah sebagai kesesuaian dengan standar diukur berbasis kadar ketidaksesuaian, serta dicapai melalui pemeriksaan. Selanjutnya menurut Hasibuan (2012) dikatakan pengertian sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya. Menurut Wirawan (2015) menjelaskan bahwa: Sumber daya Manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi.

Rahardjo (2010) menjelaskan pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu kualitas sumber daya manusia itu hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga

ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia adalah individu-individu atau yang disebut sebagai tenaga kerja, karyawan, potensi manusiawi yang bekerja untuk organisasi. Berbicara tentang masalah kualitas sumber daya manusia tentunya ada tolak ukur yang dapat kita jadikan patokan atau perbandingan agar kita bisa mengetahui dan menentukan manusia yang berkualitas. Dengan adanya batasan dan tolak ukur ini, dapat dijadikan landasan dalam menentukan kualitas pribadi seseorang. Pengertian yang dikemukakan Danim (2012) bahwa kualitas sumber daya manusia Indonesia yang kita inginkan dibedah atas dasar kualitas fisik (kesehatan, kekuatan jasmani, keterampilan dan ketahanan) dan kualitas non fisik (kemandirian, ketekunan, kejujuran dan akhlak). Dari pengertian-pengertian diatas dapat dikatakan bahwa kualitas sumber daya manusia adalah individu dalam organisasi yang memberikan sumbangan berharga pada pencapaian tujuan organisasi dengan aspek keterampilan yang ditentukan oleh tingkat pendidikan, kejujuran dan pengalaman.

2.1.6 Indikator Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Rahardjo (2010) mengatakan bahwa peningkatan indikator dari peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan) Meliputi:
 - a) Memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntunan industrialisasi.
 - b) Memiliki pengetahuan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa daerah dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.
- 2) Pendidikan
 - a) Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi.
 - b) Memiliki tingkat ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja baik yang di tingkat lokal, nasional maupun internasional.

Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Notoatmodjo (2009) yaitu :

- 1) Pendidikan
- 2) Pelatihan

Adapun Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia menurut Hutapea dan Nurianna (2014) yaitu :

- 1) Memahami bidangnya masing-masing

Kualitas sumber daya mahanusia juga dilihat dari bidang setiap pegawai. Dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing. Dalam menjalankan kegiatan di sebuah perusahaan atau organisasi juga diperlukan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) agar kegiatan yang akan

dilaksanakan berjalan dengan baik dan mencapai target yang diinginkan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan suatu dorongan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Pengetahuan dapat memberikan sisi positif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

3) Kemampuan

Seorang kandidat atau karyawan mungkin memiliki kemampuan yang dapat dimanfaatkan dan digunakan, misalnya, kemampuan presentasi atau negosiasi yang dapat berguna. Oleh karena itu manfaat untuk dapat mengetahui kemampuan bawaan seseorang yang dapat dikembangkan menjadi keterampilan yang berharga sangatlah banyak

4) Semangat kerja

Hal ini penting karena dengan semangat kerja, maka akan mendorong pegawai bekerja lebih baik dan produktif, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Semangat kerja menggambarkan perasaan yang berhubungan dengan jiwa seorang pegawai

5) Kemampuan perencanaan/pengorganisasian.

Keterampilan perencanaan/pengorganisasian yang baik memberi Anda kemampuan untuk menyelesaikan sesuatu dengan cara yang lebih terstruktur. Anda memiliki kendali lebih besar terhadap tugas dan waktu yang tersedia untuk melaksanakannya, serta

dapat mengatur diri sendiri dan orang lain dengan lebih baik agar lebih efektif dan konsisten dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan indikator-indikator diatas, yang diambil dalam penelitian ini menggunakan indikator yang di jelaskan menurut Rahardjo (2010) yang mengatakan bahwa indikator dari Peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah:

- 1) Kualitas Intelektual (Pengetahuan dan Keterampilan)
- 2) Pendidikan

Adapun penilaian dalam mengukur kualitas sumber daya manusia yang diharapkan mencakup sumber daya manusia yang memenuhi berbagai kriteria dalam ukuran-ukuran di atas yaitu meliputi :

- 1) Kemampuan Fisik (kesehatan) Kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Penelitian terhadap berbagai persyaratan yang dibutuhkan dalam ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas fisik. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan fisik (kesehatan) ini meliputi :
 - a) Memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani
 - b) Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi
- 2) Kemampuan Intelektual (Kecerdasan) Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai

aktivitas berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan intelektual (kecerdasan) ini meliputi :

- a) Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
 - b) Memiliki tingkatan ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja, baik yang tersedia di tingkat local, nasional maupun internasional.
 - c) Memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu (daerah) dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.
 - d) Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.
- 3) Kemampuan Psikologis (mental) Kemampuan psikologis (mental) adalah kemampuan yang berkaitan dengan etika, perilaku, sikap, serta fungsi mental manusia secara ilmiah yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberi penilaian baik-buruk suatu keadaan/kondisi didalam

melaksanakan pekerjaan. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan intelektual (kecerdasan) ini meliputi :

- a) Taat menjalankan agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, serta toleransi yang tinggi dalam kehidupan beragama.
- b) Memiliki semangat yang tinggi dan kejuangan yang tangguh, baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat.
- c) Jujur yang dilandasi kesamaan antara pikiran, perkataan dan perbuatan serta tanggung jawab yang dipikulnya.
- d) Lebih mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi atau golongan atas dasar kesamaan lebih mendahulukan kewajiban daripada hak sebagai Warga Negara.
- e) Memiliki sikap adaptif dan kritis terhadap pengaruh negative nilai-nilai budaya asing.
- f) Memiliki kesadaran disiplin nasional sebagai suatu budaya bangsa yang senantiasa ingin maju.
- g) Memiliki semangat kompetisi yang tinggi dengan meningkatkan motivasi, etos kerja dan produktivitas demi pembangunan bangsa dan Negara.
- h) Berjiwa besar dan berpikiran positif dalam setiap menghadapi permasalahan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara demi keutuhan dan kemajuan.

- i) Memiliki sifat keterbukaan yang dilandasi rasa tanggung jawab bagi kepentingan bangsa.
- j) Memiliki kesadaran hukum yang tinggi serta menyadari hak dan kewajiban asasinya dengan yang ditetapkan dalam UUD 1945. Melihat uraian diatas tersebut, maka sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik berkemampuan dalam bidang fisik, intelektual serta psikologisnya sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi

Terdapat sejumlah indikator yang harus dipenuhi untuk mengukur produktivitas karyawan yang nantinya berguna dalam pengelolaan tim yang solid dan berkualitas. Beberapa indikator kinerja karyawan di bawah ini dapat Anda jadikan sebagai pedoman untuk mengukur dan menilai produktivitas karyawan yang baik dalam suatu perusahaan. 6 Indikator untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia menurut Afandi (2018):

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan. Indikator ini bisa juga Anda lihat dari kualitas penyelesaian pekerjaan apakah hasilnya baik atau buruk. Kualitas kerja juga dapat berkaitan dengan durasi penyelesaian pekerjaan yang dibebankan ke karyawan. Artinya, Anda dapat mengukur bagaimana karyawan dapat

menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan tepat waktu sesuai ketentuan perusahaan. Disisi lain, kualitas juga dapat dinilai berdasarkan performance error dan customer feedback dari karyawan tersebut.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan penilaian yang berkaitan dengan jumlah yang mampu dihasilkan atau diselesaikan karyawan tersebut. Jumlah dalam kinerja dapat dinyatakan dalam beberapa istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan setiap harinya.

3) Ketepatan Waktu

Yang dimaksud dengan ketepatan waktu dalam pengukuran kinerja karyawan yaitu aktivitas yang berhasil diselesaikan pada awal waktu dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output. Ketepatan waktu juga berkaitan dengan cara karyawan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas berkaitan dengan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian dalam penilaian ini dapat diukur dari tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6) Komitmen Kerja

Anda dapat mengukur kinerja karyawan berdasarkan komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. Hal ini dapat dilihat dari kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab hariannya.

2.1.7 Macam-Macam Strategi Sumber Daya Manusia

a. Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan yang memberikan kerangka untuk memadukan pengambilan keputusan diseluruh organisasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu tipe perencanaan strategi, dan dalam perannya secara langsung terkait dengan strategis organisasi perencanaan sumber daya manusia tersebut. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan fungsi yang pertama-tama harus dilaksanakan dalam organisasi.

Perencanaan SDM adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat waktu yang tepat.

Dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan (Yusuf, 2016).

b. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pada umumnya manajer dipandang kurang baik dalam mengembangkan bawahannya. Mereka tidak berpikir atau bahkan lupa bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai bagian dari karyawan mereka. Manajer yang melakukan pengembangan bawahannya secara serius mungkin akan dapat menarik orang yang baik, menciptakan tempat bekerja dengan moral dan standar tinggi, dan memelihara semangat untuk melakukan perbaikan berkelanjutan. Hal demikian akan baik untuk karyawan maupun manajer.

Untuk mengembangkan sumber daya manusia, Harvard Business Essentials (2006) menganjurkan langkah dimulai dengan memahami karyawan, baru kemudian mengembangkan rencana, dan akhirnya menyusun taktik dalam mengembangkan karyawan. Manusia pada hakikatnya adalah makhluk sosial, dimana secara naluri manusia itu ingin hidup berkelompok.

Manifestasi dari kehidupan kelompok ini antara lain timbulnya organisasi-organisasi atau lembaga-lembaga sosial atau masyarakat. Didalam organisasi itu tiap anggota (individu) dapat memenuhi sebagai dari kebutuhan antara lain menampakkan harga diri dan status sosialnya. Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan

perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari. Sumber daya manusia lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) tempat kerja.

Konsep pengembangan sumber daya manusia telah berkembang cukup lama. Perkembangan itu dapat dijejaki dari program pelatihan pemagangan pada abad kedelapanbelas pada industri kecil. Kemudian berkembang menjadi program pendidikan vokasi yang diikuti dengan program pelatihan mekanikal atau dikenal dengan *factory scholls* pada waktu revolusi industri. Setelah itu berkembang program pelatihan bagi pekerja yang semiterdidik dan tidak terdidik. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang memiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan.

Perusahaan atau organisasi selalu akan menempatkan sumber daya manusia sebagai bagian dari strategi menghadapi kompetisi yang semakin luas. Salah satu strategi di bidang pengembangan SDM

adalah dengan melakukan training secara terstruktur dan in-line dengan program organisasi (Damingun, 2018)

c. Strategi Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) adalah investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan, melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera agar dapat menggunakannya dalam karyawanan.

Pada dasarnya pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan karyawan sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru, seperti digambarkan oleh harvard business essentials dibawah ini. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia semakin meningkat menjadi masalah strategis utama karena berbagai alasan (Mello, 2006)

- 1) Perubahan yang cepat dalam teknologi berlanjut menyebabkan meningkatnya tingkat kehausan keterampilan. Agar tetap kompetitif, organisasi perlu melanjutkan pelatihan bagi sumber daya manusianya dalam menggunakan teknologi terbaik dan mutakhir yang tersedia. Mengelola lingkungan yang bergerak cepat atau turbulent seperti ini menciptakan kebutuhan pembelajaran berkelanjutan bagi manajer.
- 2) Desain ulang karyawan dalam karyawan yang mempunyai tanggung jawab lebih luas memerlukan sumber daya manusia memperkirakan lebih banyak tanggung jawab, melakukan

inisiatif, dan pengembangan lebih lanjut keterampilan interpersonal untuk menjamin kinerja dan keberhasilan mereka. Sumber daya manusia perlu mendapatkan keterampilan lebih luas dan diberikan bantuan dengan peluang pengembangan melalui kerja sama kelompok, kolaborasi, dan manajemen konflik.

- 3) Merger dan akuisisi telah meningkat dengan pesat. Aktivitas ini mengintegrasikan sumber daya manusia dalam satu organisasi kedalam organisasi lainnya yang mempunyai budaya sangat berbeda. Ketika hasil finansial dan kinerja dari aktivitas merger dan akuisisi lebih rendah dari rencana, biasanya alasannya terletak pada sistem sumber daya manusia dari pada sistem manajemen operasional atau finansial.
- 4) Sumber daya manusia bergerak dari satu pemberi kerja (employer) ke pemberi kerja lainnya dengan frekuensi lebih besar dari pada periode sebelumnya. Dengan loyalitas lebih rendah pada pemberi kerja tertentu dan lebih pada karir sumber daya manusia itu sendiri, lebih banyak waktu harus dikeluarkan dalam mengintegrasikan sumber daya manusia baru kedalam tempat karyawanan.

Secara umum, pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan perilaku karyawan, kemudian mengaplikasikannya dalam pekerjaan sehari-hari. Dalam mencapai keunggulan bersaing, harus dipandang lebih luas sebagai suatu cara menciptakan modal intelektual (*intellectual*

capital). Modal intelektual meliputi keterampilan kognitif (*know what*), keterampilan lanjutan (*know how*), kreatifitas dan pemahaman tentang sistem (*know why*) dan *care why* atau kreatifitas atas dorongan sendiri (Damingun, 2018)

d. Strategi Pembinaan Sumber Daya Manusia

Pembinaan sumber daya manusia adalah pembinaan seluruh pegawai perpustakaan. Pembinaan tersebut dilakukan terhadap karyawan/pegawai sebagai manusia seutuhnya, jasmaniah dan bitiniah. Oleh karena itu pembinaan yang dilakukan meliputi:

- 1) Manusia secara pribadi meliputi dengan melihat bahwa manusia mempunyai kepribadian, harkat dan martabat (harga diri), sebagai makhluk Tuhan yang Maha Esa, memiliki kemampuan dan potensi, kemauan, ide, konsep, serta pemikiran.
- 2) Manusia sebagai anggota korps atau korporasi, yang terikat oleh norma, nilai, dan kaidah yang berlaku di masyarakat tersebut.
- 3) Manusia sebagai anggota korps atau korporasi, yang terikat dengan aturan, tata tertib dan budaya
- 4) Manusia sebagai pegawai yang mempunyai kewajiban, tanggung jawab dan hak-haknya.
- 5) Manusia sebagai makhluk yang memiliki hak-hak asasi dan kebebasan yang harus di hormati secara wajar.

Berdasarkan kenyataan bahwa pembinaan sumber daya manusia tidak selalu sama, bahkan mempunyai potensi untuk berbeda satu sama lain, maka di dalam melakukan pembinaan perlu mempertimbangkan

dan memperhatikan semua aspek tersebut. Tanpa memperhatikan hal-hal tersebut maka upaya pembinaan sumber daya manusia dapat menemui hambatan dan kurang berhasil secara maksimal. Pembinaan terhadap sumber daya manusia tersebut dilakukan dengan :

- 1) Mengikuti pendidikan formal
- 2) Mengikuti pendidikan dan pelatihan
- 3) Mengadakan pelatihan dalam jabatan (*on the job training*) dan melakukan pelatihan diluar jabatan (*off the job training*), serta magang.
- 4) Mengikuti seminar, lokal karya, “workshop”, dan sejenisnya .
- 5) Melakukan pembinaan rokhani dan peningkatan iman dan taqwa sesuai dengan agama dan kepercayaannya masing-masing.
- 6) Melakukan pembinaan kesejahteraan.
- 7) Melakukan pembinaan karier dan promosi jabatan secara teratur (Sutarno,2006:105).

2.1.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kualitas Pegawai

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Kualitas Pegawai menurut Umayani & Hamali (2020) yaitu :

1) Perencanaan

Perencanaan adalah suatu kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sama dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan menetapkan program kekaryawanan ini untuk meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan,

pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah suatu kegiatan agar mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Suatu organisasi yang baik dapat membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah suatu kegiatan yang memberi petunjuk kepada karyawan, agar karyawan mau kerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien agar dapat membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi agar mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4) Pengendalian

Pengendalian adalah suatu kegiatan mengendalikan karyawan supaya mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan yang di rencana. Jika terdapat penyimpangan diadakan tindakan

perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan dapat meliputi melalui kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

5) Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan dengan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai kebutuhan pekerjaan pada masa kini maupun masa yang akan datang.

6) Kompensasi

Kompensasi merupakan sebuah pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai sebuah imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi yaitu adil dan layak, adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primer.

7) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan yang mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar dapat terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak dalam organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal penting dan

cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, supaya mempersatukan dua kepentingan yang berbeda

8) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan sebuah kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar supaya mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dapat dilakukan dengan sebuah program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dan termaksud kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa kedisiplinan maka sangat sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan sebuah keinginan dan kesadaran supaya dapat menaati peraturan organisasi dan norma social.

10) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan atau keinginan organisasi, yang berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau ada sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan melakukan sebaiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.8 Tujuan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Peningkatan kualitas sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2009) dimaksudkan untuk berbagai keperluan, diantaranya yaitu :

- 1) Menyiapkan seseorang agar pada saatnya dihari tugas tertentu akan mampu disertai tugas yang sesuai.
- 2) Memperbaiki kondisi seseorang yang sudah diberi tugas dan sedang menghadapi tugas tertentu, sedang yang merasa ada kekurangan pada dirinya diharapkan mampu mengemban tugas sebagaimana mestinya.
- 3) Mempersiapkan seseorang yang diberi tugas tertentu yang sudah pasti syaratnya lebih berat dari tugas yang sedang dikerjakannya.
- 4) Melengkapi seseorang dengan hal-hal yang mungkin timbul disekitar tugasnya, baik yang langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya.
- 5) Menyesuaikan seseorang kepada tugas yang mengalami perubahan karena berubahnya syarat untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan secara sebagian atau seluruhnya.
- 6) Menambah keyakinan dan percaya diri kepada seseorang bahwa dia adalah orang yang sesuai dengan tugas yang sedang diembannya.
- 7) Meningkatkan wibawa seseorang dari pandangan bawahan maupun orang lain baik teman sejawat maupun para relasinya.

2.1.9 Gas LPG

Pengertian LPG menurut Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 104 Tahun 2007 Pasal 1 merupakan gas hidrokarbon yang dicairkan dengan tekanan agar memudahkan penyimpanan, pengangkutan,

dan penanganannya. LPG mengandung beberapa komponen yaitu Propana (C_3H_8), Butana (C_4H_{10}), atau pun campuran keduanya yang dikemas dalam tabung. Selain itu LPG juga mengandung senyawa hidrokarbon ringan dalam jumlah sedikit yaitu Etana (C_2H_6) dan Pentana (C_5H_{12}). Masyarakat Indonesia sendiri menggunakan LPG sebagai bahan bakar rumah tangga, terutama untuk kegiatan memasak. Konsumen LPG bermacam-macam, mulai dari rumah tangga, kalangan usaha seperti hotel dan restoran, hingga industri. Di bidang industri LPG biasa digunakan untuk industri makanan, keramik, gelas dan lain-lain sebagai bahan bakar. Tabung LPG terdiri dari bermacam-macam ukuran, mulai dari tabung gas ukuran 3 kg hingga 50 kg.

2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang memuat hasil-hasil yang relevan yang seperti atau berhubungan utama pembahasan yang sudah dilakukan sebelumnya atau dicantumkan pada skripsi ini pada rangka menunjang dan sebagai acuan atau dasar pijakan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa hasil penelitian yang relevan yang sedang dilakukan bukan berupa pengulangan atau duplikasi. Untuk mendukung permasalahan pada bahasan, peneliti berusaha melacak dari peneliti terdahulu yang masih relevan terhadap obyek peneliti pada saat ini. Kegunaan lainnya yaitu buat mengetahui hasil terdahulu yaitu:

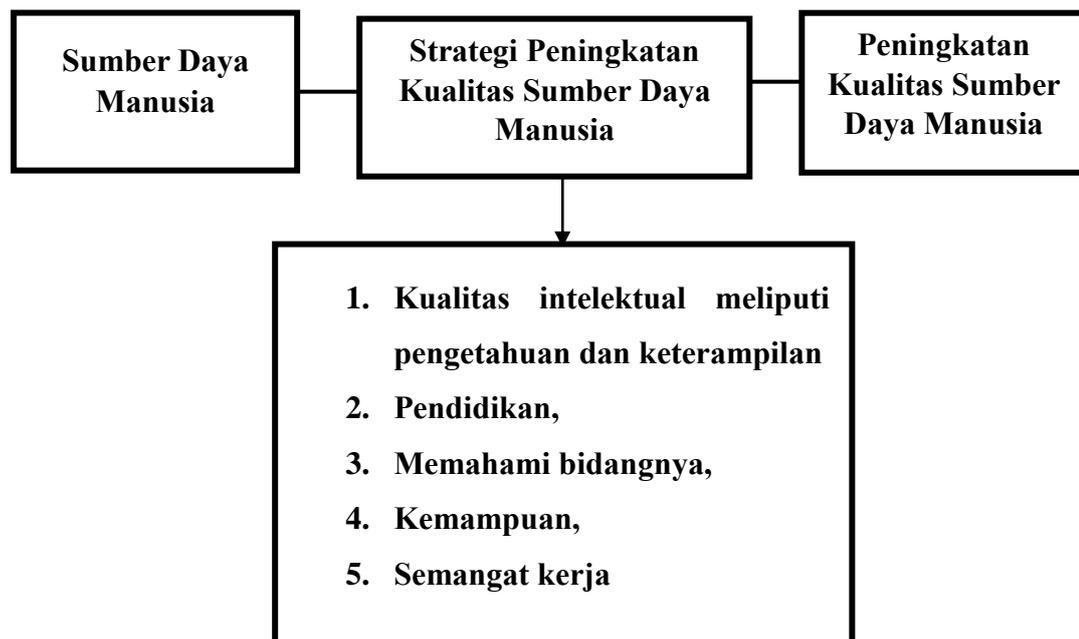
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Judul nama penulis dan tahun	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Rendika Vhalery dan Ari Wahyu Leksono tahun 2022 “Pendampingan Dan Peningkatan Kualitas Sdm Karyawan Di Ud. Arida Tirta Jaya (Ff. Tirta) Jakarta Timur”	Pendampingan, Pelatihan, Sumber Daya Manusia, SDM	Dengan adanya kegiatan Peningkatan kualitas SDM ini, pmemberikan solusi yang baik terutama kepada karyawan selaku pihak yang menggerakkan aktivitas usahanya dan karyawan memiliki skill atau keterampilan yang terbaik guna menghadapi pesaing dan mendapatkan profit yang lebih dari potensi yang diimiliki asing-masing karyawan tersebut dan yang terakhir adalah karyawan juga diharapkan mampu untuk beradaptasi dari perkembangan teknologi yang berkembang semakin pesat saat ini.
Irnayanti Paillin dan Dety Mulyanti Tahun 2023 “Strategi Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Tinjauan Teoritis”	Kualitas, Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi	Hasil tinjauan teoritis ini yaitu strategi peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia di perusahaan yaitu dengan memberikan kesempatan pada setiap karyawan, memberikan penghargaan (reward), mengadakan program pelatihan, mengadakan forum diskusi bagi tenaga kerja dan melakukan evaluasi secara berkala.
Alisza Dwi Putri, Ari Susilawati , Fakhrol Arifin dan Budi Ilham Maliki. Tahun 2024 “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Dropshipedia”	Kompetensi, Kinerja, Strategi Sumber Daya Manusia	Strategi pengembangan sumber daya dapat dilakukan dengan meningkatkan mutu pelayanan, meningkatkan profesional SDM, meningkatkan kinerja perusahaan serta menjaga kelestarian sumber daya manusia Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang tentunya sangat berkompeten di bidang komunikasi dan teknologi informasi semakin meningkat dan seiring dengan konergensi arus komunikasi dan informasi. Data yang digunakan dari penilaian staf dan wawancara mendalam dengan pakar eksternal dan internal. Hasil penelitian diperoleh bahwa divisi Sumber Daya Manusia (SDM) ini di ada beberapa prioritas yang anggap mampu meningkatkan kinerja dan kompeensi

		departemen manajemen.
Nur Qomariy Bagoes Soenarjanto,, Djoko Widodo tahun 2015 “Startegi Peningkatan Kualitas Pelayanan Pelanggan Rumah Tangga Untuk Meningkatkan Kepuasan Pelanggan Di PT Perusahaan Gas Negara Surabaya	Stretegi, Pelayanan dan Manajemen SDM	1. Harus lebih ditingkatkan lagi inovasi seperti lebih dimudahkan masalah pembayaran agar tidak mempersulit pelanggan 2. Memaksimalkan kelebihan kelebihan yang dimiliki oleh PT Perusahaan Gas Negara tersebut seperti harga yang lebih murah dibanding elpiji, gas yang ramah lingkungan,keamanan terjamin, tekanan gas nya lebih rendah daripada elpiji sehingga lebih aman. 3. Dilakukan pemerataan pemasangan pipa kepada seluruh masyarakat. 4. Memperbanyak jumlah petugas lapangan dan peralatan untuk memaksimalkan
Hamsinah Hamsinah, Sri Utami, Mokhamad Irving A.S, Nuristya Agus L., Sugi Hartoyo, Tommy Christian Tahun 2020 “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Potensi Usaha Umkm Di Pasar Modern Intermoda BSD”	Strategi, Sumber Daya Manusia, Peningkatan UMKM	UMKM membutuhkan bantuan pelatihan SDM dan pendampingan agar dapat bangkit dan mandiri dimasa pandemi ini. Solusi yang diberikan adalah bantuan pelatihan SDM bagi UMKM.
Wahyu Andriansyah Naibaho1 ,Nur Aslami2 tahun 2022” Analisis Penerapan Strategi Perubahan dalam Pengembangan Bisnis Agen Gas LPG 3 Kg (Studi Kasus PT Sintora Putra Gasindo)”	Penerapan Strategi, Perubahan dan Pengembangan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang dilaksanakan dan di peroleh dari hasil SWOT berjalan efektif karena sesuai dengan visi, ketersediaan SDM (Sumber Daya Manusia), sarana dan prasarana yang mendukung. Meski ada beberapa kendala dalam melaksanakan strateginya, adanya masalah dalam sumberdaya manusia nya yang mengakibatkan ke efektifpan perusahaan dalam pengalokaisan atau pendistribusian gas kurang baik sehingga berdampak bagi perusahaan.
Dhany Iskandar Tahun 2018 “ Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan”	Startegi Peningkatan Kinerja, Pengelolaan SDM dan Kepuasan Kerja	Variabel Produktivitas SDM merupakan variabel moderator yang memperkuat pengaruh antara pengelolaan SDM dan variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perusahaan. Artinya, dengan semakin kuat Produktivitas Karyawan, akan semakin kuat pula pengaruh antara Pengelolaan SDM.

2.3 Kerangka Penelitian

Salah satu pengelola paling penting dalam dunia usaha disamping pemasaran adalah pengelola terhadap sumber daya manusia (SDM). Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu usaha. Untuk itu penyediaan sumber daya manusia sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disampaikan sedini mungkin. Peningkatan kualitas karyawan sangat penting karena tidak hanya akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja secara keseluruhan, tetapi juga diharapkan akan meningkatkan kualitas kinerja dalam Usaha tersebut tersebut. Untuk dapat mengetahui kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 di bawah ini.



Sumber : Yusuf (2016)

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

PT Cahaya Bintang Lestari yang Merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan masyarakat untuk penyaluran gas. Berbagai strategi dapat digunakan PT Cahaya Bintang Lestari untuk dapat meningkatkan kualitas

karyawannya. Adapun strategi yang dapat digunakan untuk dapat meningkatkan kualitas pegawai yang dapat diterapkan oleh PT Cahaya Bintang Lestari yaitu:

1. Perencanaan sumber daya manusia
2. Pengembangan sumber daya manusia
3. Pelatihan sumber daya manusia
4. Pembinaan sumber daya manusia

Peningkatan kualitas sumber daya manusia pada hakekatnya berfungsi untuk meningkatkan kapasitas intelektual dan kepribadian. Peningkatan intelektual ini dilakukan dengan menyajikan berbagai materi pendidikan dan pelatihan melalui program pengembangan tersebut, sehingga mereka memperoleh bekal pengetahuan dan keterampilan yang memadai sehubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan pekerjaannya. Selain itu, program pengembangan sumber daya manusia juga berupaya untuk meningkatkan sifat-sifat kepribadian atau prilaku seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kerjasama, semangat kerja, yang sangat berguna dalam menunjang pelaksanaan tugas dan pekerjaan mereka.