

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Dalam konteks era globalisasi yang ditandai dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang pesat, kemampuan berbicara di depan publik (public speaking) memperoleh signifikansi yang semakin meningkat. Fenomena ini terjadi karena kemampuan berbicara di depan publik tidak hanya dianggap sebagai keterampilan komunikasi yang mendasar, tetapi juga sebagai suatu keahlian yang memegang peranan kunci dalam berbagai aspek kehidupan kontemporer. Berbicara di depan publik tidak hanya melibatkan aspek linguistik semata, namun juga memerlukan pemahaman mendalam akan konteks sosial, budaya, dan psikologis yang berkaitan. (Darmawan, 2023)

Pentingnya kemampuan berbicara di depan publik dapat dilihat dari beragam sektor kehidupan manusia. Dalam sektor pendidikan, misalnya, kemampuan berbicara di depan publik menjadi keterampilan yang harus dimiliki oleh guru agar dapat menyampaikan materi pembelajaran dengan jelas dan menarik. Para siswa pun perlu diberdayakan dengan kemampuan ini agar mampu menyampaikan gagasan, argumen, dan ide-ide mereka secara efektif. Di ranah bisnis, kemampuan berbicara di depan publik menjadi kunci kesuksesan bagi seorang pemimpin atau pengusaha dalam mempengaruhi, memotivasi, dan meyakinkan orang lain, baik dalam presentasi produk, pidato motivasi, maupun negosiasi bisnis. Dalam dunia politik, keahlian berbicara di depan publik menjadi salah satu faktor penentu elektabilitas seorang kandidat, karena kemampuan tersebut memungkinkan mereka untuk menyampaikan visi, program, dan janji-janji kampanye secara efektif kepada pemilih. Bahkan dalam kehidupan sosial sehari-hari, kemampuan berbicara di depan publik dapat membantu seseorang dalam berbagai situasi, mulai dari menyampaikan pidato perpisahan di acara kelulusan berbicara dalam rapat-rapat organisasi masyarakat. (Fauzi, 2023)



tidak hanya itu, kemampuan berbicara di depan publik juga memiliki positif pada perkembangan pribadi seseorang. Proses persiapan dan an berbicara di depan publik memerlukan kemampuan analisis, i, dan pengelolaan emosi yang baik. Melalui latihan berbicara di depan

publik, seseorang dapat mengembangkan rasa percaya diri, keberanian, serta kemampuan untuk mengatasi rasa gugup dan ketakutan akan penilaian orang lain. Semua ini merupakan aspek penting dalam pembentukan kepribadian yang tangguh dan kompeten dalam menghadapi tantangan hidup. (Lalitaratri, 2023)

Selain itu, kemampuan berbicara di depan publik juga dapat membantu dalam membangun hubungan antarmanusia yang lebih baik. Ketika seseorang mampu menyampaikan ide dan pendapatnya dengan jelas dan persuasif, hal ini dapat memicu diskusi yang konstruktif, meningkatkan pemahaman antarindividu, serta memperkuat jaringan sosial yang dimiliki. Dalam konteks ini, kemampuan berbicara di depan publik tidak hanya menjadi alat untuk mempengaruhi orang lain, tetapi juga sebagai sarana untuk membangun komunitas yang inklusif dan berdaya.

Dalam konteks karir, 85% pemimpin perusahaan menggarisbawahi bahwa kemampuan Public Speaking adalah salah satu faktor utama dalam meraih sukses karir (Forbes). Bahkan, meskipun 70% individu mengakui bahwa mereka merasa gugup saat berbicara di depan publik, 92% dari mereka tetap mengakui bahwa Public Speaking adalah suatu kemampuan yang sangat penting (Toastmasters International). Studi dari LinkedIn menunjukkan bahwa karyawan yang mahir dalam Public Speaking memiliki peluang dua kali lipat lebih besar untuk mendapatkan promosi dibandingkan dengan yang tidak. (Kurniawan, 2024)

Di sisi lain, dalam kehidupan pribadi, manfaat Public Speaking juga tak dapat diabaikan. Sebanyak 95% orang menyatakan bahwa Public Speaking membantu meningkatkan rasa percaya diri mereka (Carnegie Mellon University). Lebih lanjut, 80% individu mengakui bahwa kemampuan ini membantu memperkuat hubungan dengan orang lain (University of Southern California), sementara 75% orang mengatakan bahwa Public Speaking membantu mereka menjadi lebih persuasif dan mampu memengaruhi orang lain (University of California, Berkeley).

Dari data yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa Public Speaking bukanlah sekadar keterampilan tambahan, melainkan suatu aset yang sangat penting



di berbagai aspek kehidupan. Dengan menguasai Public Speaking, seseorang dapat meningkatkan peluang sukses dalam karir, memperdalam hubungan profesional, serta menjadi lebih persuasif dalam berbagai situasi.

Dalam ranah profesional, Public Speaking menjadi sangat penting karena dapat membantu individu untuk memengaruhi orang lain, menggerakkan dan

memotivasi tim kerja, serta memperoleh dukungan dari pihak-pihak terkait. Kemampuan ini tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga dapat membuka peluang untuk kemajuan karir dan meraih kesuksesan dalam bidang pekerjaan. Sementara itu, dalam konteks personal, keahlian berbicara di depan umum dapat membantu seseorang untuk membangun kepercayaan diri yang kuat, mengatasi rasa gugup dan ketakutan akan penilaian orang lain, serta memperluas jaringan sosialnya. Dengan kemampuan Public Speaking yang baik, individu dapat menjalin hubungan yang lebih baik dengan orang lain, memperluas lingkaran sosial, dan meningkatkan kemampuan dalam mempengaruhi orang lain secara positif. Dengan demikian, Public Speaking bukan hanya sekadar keterampilan komunikasi, tetapi juga merupakan fondasi utama dalam membangun kesuksesan dan kualitas kehidupan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan berbicara di depan publik harus menjadi prioritas dalam upaya pengembangan diri seseorang, baik itu melalui pelatihan khusus, praktek terus-menerus, maupun pemanfaatan berbagai sumber belajar yang tersedia. (Darmawan, 2023)

Di Indonesia, dalam konteks era yang terus berkembang secara pesat dan kompetitif, kebutuhan akan pelatihan dalam bidang Public Speaking semakin mendesak. Hal ini tidaklah mengherankan mengingat bahwa kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif telah menjadi salah satu komponen kunci dalam membangun kesuksesan di berbagai bidang kehidupan, baik dalam lingkup profesional maupun personal. Dalam dunia yang terhubung secara global seperti saat ini, di mana pertukaran ide dan informasi terjadi dengan cepat, individu yang mampu menyampaikan gagasan mereka dengan jelas, persuasif, dan meyakinkan akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan. Oleh karena itu, pelatihan Public Speaking tidak lagi hanya dianggap sebagai kemampuan tambahan yang menyenangkan untuk dimiliki, tetapi menjadi suatu kebutuhan esensial bagi siapa pun yang ingin berhasil dalam berbagai aspek kehidupan. Di tengah intensitas persaingan yang semakin meningkat, kemampuan untuk berbicara di depan publik dengan percaya diri dan meyakinkan dapat menjadi pembeda yang mengantarkan menuju kesuksesan. (Umabiinatun, 2024)



meskipun begitu, kemampuan berbicara di depan publik bukanlah suatu hal yang mudah untuk dikuasai. Banyak orang mengalami rasa gugup, cemas, dan tidak nyaman saat berhadapan dengan situasi berbicara di depan publik. Oleh karena itu, diperlukan latihan dan pembelajaran yang terarah serta berkesinambungan

untuk mengembangkan kemampuan ini. Berbagai metode pelatihan, seperti kursus public speaking, simulasi presentasi, dan pembinaan diri secara mandiri, dapat menjadi sarana efektif untuk meningkatkan kemampuan berbicara di depan publik..

BANTUTOR Public Speaking, sebuah lembaga pelatihan yang mengkhususkan diri dalam program Public Speaking, telah menetapkan tonggak sejarah yang megah dalam pelayanannya di Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan. Seiring berjalannya waktu, lembaga ini telah mengumpulkan pengalaman berharga selama Beberapa Bulan dalam menggelar program-program pelatihan yang tidak hanya menginspirasi, tetapi juga membentuk individu-individu dari berbagai latar belakang, mulai dari pelajar yang sedang memulai perjalanannya akademiknya, mahasiswa yang mengejar keunggulan dalam berkomunikasi, hingga para profesional yang ingin meningkatkan keterampilan mereka dalam berbicara di depan umum.

BANTUTOR Public Speaking menegaskan eksistensinya sebagai pionir dalam memfasilitasi dan meningkatkan keterampilan berbicara di depan umum, menerangi jalan bagi individu-individu yang ingin menemukan suara mereka dan merajut narasi yang memukau. Dengan pendekatan yang holistik dan terfokus pada setiap peserta, lembaga ini memberikan ruang bagi pengembangan keterampilan berbicara yang tidak hanya teknis, tetapi juga menumbuhkan rasa percaya diri yang kokoh, memperkuat keberanian untuk berbicara di hadapan khalayak, dan mempertajam kemampuan untuk mengartikulasikan gagasan dengan jelas dan persuasif. Selain itu, BANTUTOR Public Speaking turut memberikan pembelajaran yang berpusat pada nilai-nilai etika berbicara, memastikan bahwa setiap peserta tidak hanya menjadi pembicara yang memikat, tetapi juga penggerak perubahan yang bertanggung jawab. Dengan berkomitmen pada standar keunggulan dan dedikasi terhadap kemajuan setiap individu, BANTUTOR Public Speaking bukan hanya sekadar lembaga pelatihan, tetapi juga adalah pusat transformasi yang mengilhami dan mempersiapkan generasi penerus untuk menghadapi tantangan komunikasi dalam dunia yang terus berubah dan berkembang pesat.



erdasarkan hasil observasi pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada BANTUTOR Public Speaking di Kabupaten pinrang, bahwa terdapat beberapa tantangan yang dihadapi oleh para mentor di BANTUTOR terkait dengan

pelatihan dari *public speaking*:

1. Kurangnya Kemampuan Penguasaan Materi Terhadap Mentor

Kurangnya kemampuan Penguasaan Materi Terhadap Mentor merupakan tantangan utama yang harus dihadapi oleh para Mentor di lembaga BANTUTOR. Hal ini dikarenakan beberapa Mentor Belum Terbiasa Dikarenakan Jam Terbang Belum Terlalu Banyak Sehingga Para Mentor Kurang Ketersediaan Karna Mungkin tidak dapat menghabiskan waktu yang cukup untuk bertemu dengan mentee mereka atau memberikan dukungan yang diperlukan karena mereka Jarang Hadir Dan sudah terlalu sibuk dengan pekerjaan lain.

2. Kurangnya Kemampuan Mentor dalam Memotivasi

Salah satu permasalahan yang peneliti temukan di lembaga *public speaking* BANTUTOR di Kabupaten Pinrang ialah kurangnya kemampuan Mentor dalam memberikan motivasi ketika peserta merasakan jenu atau bosan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dimana beberapa Mentor Belum Terbiasa Menjadi Mentor Juga terkesan masih memaksakan untuk memberikan suatu materi meskipun beberapa peserta terlihat sudah mulai bosan

3. Terbatasnya waktu Pelatihan

Salah satu kendala yang dihadapi oleh Mentor di BANTUTOR ialah waktu pelatihan yang singkat yakni berlangsung pada Pukul 04.00-06.00. berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu Mentor di BANTUTOR bahwa waktu tersebut merupakan waktu yang sangat singkat dan tidak cukup bagi mentor untuk menyampaikan materinya. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara berikut:

“sejujurnya kami membutuhkan waktu sekitar 3-4 Jam untuk melatih *public speaking* dari para peserta karena ketika melakukan pelatihan, harus ada jeda waktu untuk istirahat dan harus ada jeda waktu untuk membuat atmosfer belajar terasa menarik misalnya melalui suatu permainan kemudian baru masuk ke materi pelatihan karena apabila kita memberikan banyak materi pelatihan kepada para peserta mereka akan merasa bosan. Oleh karena itu, waktu 2 jam itu menurut saya terlalu singkat”



berdasarkan paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul “Strategi Meningkatkan Kinerja Mentor Pada Lembaga Pelatihan Bantutor Public Speaking Di Kabupaten Pinrang”.

1.2. Profil Bisnis



Gambar 1 1. Logo Bantutor



Optimized using
trial version
www.balesio.com

BANTUTOR merupakan suatu lembaga yang bergerak di dalam bidang jasa pelatihan publik speaking yang berlokasi di kabupaten Pinrang. Lembaga ini merupakan salah satu lembaga yang memiliki tujuan dalam meningkatkan kualitas dan Kemampuan *public speaking*. Munculnya lembaga ini sendiri karena adanya kepedulian terhadap pentingnya public speaking di era modern dimana setiap sisi kehidupan manusia tidak pernah terlepas dari public speaking.

BANTUTOR merupakan media tepat bagian akademi yang ingin meningkatkan keterampilan dalam berbicara di depan umum. BANTUTOR menghadirkan kelas dengan metode pembelajaran kreatif oleh mentor yang profesional yang dilengkapi fasilitas ruangan yang nyaman. Lembaga kursus ini beralamat Jln. Seroja Kab. Pinrang, Sulawesi Selatan 91212, ID

Bantutor Public Speaking merupakan Lembaga Kursus Public Speaking yang bergerak di bidang pelatihan pengembangan diri berbicara di depan publik dan melakukan presentasi. Materi berisi tentang langkah-langkah atau tata cara berbicara di depan publik dan presentasi. Peserta akan memiliki keterampilan untuk berbicara di depan publik dan melakukan presentasi. Program ini memberikan pembelajaran tentang teknik berbicara di depan publik dan teknik presentasi sederhana. Selain itu, Bantutor Public Speaking sudah memiliki Nomor Izin Berusaha (NIB) dan juga sudah mempunyai beberapa media yaitu instagram, whatsapp, dan facebook. Selain melalui media Bantutor Public Speaking juga mempunyai Contact US WA di nomor 0821972 98873.



ABOUT BANTUTOR

BANTUTOR Merupakan media tepat bagi anak muda yang ingin meningkatkan keterampilan dalam berbicara depan umum.

BANTUTOR Menghadirkan kelas dengan metode pembelajaran kreatif oleh mentor berpengalaman dan dilengkapi fasilitas ruangan yang nyaman.



Gambar 1 2. About Bantutor

1.2.1. Visi Dan Misi

1. ISI

Menjadi lembaga yang menghasilkan SDM yang berintegritas, komunikatif dan religious.

2. MISI

a. Memperkuat kurikulum Lembaga

b. Menyediakan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan member.

1.2.3. Sejarah Bantutor Public Speaking

Lembaga Kursus Public Speaking terbentuk sejak tahun 2023, dengan garis waktu:

- Tahun bantutor public speaking Berdirip ada Tanggal 21 bulan apri l2023 yang didirikan oleh Mahasiswa Fakultas hukum universitas muslim indonesia (umi) Adrian Jaya Wijaya Rusli, S.H.
- Dengan semangat tinggi dan integritas, Pendiri optimis untuk memberikan pelayanan yang optimal dan pengajaran yang berkualitas sehingga mampu membantu masyarakat umum dalam mengakses pendidikan public speaking yang baik dan maksimal.





Gambar 1 3. Contact Us

Fasilitas merupakan penyediaan perlengkapan fisik yang bertujuan memberikan kemudahan kepada pelanggan dalam melaksanakan aktivitas atau kegiatannya, sehingga kebutuhan dari klien dapat terpenuhi selama berada di Bantutor. Bantutor dalam hal ini menyiapkan fasilitas untuk kenyamanan pada proses pelaksanaan usaha yang tertuang pada poster berikut:



Optimized using
trial version
www.balesio.com



Gambar 1 4. Fasilitas

1. 10x Pertemuan
2. Teori Praktek
3. Modul Materi
4. Ruang Ber_Ac
5. Free Konsultasi
6. 1 Kelas Terdiri 10 Member
7. Ada Kelas Lanjutan
8. Dan Benefit Lainnya

Kategori Dan Tingkatan

Kelas

1. SMP/SEDERAJAT
2. SMA/SEDERAJAT
3. UMUM



Tingkatan Kelas

1. Beginner
2. Intermediate
3. Advance



Gambar 1 5. Kategori dan Tingkatan Kelas

1.3. Masalah Bisnis

Lembaga Kursus Bantutor Public Speaking menghadapi tantangan serius dalam menjaga kualitas kinerja para mentornya, dan ini telah menjadi salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan peserta didik dalam mencapai tujuan belajar mereka, terutama dalam menemukan solusi untuk mengatasi kesulitan



di sekolah. Meskipun seorang mentor mungkin memiliki kompetensi yang umum hal itu tidak menjamin bahwa kemampuannya dalam mengajar akan efektif. Pentingnya kompetensi standar bagi seorang mentor tidak hanya pada tingkat keahliannya, tetapi juga pada kemampuannya dalam menyajikan materi secara efektif dan mudah dipahami oleh peserta didik. Oleh

karena itu, diperlukan penekanan pada teknik pengajaran dan penyampaian yang dapat disesuaikan dengan pemahaman siswa. Lebih lanjut, hubungan emosional antara mentor dan peserta didik juga memiliki peran penting dalam memfasilitasi perkembangan karakter dan kepribadian siswa. Kedekatan emosional ini menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, di mana siswa merasa nyaman untuk mengembangkan diri mereka tanpa rasa takut atau tekanan berlebihan. Dengan demikian, perbaikan dalam kualitas kinerja mentor tidak hanya mencakup peningkatan kompetensi teknis mereka, tetapi juga peningkatan dalam kemampuan mereka untuk berinteraksi secara emosional dengan peserta didik mereka. Hal ini akan membantu meningkatkan efektivitas pembelajaran dan memastikan bahwa setiap siswa dapat mencapai potensi maksimal mereka dalam mengatasi tantangan belajar di sekolah.

1.4. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan objek penelitian, pertanyaan utama akan mengacu pada rencana strategi bisnis baru yang akan dihasilkan Bantutor Public Speaking pada fase selanjutnya. Pertanyaan spesifiknya adalah:

1. Bagaimana kinerja mentor di Lembaga Pelatihan Bantutor Public Speaking di Kabupaten Pinrang saat ini?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja mentor di Lembaga Pelatihan Bantutor Public Speaking di Kabupaten Pinrang?
3. Apa strategi yang tepat dalam peningkatan kinerja mentor di Lembaga Pelatihan Bantutor Public Speaking di Kabupaten Pinrang?.

1.5. Tujuan & Batasan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kinerja mentor di Lembaga Pelatihan Bantutor Public Speaking di Kabupaten Pinrang saat ini
2. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja mentor di Lembaga Pelatihan Bantutor Public Speaking di Kabupaten Pinrang
3. Untuk mengetahui strategi yang tepat dalam peningkatan kinerja mentor di Lembaga Pelatihan Bantutor Public Speaking di Kabupaten Pinrang?.



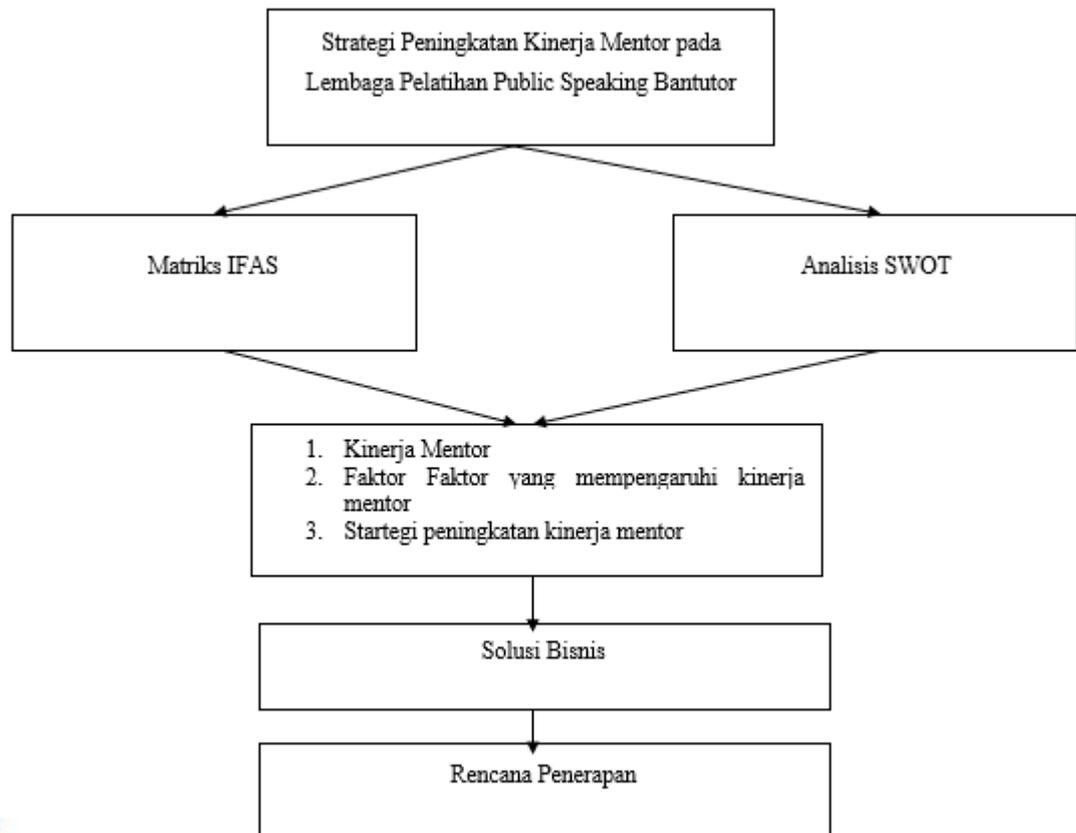
n ini dibatasi oleh ruang lingkup kinerja, faktor faktor yang mempengaruhi, peningkatan kinerja mentor di Lembaga Pelatihan Bantutor Public Speaking di Kabupaten Pinrang

BAB II

EKSPLORASIMASALAHBISNIS

2.1.Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Kerangka konseptual menjadi pedoman peneliti untuk menjelaskan secara sistematis teori yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini memiliki kerangka konseptual yang akan dijelaskan pada gambar dibawah ini dan lebih jelasakan dipaparkan pada pembahasan selanjutnya.



Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual di atas untuk menguraikan strategi bisnis, penelitian ini akan dimulai dengan hal-hal penting, sebagai berikut:

1. Melakukan pengenalan atau identifikasi masalah kinerja mentor yang dimiliki oleh Bantutor Public Speaking
2. Faktor eksternal dan internal yang dapat terjadi pada kinerja mentor Bantutor Public Speaking
3. Penggunaan analisis SWOT yang digunakan bertujuan untuk meningkatkan kekuatan Bantutor Public Speaking dan meminimalkan kelemahan, memperlihatkan peluang yang dimiliki Bantutor Public Speaking, Selain itu dapat mengatasi ancaman yang dihadapi Bantutor Public Speaking

2.2. Analisis Situasi

2.2.1. Analisis Faktor Internal

Faktor internal dimasukkan ke dalam matriks faktor strategi internal atau IFAS (*Internal Factors Analysis Summary*) digunakan untuk menyusun dan merumuskan faktor-faktor strategi internal yang terdiri dari kekuatan (*strengths*) dan kelemahan (*weaknesses*), sedangkan faktor eksternal dimasukkan ke dalam matriks faktor strategi eksternal atau EFAS (*External Factors Analysis Summary*) digunakan untuk menyusun dan merumuskan faktor-faktor strategi eksternal yang terdiri dari peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*). Setelah matriks faktor strategi internal dan eksternal tersusun, hasil dimasukkan ke dalam model kuantitatif yaitu matriks SWOT untuk merumuskan strategi (Rangkuti, 2017).



Tabel 2 1. Matriks IFAS

Faktor Strategi Internal	Bobot	Rating	Skor
Kekuatan			
Kelemahan			
Total			

(Sumber : Rangkuti, 2017)

Beberapa tahap untuk menyusun matriks faktor strategi internal (IFAS) yaitu sebagai berikut:

1. Ditentukan faktor internal apa saja yang menjadi kekuatan dan kelemahan perusahaan pada kolom pertama.
2. Diberi bobot pada masing-masing faktor dari 1 (sangat penting) sampai dengan 0 (tidak penting), bobot yang diberikan pada masing-masing faktor mengidentifikasi tingkat kepentingan faktor terhadap keberhasilan secara relatif. Faktor yang memiliki pengaruh paling besar Dalam kinerja Lembaga harus diberi nilai bobot yang tinggi. Jumlah total bobot tidak boleh melebihi 1.
3. Diberi rating 1 sampai 4 pada masing-masing faktor, *rating* 1 (faktor memiliki kelemahan besar), *rating* 2 (faktor memiliki kelemahan kecil), *rating* 3 (faktor memiliki kekuatan kecil), dan *rating* 4 (faktor memiliki kekuatan besar). Pemberian *rating* ini mengacu ada lembaga, sedangkan pemberian bobot mengacu pada Lembaga industri berada.
4. Dikalikan bobot pada kolom kedua dengan *rating* pada kolom ketiga untuk memperoleh faktor pembobotan pada kolom keempat untuk mendapatkan skor.
5. Dijumlahkan skor pembobotan pada kolom keempat untuk memperoleh total skor pembobotan perusahaan. Nilai total tersebut menunjukkan bagaimana perusahaan tertentu bereaksi terhadap berbagai faktor strategis eksternalnya. Total skor dapat membandingkan perusahaan dengan perusahaan lain dalam kelompok industri yang sama.



2.2.2. Analisis Faktor Eksternal

Tabel 2.2. Matriks EFAS

Faktor Strategi Eksternal	Bobot	Rating	Skor
Peluang			
Ancaman			
Total			

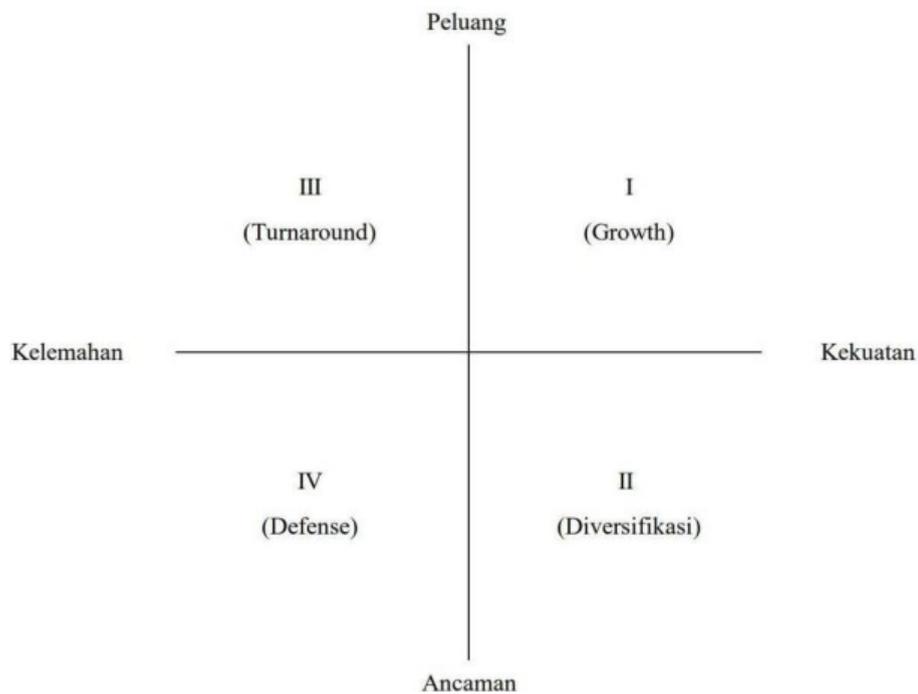
(Sumber : Rangkuti, 2017)

Menurut Rangkuti (2017), beberapa tahap untuk menyusun matriks faktor strategi eksternal (EFAS) yaitu sebagai berikut:

1. Ditentukan faktor eksternal apa saja yang menjadi peluang dan ancaman Lembaga pada kolom pertama.
2. Diberi bobot pada masing-masing faktor dari 1 (sangat penting) sampai dengan 0 (tidak penting), faktor-faktor tersebut kemungkinan dapat memberikan dampak terhadap faktor strategis. Jumlah total bobot tidak boleh melebihi 1.
3. Diberi *rating* 1 sampai 4 pada masing-masing faktor dari skala 1 sampai 4, dimana 4 (respon sangat baik), 3 (respon di atas rata-rata), 2 (respon rata-rata), 1 (respon di bawah rata-rata). Rating diberikan berdasarkan pada kondisi perusahaan.
4. Dikalikan bobot pada kolom kedua dengan rating pada kolom ketiga untuk memperoleh faktor pembobotan pada kolom keempat untuk mendapatkan skor.
5. Dijumlahkan skor pembobotan pada kolom keempat untuk memperoleh total skor pembobotan lembaga. Nilai total tersebut menunjukkan bagaimana lembaga tertentu bereaksi terhadap berbagai faktor strategis eksternalnya. Total skor dapat membandingkan lembaga dengan lembaga lain dalam kelompok industri yang sama.



Setelah memperoleh skor pada tabel matriks IFAS dan matriks EFAS, yaitu menentukan sumbu x dan sumbu y untuk mengetahui letak kuadran lembaga. Nilai dari sumbu x diperoleh dari selisih total kekuatan dengan total kelemahan, sedangkan nilai dari sumbu y diperoleh dari selisih total peluang dengan total ancaman. Setelah mengetahui letak kuadran lembaga pelatihan. Lembaga pelatihan dapat menerapkan strategi yang baik untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berikut ini diagram analisis SWOT ditunjukkan pada Gambar 2.



Gambar 2. 2. Diagram Analisis SWOT (Sumber : Rangkuti, 2004)

Menurut Rangkuti (2017), diagram analisis SWOT terdiri dari empat kuadran yaitu sebagai berikut:

1. Kuadran I, jika posisi perusahaan berada di kuadran I, maka lembaga pelatihan terletak di posisi yang menguntungkan. Perusahaan memiliki peluang dan kekuatan, sehingga peluang tersebut dapat dimanfaatkan. Strategi yang perlu diterapkan adalah strategi agresif (*growt oriented strategy*) yang menandakan bahwa lembaga pelatihan dalam kondisi yang kuat dan mampu untuk melakukan ekspansi,



melakukan pengembangan dan memperbesar pertumbuhan lembaga pelatihan dengan mengambil peluang yang ada untuk mencapai keuntungan yang maksimal.

2. Kuadran II, jika posisi lembaga pelatihan berada di kuadran II, maka perusahaan memiliki kekuatan dari segi internal dan lembaga pelatihan juga menghadapi tantangan yang besar. Strategi yang perlu diterapkan adalah diversifikasi strategi yang menandakan bahwa lembaga pelatihan dalam posisi yang baik, namun sedang menghadapi sejumlah tantangan berat juga, sehingga perlu memperbanyak strategi-strategi taktisnya agar lembaga pelatihan dapat berjalan dengan baik.
3. Kuadran III, jika posisi perusahaan berada di kuadran III, maka perusahaan di posisi lemah, tetapi memiliki banyak peluang untuk mengembangkan lembaga pelatihan. Strategi yang perlu diberikan yaitu mengubah strategi sebelumnya (*turnaround*). Hal tersebut dikarenakan adanya kekhawatiran terhadap perusahaan untuk memperoleh peluang yang ada. Perusahaan juga perlu untuk memperbaiki kinerja dari pihak internal lembaga pelatihan.
4. Kuadran IV, jika lembaga pelatihan berada di kuadran IV, maka perusahaan lemah dan menghadapi tantangan besar. Posisi ini sangat tidak menguntungkan karena terlihat bahwa pihak internal dan eksternal sangat lemah. Strategi yang perlu diterapkan yaitu strategi bertahan. lembaga pelatihan disarankan untuk dapat mengendalikan kinerja internal agar tidak semakin menurun.

2.3. Analisis SWOT



Optimized using
trial version
www.balesio.com

Analisis SWOT merupakan identifikasi strategi yang dirumuskan secara sistematis dalam pengambilan suatu keputusan di suatu perusahaan untuk malkan kinerja dan target yang menjadi fokus utama mencapai tujuan an. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi , kelemahan, peluang, dan ancaman terhadap suatu lembaga pelatihan 2019). Metode analisis SWOT dianggap sebagai metode analisis yang

paling dasar dan bermanfaat untuk melihat suatu topik permasalahan dari empat sisi yang berbeda. Hasil dari analisis SWOT bisa berupa arahan atau rekomendasi untuk mempertahankan kekuatan dan menambah keuntungan dari peluang yang ada dengan cara meminimalkan kekurangan dan menghindari ancaman. Analisis SWOT merupakan alat yang bermanfaat untuk melakukan analisis strategi karena berperan dalam meminimalisasi kelemahan dan menekan ancaman yang timbul dan yang harus dihadapi (Sulaeha, 2021).

Analisis SWOT merupakan metode perencanaan strategi yang digunakan untuk melakukan evaluasi kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) dalam suatu proyek atau bisnis (Rangkuti, 2013). Analisis SWOT merupakan suatu proses yang merencanakan suatu rencana untuk membantu lembaga pelatihan mengatasi tantangan dan menentukan prospek baru yang perlu untuk dicapai. Adapun tujuan dari analisis SWOT yaitu untuk melakukan identifikasi terhadap suatu kunci manajemen organisasi yang melibatkan penetapan tindakan prioritas untuk meminimalisir kesalahan.

Menurut Kusumawardhani (2021), analisis SWOT terdiri dari empat elemen yaitu sebagai berikut:

1. Kekuatan (*Strengths*)

Kekuatan merupakan keunggulan atau kualitas yang dimiliki lembaga pelatihan dalam mencapai tujuannya. Kekuatan dijadikan sebagai aspek yang menguntungkan bagi perusahaan dan menjadi dasar kesuksesan yang berkelanjutan di lembaga pelatihan dan perlu untuk dipertahankan.

2. Kelemahan (*Weaknesses*)

Kelemahan merupakan hal-hal yang dapat menghambat lembaga pelatihan dalam mencapai tujuannya. Kelemahan dapat mempengaruhi keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan. Namun, kelemahan dapat dikendalikan dengan cara meminimalkan kelemahan atau menghilangkan kelemahan tersebut.

3. Peluang (*Opportunities*)

Peluang merupakan berbagai situasi lingkungan yang dapat menguntungkan lembaga pelatihan. Peluang dapat muncul di lingkungan perusahaan pada saat perusahaan dapat memanfaatkan kondisi lingkungannya untuk merencanakan dan melakukan strategi yang dapat menguntungkan lembaga pelatihan. Peluang dapat



meningkatkan kinerja perusahaan, divisi perusahaan, produk, dan jasa perusahaan.

4. Ancaman (*Threats*)

Ancaman merupakan berbagai faktor dari lingkungan yang tidak menguntungkan perusahaan. Jika ancaman tidak segera diatasi, maka akan menjadi penghambat perusahaan untuk berkembang di masa sekarang atau di masa yang akan datang.

Analisis SWOT merupakan identifikasi secara sistematis dari berbagai faktor yang digunakan untuk merumuskan strategi lembaga pelatihan . Analisis ini didasarkan pada logika untuk memaksimalkan kekuatan dan peluang, serta meminimalkan kelemahan dan ancaman. Analisis SWOT dapat digunakan untuk menilai kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) di lingkungannya. Analisis SWOT dilakukan untuk membandingkan dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal (Rangkuti, 2017).

2.3.1. Matriks SWOT

Tahap selanjutnya, yaitu membuat tabel matriks SWOT untuk mengetahui alternatif strategi yang dapat diterapkan oleh lembaga pelatihan . Matriks SWOT merupakan alat pencocokan yang penting untuk mengembangkan empat tipe strategi, yaitu SO (*Strengths Opportunities*), WO (*Weaknesses Opportunities*), ST (*Strengths Threats*), dan WT (*Weaknesses Threats*).

Perencanaan strategi yang baik dapat dilakukan dengan metode analisis SWOT yang dirangkum dalam matriks SWOT (Seta, dkk, 2019). Berikut ini merupakan tabel untuk matriks SWOT yang digunakan dalam penelitian ditunjukkan pada Tabel.



Tabel 2 3. Matriks SWOT

IFAS EFAS	STRENGTHS (S)	WEAKNESSES (W)
	Tentukan kekuatan yang dimiliki.	Tentukan kelemahan yang dimiliki.
OPPORTUNITIES (O)	STRATEGISO	STRATEGIWO
Tentukan peluang yang dapat diidentifikasi.	Membentuk strategi dengan menggunakan kekuatan yang dimiliki untuk memanfaatkan peluang yang ada.	Membentuk strategi untuk mengatasi dan meminimalkan kelemahan dengan memanfaatkan peluang yang ada.
THREATS (T)	STRATEGIST	STRATEGIWT
Tentukan ancaman yang dapat diidentifikasi.	Membentuk strategi menggunakan kekuatan untuk menghindari ancaman.	Membentuk strategi dengan menekan atau meminimalkan kelemahan dan mencegah ancaman.

(Sumber : Rangkuti, 2017)

Berdasarkan Tabel 3, penyusunan matriks SWOT dapat dilakukan melalui langkah-langkah berikut ini :

1. Menentukan faktor-faktor kekuatan internal Bantutor Public Speaking.
2. Menentukan faktor-faktor kelemahan internal Bantutor Public Speaking.
3. Menentukan faktor-faktor peluang eksternal Bantutor Public Speaking.
4. Menentukan faktor-faktor ancaman eksternal Bantutor Public Speaking.
5. Menyesuaikan kekuatan internal dengan peluang eksternal untuk memperoleh strategi SO.



6. Menyesuaikan kelemahan internal dengan peluang eksternal untuk memperoleh strategi WO.
7. Menyesuaikan kekuatan internal dengan ancaman eksternal untuk memperoleh strategi ST.
8. Menyesuaikan kelemahan internal dengan ancaman eksternal untuk memperoleh strategi WT.

Empat alternatif strategi yang dihasilkan pada matriks SWOT yaitu sebagai berikut:

1. Strategi SO, strategi ini dibentuk dengan memanfaatkan kekuatan yang dimiliki lembaga pelatihan dengan memanfaatkan peluang sebesar- besarnya berdasarkan jalan pikiran perusahaan.
2. Strategi ST, strategi ini dibentuk menggunakan kekuatan yang dimiliki lembaga pelatihan untuk mengatasi ancaman.
3. Strategi WO, strategi yang diterapkan berdasarkan pemanfaatan peluang yang dimiliki lembaga pelatihan untuk mengatasi dan mengurangi kelemahan.
4. Strategi WT, strategi ini didasarkan pada kegiatan yang bersifat defensif dan melakukan upaya untuk meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman yang dimiliki lembaga pelatihan .

2.3.2. Analisis SWOT Sebagai Dasar Penentuan Strategi

Analisis SWOT dilakukan untuk mengetahui kondisi organisasi secara riil pada saat dilakukan identifikasi dan analisis. Setelah berhasil dilakukan identifikasi terhadap faktor internal dan eksternal yang dimiliki organisasi, maka dilanjutkan dengan melakukan pemetaan posisi organisasi melalui perhitungan nilai IFAS dan EFAS. Perhitungan nilai IFAS dan EFAS ini akan memberikan informasi posisi organisasi pada saat itu dan strategi apa yang harus dijalankan organisasi di masa depan. Selain itu, perlu dilakukan matrik SWOT untuk mengetahui rencana tindakan yang akan dan perlu dilakukan organisasi. Mengingat bahwa analisis SWOT harus dilakukan secara berkala guna mengetahui



perkembangan organisasi dari waktu ke waktu, begitu juga dengan strategi yang digunakan perusahaan juga harus dilakukan evaluasi untuk dilakukan perbaikan apabila dinilai sudah tidak sesuai dengan kondisi internal dan eksternal organisasi.

A. Kelemahan dan Keterbatasan Analisa SWOT

Analisa SWOT ini sampai saat ini memang masih menjadi pilihan bagi perusahaan untuk digunakan sebagai alat analisa dasar perencanaan strategis. Hal ini disebabkan Analisa SWOT memiliki kecenderungan sangat sederhana dan mudah untuk diterapkan. Selain itu, analisa SWOT juga mempunyai kemampuan untuk menggambarkan bagaimana kekuatan dan kelemahan internal perusahaan sekaligus juga ancaman dan peluang pasar yang dihadapi di lingkungan eksternal perusahaan. Dengan memahami kondisi internal dan eksternalnya tersebut, diharapkan perusahaan akan mampu menemukan formulasi strategis yang tepat. Tetapi analisa SWOT ini juga mempunyai keterbatasan dan kelemahan. Hal ini disebabkan karena analisa SWOT merupakan pendekatan konseptual yang sangat luas. Menurut Pearce and Robinson (2007), keterbatasan analisa SWOT ini adalah:

1. Analisa SWOT dapat terlalu menekankan kekuatan internal dan menganggap remeh ancaman eksternal. Para pembuat strategi harus selalu waspada terhadap strategi yang sudah ditetapkan berdasarkan kekuatan internal perusahaan. Hal ini disebabkan karena dampak lingkungan eksternal juga mempunyai kekuatan yang besar untuk mempengaruhi kondisi perusahaan.
2. Analisa SWOT dapat bersifat statis dan beresiko mengabaikan kondisi yang berubah. Analisa SWOT merupakan pandangan yang sesaat mengenai situasi yang berubah atau bergerak. Kondisi tersebut memunculkan pengertian bahwa analisa yang digunakan untuk dasar perencanaan strategis harus selalu waspada terhadap perubahan sekecil apapun baik dari lingkungan



internal maupun eksternal sehingga dapat dilakukan suatu tindakan antisipasi guna tidak kehilangan kesempatan yang ada.

3. Analisa SWOT dapat terlalu menekankan pada satu kekuatan atau elemen strategi.
4. Suatu kekuatan tidak selalu menjadi keunggulan kompetitif

Pada umumnya analisa SWOT hanya mencerminkan pandangan seseorang atau kelompok. Dengan kata lain, SWOT mencerminkan keberpihakan dalam menilai tindakan yang telah ditentukan sebelumnya. Analisa SWOT belum terlalu mampu untuk digunakan sebagai alat untuk mengenali kemungkinan-kemungkinan peluang baru maupun menyikapi ancaman yang ada. Ancaman bagi kelompok yang satu mungkin juga dapat menjadi kesempatan bagi kelompok yang lain. Pepatah mengatakan bahwa seseorang yang pesimis adalah orang-orang yang memiliki kesempatan, dan seseorang yang optimis adalah orang yang melihat kesempatan di dalam suatu kegagalan (Fauzi, 2023)

2.3.3. Analisis SWOT Digunakan strategi pengembangan SDM

Analisis SWOT dapat digunakan untuk mengembangkan strategi pengembangan SDM yang efektif. Berikut adalah langkah-langkah yang dapat diambil. Berikut adalah langkah-langkah yang dapat diambil:

1. Strengths (Kekuatan): Identifikasi kekuatan SDM saat ini, seperti keterampilan, pengalaman, dan kemampuan. Pertimbangkan bagaimana kekuatan ini dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Weaknesses (Kelemahan): Identifikasi kelemahan SDM saat ini, seperti kurangnya keterampilan atau pengalaman. Pertimbangkan bagaimana kelemahan ini dapat diatasi melalui pelatihan atau pengembangan karyawan.
3. Opportunities (Peluang): Identifikasi peluang pengembangan SDM, seperti peluang untuk memperluas keterampilan atau pengalaman



melalui proyek atau tugas baru. Pertimbangkan bagaimana peluang ini dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas SDM.

4. Threats (Ancaman): Identifikasi ancaman terhadap pengembangan SDM, seperti persaingan yang ketat atau perubahan teknologi. Pertimbangkan bagaimana ancaman ini dapat diatasi melalui pengembangan keterampilan atau pengalaman yang relevan.

Setelah melakukan analisis SWOT, organisasi dapat mengembangkan strategi pengembangan SDM yang efektif. Misalnya, jika analisis SWOT menunjukkan bahwa SDM saat ini memiliki kelemahan dalam keterampilan teknis, organisasi dapat mengembangkan strategi pelatihan untuk meningkatkan keterampilan teknis SDM. Atau jika analisis SWOT menunjukkan bahwa ada peluang untuk memperluas pengalaman SDM melalui proyek baru, organisasi dapat mengembangkan strategi untuk memberikan kesempatan kepada SDM untuk terlibat dalam proyek tersebut (Lalitaratri, 2023)

2.3.4. Analisis SWOT dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia

Analisis SWOT, singkatan dari Strengths (Kekuatan), Weaknesses (Kelemahan), Opportunities (Peluang), dan Threats (Ancaman), merupakan suatu metode yang digunakan dalam berbagai bidang untuk mengevaluasi situasi atau kondisi tertentu dengan cara yang sistematis dan komprehensif. Dalam konteks peningkatan sumber daya manusia (SDM), analisis SWOT menjadi alat penting yang digunakan untuk memahami posisi dan kemungkinan-kemungkinan yang terkait dengan pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja di sebuah organisasi atau perusahaan.

Pertama-tama, mari kita telaah bagian pertama dari analisis SWOT, yaitu kekuatan (Strengths). Dalam konteks SDM, kekuatan merujuk pada aspek positif yang dimiliki oleh suatu organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kekuatan ini bisa meliputi hal-hal seperti karyawan berkualitas tinggi, keahlian yang kuat dalam pelatihan dan



pengembangan, budaya perusahaan yang mendukung inovasi dan kolaborasi, serta sistem penghargaan dan insentif yang efektif untuk memotivasi karyawan. Dengan mengidentifikasi dan memanfaatkan kekuatan ini, organisasi dapat membangun fondasi yang kuat dalam upaya meningkatkan kinerja SDM mereka. (Santoso, 2023)

Selanjutnya, kita beralih ke kelemahan (Weaknesses). Kelemahan dalam konteks SDM adalah faktor-faktor internal yang dapat menghambat atau menghambat kemampuan organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya manusia mereka. Ini bisa termasuk kurangnya infrastruktur untuk pelatihan dan pengembangan, kurangnya sistem evaluasi kinerja yang efektif, kurangnya komunikasi antara manajemen dan karyawan, atau bahkan masalah budaya yang tidak mendukung pertumbuhan dan perkembangan karyawan. Penting bagi organisasi untuk mengenali dan mengatasi kelemahan ini agar dapat meningkatkan efektivitas dan produktivitas SDM mereka.

Selanjutnya, kita tinjau peluang (Opportunities) dalam analisis SWOT. Peluang dalam konteks SDM adalah faktor-faktor eksternal yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi untuk meningkatkan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia mereka. Ini bisa berupa peluang untuk mengembangkan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan lanjutan, meningkatkan kerjasama dengan institusi pendidikan untuk merekrut bakat-bakat muda, atau bahkan mengadopsi teknologi baru untuk meningkatkan efisiensi dalam manajemen SDM. Dengan memanfaatkan peluang-peluang ini, organisasi dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk memperkuat tim mereka dan mencapai keunggulan kompetitif. (Sudiro, 2023)

Terakhir, kita bahas ancaman (Threats) dalam analisis SWOT. Ancaman dalam konteks SDM adalah faktor-faktor eksternal yang dapat membahayakan atau menghambat kemampuan organisasi untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia mereka. Ancaman bisa berupa persaingan yang ketat dalam merekrut dan mempertahankan bakat, perubahan regulasi yang mempengaruhi tenaga kerja, atau bahkan perubahan dalam dinamika pasar yang mengakibatkan perlunya restrukturisasi organisasi. Penting bagi



organisasi untuk mengantisipasi dan merespons ancaman-ancaman ini dengan strategi yang tepat guna menjaga kelangsungan operasional dan pertumbuhan SDM mereka.

Dalam konteks peningkatan sumber daya manusia, analisis SWOT merupakan alat yang sangat berguna untuk membantu organisasi dalam mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang dapat memengaruhi efektivitas pengelolaan SDM mereka. Dengan memahami kekuatan-kekuatan yang dimiliki, mengatasi kelemahan-kelemahan yang ada, memanfaatkan peluang-peluang yang tersedia, dan mengantisipasi ancaman-ancaman yang mungkin timbul, organisasi dapat mengembangkan strategi yang terarah dan efektif untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan SDM mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, analisis SWOT menjadi salah satu instrumen utama dalam pengambilan keputusan strategis dalam manajemen sumber daya manusia. (Faizah, 2023)



2.4. Matrks QSPM

Matriks QSPM atau *Quantitative Strategic Planning Matrix* merupakan sebuah

matriks yang digunakan untuk menganalisis berbagai alternatif strategi yang tersedia untuk mendapatkan strategi prioritas. Alternatif strategi yang dianalisis pada tahap ini adalah strategi yang sudah dihasilkan dalam perumusan melalui analisis sebelumnya dengan memadukan faktor internal dan eksternal. Dengan matriks QSPM, manajemen dapat mengurutkan berbagai strategi yang ada untuk membentuk skala prioritas dalam penerapan strategi.

Perhitungan matriks QSPM adalah dengan memadukan faktor-faktor internal dan eksternal terhadap alternatif strategi yang sudah dirumuskan. Dalam proses ini kembali dilakukan pembobotan, penentuan nilai daya tarik atau *Attractiveness Scores (AS)*, dan *Total Attractiveness Scores (TAS)*. Bobot pada faktor internal dan eksternal disesuaikan dengan bobot yang sudah ada pada matriks IFAS dan EFAS sebelumnya. Nilai AS didefinisikan sebagai angka yang mengindikasikan daya tarik relatif dari masing-masing strategi dari satu set alternatif. Ketentuan penilaian AS berlaku sebagai berikut (Hany Setyorini, 2016):

- a. Nilai 1 = tidak menarik
- b. Nilai 2 = agak menarik
- c. Nilai 3 = cukup menarik
- d. Nilai 4 = sangat menarik



S diperoleh dengan mengkalikan bobot dengan nilai AS. Nilai total

n diakumulasi untuk mendapatkan tingkat skor dari berbagai alternatif

Skor tertinggi menentukan strategi yang terbaik untuk diterapkan

dalam suatu perusahaan. Namun yang harus diperhatikan dalam analisis ini adalah bahwa QSPM hanya digunakan untuk mengurutkan prioritas strategi dalam satu set alternatif

2.5. Dimensi Mentoring dalam Peningkatan SDM

Dimensi mentoring dalam peningkatan sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah konsep yang kompleks dan penting dalam konteks pembinaan dan pengembangan individu untuk mencapai potensi maksimal mereka dalam berbagai aspek kehidupan. Mentoring, sebagai praktik yang telah ada sejak zaman kuno, telah terbukti menjadi metode yang efektif dalam membantu individu mencapai tujuan dan mengatasi tantangan yang mereka hadapi dalam perjalanan mereka menuju kesuksesan pribadi dan profesional. Dalam mengeksplorasi dimensi mentoring ini, adalah penting untuk memahami berbagai aspek yang terlibat dalam praktik mentoring, termasuk tujuan, peran, proses, strategi, tantangan, dan manfaatnya. Melalui analisis yang mendalam terhadap dimensi-dimensi ini, kita dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana mentoring dapat berkontribusi secara signifikan dalam peningkatan SDM. (Faizah, 2023)

Salah satu dimensi utama dari mentoring adalah pengembangan tujuan yang jelas dan spesifik. Mentor dan mentee bekerja bersama-sama untuk menetapkan tujuan yang terukur dan memahami langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya. Proses ini melibatkan identifikasi kekuatan dan kelemahan individu, serta mengeksplorasi aspirasi dan ambisi mereka. Dengan tujuan yang jelas, mentee memiliki panduan yang jelas dalam perjalanan mereka menuju pengembangan pribadi dan profesional. Seorang mentor memainkan peran penting dalam membimbing mentee dalam merumuskan tujuan yang realistis dan memotivasi mereka untuk mencapainya.

Selain tujuan yang jelas, dimensi mentoring juga mencakup peran mentor yang mendorong refleksi dan pemahaman diri. Mentor membantu mentee untuk melihat lebih dalam tentang kekuatan, kelemahan, nilai-nilai, dan potensi mereka sendiri. Ini memungkinkan mentee untuk mengembangkan pemahaman yang lebih baik tentang diri mereka sendiri, memperkuat keyakinan diri, dan meningkatkan kemampuan untuk mengelola diri dengan baik. Melalui refleksi yang terus-menerus, mentee dapat terus tumbuh dan berkembang.



berkembang sebagai individu yang lebih baik.

Di samping pengembangan tujuan dan refleksi diri, dimensi mentoring juga mencakup aspek pembelajaran dan pengembangan keterampilan. Mentor bertindak sebagai sumber daya yang berharga dalam membantu mentee memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk berhasil dalam konteks yang relevan. Ini bisa melibatkan pembelajaran tentang industri tertentu, keterampilan teknis, atau kemampuan kepemimpinan dan komunikasi. Melalui pendampingan mentor, mentee dapat mempercepat kurva pembelajaran mereka dan mencapai tingkat keunggulan yang lebih tinggi lebih cepat. (Kurniawan, 2024)

Selanjutnya, dimensi mentoring juga melibatkan aspek dukungan dan bimbingan. Seorang mentor tidak hanya berperan sebagai pengajar atau pembimbing, tetapi juga sebagai pendukung yang dapat diandalkan dalam menghadapi tantangan dan kesulitan. Mentor memberikan bimbingan moral, dukungan emosional, dan motivasi kepada mentee selama perjalanan mereka. Dengan adanya dukungan ini, mentee merasa didukung dan termotivasi untuk terus maju meskipun menghadapi rintangan.

Selain dari itu, dimensi mentoring juga mencakup pengembangan hubungan antarpribadi yang kuat antara mentor dan mentee. Hubungan ini didasarkan pada kepercayaan, rasa hormat, dan komunikasi yang terbuka. Mentor menciptakan lingkungan yang aman dan mendukung di mana mentee merasa nyaman untuk berbagi pengalaman, kekhawatiran, dan aspirasi mereka. Hubungan yang kuat antara mentor dan mentee memungkinkan pertukaran pengetahuan dan pengalaman yang berharga, serta memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi dan profesional.

Selanjutnya, dimensi mentoring juga mencakup aspek pemberian umpan balik yang konstruktif dan berkelanjutan. Seorang mentor memberikan umpan balik yang objektif dan berbasis bukti kepada mentee tentang kinerja mereka, sikap, dan kemajuan mereka menuju tujuan yang ditetapkan. Umpan balik membantu mentee untuk mengidentifikasi area di mana mereka dapat meningkatkan diri, serta memperkuat kekuatan mereka. Selain itu, umpan balik yang konstruktif juga memungkinkan mentee untuk terus belajar dan berkembang serta bertanggung jawab mereka. (Sudiro, 2023)



Selanjutnya, dimensi mentoring juga mencakup aspek pembangunan

jaringan dan koneksi profesional. Mentor membantu mentee dalam membangun hubungan yang berharga dengan individu-individu lain dalam industri atau bidang yang relevan. Ini memungkinkan mentee untuk memperluas jaringan mereka, belajar dari orang lain, dan mengakses peluang karir yang berharga. Dengan memanfaatkan jaringan yang ada, mentee dapat mempercepat kemajuan mereka dalam karir dan mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien.

Selain dari itu, dimensi mentoring juga mencakup aspek pengembangan kepemimpinan dan pengelolaan konflik. Mentor membimbing mentee dalam pengembangan keterampilan kepemimpinan yang diperlukan untuk berhasil dalam berbagai konteks organisasi. Mereka juga membantu mentee dalam memahami dan mengelola konflik yang mungkin timbul dalam lingkungan kerja atau tim. Dengan pengembangan keterampilan ini, mentee dapat menjadi pemimpin yang efektif dan dapat mengatasi tantangan dengan baik.

Selanjutnya, dimensi mentoring juga mencakup aspek pengembangan budaya kerja yang inklusif dan beragam. Mentor membantu mentee untuk memahami pentingnya keberagaman dalam lingkungan kerja dan memberikan dukungan dalam membangun budaya kerja yang inklusif di tempat kerja mereka. Ini mencakup mempromosikan kesetaraan, menghargai perbedaan, dan menciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa dihargai dan didukung. (Darmawan, 2023)

Selain itu, dimensi mentoring juga mencakup aspek pengembangan keterampilan interpersonal dan komunikasi. Mentor membantu mentee untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam berkomunikasi dengan efektif, berkolaborasi dengan orang lain, dan membangun hubungan yang kuat. Ini termasuk mengajarkan keterampilan seperti mendengarkan aktif, memberikan umpan balik konstruktif, dan menavigasi konflik interpersonal. Dengan pengembangan keterampilan ini, mentee dapat menjadi pemimpin yang efektif dan berhubungan dengan orang lain dengan lebih baik.



Selanjutnya, dimensi mentoring juga mencakup aspek pengembangan integritas. Mentor membimbing mentee dalam memahami pentingnya etis dan bertindak dengan integritas dalam segala aspek kehidupan. Mereka memberikan contoh yang baik dan membantu mentee dalam menghadapi dilema etika dan moral yang mungkin mereka hadapi dalam karir.

dan kehidupan pribadi mereka. Dengan mengutamakan etika dan integritas, mentee dapat membangun reputasi yang kuat dan menjadi pemimpin yang dihormati.

Selanjutnya, dimensi mentoring juga mencakup aspek pengembangan keterampilan adaptasi dan inovasi. Mentor membantu mentee untuk mengembangkan kemampuan mereka dalam menghadapi perubahan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah dengan cepat. Mereka juga mendorong mentee untuk berpikir kreatif dan mengembangkan solusi baru untuk tantangan yang kompleks. Dengan mengembangkan keterampilan adaptasi dan inovasi ini, mentee dapat menjadi pemimpin yang tangguh dan berhasil menghadapi tantangan masa depan.

Selanjutnya, dimensi mentoring juga mencakup aspek pengembangan keterampilan manajemen waktu dan stres. Mentor membantu mentee untuk mengelola waktu mereka dengan efisien, menetapkan prioritas, dan menghindari prokrastinasi. Mereka juga membimbing mentee dalam mengelola stres dan tekanan yang mungkin timbul dalam lingkungan kerja atau kehidupan pribadi mereka. Dengan mengembangkan keterampilan ini, mentee dapat meningkatkan produktivitas mereka dan mencapai keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. (Sakti, 2023)

Selanjutnya, dimensi mentoring juga mencakup aspek pengembangan keterampilan berpikir kritis dan analitis. Mentor membantu mentee untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam menganalisis informasi, mengevaluasi argumen, dan membuat keputusan yang tepat. Mereka juga mendorong mentee untuk berpikir secara kritis tentang masalah kompleks dan mencari solusi yang efektif. Dengan mengembangkan keterampilan ini, mentee dapat menjadi pemimpin yang cerdas dan efektif dalam menghadapi tantangan yang kompleks.

Selanjutnya, dimensi mentoring juga mencakup aspek pengembangan keterampilan teknologi dan digital. Mentor membantu mentee untuk meningkatkan pemahaman yang kuat tentang teknologi dan menggunakannya untuk mencapai tujuan mereka. Mereka juga membimbing mentee dalam menggunakan alat dan platform digital dengan efektif untuk meningkatkan produktivitas dan berkolaborasi dengan orang lain. Dengan mengembangkan keterampilan ini, mentee dapat tetap relevan dalam dunia



yang semakin terhubung secara digital.

Selanjutnya, dimensi mentoring juga mencakup aspek pengembangan keterampilan berpikir strategis dan visi jangka panjang. Mentor membantu mentee untuk mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang visi, misi, dan tujuan organisasi mereka, serta strategi untuk mencapainya. Mereka juga membimbing mentee dalam mengidentifikasi peluang dan ancaman dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat. Dengan mengembangkan keterampilan ini, mentee dapat menjadi pemimpin yang visioner dan berhasil mengarahkan organisasi mereka ke arah yang benar.

Selanjutnya, dimensi mentoring juga mencakup aspek pengembangan keterampilan networking dan kemampuan membangun hubungan. Mentor membantu mentee untuk membangun jaringan profesional yang kuat dan memanfaatkannya untuk mencapai tujuan mereka. Mereka juga membimbing mentee dalam berinteraksi dengan orang lain dengan cara yang efektif, membangun hubungan yang saling menguntungkan, dan mengatasi konflik interpersonal. Dengan mengembangkan keterampilan ini, mentee dapat memperluas pengaruh mereka dan mencapai kesuksesan yang lebih besar dalam karir dan kehidupan pribadi mereka.

Selanjutnya, dimensi mentoring juga mencakup aspek pengembangan keterampilan kepemimpinan dan kemampuan mengelola tim. Mentor membantu mentee untuk mengembangkan kemampuan mereka dalam memimpin dan mengelola tim dengan efektif, menginspirasi orang lain, dan mencapai tujuan bersama. Mereka juga membimbing mentee dalam mengatasi konflik tim dan mempromosikan kerjasama yang produktif di antara anggota tim. Dengan mengembangkan keterampilan ini, mentee dapat menjadi pemimpin yang efektif dan mencapai kesuksesan yang lebih besar dalam karir mereka. (Lalitaratri, 2023)

Selanjutnya, dimensi mentoring juga mencakup aspek pengembangan keterampilan berkomunikasi dan negosiasi. Mentor membantu mentee untuk



embangkan kemampuan mereka dalam berkomunikasi dengan jelas dan
, serta dalam bernegosiasi dengan orang lain untuk mencapai
tan yang saling menguntungkan. Mereka juga membimbing mentee
memahami perspektif orang lain dan beradaptasi dengan gaya
asi yang berbeda. Dengan mengembangkan keterampilan ini, mentee

dapat menjadi pemimpin yang efektif dan berhasil dalam berbagai situasi.

Selanjutnya, dimensi mentoring juga mencakup aspek pengembangan keterampilan manajemen konflik dan resolusi masalah. Mentor membantu mentee untuk mengembangkan kemampuan mereka dalam mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan konflik dengan efektif, serta dalam menemukan solusi untuk masalah yang kompleks. Mereka juga membimbing mentee dalam memahami akar penyebab konflik dan mengembangkan strategi untuk mencegahnya di masa depan. Dengan mengembangkan keterampilan ini, mentee dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

2.6. Peningkatan Sumber Daya Manusia

Peningkatan sumber daya manusia (SDM) adalah suatu proses yang kompleks dan terus-menerus dalam meningkatkan kapasitas, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu untuk mencapai potensi mereka secara maksimal. Konsep ini menjadi sangat penting dalam konteks pembangunan sosial, ekonomi, dan politik suatu negara. Peningkatan SDM mencakup berbagai aspek, mulai dari pendidikan formal hingga pelatihan keterampilan, pengembangan kepemimpinan, peningkatan kesehatan fisik dan mental, serta pembangunan kapasitas institusi. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, inovasi, dan daya saing suatu masyarakat dalam menghadapi tantangan global yang semakin kompleks dan dinamis.

Pendidikan adalah salah satu pilar utama dalam peningkatan SDM. Pendidikan formal memainkan peran kunci dalam memberikan pengetahuan dasar, keterampilan, dan pemahaman konseptual kepada individu. Mulai dari pendidikan anak usia dini hingga perguruan tinggi dan pendidikan lanjutan, sistem pendidikan membentuk landasan bagi kemajuan individu dan masyarakat secara keseluruhan. Selain itu, pendidikan non-formal dan informal juga penting dalam memberikan peluang belajar sepanjang hayat kepada individu, yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka di



rup pendidikan formal. (Faizah, 2023)

ngembangan keterampilan merupakan komponen penting lainnya peningkatan SDM. Di era globalisasi dan teknologi, keterampilan yang lengan pasar kerja yang berubah secara dinamis menjadi sangat Ini termasuk keterampilan teknis seperti pemrograman komputer,

keahlian dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi, serta keterampilan interpersonal seperti kemampuan berkomunikasi dan berkolaborasi. Program pelatihan keterampilan yang efektif dan responsif terhadap kebutuhan pasar kerja dapat membantu individu untuk mengembangkan diri dan meningkatkan mobilitas sosial mereka.

Selain pendidikan dan pengembangan keterampilan, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di tempat kerja juga merupakan elemen kunci dalam peningkatan SDM. Hal ini melibatkan pengembangan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kepentingan karyawan, promosi lingkungan kerja yang inklusif dan berdaya, serta investasi dalam pengembangan karir dan kesejahteraan karyawan. Strategi yang efektif dalam manajemen SDM dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas dan inovasi organisasi.

Selain upaya yang dilakukan di tingkat individu dan organisasi, peningkatan SDM juga memerlukan dukungan dari berbagai pihak, termasuk pemerintah, lembaga pendidikan, sektor swasta, dan masyarakat sipil. Pemerintah memiliki peran kunci dalam menyediakan kebijakan dan regulasi yang mendukung investasi dalam pendidikan, pelatihan keterampilan, dan pengembangan tenaga kerja. Lembaga pendidikan bertanggung jawab atas menyediakan kurikulum yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja dan memastikan akses yang adil terhadap pendidikan bagi semua lapisan masyarakat. Sementara itu, sektor swasta dapat berperan dalam menyediakan pelatihan kerja dan kesempatan kerja, serta berkolaborasi dengan lembaga pendidikan untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas. Di sisi lain, masyarakat sipil dan organisasi nirlaba dapat berkontribusi dalam advokasi untuk pendidikan inklusif dan akses yang adil terhadap kesempatan pembelajaran. (Umabiinaton, 2024)

Dalam konteks global, peningkatan SDM juga memiliki dimensi yang alam hal pembangunan berkelanjutan. Peningkatan kapasitas manusia nya diperlukan untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang utan, tetapi juga untuk memastikan inklusi sosial, keadilan, dan gan lingkungan. Pendidikan tentang pembangunan berkelanjutan dan n lingkungan dapat membantu masyarakat untuk mengadopsi pola



konsumsi yang lebih berkelanjutan dan berkontribusi pada pelestarian sumber daya alam. Selain itu, pengembangan keterampilan dalam bidang teknologi hijau dan energi terbarukan dapat membuka peluang baru dalam pasar kerja yang berorientasi pada lingkungan.

Dalam menghadapi tantangan kompleks seperti perubahan iklim, urbanisasi yang cepat, dan revolusi industri 4.0, peningkatan SDM menjadi semakin penting bagi keberlanjutan dan ketahanan suatu masyarakat. Inovasi dan adaptasi merupakan kunci dalam menghadapi perubahan yang cepat dan tidak terduga, dan hal ini memerlukan investasi yang berkelanjutan dalam pembangunan kapasitas manusia. Peningkatan SDM bukan hanya tentang peningkatan produktivitas dan daya saing ekonomi, tetapi juga tentang membangun masyarakat yang tangguh, inklusif, dan berkelanjutan secara sosial dan lingkungan.

Dalam menghadapi kompleksitas dan ketidakpastian yang terus meningkat di era global, peningkatan SDM tidak boleh dianggap sebagai tujuan akhir, tetapi sebagai proses yang berkelanjutan dan adaptif. Perubahan yang cepat dalam teknologi, ekonomi, dan masyarakat memerlukan individu dan organisasi yang memiliki kapasitas untuk belajar, beradaptasi, dan berinovasi secara terus-menerus. Oleh karena itu, peningkatan SDM harus diletakkan sebagai prioritas dalam agenda pembangunan nasional dan global, dengan pendekatan yang komprehensif dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa semua orang memiliki akses dan kesempatan untuk mengembangkan potensi mereka secara penuh. Hanya dengan investasi yang berkelanjutan dalam sumber daya manusia, kita dapat membangun masyarakat yang inklusif, berdaya saing, dan berkelanjutan untuk masa depan yang lebih baik.

2.7 Manajemen Strategi

Manajemen strategi terdiri dari dua kata yaitu manajemen dan strategi.

Manajemen dapat diartikan sebagai sebuah ilmu atau seni yang berkaitan aktivitas terpadu untuk mensinergikan berbagai sumber daya yang perusahaan seperti sumber daya manusia, sumber daya alam, dan i untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Sedangkan dapat dipahami sebagai sebuah ilmu tentang perencanaan dan



pengarahan. Strategi adalah alat berupa tindakan yang bersifat penting bagi perusahaan dalam bersaing. Untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien dengan memberikan respon terhadap lingkungan internal dan eksternal serta dibutuhkan untuk masa sekarang dan masa yang akan datang (Safitri, 2018). Hadari Nawawi mengemukakan dua pengertian tentang manajemen strategi yaitu pertama, manajemen strategi adalah proses atau rangkaian kegiatan pengambilan Keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran di suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kedua, manajemen strategi adalah usaha manajerial menumbuhkembangkan kekuatan organisasi untuk mengeksploitasi peluang yang muncul guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan misi yang telah ditentukan (Sedjati, 2015). Menurut David, manajemen strategi adalah seni dan pengetahuan untuk merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsional yang memungkinkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Wheelen dan Hunger, manajemen strategi adalah seperangkat keputusan serta tindakan manajerial yang menentukan kinerja panjang bagi sebuah perusahaan (Oei Venny Febrianti, 2014). Menurut Eddy Yunus, manajemen strategi adalah suatu rangkaian aktivitas dalam pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan komprehensif disertai dengan penetapan

cara aplikasinya yang dibuat oleh pimpinan dan dilaksanakan oleh seluruh pihak yang terlibat dalam perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Yunus, 2016). Dengan demikian, manajemen strategi dapat dipahami sebagai sebuah ilmu dan seni untuk menyinergikan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan (SDM, SDA, teknologi, dan lainnya) secara proporsional sehingga dapat dicapai Keputusan stratejik untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal dengan tetap memperhatikan aspek lingkungan. Manajemen strategi biasanya diawali melakukan analisis lingkungan internal dan eksternal perusahaan

lahulu. Manajemen strategi berperan penting untuk
atkan kinerja organisasi, meningkatkan laba, menguasai pangsa
nciptakan keunggulan kompetitif, dan meningkatkan hasil
alian bagi para pemegang saham (Hery, 2018). Menerapkan



manajemen strategi dalam sebuah perusahaan memiliki manfaat sebagai berikut (Amirullah, 2015):

- a. Memberi arah jangka panjang yang akan dituju perusahaan.
- b. Membantu perusahaan beradaptasi dengan berbagai perubahan.
- c. Membantu perusahaan menjadi lebih efektif.
- d. Mengidentifikasi keunggulan komparatif perusahaan dalam lingkungan yang berisiko.
- e. Pembuatan strategi membantu perusahaan dalam melakukan pencegahan atau munculnya masalah di masa yang akan datang.
- f. Memotivasi karyawan karena keterlibatan mereka dalam pembuatan strategi.
- g. Mengurangi aktivitas tumpang tindih.
- h. Mengurangi keengganan untuk berubah dari karyawan lama. Manajemen strategi sudah diperkenalkan sejak dasawarsa enam puluhan meski masih melewati beberapa tahapan. Pada saat itu, manajemen strategi banyak digunakan oleh manajer perusahaan karena dinilai dapat mengurangi ketidakpastian dan semakin kompleksnya perkembangan dalam dunia bisnis. Proses dalam manajemen strategi terdiri dari

