

KEGIATAN BELAJAR 1: KOMPETENSI GLOBAL

A. Pengertian Kompetensi Global

Berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10) “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan” (Rusli, 2011). Selanjutnya pengertian kompetensi menurut Boyatzis Dalam Hutapea & Nurianna Thoha adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan (Hutapea & Thoha, 2008)).

Macam-macam kompetensi

Adapun kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki setiap pribadi dalam menghadapi persaingan global.

Menurut Kunandar, kompetensi dibagi menjadi lima jenis yaitu:

1. Kompetensi intelektual: yaitu perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan sebagai penunjang kinerja.
 2. Kompetensi fisik: yaitu perangkat kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas
 3. Kompetensi pribadi: yaitu perangkat perilaku yang berhubungan dengan kemampuan seseorang dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan memahami diri.
 4. Kompetensi sosial: yaitu perangkat tertentu yang menjadi dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sosial.
- Kompetensi spiritual: yaitu pemahaman, penghayatan dan pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

Manfaat Kompetensi

Menurut Prihadi (2004:57) manfaat kompetensi adalah:

- a. Prediktor kesuksesan kerja: Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Jika seseorang yang memiliki posisi dapat memiliki

kompetensi yang dijadikan syarat pada posisinya maka dia dapat diprediksikan akan sukses.

- b. Merekrut karyawan yang andal: Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah untuk menjadi kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru. Menjadi dasar dalam penilaian dan pengembangan karyawan: Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat dapat digunakan sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Berdasarkan sistem kompetensi ini dapat diketahui apakah seseorang telah mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau perlu dimutasikan kebagian lain.

Ellitan (2004) mengemukakan bahwa konsep kompetensi menjadi semakin terkenal dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan manfaat atau alasan berikut:

- a. Menjadikan jelas standar kerja dan harapan yang akan dicapai
- b. Sebagai alat seleksi karyawan
- c. Produktivitas menjadi maksimal
- d. Menjadikan mudah adaptasi terhadap perubahan
- e. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Dapat ditarik kesimpulan dari penjelasan kompetensi diatas adalah mencakup penguasaan terhadap 3 jenis kemampuan, yaitu: pengetahuan (knowledge, science), keterampilan teknis (skill, teknologi) dan sikap perilaku (attitude). Beberapa tahun terakhir dalam dunia pendidikan mengembangkan kompetensi dilihat dari tiga aspek kecerdasan manusia yang harus dikembangkan secara utuh dan seimbang, yaitu: kecerdasan intelektual/kecerdasan rasional (Intellectual Quotient/IQ), kecerdasan emosional (Emotional Quotient/EQ) dan kecerdasan spiritual (Spiritual Quotient/SQ) dengan SQ yang menjadi pondasinya.

Adapun kompetensi global yang harus dimiliki untuk mempersiapkan tantangan pada abad 21 saat ini yaitu:

1. Intrapersonal Skill

Pengertian Intrapersonal Skill

Kemampuan kita untuk bergaul dan berinteraksi dengan orang lain, kompetensi ini terdiri atas pengendalian emosi, rasa percaya diri, komunikasi asertif, komunikasi relation (Dede, 2015). Kompetensi pada ranah intrapersonal memberikan sumbangan yang berarti

bagi kesejahteraan, pengembangan karakter, dan kesuksesan seseorang. Kompetensi non akademik, kompetensi intrapersonal seperti ketekunan (*perseverance*), ketabahan (*grit*), keuletan (*tenacity*), dan pola pikir (*mindset*) memiliki hubungan yang kuat terhadap kapasitas individu dalam menghadapi tantangan dan mencapai kesuksesan jangka panjang (Burrus, 2017).

Kompetensi abad 21 memiliki manfaat yang terukur untuk beberapa area kehidupan. Kompetensi kunci dapat diidentifikasi berdasarkan seberapa memberi kontribusi terhadap pencapaian pendidikan, relasi, pekerjaan, kesehatan dan kesejahteraan. Kompetensi ini berhubungan dengan berpikir kritis, komunikasi, kolaborasi, kreativitas dan inovasi. Berpikir kritis dalam hal ini dideskripsikan sebagai kemampuan untuk merancang dan mengelola proyek, memecahkan masalah, dan membuat keputusan secara efektif dengan memanfaatkan perangkat dan sumber yang bervariasi. Berpikir kritis diperlukan untuk memperoleh, memproses, merasionalisasi, dan mengkritisi berbagai informasi yang bertentangan untuk dipilih secara tepat. Komunikasi menunjuk tidak hanya pada kemampuan berkomunikasi secara efektif baik secara oral dan tulis dengan perangkat digital yang bervariasi, tetapi juga keterampilan dalam mendengarkan (*listening skills*). Kolaborasi yang dimaksud dalam hal ini adalah kemampuan untuk bekerja dalam tim, belajar dari yang lain dan berkontribusi terhadap yang lain, menggunakan keterampilan jejaring sosial, dan menunjukkan empati dalam berkerja. Kolaborasi diperlukan untuk mengembangkan kecerdasan kolektif, mengkonstruksi makna, dan mencipta konten personal. Kreativitas dideskripsikan sebagai pengejaran atas gagasan, konsep, produk baru yang dibutuhkan oleh dunia. Inovasi merupakan elemen atau unsur dari kreativitas dan sering dimaknai sebagai realisasi atas ide baru yang selanjutnya mampu memberikan sumbangan berarti bagi kehidupan (Burrus, 2017).

Cakupan dari *intrapersonal skill* yaitu : kesadaran diri (percaya diri, penilaian sifat, diri & preferensi, kesadaran emosional) dan kemampuan diri (perbaikan, kontrol diri, kepercayaan, kelayakan, waktu / manajemen sumber, proaktif, hati nurani). Contoh kemampuan *hardskill* adalah keterampilan teknis seperti keuangan, komputer, kualitas, atau keterampilan perakitan. *Hardskill* dapat dilihat/diukur dari riwayat pendidikan. Sedangkan *softskill* dapat dilihat dari pengalaman dalam berorganisasi. Contoh *softskill* adalah pribadi dan perilaku interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia misalnya, pelatihan, pembentukan tim, pengambilan keputusan, inisiatif. Intrapersonal skills sebaiknya dibenahi terlebih dahulu sebelum

seseorang mulai berhubungan dengan orang lain. Beberapa keterampilan yang termasuk dalam intrapersonal skill adalah : transformasi karakter, transformasi keyakinan, manajemen perubahan, manajemen stress, manajemen waktu, proses berpikir kreatif, tujuan pengaturan dan tujuan hidup, percaya diri, kesadaran emosional, kontrol diri, kelayakan, proaktif (Muzio, 2007).

2. Interpersonal Skill

Pengertian Interpersonal Skill

Interpersonal Skill adalah kecakapan atau keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam hubungannya dengan orang lain, kecakapan atau keterampilan untuk berkomunikasi baik verbal maupun non verbal. Interpersonal Skill adalah kecakapan atau keterampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam hubungannya dengan orang lain, kecakapan atau keterampilan untuk berkomunikasi baik verbal maupun non verbal.

Pentingnya Interpersonal Skill Bagi Pemimpin

Sebuah organisasi pasti membutuhkan seorang Pemimpin yang mampu memimpin dan mengatur organisasinya. Dibutuhkan manajer yang aktif dan berkompeten dalam memimpin dan mensukseskan sebuah organisasi. Jika kita ingin menjadi manajer yang sukses dalam memimpin organisasinya maka kita harus mempelajari interpersonal skill.

Interpersonal skill dapat dikuasai jika kita dapat menekan ego pribadi. Dengan menekan ego pribadi, maka kita dapat belajar untuk memahami orang lain karena setiap orang mempunyai keunikan masing-masing. Penguasaan interpersonal skill yang memadai memungkinkan kita untuk dapat menangani anggota secara lebih efektif, komunikasi akan berjalan lancar, tercipta hubungan yang harmonis dan adanya saling bergantung dan saling terikat dengan sesama anggota sehingga meningkatkan produktivitas anggota dalam suatu perusahaan.

“Orang hebat melakukan pencarian dalam dirinya sedangkan orang kejam mencari dari dalam diri orang lain” – Confucius.

Salah satu kegagalan yang paling sering terjadi dari kegagalan pemimpin adalah buruknya interpersonal skill. Kurangnya interpersonal skill menyebabkan pemimpin tidak dapat berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja ataupun anggotanya sehingga tentu ini sangat mempengaruhi semangat tim yang berpotensi menurunkan produktivitas mereka.

Lebih parah lagi ketika terjadi konflik antara pemimpin dengan bawahannya , maka ini akan menyebabkan frustrasi terhadap karyawan sehingga memicu turnover.

Interpersonal skill sangat diuji ketika terjadi konflik. Pemimpin dapat menjadi mediator antar pihak yang berkonflik. Lakukan dengan kepala dingin untuk memperlancar komunikasi antar kedua pihak dan masalah dapat terselesaikan.

Manajer harus bersikap netral sekaligus bijak untuk dapat mengambil peran sebagai mediator. Kita juga dapat mengukur dan melakukan penilaian mengenai interpersonal skillnya. Untuk melakukan penilaian tentang kemampuan interpersonal, kita dapat melakukannya sendiri (*self assessment*) atau dapat meminta orang lain untuk menilai berdasarkan persepsi mereka tentang kemampuan interpersonal kita. Penilaian ini sangat subjektif karena sangat bergantung pada apresiasi orang terhadap pemimpin. Dapat terjadi, pendapat teman kita akan berbeda dengan kita. Namun demikian, apapun penilaian orang, kita dapat menggunakan bahan ini untuk memperbaiki dan meningkatkan keterampilan interpersonal kita.

Penting sekali untuk kita mengembangkan interpersonal skill karena interpersonal skill dapat terlihat dari bagaimana kita berkomunikasi, memotivasi, memimpin, bernegosiasi, dan berprestasi dan juga interpersonal skill dalam diri manajer mempengaruhi kinerja anggota organisasinya. Utamanya interpersonal skill dimiliki seseorang untuk memimpin organisasinya mendapatkan kesuksesan dan keuntungan. Namun ada juga manfaat lain dari interpersonal skill, seperti:

1. Meningkatkan human relations dalam kehidupan bermasyarakat dan organisasi.
2. Meningkatkan kemampuan menjadi pemimpin dan dapat bekerja sama dalam tim .
3. Interpersonal skill bukan merupakan bagian dari karakter kepribadian yang bersifat bawaan, tetapi merupakan keterampilan yang dapat dipelajari.
4. Interpersonal skill yang baik dapat dibangun dari kemampuan mengembangkan perilaku dan komunikasi yang asertif dan efektif.
5. Mempunyai kesadaran bertanggung jawab yang lebih besar untuk memperbaiki diri

Keterampilan interpersonal adalah keterampilan untuk mengenali dan merespon secara layak perasaan, sikap dan perilaku, motivasi serta keinginan orang lain. Keterampilan interpersonal mencakup bagaimana diri kita mampu membangun hubungan yang harmonis dengan memahami dan merespon manusia atau orang lain. Kemampuan interpersonal sangat mempengaruhi bagaimana kita mempersepsikan diri kita terhadap orang lain, dan bagaimana kita mempersepsikan diri kita. Ketika kita memiliki keterampilan interpersonal yang tinggi

kita akan memiliki rasa percaya diri yang tinggi, sehingga kita akan dihargai orang lain, dan pada akhirnya kita akan membangun hubungan yang harmonis dengan orang lain.

Beberapa Kemampuan Interpersonal Skill

Beberapa kemampuan interpersonal skill yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin :

1. Mengenali emosi diri

Keterampilan ini meliputi kemampuan kita untuk mengidentifikasi apa yang sesungguhnya kita rasakan. Setiap kali suatu emosi tertentu muncul dalam pikiran, kita harus dapat menangkap pesan apa yang ingin disampaikan. Ketidakmampuan untuk mengenali perasaan membuat kita berada dalam kekuasaan emosi kita, artinya kita kehilangan kendali atas perasaan kita yang pada gilirannya membuat kita kehilangan kendali atas diri dan hidup kita.

2. Mengelola emosi diri sendiri

Ada beberapa langkah dalam mengelola emosi diri sendiri, yaitu: pertama adalah menghargai emosi dan menyadari dukungannya kepada kita. Kedua berusaha mengetahui pesan yang disampaikan emosi, dan meyakini bahwa kita pernah berhasil menangani emosi ini sebelumnya. Ketiga adalah dengan bergembira kita mengambil tindakan untuk menanganinya. Kemampuan kita mengelola emosi adalah bentuk pengendalian diri (*self controlled*) yang paling penting dalam manajemen diri, karena kitalah sesungguhnya yang mengendalikan emosi atau perasaan kita, bukan sebaliknya.

3. Memotivasi diri sendiri

Menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan merupakan hal yang sangat penting dalam kaitan untuk memberi perhatian, untuk memotivasi diri sendiri (*achievement motivation*). Kendali diri emosional menahan diri terhadap kepuasan dan mengendalikan dorongan hati adalah landasan keberhasilan dalam berbagai bidang. Keterampilan memotivasi diri memungkinkan terwujudnya kinerja yang tinggi dalam segala bidang. Orang-orang yang memiliki keterampilan ini cenderung jauh lebih produktif dan efektif dalam hal apa pun yang mereka kerjakan.

4. Mengenali emosi orang lain

Mengenali emosi orang lain berarti kita memiliki empati terhadap apa yang dirasakan orang lain. Penguasaan keterampilan ini membuat kita lebih efektif dalam berkomunikasi dengan orang lain. Inilah yang disebut Covey (1999) sebagai komunikasi empatik. Berusaha mengerti terlebih dahulu sebelum dimengerti. Keterampilan ini merupakan dasar dalam berhubungan dengan manusia secara efektif.

5. Mengelola emosi orang lain

Jika keterampilan mengenali emosi orang lain merupakan dasar dalam berhubungan antar pribadi, maka keterampilan mengelola emosi orang lain merupakan pilar dalam membina hubungan dengan orang lain. Manusia adalah makhluk emosional. Semua hubungan sebagian besar dibangun atas dasar emosi yang muncul dari interaksi antar manusia. Keterampilan mengelola emosi orang lain merupakan kemampuan yang dahsyat jika kita dapat mengoptimalkannya. Sehingga kita mampu membangun hubungan antar pribadi yang kokoh dan berkelanjutan. Dalam dunia industri hubungan antarkorporasi atau organisasi sebenarnya dibangun atas hubungan antar individu. Semakin tinggi kemampuan individu dalam organisasi untuk mengelola emosi orang lain (baca: membina hubungan yang efektif dengan pihak lain) semakin tinggi kinerja organisasi itu secara keseluruhan.

6. Memotivasi orang lain

Keterampilan memotivasi orang lain adalah kelanjutan dari keterampilan mengenali dan mengelola emosi orang lain. Keterampilan ini adalah bentuk lain dari kemampuan kepemimpinan, yaitu kemampuan menginspirasi, mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini erat kaitannya dengan kemampuan membangun kerja sama tim yang tangguh dan handal.

Cara untuk Mengembangkan Kemampuan Interpersonal Skill

Ada cara untuk meningkatkan kemampuan interpersonal skill, yaitu:

1. Mengatasi persepsi negatif karena hal ini dapat membantu kita untuk berpikir dahulu sebelum menyertakan emosi.
2. Menerima pesan dengan baik dengan cara mendengarkan.

3. Menekan ego pribadi, dengan cara ini kita dapat memahami orang lain yang berbeda pendapat dengan kita dan kita tidak boleh memaksakan kehendak.
4. Perbanyak belajar karena pengetahuan mempunyai peran penting dalam komunikasi dan juga membangun hubungan.
5. Memperhatikan bahasa non-verbal. Bahasa merupakan alat yang penting dalam komunikasi. Sering terjadi kesalahan akibat kesalahpahaman dari bahasa yang kita gunakan. Karena itu kita harus lebih berhati-hati dalam menggunakan bahasa.
6. Memperbanyak bertemu dengan orang-orang baru akan melatih dan mengembangkan interpersonal skill.

Kompetensi Interpersonal Skill sangat penting untuk bagi seorang pemimpin, karena di dunia kerja, mengembangkan interpersonal skill sangat penting dalam membina hubungan antar atasan dengan atasan ataupun atasan dengan bawahan karena baik secara langsung maupun tidak langsung kemampuan manajer sangat mempengaruhi produktivitas anggotanya.. Seorang manajer dituntut untuk memiliki skill ini untuk membimbing anggota organisasi, tidak hanya untuk membimbing namun juga mengendalikan dan menjadi penengah jikalau terjadi konflik dalam organisasi. Kunci utama suksesnya organisasi dalam mencapai tujuan salah satunya harus mempunyai manajer yang berkompeten dan cakap dalam memimpin. Tanpa adanya interpersonal skill manajer tidak dapat memimpin anggota organisasinya dan akan terjadi perselisihan terus menerus yang akan mengakibatkan hancurnya organisasi (Brundiers & Wiek, 2017).

3. Profesional Skill

Keterampilan-keterampilan soft skill dan hard skill baik interpersonal skill dan intrapersonal skill dimiliki mahasiswa dapat mendukung kompetensi profesional. Profesional adalah orang yang memiliki profesi atau pekerjaan yang dilakukan dengan memiliki kemampuan yang tinggi dan berpegang teguh kepada nilai moral yang mengarahkan serta mendasari perbuatan. Atau definisi dari profesional adalah orang yang hidup dengan cara mempraktekan suatu keterampilan atau keahlian tertentu yang terlibat dengan suatu kegiatan menurut keahliannya. Jadi dapat disimpulkan profesional yaitu orang yang menjalankan profesi sesuai dengan keahliannya. Seorang profesional tentunya harus mempunyai keahlian yang di dapatkan melalui suatu proses pendidikan dan disamping itu terdapat unsur semangat pengambilan dalam melaksanakan suatu kegiatan kerja. Dalam melakukan tugas profesi, seorang

profesional harus dapat bertindak objektif, yang artinya bebas dari rasa sentimen, benci, malu maupun rasa malas dan enggan bertindak serta mengambil keputusan.

3 hal pokok yang ada pada seseorang profesional

Profesional ialah seseorang yang memiliki tiga hal pokok yang ada didalam dirinya, yang diantaranya meliputi:

- a. Skill, yang artinya orang tersebut harus benar-benar ahli di bidangnya.
- b. Knowledge, yang artinya orang tersebut harus dapat menguasai, minimalnya berwawasan mengenai ilmu lain yang berkaitan dengan bidangnya.
- c. Attitude, yang artinya bukan hanya pintar, akan tapi harus memiliki etika yang diterapkan didalam bidangnya.

ciri-ciri profesional

Adapun ciri ciri dari profesional yang diantaranya sebagaimana di bagian bawah ini:

1. Memiliki kemampuan dan pengetahuan yang tinggi.
2. Memiliki kode etik.
3. Memiliki tanggung jawab profesi serta integritas yang tinggi.
4. Memiliki jiwa pengabdian kepada masyarakat.
5. Memiliki kemampuan yang baik dalam perencanaan program kerja.
6. Menjadi anggota organisasi dari profesinya.

(Megginson & Whitaker, 2017).

4. Problem Solving Skill

Problem solving skill adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan persoalan yang timbul, entah apakah persoalan itu diundang atau datang sendiri. Dalam praktiknya, terhambat kemajuan karier seseorang bukan semata karena kurang keahlian, melainkan juga karena belum memiliki kemamuan untuk menghadapi masalah secara meyakinkan. Kemampuan menghadapi masalah ini penting, bahkan ada yang mengatakan bahwa keberhasilan seseorang lebih banyak terkait dengan bagaimana ia menyelesaikan masalah yang dihadapinya (Kasemsap, 2017).

5. Learning Skill

Dari sisi teori dan praktik, semua bentuk kapasitas manusia dapat dikembangkan sampai ke tingkat yang tak terbatas. Intrapersonal skill, interpersonal skill, professional skill, dan problem solving skill adalah berbagai bentuk kapasitas yang kita miliki dan dapat dikembangkan upaya pengembangan.

Knowledge, Skill, dan Attitude. Ketiga hal ini mungkin sudah tidak asing kita dengar. Dimana *knowledge* berarti pengetahuan, *skill* artinya keterampilan, dan *attitude* berarti sikap. *Knowledge, skill, dan attitude*, adalah tiga kompetensi yang sudah seharusnya dimiliki oleh setiap orang.

Knowledge

Menurut Notoatmodjo (2003), pengetahuan (*knowledge*) adalah hasil tahu dari manusia yang sekedar menjawab pertanyaan “*What*”. Pengetahuan merupakan hasil dari tahu, dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan, penciuman, rasa, dan raba. Pengetahuan atau kognitif merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang (*overt behavior*).

Skill

Menurut Dunnette (1976), keterampilan berarti mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui *training* dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas. Menurut Robbins (2000), keterampilan dibagi menjadi 4 kategori yaitu:

1. *Basic Literacy Skill*: Keahlian dasar yang sudah pasti harus dimiliki oleh setiap orang seperti membaca, menulis, berhitung serta mendengarkan.
2. *Technical Skill*: Keahlian secara teknis yang didapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan komputer dan alat digital lainnya.
3. *Interpersonal Skill*
4. *Problem solving skill*

Attitude

Thustone berpendapat bahwa sikap merupakan suatu tingkatan afeksi, baik bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan objek-objek psikologis, seperti: simbol, frase, slogan, orang, lembaga, cita-cita dan gagasan (Taylor & Rachman, 1992).

Ketiga hal diatas sangat penting perannya dalam perkembangan sebuah perusahaan. Diantara ketiga hal tersebut, mana yang lebih penting dimiliki oleh sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan? Pertanyaan ini bisa dijawab dengan pemikiran sebagai berikut. Coba anda bayangkan, anda memiliki karyawan dengan pengetahuan dan kemampuan yang mumpuni, selalu mengerjakan segala pekerjaan dengan cepat dan tepat namun tidak memiliki sopan santun, relasi dengan teman kerja buruk, atau lebih parah lagi karyawan tersebut tidak menghormati anda. Kasus lain, anda memiliki karyawan dengan perilaku yang baik namun tidak menguasai bidang kerjanya, selalu salah dalam melakukan pekerjaannya? Atau karyawan yang anda miliki adalah orang yang pintar dengan prestasi akademis yang baik namun tidak bisa melaksanakan perintah operasional?

Harris (2000) mengatakan bahwa wirausaha yang sukses pada umumnya adalah mereka yang memiliki kompetensi, yaitu yang memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan, dan kualitas individual yang meliputi sikap, motivasi, nilai-nilai pribadi, serta tingkah laku yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan/kegiatan. Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa pengetahuan saja tidaklah cukup bagi seseorang dalam dunia usaha atau dunia kerja. Pengetahuan juga harus disertai dengan keterampilan. Keterampilan tersebut dapat berupa keterampilan manajerial, keterampilan konseptual, keterampilan memahami, mengerti, berkomunikasi, dan berelasi, keterampilan merumuskan masalah dan cara bertindak, keterampilan mengatur dan menggunakan waktu, dan keterampilan teknik lainnya secara spesifik. Hanya memiliki pengetahuan dan keterampilan tidaklah cukup. Seseorang yang berada di dunia usaha atau dunia kerja tentu juga harus memiliki kejujuran, bertanggung jawab, menepati janji, disiplin, taat hukum. suka membantu, komitmen dan menghormati, serta mengejar prestasi.

Dengan kata lain, dapat disimpulkan bahwa ketidakseimbangan dari *knowledge*, *skill*, dan *attitude* yang dimiliki oleh sumber daya dapat menghambat kemajuan perusahaan anda. Bagaimana jika karyawan yang anda miliki sekarang memiliki ketidakseimbangan dalam ketiga hal diatas? Apa cara yang dapat dilakukan dalam membangun Sumber Daya Manusia

yang berkualitas, yaitu SDM yang memiliki keseimbangan *knowledge*, *skill*, dan *attitude*?
Apa solusi terbaik yang dapat dilakukan?

Ada beberapa solusi yang dapat dilakukan dalam membentuk Sumber Daya Manusia yang memiliki *knowledge*, *skill*, dan *attitude* yang baik.

1. Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Zurnali (2011), *the goal of training is for employees to master knowledge, skills, and behaviors emphasized in training programs and to apply them to their day-to-day activities*. Hal ini berarti bahwa tujuan pelatihan adalah agar para pegawai dapat menguasai pengetahuan, keahlian dan perilaku yang ditekankan dalam program-program pelatihan dan untuk diterapkan dalam aktivitas sehari-hari para karyawan. Pelatihan juga mempunyai pengaruh yang besar bagi pengembangan perusahaan.

2. Hargai Proses

Penilaian yang hanya ditentukan dengan hasil akhir, dapat berdampak pada psikologi karyawan yang tidak mementingkan proses dalam suatu pekerjaan. Hasil yang paling penting. Hal ini dapat meningkatkan persaingan yang tidak sehat serta kecurangan dalam lingkungan pekerjaan. Penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebaiknya juga didasari karena usaha yang telah dia lakukan selama proses dalam mencapai hasil, bukan hanya prestasi atau hasil akhir yang dia capai.

3. Refreshing Bersama

Melakukan kegiatan bersama di luar urusan pekerjaan seperti *outing*, karaoke bersama, perayaan ulang tahun untuk karyawan akan dapat meningkatkan rasa memiliki karyawan dengan perusahaannya. Hal ini akan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan.

4. Jadilah Panutan

Purwanto (2004) mengatakan bahwa terdapat faktor eksternal yang mempengaruhi terbentuknya sikap seseorang. Salah satunya adalah kewibawaan orang yang mengemukakan sikap tersebut. Sebagai pimpinan, jadilah pemimpin yang dapat dijadikan contoh yang baik

karyawan anda. Tunjukkan bahwa keseimbangan dari *knowledge*, *skill*, dan *attitude* sangat penting bagi diri sendiri serta kemajuan perusahaan.