



PENGEMBANGAN KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA PADA PERUSAHAAN DAERAH PASAR PEDDYS MARKET KOTA KENDARI

Muh.Maulana Alisyaputra, Muhammad Amir, Makmur Kambolong

Jurusan Administrasi Bisnis , Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik ,Universitas Halu Oleo

ichankms02@gmail.com, muh.amir@uho.ac.id, makmur.kambolong@uho.ac.id

Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara ,93111, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to determine the development of employees in improving the quality of work at the Regional Company Peddys Market in Kendari, this study uses a qualitative descriptive approach, data analysis using interactive model analysis techniques according to miles and huberman consisting of data collection, data reduction, data presentation and withdrawal conclusion / verification, with the sampling technique used is total sampling of 27 respondents and 4 research informants, the data obtained were analyzed qualitatively and described in descriptive form. The results showed that the development of employees in improving the quality of work at the Kendari Peddys Market Regional Company can be said to have held quite well and can improve the quality of work of employees, this is based on the results of the analysis of research instrument data on aspects of skills development has been quite well implemented for employees, then have been quite good in carrying out training in developing knowledge about the division of tasks of employees, and have been quite good in carrying out the development of general knowledge of employees, then employees have been quite capable of completing work, then employees have been sufficiently skilled and skilled in completing work, then employees have creative enough and initiative in completing work, and employees are quite capable of achieving work targets

Keywords: Employee Development; Quality of Work

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengembangan karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja pada Perusahaan Daerah Pasar Peddys Market Kota Kendari, Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, analisis data menggunakan teknik analisis model interaktif menurut miles dan huberman terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi, dengan teknik *sampling* yang digunakan adalah *total sampling* terhadap 27 responden dan 4 orang informan penelitian, data yang telah diperoleh dianalisis secara kualitatif serta diuraikan dalam bentuk deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja pada Perusahaan Daerah Pasar Peddys Market Kota Kendari dapat dikatakan telah terselenggara dengan cukup baik dan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, hal ini didasarkan pada hasil analisis data instrument penelitian pada aspek pengembangan keterampilan telah cukup baik dilaksanakan bagi karyawan, kemudian telah cukup baik dalam pelaksanaan pelatihan pengembangan pengetahuan tentang pembagian tugas karyawan, dan telah cukup baik dalam pelaksanaan pengembangan pengetahuan umum karyawan, kemudian karyawan telah cukup mampu dalam menyelesaikan pekerjaan, kemudian karyawan telah cukup ahli dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan, kemudian karyawan telah cukup kreatif dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dan karyawan telah cukup mampu dalam mencapai target pekerjaan

Kata Kunci : Pengembangan Karyawan, Kualitas Kerja



PENDAHULUAN

Setiap instansi harus memilih cara pengembangan yang sesuai dengan tujuan yang ditetapkan agar hasilnya mencapai sasaran. Potensi setiap Karyawan, harus diketahui sebelum melakukan program pengembangan karena dengan mengetahui potensi tersebut, dapat diarahkan jenjang karir yang sesuai dengan kemampuannya sehingga dapat menghasilkan produktivitas yang optimal (mautitina.2001:20). Setiap Karyawan harus mempunyai keinginan yang kuat untuk dapat berkembang dan mempunyai pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang memadai guna mencapai kualitas kerja dan peningkatan karir yang secara langsung akan memajukan perusahaan.

Pimpinan yang efektif menyadari bahwa pengembangan adalah suatu proses yang berjalan secara terus-menerus dan tidak hanya proses sesaat saja. Masalah-masalah baru, pengetahuan dan jabatan baru selalu timbul di dalam organisasi yang dinamis dan merupakan tantangan bagi manajemen untuk menempatkan Karyawan yang memiliki profesionalitas yang baik untuk mencapai target atau tujuan yang telah diberikan oleh manajemen tersebut (Sopriyanto,2001:21).Upaya lain yang dilakukan perusahaan untuk mengembangkan kompetensi Karyawan juga termasuk fasilitas *Knowledge Management* dimana setiap Karyawan berkesempatan untuk bertukar ide, konsep dan berbagi informasi melalui artikel yang dapat diakses oleh semua Karyawan. Agar Karyawan tergerak mengikuti jalur pengembangan kompetensi Perusahaan. Penilaian atas kinerja masing-masing Karyawan terkait dua aspek, yaitu aspek hasil, berdasarkan sasaran kerja individu dan aspek proses, berdasarkan kompetensi-kompetensi yang dipersyaratkan. Pelaksanaannya dilakukan secara *online* terhadap sejumlah indikator perilaku terkait yang ditunjukkan oleh Karyawan saat bekerja (Yuli,2005:11). Berdasarkan pemikiran diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengembangan Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada Perusahaan Daerah Peddys Market Pedagang Kaki Lima (PKL) Kelurahan Tobuuha Kecamatan Puwatu Kota Kendari”

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimanakah pengembangan karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja pada Perusahaan Daerah Pasar Peddys Market Kota Kendari ? dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengembangan karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja pada Perusahaan Daerah Pasar Peddys Market Kota Kendari

Dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi perusahaan yang semakin cepat dan kompleks, setiap perusahaan dituntut untuk siap dan peka terhadap perubahan tersebut. Perusahaan yang dinamis akan berusaha mengantisipasi dan menyesuaikan diri terhadap segala pengaruh dari lingkungan organisasi baik lingkungan makro maupun lingkungan mikro. Salah satu usaha untuk mengantisipasi perubahan lingkungan organisasi tersebut adalah dengan mengembangkan kualitas dan kemampuan sumberdaya manusia dalam organisasi melalui program pengembangan (Riorini,2004:3) Menurut Sastradipoera (2002:51), pengembangan sumber daya manusia mencakup baik pendidikan yang meningkatkan pengetahuan umum dan lingkungan keseluruhan maupun pelatihan yang menambah keterampilan dalam melaksanakan tugas yang spesifik. Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Hasan (1997:77) menyatakan bahwa pengembangan Karyawan sering diartikan dengan usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi Karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien.



Tujuan pengembangan menurut Hasibuan (2007:70) hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

1. Produktivitas Kerja, Melalui pengembangan, produktivitas kerja Karyawan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill dan manajerial skill Karyawan yang semakin baik.
2. Efisiensi, Untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku dan mengurangi ausnya mesin-mesin, pemborosan berkurang, biaya produksi relative kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.
3. Kerusakan Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena Karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Kecelakaan Tingkat kecelakaan Karyawan dapat dikurangi sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.
5. Pelayanan Peningkatan pelayanan yang lebih baik dari Karyawan kepada pelanggan perusahaan karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan.
6. Moral Dengan pengembangan, moral Karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik
7. Karier, Kesempatan untuk meningkatkan karier Karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.
8. Konseptual Manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik karena technical skill, human skill dan manajerial skillnya lebih baik.
9. Kepemimpinan Kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relationsnya lebih luwes, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertical dan horizontal semakin harmonis.
10. Balas jasa, Balas jasa (Gaji, upah, insentif dan benefit) Karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.
11. Konsumen Memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Prinsip Pengembangan Karyawan yang akan digunakan sebagai pedoman dalam mengembangkan Karyawan agar berjalan dengan baik menurut Soeprihanto (2001:88) antara lain:

1. Adanya dorongan motivasi dari *trainer*, misalnya persiapan transfer atau promosi.
2. Adanya laporan kemajuan (*Program Report*).
3. Adanya penguatan (*Reinforcement*).
4. Adanya partisipasi aktif dari trainer (*Active Participation*).
5. Latihan diberikan sebagian demi sebagian (*Participle Of Learning*).
6. Latihan harus mengingat adanya perbedaan individual (*Individual Differents*).
7. Trainer yang selektif (mau dan mampu).
8. Diusahakan training method yang sesuai.



Kendala-kendala yang biasanya dihadapi dalam upaya pengembangan karyawan menurut Hasibuan (2007:85), yaitu :

1. Peserta, Peserta pengembangan mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, dan usianya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan latihan dan pendidikan karena daya tangkap, persepsi, dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.
2. Pelatih atau Instruktur, Pelatih atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta latihan dan pendidikan sulit didapat. Akibatnya, sasaran yang diinginkan tidak tercapai.
3. Fasilitas Pengembangan, Fasilitas sarana dan prasarana pengembangan yang dibutuhkan untuk latihan dan pendidikan sangat kurang atau tidak baik. Misalnya buku-buku, alat-alat, dan mesin-mesin yang akan digunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya pengembangan
4. Kurikulum, Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerjaan atau jabatan peserta bersangkutan.
5. Dana Pengembangan, Dana yang tersedia untuk pengembangan sangat terbatas, sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahkan pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan

Konsep Kualitas Kerja

Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:57) bahwa “Quality (kualitas) adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”. Sedangkan menurut Wilson dan Heyel (1987:101) mengatakan bahwa “Quality of work (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seorang Karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketepatan, kelengkapan, dan kerapian”.

Kualitas kerja mengacu pada kualitas Sumberdaya manusia (Matutina, 2001:205), kualitas Sumberdaya manusia mengacu pada :

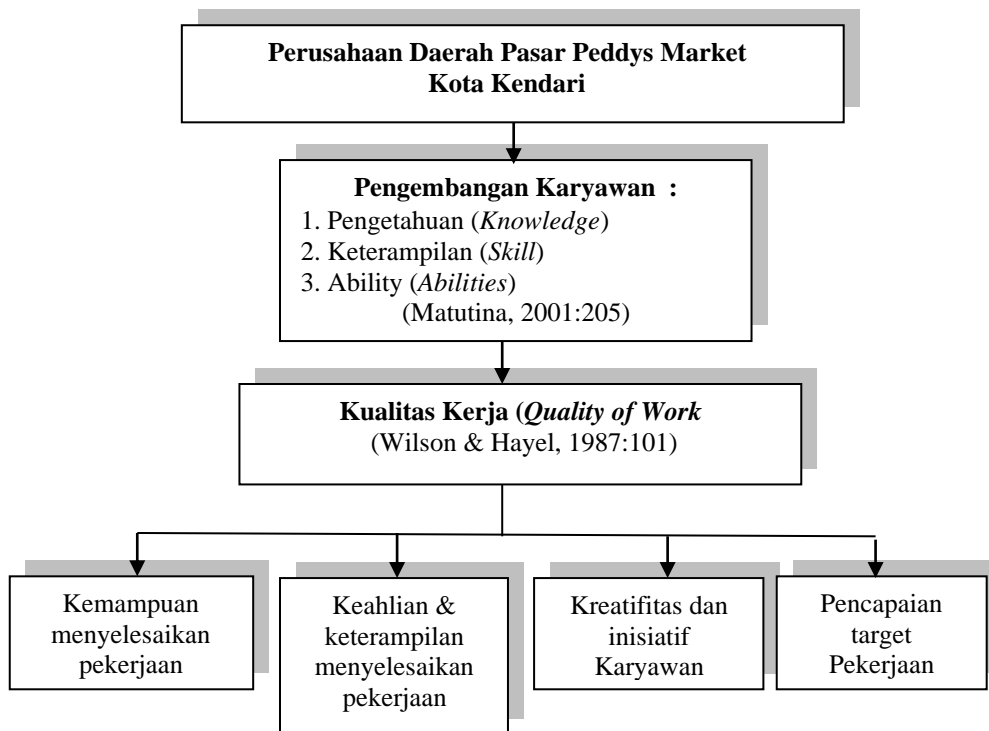
1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki Karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki Karyawan.
2. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki Karyawan.
3. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang Karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.



Tabel 1 Persamaan Dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Ini

No	Nama/judul	Relevansi Penelitian	
		Persamaan	Perbedaan
1.	Muflikhati & Sari (2017) dengan judul analisis pengembangan karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja pada BMT Taruna Sejahtera	Sama-sama membahas tentang variabel pengembangan karyawan dan kualitas kerja karyawan, sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif di metode penelitian	Lokasi penelitian yang berbeda, jumlah informan dan sampel yang digunakan berbeda, kemudian instrument penelitian acuan dimensi teori yang digunakan berbeda
2.	Ilya (2016) analisis pengembangan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi pada BCA Kantor cabang utama Bandar Lampung)	Sama-sama membahas tentang variabel pengembangan karyawan, sama-sama menggunakan metode deskriptif kualitatif di metode penelitian	Lokasi penelitian yang berbeda, tidak membahas variabel kinerja jumlah informan dan sampel yang digunakan berbeda, instrument penelitian acuan dimensi teori yang digunakan berbeda
3.	Lutvia (2018) strategi pengembangan kualitas karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Semarang	Sama-sama membahas dengan pengembangan karyawan, penelitian ini yang dilakukan juga mengyinggung tentang strategi pengembangan karyawan	Lokasi penelitian yang berbeda, tidak menggunakan analisis SWOT dalam pendekatan penelitian ,jumlah informan dan sampel yang digunakan berbeda, instrument penelitian acuan dimensi teori yang digunakan berbeda

Kerangka Pikir



Gambar 1 Kerangka Pikir



Berdasarkan tinjauan literatur-literatur yang ada, maka dalam kerangka kerja penelitian untuk membahas rumusan masalah berhubungan dengan bagaimana pengembangan karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja pada Perusahaan Daerah Pasar Peddys Market Kota Kendari, untuk memperoleh hasil yang komprehensif peneliti meninjau berdasarkan dari 2 variabel penelitian dengan mengkombinasikan beberapa teori untuk dijadikan acuan pada saat kegiatan penelitian berlangsung dan menjadi instrument penelitian dilapangan, seperti yang tertera pada gambar bagan tersebut ,pada variabel pengembangan karyawan peneliti meninjau berdasarkan konsep yang dikembangkan oleh (Matutina, 2001:205) dengan memfokuskan pembahasan pada indikator Pengetahuan (*Knowledge*) Keterampilan (*Skill*) dan Ability (*Abilities*), sedangkan pada variabel kualitas kerja karyawan peneliti meninjau berdasarkan konsep kualitas kerja (*Quality of Work*) yang dikembangkan oleh (Wilson & Hayel, 1987:101) memfokuskan pembahasan pada aspek bagaimana karyawan pasar peddys market memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan, Keahlian & keterampilan menyelesaikan pekerjaan , Kreatifitas dan inisiatif , serta Pencapaian terhadap target Pekerjaan

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Daerah Peddys Market Pedagang Kaki Lima (PKL) Kelurahan Tobuua Kecamatan Puwatu Kota Kendari, Kajian yang dilakukan oleh penulis dalam memahami dan menganalisis pengembangan karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja pada Perusahaan Daerah Peddys Market Pedagang kaki lima (pkl) digunakan metode studi kasus, studi kasus adalah suatu penelitian kualitatif yang berusaha menemukan makna, menyelidiki proses dan memperoleh pengertian dan pemahaman yang mendalam dari individu, kelompok atau situasi. penggunaan metode ini didasari oleh pertimbangan , bahwa kajian yang mendalam terhadap fenomena pengembangan karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja pada Perusahaan Daerah Peddys market pedagang kaki lima (pkl) secara komprehensif dan menyeluruh perlu dilakukan agar memberikan masukan bagi pengambil kebijakan atau pihak pengelola., Data yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat dieksplorasi dengan tajam tentang pengembangan karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja pada Perusahaan Daerah Peddys Market pedagang kaki lima (pkl) akan dideskripsikan berdasarkan temuan di lapangan dan selanjutnya diberi penafsiran dan kesimpulan

Populasi dan Sampel

Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada Perusahaan Daerah Peddys Market kota kendari dengan sampel yang digunakan adalah sebanyak 27 orang, Selain sampel penelitian juga ditetapkan 4 orang informan, yaitu pimpinan yang melakukan pembinaan dan penilaian terhadap bawahan dalam proses pengembangan karyawan. dan 3 orang karyawan

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data baik data primer maupun data sekunder adalah melalui penyebaran angket kuesoner, wawancara , dan studi dokumentasi

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini baik berupa data primer maupun data sekunder akan dianalisis secara deskriptif kualitatif yaitu dengan cara menjelaskan secara sistematis variabel penelitian untuk menarik kesimpulan, sebelum dideskripsikan terlebih dahulu dilakukan tabulasi data dalam bentuk tabel distribusi frekuensi, kemudian



kegiatan Analisis data selanjutnya secara sistematis menggunakan model interaktif menurut Miles dan Huberman (1992) dalam (Emzir, 2011 : 37-38) dengan 4 langkah secara bersamaan, yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan / verifikasi , siklus model analisis tersebut dapat lebih jelas dilihat dalam gambar berikut

HASIL DAN PEMBAHASAN

PENGEMBANGAN KARYAWAN PASAR PADDY’S MARKET

Pada bagian ini peneliti akan memaparkan tentang upaya pengembangan karyawan pada pasar peddys market kota kendari Adapun indikator yang kemudian digunakan untuk dijadikan instrument penelitian dengan menggunakan pendekatan teori Matutina (2001:205) dengan memfokuskan 3 indikator yaitu 1.pengembangan pengetahuan 2.pengembangan skill dan 3. *Ability*, berikut ini hasil analisis dari ke-3 indikator tersebut

1.Pengembangan Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengembangan pengetahuan berhubungan dengan seputar upaya pihak perusahaan daerah peddysmarket untuk mengembangkan pengetahuan para karyawannya, tak hanya ahli di bidangnya tetapi karyawan perlu diberi pelatihan agar menguasai, dan memiliki wawasan tentang pengetahuan-pengetahuan lain yang berhubungan dengan tugas dan fungsinya sebagai karyawan diperusahaan daerah peddys market kota kendari berkaitan dengan hal tersebut untuk mengetahui upaya pengembangan pengetahuan karyawan peddys market berikut peneliti akan menyajikan hasil tabulasi data kusoener penelitian dengan melakukan survey ke 27 orang responden karyawan peddys market untuk meminta respon tentang apakah pelaksanaan pelatihan pengembangan pengetahuan Karyawan Perusahaan Peddys Market dilakukan oleh unsure pimpinan perusahaan kedalam tabel berikut :

Tabel 2 Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Pelatihan Pengembangan Pengetahuan Karyawan Perusahaan Peddys Market

No	Indikator	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Rutin	-	
2	Rutin	1	3.70 %
3	Jarang	26	96.30 %
4	Tidak Pernah		
Jumlah		27	100 %

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 2 tersebut tentang tanggapan responden mengenai pelaksanaan pelatihan pengembangan pengetahuan karyawan perusahaan peddys market diketahui bahwa dari 27 responden yang peneliti survey terdapat 26 responden (96.30%) menyatakan jarang dan 1 orang responden (3.70 %) menyatakan rutin, sehingga hasil tabulasi distribusi frekuensi tersebut dapat dinyatakan/disimpulkan bahwa pelaksanaan rapat koordinasi pengembangan pengetahuan karyawan pada perusahaan pasar peddys market jarang dilakukan , Dari hasil data tabulasi distribusi frekuensi dan deskripsi serangkaian hasil wawancara maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelaksanaan



pengembangan pengetahuan bagi karyawan perusahaan PD Pasar Peddys Market jarang dilakukan hal ini dapat

dibuktikan dengan adanya pernyataan kapala PD Pasar Peddys Market yang mengatakan bahwa rapat koordinasi dan evaluasi dilakukan setiap bulannya sejalan dengan pernyataan salah satu karyawan PD Pasar Peddys Market yang mengatakan hal serupa yang bahkan dalam rapat tersebut jarang diikutinya

2. Pengembangan Keterampilan (*Skill*)

Pengembangan keterampilan (*Skill*) adalah upaya untuk meningkatkan keahlian setiap individu dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan baik. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien. Pengembangan *skill* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berhubungan dengan seputar upaya pihak perusahaan daerah *peddysmarket* untuk meningkatkan keahlian karyawannya, hasil tabulasi data kusoener penelitian dengan melakukan survey ke 27 orang responden karyawan peddys market untuk meminta respon tentang apakah pelaksanaan pelatihan pengembangan keterampilan karyawan dilakukan oleh pihak Perusahaan Peddys Market kedalam tabel berikut

Tabel 3 Tanggapan Responden Tentang Pelaksanaan Pelatihan Pengembangan Keterampilan Karyawan Perusahaan Peddys Market

No	Indikator	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Rutin	-	-
2	Rutin	24	88.88 %
3	Jarang	3	11.11 %
4	Tidak Pernah	-	-
Jumlah		27	100 %

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 3 tersebut tentang tanggapan responden mengenai pelaksanaan pelatihan pengembangan keterampilan karyawan perusahaan peddys market diketahui bahwa dari 27 responden yang peneliti survey terdapat 24 responden (88.88%) menyatakan rutin dan 3 orang responden (11.11 %) menyatakan jarang, sehingga hasil tabulasi distribusi frekuensi tersebut dapat dinyatakan/disimpulkan bahwa pelaksanaan rapat koordinasi pengembangan keterampilan karyawan pada perusahaan pasarpeddys market rutin dilakukan, Dari hasil deskripsi serangkaian hasil wawancara yang dilakukan disimpulkan bahwa pelaksanaan pengembangan keterampilan bagi karyawan khususnya bidang keamanan perusahaan PD Pasar Peddys Market terlaksana cukup rutin dengan mengadakan agenda latihan bela diri yang dilakukan diluar jam kerja yang mana ini diharapkan para karyawan khususnya keamanan mampu memberikan rasa nyaman dan aman kepada para pedagang dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Terlihat dari pernyataan pengelola PD Pasar Peddys Market bahwa agenda latihan bela diri senantiasa cukup rutin dilakukan. Hal yang sama juga diutarakan oleh salah satu karyawan yang menyatakan bahwa dalam mengembangkan keterampilan pengelolah selalu melakukan letihan bela diri.

3. Ability

Ability merupakan keahlian umum yang dimiliki individu, biasanya dikaitkan dengan kemampuan kognitif yang dibutuhkan untuk menjalankan sebuah fungsi kerja. Ability yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan upaya pengembangan karyawan tentang jobdescription perusahaan atau pengembangan pengetahuan tentang pembagian tugas di bidang dimana dia ditugaskan. Hasil tabulasi data kusoener penelitian dengan melakukan survey ke 27 orang responden karyawan peddys market untuk meminta respon tentang apakah



pelaksanaan pelatihan pengembangan pengetahuan tentang pembagian tugas Karyawan Perusahaan Peddys Market dilakukan oleh unsure pimpinan perusahaan kedalam tabel berikut

Tabel 4 Tanggapan Responden Tentang pelaksanaan pelatihan pengembangan pengetahuan tentang pembagian tugas Karyawan Perusahaan Peddys Market

No	Indikator	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Rutin	-	-
2	Cukup Rutin	23	85.18 %
3	Jarang	4	14.82 %
4	Tidak Pernah	-	-
Jumlah		27	100 %

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 4 tersebut tentang tanggapan responden mengenai pelaksanaan pelatihan pengembangan keterampilan karyawan perusahaan peddys market diketahui bahwa dari 27 responden yang peneliti survey terdapat 23 responden (85.15%) menyatakan cukup rutin dan 4 orang responden (14.82 %) menyatakan jarang, sehingga hasil tabulasi distribusi frekuensi tersebut dapat dinyatakan/disimpulkan bahwa pelaksanaan pelatihan pengembangan pengetahuan tentang pembagian tugas Karyawan Perusahaan Peddys Market pada perusahaan pasarpeddys market cukup rutin dilakukan, kemudian dari deskripsi serangkaian hasil wawancara yang dilakukan disimpulkan bahwa pelaksanaa pelatihan pengembangan pengetahuan tentang pembagian tugas Karyawan Perusahaan Peddys Market pada perusahaan pasarpeddys market cukup rutin dilakukan, pimpinan pasar paddys market intensif selama seminggu sekali mengadakan rapat koordinasi terhadap karyawannya sebagai bahan evaluasi dan tidak luput untuk memperhatikan aspek kesejahteraan para karyawan dengan memberikan insentif tambahan sesuai kinerja para karyawan yang telah dicapai.

KUALITAS KERJA KARYAWAN PASAR PADDY'S MARKET

Pembahasan Kualitas Kerja Karyawan Pasar Paddy's Market dalam penelitian ini difokuskan pada 4 (tiga) indikator yaitu : 1) Kemampuan menyelesaikan pekerjaan, 2) Keahlian dan keterampilan yang dimiliki, 3) Kreatifitas dan inisiatif, dan 4) Pencapaian target pekerjaan, berikut ini hasil analisis dari ke-3 indikator tersebut

1. Kemampuan Menyelesaian Pekerjaan

Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah kemampuan karyawan yang berorientasi terhadap penyelesaian pekerjaan berdasarkan prosedur dan format yang telah ditentukan oleh pihak pimpinan perusahaan Peddys Market Kota Kendari , hasil tabulasi data kuisoener penelitian dengan melakukan survey ke 27 orang responden karyawan peddys market untuk meminta respon tentang kemampuan Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan pada perusahaan daerah pasar paddys market kota kendari kedalam tabel berikut

Tabel 5 Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Karyawan Perusahaan Peddys Market

No	Indikator	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Mampu	21	77.77 %
2	Mampu	5	18.51 %
3	Cukup Mampu	1	3.70 %
4	Tidak Mampu	-	-
Jumlah		27	100%



Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5 tersebut tentang tanggapan Responden Tentang Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Karyawan Perusahaan Peddys Market bahwa dari 27 responden yang peneliti survey terdapat 21 responden (77.77%) menyatakan sangat mampu, lalu 5 orang responden (18.51%) menyatakan mampu dan 1 responden (3.70%) menyatakan cukup mampu. Sehingga hasil tabulasi distribusi frekuensi tersebut dapat dinyatakan/disimpulkan bahwa Kemampuan Menyelesaikan Pekerjaan Karyawan Perusahaan Peddys Market dalam kategori yang sangat baik , kemudian dari deskripsi serangkaian hasil wawancara yang dilakukan disimpulkan bahwa pada aspek kemampuan menyelesaikan pekerjaan di PD Pasar Peddys Market telah terlaksana dengan sangat baik, hal ini ditunjukkan dengan adanya semangat dari karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya serta selalu memaksimalkan waktu yang tersedia

2. Keahlian dan Keterampilan Menyelesaikan Pekerjaan

Keahlian dan keterampilan menyelesaikan pekerjaan yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah berorientasi terhadap keahlian dan keterampilan karyawan di PD Pasar Peddys Market dalam menyelesaikan pekerjaan, berkaitan dengan hal tersebut untuk mengetahui kualitas kerja karyawan Peddys Market Kota Kendari, hasil tabulasi data kuisoener penelitian dengan melakukan survey ke 27 orang responden karyawan peddys market untuk meminta respon tentang bagaimana kualitas kerja karyawan terkait dengan aspek keahlian dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan pada perusahaan daerah pasar paddys market kota kendari kedalam tabel berikut Tabel 6 Tanggapan Responden terhadap keahlian dan keterampilan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Presentase
1	Sangat Ahli & Terampil	18	66,66%
2	Ahli & Terampil	9	33,33%
3	Cukup Ahli & Terampil	-	-
4	Tidak Ahli & Tidak Terampil	-	-
Jumlah		27	100,%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 6 tersebut tentang tanggapan responden mengenai keahlian dan keterampilan menyelesaikan pekerjaan pada PD Pasar Peddys Market diketahui bahwa dari 27 responden yang peneliti survey terdapat 18 responden (66.66%) menyatakan sangat ahli dan terampil, lalu 9 orang responden (33,33%) menyatakan ahli dan terampil. Sehingga hasil tabulasi data distribusi frekuensi tersebut dapat dinyatakan/simpulkan bahwa kualitas kerja pada aspek keahlian dan keterampilan menyelesaikan pekerjaan pada PD Pasar Peddys Market sangat baik. , kemudian dari deskripsi serangkaian hasil wawancara yang dilakukan disimpulkan bahwa pada aspek keahlian dan keterampilan menyelesaikan pekerjaan sudah terlaksana cukup baik, hal ini diperkuat dengan adanya pernyataan dari pihak pengelola PD Pasar Peddys Market bahwa setiap karyawan sudah cukup berpengalaman dibidangnya masing masing sehingga keahlian dan keterampilannya tidak diragukan lagi dalam rangka menyelesaikan pekerjaan atau tugas dan tanggung jawabnya.

3. Kreativitas dan Inisiatif Karyawan

Kreativitas dan Inisiatif Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah berorientasi terhadap kreatif dan inisiatif karyawan di PD Pasar Peddys Market dalam menyelesaikan pekerjaan, berkaitan dengan hal tersebut untuk mengetahui kualitas kerja karyawan Peddys Market Kota Kendari,



hasil tabulasi data kuisoener penelitian dengan melakukan survey ke 27 orang responden karyawan peddys market untuk meminta respon tentang Bagaimana kreativitas dan inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan pada perusahaan daerah pasar paddys market kota kendari kedalam tabel berikut

Tabel 7 Tanggapan Responden Tentang Kreativitas dan inisiatif karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Sangat Kreatif & Inisiatif	15	55.55 %
2	Kreatif & Inisiatif	8	29.63 %
3	Cukup Kreatif & Inisiatif	4	14.81 %
4	Tidak Kreatif & Tidak Inisiatif	-	-
	Jumlah	27	100%

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 7 tersebut tentang tanggapan responden mengenai kreativitas dan inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan pada PD Pasar Peddys Market diketahui bahwa dari 27 responden yang peneliti survey terdapat 15 responden (55,55%) menyatakan sangat kreatif dan inisiatif lalu terdapat 8 responden (29.63%) yang menyatakan kreatif dan inisiatif dan kemudian terdapat 4 responden (14.81%) yang menyatakan cukup kreatif dan inisiatif. Sehingga hasil tabulasi data distribusi frekuensi tersebut dapat dinyatakan/simpulkan bahwa kualitas kerja pada aspek kreativitas dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan pada PD Pasar Peddys Market sudah baik. kemudian dari deskripsi serangkaian hasil wawancara yang dilakukan disimpulkan bahwa pada aspek kreativitas dan inisiatif karyawan, di PD Pasar Peddys Market telah cukup baik, akan tetapi disisi lain dapat diakui bahwa dominan dari karyawan memang tidak cukup kreatif ini terlihat dari pernyataan-pernyataan informan tapi pada sisi lain, soal inisiatif hampir keseluruhan karyawan memiliki inisiatif yang sangat tinggi apalagi jika itu berbicara soal tugas dan tanggung jawabnya

4.Pencapaian Target Pekerjaan

Pencapaian target dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah berorientasi terhadap penyelesaian pekerjaan karyawan di PD Pasar Peddys Market sesuai dengan target, berkaitan dengan hal tersebut untuk mengetahui kualitas kerja karyawan Peddys Market Kota Kendari, hasil tabulasi data kuisoener penelitian dengan melakukan survey ke 27 orang responden karyawan peddys market untuk meminta respon tentang Bagaimana pencapaian target dalam menyelesaikan pekerjaan pada perusahaan daerah pasar paddys market kota kendari kedalam tabel berikut

Tabel 8 Tanggapan responden Terhadap Pencapaian Target Pekerjaan

No	Tanggapan	Informan	Persentase
1	Melebihi target	20	74.07 %
2	Sesuai target	5	18.51 %
3	Tidak sesuai target	2	7.40 %
4	Lalai	-	-
	Jumlah	27	100,00

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 8 tersebut tentang tanggapan responden mengenai pencapaian target pekerjaan pada PD Pasar Peddys Market diketahui bahwa dari 27 responden yang peneliti survey terdapat 20 responden (74,07%) menyatakan melebihi target pekerjaan lalu terdapat 5 responden (18,51%) yang menyatakan sesuai target dan



kemudian terdapat 2 responden (7,40%) yang menyatakan tidak sesuai target . Sehingga hasil tabulasi data distribusi frekuensi tersebut dapat dinyatakan/simpulkan bahwa pencapaian target pekerjaan pada PD Pasar Peddys Market

telah sesuai dengan target perusahaan kemudian dari deskripsi serangkaian hasil wawancara yang dilakukan disimpulkan bahwa pada aspek pencapaian target pekerjaan sudah terlaksana cukup baik hal ini dapat dilihat dari pernyataan para informan yang memberikan pernyataan secara terbuka. Bagaimana tidak, pekerjaan yang diberikan selalu diselesaikan yang bahkan itu pada awal waktu dikarenakan sikap gotong royong yang di miliki karyawan selalu terjaga di PD Pasar Peddys Market

KESIMPULAN

Pengembangan karyawan dalam meningkatkan kualitas kerja pada Perusahaan Daerah Pasar Peddys Market Kota Kendari dapat dikatakan telah terselenggara dengan cukup baik dan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan ,hal ini didasarkan pada aspek pengembangan keterampilan telah cukup baik dilaksanakan bagi karyawan, kemudian telah cukup baik dalam pelaksanaan pelatihan pengembangan pengetahuan tentang pembagian tugas Karyawan, dan telah cukup baik dalam pelaksanaan pengembangan pengetahuan umum karyawan, kemudian karyawan telah cukup mampu dalam menyelesaikan pekerjaan, kemudian karyawan telah cukup ahli dan terampil dalam menyelesaikan pekerjaan, kemudian karyawan telah cukup kreatif dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, dan karyawan telah cukup mampu dalam mencapai target pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Flippo, Edwin B. 1995. *Manajemen Personalialia, Edisi VI*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Hasibuan, S.P, Melayu. 2007. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetakan Kesepuluh, Jakarta. Penerbit Bumi Aksara,
- Leiter&MaslachC.1997. *The Truth About Burnout: How Organization Cause Personal Stress And What to Do About It*. USA: Jossey Bass.
- Manullang.M.,Marihot.Manullang.2001. *Manajemen Personalialia*.Yogyakarta Gajah Mada University Press.
- Matutina. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Gramedia.
- Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru*. Jakarta: UIP
- Moekijat. 1994. *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: Subur Bandung.
- Riorini,Sri Vandayuli. *Quality Performance dan Komitmen Organisasi*. Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen. Volume 4, Nomor 3, 2004.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Hasan, 1997. *Manajemen Personalialia*. Cetakan Ketujuh. Yogyakarta: BPFE.
- Saifuddin, 2007. *Metode Penelitian*. Jakarta: PustakaPelajar.
- Sastradipoera, Komaruddin. 2002. *Menejemen Sumberdaya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Edisi I. Bandung: Penerbit Kappa-Sigma.
- Saydam,Gouzali.2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambaran.
- Soeprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta:BPFE
- Sugiyono.2005. *Metode Penelitian Bisnis*.CetakanKedelapan. Bandung : CV. Alfabeta.
- Yuli,Budi Cantika.2005. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Malang:UMM Press.
- Willson and Heyyel. 1987. *Hand Book Of Modern Office Management andAdministration Service*. Mc Graw Hill Inc. New Jersey.
- Wungu & Brotoharjo.2003. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit Sistem*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.