

## STRATEGI MENGEMBANGKAN MANAJEMEN SKILL AGAR LEBIH PRODUKTIF DAN EFISIEN

Ira Setyawati<sup>1</sup>, Shafira widya ramadhanti<sup>2</sup>, Agung Winarno<sup>3</sup>

Universitas Negeri Malang, Jawa Timur, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Email: [ira.setyawati.2404138@students.um.ac.id](mailto:ira.setyawati.2404138@students.um.ac.id)<sup>1</sup>, [shafira.widya.2404138@students.um.ac.id](mailto:shafira.widya.2404138@students.um.ac.id)<sup>2</sup>, [agung.winarno.fe@um.ac.id](mailto:agung.winarno.fe@um.ac.id)<sup>3</sup>

### Keywords

*Managerial Skills, Productivity, Efficiency, Skill Development*

*Manajemen Skill, Produktivitas, Efisiensi, Pengembangan Keterampilan*

### Abstrak

*This article discusses strategies for developing managerial skills that can enhance productivity and efficiency within organizations. Effective managerial skill development is crucial in addressing the increasingly complex challenges faced by modern organizations. Several strategies discussed include training, mentoring, continuous learning, and the use of technology. By implementing these strategies, individuals and organizations can achieve significant benefits, such as improved decision-making, higher employee satisfaction, and better operational efficiency. However, there are various challenges to be faced, including resource limitations, organizational culture that does not support, and resistance to change. This article also suggests that organizations invest in managerial skill development and create a supportive learning culture to improve performance and organizational competitiveness.*

*Artikel ini membahas tentang strategi pengembangan skill manajerial yang dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi dalam organisasi. Pengembangan skill manajerial yang efektif sangat penting dalam menghadapi tantangan organisasi modern yang semakin kompleks. Beberapa strategi yang dibahas meliputi pelatihan, mentoring, pembelajaran berkelanjutan, dan penggunaan teknologi. Melalui penerapan strategi-strategi ini, individu dan organisasi dapat meraih manfaat yang signifikan, seperti peningkatan pengambilan keputusan, kepuasan karyawan yang lebih tinggi, dan efisiensi operasional yang lebih baik. Meskipun demikian, ada berbagai tantangan yang dihadapi, termasuk keterbatasan sumber daya, budaya organisasi yang tidak mendukung, dan resistensi terhadap perubahan. Artikel ini juga menyarankan agar organisasi berinvestasi dalam pengembangan skill manajerial dan menciptakan budaya pembelajaran yang mendukung agar dapat meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi.*

## 1. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, individu dan organisasi dituntut untuk memiliki keterampilan manajerial yang efektif guna mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen skill merupakan kombinasi dari kemampuan teknis,

kepemimpinan, komunikasi, pengambilan keputusan, serta adaptasi terhadap perubahan yang terus terjadi. Tanpa adanya keterampilan ini, organisasi akan menghadapi kesulitan dalam mengelola sumber daya manusia maupun materi yang tersedia, sehingga kinerja dan produktivitas kerja dapat terhambat. Oleh karena itu, pengembangan skill manajerial menjadi aspek yang sangat penting bagi keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif.

Namun, mengembangkan keterampilan manajerial bukanlah hal yang mudah. Banyak individu dan organisasi menghadapi berbagai tantangan yang menghambat peningkatan skill ini. Beberapa hambatan umum yang sering muncul adalah keterbatasan waktu untuk mengikuti pelatihan, minimnya akses terhadap sumber daya pengembangan, serta budaya organisasi yang kurang mendukung pembelajaran dan inovasi. Faktor-faktor ini dapat membuat individu kesulitan untuk mengasah keterampilan mereka, sementara organisasi menjadi kurang adaptif terhadap perubahan di lingkungan bisnis yang dinamis.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor utama yang mempengaruhi pengembangan skill manajerial, baik dalam konteks individu maupun organisasi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menemukan strategi yang efektif guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas melalui pengembangan keterampilan manajerial. Dengan memahami tantangan yang ada serta solusi yang dapat diterapkan, diharapkan individu dan organisasi dapat lebih siap dalam menghadapi berbagai perubahan di dunia kerja.

Tujuan utama penelitian ini adalah menyusun strategi yang dapat membantu individu dan organisasi dalam mengembangkan keterampilan manajerial mereka. Dengan memiliki kemampuan manajerial yang lebih baik, individu dapat lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan memimpin tim secara efektif. Di sisi lain, organisasi juga akan mendapatkan manfaat berupa peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja, yang pada akhirnya akan berdampak pada keberhasilan jangka panjang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini berbasis pada teori dan hasil riset yang telah terbukti efektif dalam pengembangan skill manajerial.

Penelitian ini memiliki manfaat yang luas, baik bagi individu, organisasi, maupun dunia akademik. Bagi individu, penelitian ini memberikan wawasan mengenai pentingnya keterampilan manajerial dalam karir dan bagaimana mengembangkan keterampilan tersebut untuk meningkatkan daya saing di dunia kerja. Sementara bagi

organisasi, hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif. Dengan strategi yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan inovatif.

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menyintesis penelitian yang relevan mengenai strategi pengembangan skill manajerial. Metode SLR dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan informasi dari berbagai sumber yang telah dipublikasikan, serta memberikan gambaran yang jelas dan komprehensif mengenai topik yang diteliti. Proses ini dimulai dengan pencarian artikel dari basis data akademik yang terpercaya, seperti Google Scholar, Scopus, dan JSTOR, dengan kata kunci terkait manajemen skill, produktivitas, dan efisiensi. Kriteria inklusi dan eksklusi yang jelas diterapkan untuk memilih artikel yang relevan berdasarkan kualitas, relevansi, dan tahun publikasi.

Setelah mengidentifikasi artikel yang memenuhi kriteria, langkah berikutnya adalah analisis dan sintesis temuan dari penelitian sebelumnya. Artikel-artikel yang dipilih dianalisis secara kritis untuk menilai metodologi, hasil, dan rekomendasi yang diajukan. Peneliti akan mengelompokkan temuan-temuan yang serupa untuk merumuskan pola dan strategi yang efektif dalam pengembangan skill manajerial. Temuan dari SLR ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai berbagai pendekatan yang digunakan dalam pengembangan skill manajerial, serta dampaknya terhadap produktivitas dan efisiensi dalam organisasi.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Teori Manajemen Skill**

Manajemen skill adalah kemampuan untuk mengelola dan mengoptimalkan keterampilan yang dimiliki oleh individu dalam sebuah organisasi, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Manajer atau pemimpin organisasi diharapkan memiliki keterampilan yang luas, tidak hanya dalam hal pengetahuan teknis, tetapi juga dalam aspek komunikasi, pengambilan keputusan, serta kemampuan interpersonal. Pengertian ini mencakup keterampilan yang dibutuhkan untuk memimpin tim, mengelola konflik, serta merancang dan mengevaluasi strategi organisasi. Manajemen skill berfokus pada penggunaan keterampilan secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efisien.

Ada beberapa jenis skill manajerial yang penting untuk dikuasai oleh individu dalam posisi manajerial. Menurut Katz (1955), terdapat tiga jenis skill yang harus dimiliki oleh manajer: keterampilan teknis, keterampilan manusia, dan keterampilan konseptual. Keterampilan teknis berhubungan dengan kemampuan untuk menggunakan alat atau prosedur yang relevan dalam pekerjaan, sementara keterampilan manusia melibatkan kemampuan berinteraksi dan memotivasi orang lain. Keterampilan konseptual, di sisi lain, berfokus pada kemampuan untuk memahami dan menganalisis situasi secara keseluruhan, serta merancang solusi yang efektif. Ketiga jenis keterampilan ini saling melengkapi dan sangat penting dalam mengelola organisasi yang sukses.

Peran manajerial yang efektif bergantung pada penguasaan dan penerapan keterampilan ini dengan bijak. Manajer yang memiliki keterampilan teknis yang baik, namun kurang dalam keterampilan interpersonal atau konseptual, akan menghadapi kesulitan dalam menghadapi dinamika tim dan pengambilan keputusan strategis. Sebaliknya, manajer yang menguasai keterampilan konseptual dan interpersonal namun tidak memiliki keterampilan teknis yang memadai, mungkin akan kesulitan dalam memahami masalah praktis yang dihadapi oleh timnya. Oleh karena itu, pengembangan skill manajerial yang seimbang sangat diperlukan untuk memastikan keberhasilan organisasi.

Dengan memahami konsep dasar dan jenis-jenis skill manajerial, organisasi dapat lebih efektif dalam merancang program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk tidak hanya fokus pada pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga memberi perhatian yang cukup pada pengembangan keterampilan interpersonal dan konseptual agar manajer dan pemimpin dalam organisasi dapat menghadapi tantangan yang ada dan mencapai tujuan secara lebih efisien dan produktif.

#### **Pengembangan Skill Manajerial**

Pengembangan skill manajerial merupakan suatu proses yang berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam mengelola tugas, tim, dan organisasi. Terdapat berbagai teori yang mendasari pengembangan skill manajerial, baik dari sisi individu maupun tim. Salah satu teori yang sering dijadikan acuan adalah teori pembelajaran sosial yang dikemukakan oleh Bandura (1977). Teori ini menyatakan bahwa individu dapat mengembangkan keterampilan manajerial melalui proses

observasi dan imitasi dari orang lain yang dianggap memiliki keterampilan yang lebih baik. Dalam konteks manajerial, ini berarti bahwa seorang pemimpin atau manajer yang efektif dapat menjadi model bagi anggota timnya, yang kemudian akan meniru sikap dan keterampilan yang diterapkan.

Selain itu, teori pengembangan kompetensi juga memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman tentang pengembangan skill manajerial. Teori ini menekankan pada pentingnya membangun keterampilan secara bertahap, dimulai dari level dasar hingga tingkat lanjut. Melalui pendekatan ini, individu dapat mengembangkan keterampilan manajerial dengan fokus pada peningkatan kemampuan praktis serta keterampilan berpikir kritis dan analitis. Pengembangan kompetensi ini dapat dilakukan melalui pendidikan formal, pelatihan, dan pengalaman langsung di lapangan yang memungkinkan individu untuk mengasah kemampuan mereka secara terus-menerus.

Pendekatan lain yang mendasari pengembangan skill manajerial adalah teori kecerdasan emosional yang dikemukakan oleh Goleman (1995). Teori ini menekankan pentingnya keterampilan interpersonal dan pengelolaan emosi dalam pengembangan manajerial. Kecerdasan emosional, yang melibatkan kemampuan untuk memahami dan mengelola emosi diri sendiri serta orang lain, menjadi salah satu elemen penting dalam membangun hubungan yang produktif dalam tim. Dengan kecerdasan emosional yang baik, seorang manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi dan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

Pengembangan skill manajerial tidak hanya bergantung pada faktor individu, tetapi juga pada dukungan tim dan organisasi. Dalam konteks tim, teori kolaborasi dan kepemimpinan transformasional menekankan pentingnya membangun keterampilan manajerial melalui kerja sama dan interaksi yang positif. Pendekatan berbasis tim ini mengarah pada pencapaian tujuan bersama, di mana setiap individu memiliki kesempatan untuk berkontribusi dan mengembangkan kemampuan manajerial mereka. Dengan menggabungkan berbagai pendekatan dan teori ini, organisasi dapat menciptakan strategi pengembangan skill manajerial yang lebih komprehensif dan efektif.

Hubungan antara Manajemen Skill, Produktivitas, dan Efisiensi

Manajemen skill memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja dan efisiensi organisasi. Keterampilan yang baik dalam manajemen

memungkinkan individu dan tim untuk bekerja lebih efektif, meminimalkan kesalahan, dan mempercepat proses pengambilan keputusan. Dalam konteks ini, keterampilan manajerial yang kuat mencakup kemampuan dalam merencanakan, mengorganisir, dan memimpin, yang semuanya sangat berpengaruh terhadap hasil kerja. Ketika manajer atau pemimpin menguasai skill yang tepat, mereka mampu mengalokasikan sumber daya dengan lebih baik, memotivasi karyawan, serta menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi dan inovasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Produktivitas kerja, yang dapat didefinisikan sebagai output yang dihasilkan per unit input, sangat bergantung pada bagaimana manajer mengelola tim dan sumber daya yang ada. Sebagai contoh, manajer yang terampil dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan anggotanya dapat menempatkan mereka dalam posisi yang tepat, sehingga meningkatkan kinerja keseluruhan. Selain itu, keterampilan komunikasi yang baik juga memungkinkan manajer untuk menjelaskan tujuan dan tugas dengan jelas, menghindari kebingungannya komunikasi yang dapat menyebabkan kesalahan dan keterlambatan dalam pekerjaan. Dengan demikian, keterampilan manajerial yang efektif langsung memengaruhi seberapa banyak output yang dapat dihasilkan oleh tim dalam waktu tertentu, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Di sisi lain, efisiensi berhubungan dengan penggunaan sumber daya yang optimal. Manajemen skill yang baik memungkinkan organisasi untuk mengelola sumber daya dengan lebih hemat dan efektif. Misalnya, pemanfaatan teknologi atau proses otomatisasi yang dikelola dengan tepat dapat mengurangi waktu dan biaya produksi, serta menghindari pemborosan. Manajer yang terampil dalam perencanaan dan pengorganisasian juga dapat merancang alur kerja yang lebih efisien, yang memungkinkan tim untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat tanpa mengorbankan kualitas. Efisiensi yang tercapai ini penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif, karena organisasi yang dapat melakukan pekerjaan dengan lebih sedikit sumber daya dan waktu cenderung lebih unggul dalam pasar yang semakin kompetitif.

Relevansi manajemen skill dalam konteks organisasi modern sangat penting, mengingat tantangan globalisasi dan kemajuan teknologi yang semakin pesat. Organisasi kini menghadapi kebutuhan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar, teknologi, dan kebijakan. Dalam menghadapi tantangan ini,

manajemen skill yang efektif dapat membantu organisasi untuk tetap relevan dan kompetitif. Manajer yang terampil tidak hanya mampu mengelola perubahan ini, tetapi juga memanfaatkannya untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi. Keterampilan adaptasi, kreativitas, dan inovasi menjadi semakin penting dalam konteks ini, sehingga organisasi yang mampu mengembangkan skill manajerial akan memiliki keunggulan dalam menjaga kelangsungan dan pertumbuhannya.

Hubungan antara manajemen skill, produktivitas, dan efisiensi adalah hubungan yang saling terkait dan saling mendukung. Keterampilan manajerial yang baik dapat memperbaiki produktivitas dengan cara yang lebih terstruktur dan fokus, serta meningkatkan efisiensi dengan cara yang lebih cermat dalam penggunaan sumber daya. Dalam konteks organisasi modern yang menghadapi tantangan besar, pengembangan skill manajerial yang baik menjadi kunci untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang lebih produktif dan efisien. Oleh karena itu, organisasi harus terus berinvestasi dalam pengembangan keterampilan manajerial untuk tetap mampu bersaing di pasar global.

#### Strategi Pengembangan Manajemen Skill

Pengembangan skill manajerial yang efektif memerlukan penerapan berbagai strategi yang dapat meningkatkan keterampilan individu dan tim dalam menjalankan tugas manajerial mereka. Beberapa strategi utama yang dapat digunakan untuk mengembangkan skill manajerial adalah pelatihan, mentoring, pembelajaran berkelanjutan, dan penggunaan teknologi. Setiap strategi ini memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, namun jika diterapkan secara tepat, dapat memberikan dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas dan efisiensi organisasi.

Pelatihan merupakan salah satu strategi yang paling umum digunakan untuk mengembangkan skill manajerial. Program pelatihan terstruktur memungkinkan individu untuk mempelajari keterampilan baru yang spesifik sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan ini bisa berbentuk pelatihan langsung (in-person) atau pelatihan online, dan bisa mencakup berbagai topik seperti keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan, manajemen waktu, dan kepemimpinan. Pelatihan yang dirancang dengan baik memberikan peserta kesempatan untuk berlatih dalam situasi yang mirip dengan kondisi nyata di tempat kerja, sehingga mereka bisa mengembangkan keterampilan praktis yang langsung dapat diterapkan.

Mentoring adalah strategi pengembangan skill manajerial yang sangat efektif karena melibatkan hubungan langsung antara individu yang lebih berpengalaman (mentor) dan individu yang ingin berkembang (mentee). Melalui mentoring, seorang manajer atau pemimpin dapat memberikan bimbingan, nasihat, dan umpan balik yang konstruktif untuk membantu mentee mengatasi tantangan yang dihadapi dalam peran manajerial mereka. Program mentoring memungkinkan pembelajaran yang lebih personal dan berbasis pada pengalaman nyata, yang dapat meningkatkan kepercayaan diri serta keterampilan problem-solving. Selain itu, mentoring juga menciptakan jaringan dukungan yang dapat membantu mentee dalam karier mereka.

Pembelajaran berkelanjutan atau continuous learning adalah pendekatan yang sangat penting dalam pengembangan manajerial karena dunia kerja terus berubah dengan cepat, terutama dengan adanya kemajuan teknologi. Pembelajaran berkelanjutan mendorong individu untuk terus memperbarui keterampilan mereka dan tetap relevan di tengah perkembangan industri. Hal ini dapat dilakukan melalui kursus online, seminar, workshop, atau bahkan dengan mengikuti konferensi yang relevan dengan bidang manajerial. Dengan mengikuti pembelajaran berkelanjutan, individu dapat terus meningkatkan keterampilan teknis dan interpersonal mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada pengelolaan tim dan organisasi yang lebih efisien.

Penggunaan teknologi juga menjadi salah satu strategi yang sangat relevan dalam pengembangan skill manajerial di era digital ini. Teknologi dapat digunakan untuk mendukung berbagai aspek dalam pengelolaan keterampilan, mulai dari penggunaan perangkat lunak manajemen proyek yang membantu merencanakan dan melaksanakan tugas secara lebih efisien, hingga aplikasi pembelajaran yang memungkinkan akses ke materi pelatihan kapan saja dan di mana saja. Selain itu, teknologi juga dapat digunakan untuk meningkatkan komunikasi dan kolaborasi tim, yang merupakan aspek penting dalam keterampilan manajerial. Dengan memanfaatkan teknologi, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang lebih fleksibel dan produktif.

Pentingnya pendekatan berbasis tim dalam pengembangan skill manajerial juga tidak bisa diabaikan. Mengembangkan keterampilan manajerial tidak hanya melibatkan pengembangan individu, tetapi juga tim secara keseluruhan. Tim yang solid dan berfungsi dengan baik dapat meningkatkan hasil kerja organisasi secara keseluruhan. Untuk itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan program pelatihan yang tidak hanya fokus pada keterampilan individu tetapi juga pada keterampilan kolaboratif. Ini

termasuk pelatihan tentang kerja sama tim, manajemen konflik, dan cara-cara efektif untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu, pembelajaran berbasis pengalaman juga terbukti efektif dalam mengembangkan skill manajerial. Melalui pengalaman langsung, baik dalam situasi yang terkontrol maupun tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari, individu dapat memperdalam pemahaman mereka tentang teori yang telah dipelajari sebelumnya. Pembelajaran berbasis pengalaman dapat dilakukan melalui rotasi pekerjaan, di mana karyawan diberikan kesempatan untuk mengerjakan berbagai peran dalam organisasi. Pendekatan ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan manajerial secara praktis dan menyesuaikan diri dengan berbagai situasi dan tantangan.

Evaluasi dan umpan balik yang terus-menerus juga merupakan elemen penting dalam pengembangan skill manajerial. Melalui evaluasi berkala, organisasi dapat menilai sejauh mana keterampilan manajerial yang dimiliki oleh individu atau tim telah berkembang. Selain itu, umpan balik yang diberikan oleh atasan, rekan kerja, atau bahkan klien dapat memberikan wawasan yang berharga untuk perbaikan lebih lanjut. Evaluasi dan umpan balik yang konstruktif membantu individu untuk lebih memahami kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan, sehingga mereka dapat fokus pada pengembangan keterampilan yang lebih efektif.

Pengembangan skill manajerial membutuhkan pendekatan yang holistik dan beragam, dengan memanfaatkan berbagai strategi yang saling mendukung. Dengan mengkombinasikan pelatihan, mentoring, pembelajaran berkelanjutan, penggunaan teknologi, serta evaluasi dan umpan balik yang konstruktif, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan keterampilan manajerial secara maksimal. Implementasi strategi-strategi ini akan membantu individu dan tim untuk lebih siap menghadapi tantangan yang ada, meningkatkan kinerja mereka, dan akhirnya mencapai tujuan organisasi secara lebih efisien dan produktif.

#### Penerapan Strategi di Organisasi

Penerapan strategi pengembangan manajerial yang efektif dalam organisasi telah terbukti meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Dalam pembahasan ini, akan dibahas beberapa contoh konkret dari organisasi yang berhasil menerapkan berbagai strategi pengembangan skill manajerial, seperti pelatihan, mentoring, pembelajaran berkelanjutan, dan penggunaan teknologi, serta dampaknya terhadap kinerja mereka.

Salah satu contoh organisasi yang berhasil menerapkan strategi pelatihan adalah sebuah perusahaan multinasional yang bergerak di bidang teknologi. Perusahaan ini mengimplementasikan program pelatihan intensif untuk karyawannya, dengan fokus pada pengembangan keterampilan manajerial, seperti manajemen proyek, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan strategis. Program pelatihan ini dirancang agar karyawan dapat mengasah keterampilan yang relevan dengan pekerjaan mereka, serta memperkenalkan mereka pada alat dan teknik terbaru yang dapat meningkatkan efisiensi operasional. Hasilnya, perusahaan ini berhasil meningkatkan produktivitas tim secara signifikan, dengan penurunan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan proyek dan peningkatan kepuasan pelanggan.

Selain pelatihan, mentoring juga diterapkan oleh organisasi lain dalam pengembangan skill manajerial. Sebuah perusahaan ritel besar berhasil memanfaatkan program mentoring untuk mengembangkan potensi manajerial di kalangan karyawannya. Dalam program ini, setiap manajer baru dipasangkan dengan seorang mentor yang memiliki pengalaman lebih, dengan tujuan untuk membantu mereka beradaptasi dengan budaya perusahaan dan mempercepat proses pembelajaran keterampilan manajerial yang diperlukan. Program ini juga menekankan pengembangan keterampilan interpersonal dan komunikasi, yang sangat penting untuk membangun hubungan yang produktif dengan tim. Hasilnya, perusahaan ini mengalami peningkatan signifikan dalam efisiensi operasional dan penurunan tingkat turnover karyawan.

Pembelajaran berkelanjutan juga merupakan strategi yang diterapkan oleh beberapa organisasi dalam pengembangan skill manajerial. Sebuah organisasi non-profit yang bergerak di bidang pendidikan mengimplementasikan kebijakan pembelajaran berkelanjutan bagi seluruh karyawannya. Melalui platform pembelajaran online, karyawan diberi akses ke kursus-kursus yang relevan dengan peran mereka, termasuk pelatihan kepemimpinan, manajemen waktu, dan keterampilan komunikasi. Organisasi ini mendorong para karyawan untuk mengikuti pelatihan yang tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan dalam menghadapi perubahan dan beradaptasi dengan tantangan baru. Penerapan strategi ini menghasilkan peningkatan keterlibatan karyawan, serta mempercepat pencapaian tujuan organisasi dalam menyediakan pendidikan yang lebih baik kepada masyarakat.

Penggunaan teknologi untuk mendukung pengembangan skill manajerial juga semakin populer di berbagai organisasi. Salah satu contoh penerapan teknologi dalam organisasi adalah sebuah perusahaan startup yang mengadopsi perangkat lunak manajemen proyek untuk memfasilitasi koordinasi antar tim. Alat ini memungkinkan manajer untuk mengelola tugas-tugas secara lebih efisien, menetapkan prioritas yang jelas, dan melacak kemajuan proyek secara real-time. Selain itu, perusahaan ini juga menggunakan teknologi untuk menyelenggarakan pelatihan jarak jauh dan webinar, yang memungkinkan karyawan untuk mengakses materi pembelajaran kapan saja dan di mana saja. Hasilnya, produktivitas meningkat karena karyawan dapat bekerja lebih fleksibel dan lebih efisien dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Contoh lain datang dari sebuah perusahaan manufaktur yang berhasil menerapkan pendekatan berbasis tim dalam pengembangan keterampilan manajerial. Perusahaan ini menerapkan rotasi pekerjaan sebagai bagian dari program pengembangan karyawan, di mana karyawan diberi kesempatan untuk mengisi berbagai posisi manajerial di berbagai departemen. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis mereka, tetapi juga memperkuat kemampuan mereka dalam bekerja secara kolaboratif. Dengan mengembangkan keterampilan manajerial di berbagai area, karyawan menjadi lebih fleksibel dalam menangani berbagai situasi dan tantangan yang muncul dalam pekerjaan mereka. Perusahaan ini melaporkan peningkatan signifikan dalam efisiensi tim dan kinerja operasional setelah program rotasi diterapkan.

Pembelajaran berbasis pengalaman juga menjadi kunci keberhasilan dalam beberapa organisasi. Sebuah perusahaan teknologi yang berfokus pada pengembangan perangkat lunak mengimplementasikan pendekatan berbasis pengalaman melalui proyek-proyek langsung yang melibatkan tim lintas fungsi. Dalam proyek-proyek ini, karyawan diberi tanggung jawab langsung dalam merancang dan mengimplementasikan solusi, memungkinkan mereka untuk mengembangkan keterampilan manajerial mereka melalui pengalaman praktis. Program ini memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk belajar dari kesalahan dan keberhasilan mereka, serta memperkuat kemampuan mereka dalam memimpin proyek besar dan mengelola tim secara efektif. Hasilnya, produktivitas meningkat karena para karyawan menjadi lebih terampil dalam mengelola waktu, sumber daya, dan risiko dalam proyek mereka.

Evaluasi dan umpan balik yang terus-menerus menjadi strategi tambahan yang banyak digunakan oleh organisasi untuk memperbaiki pengembangan keterampilan manajerial. Sebuah perusahaan jasa keuangan besar telah menerapkan sistem evaluasi berkala untuk menilai kinerja manajer dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Sistem ini tidak hanya melibatkan penilaian formal tahunan, tetapi juga evaluasi rutin yang memungkinkan manajer untuk mengetahui area yang perlu diperbaiki dan langkah-langkah yang perlu diambil untuk meningkatkan kinerja mereka. Proses ini didukung dengan sesi umpan balik dari rekan kerja dan atasan, yang membantu manajer memahami perspektif yang berbeda dan memperbaiki gaya kepemimpinan mereka. Dengan menerapkan strategi ini, perusahaan tersebut berhasil meningkatkan efisiensi kerja dan mempercepat pencapaian target-target perusahaan.

Penerapan strategi pengembangan manajerial yang efektif dalam organisasi terbukti memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan efisiensi kerja. Program-program pelatihan, mentoring, pembelajaran berkelanjutan, penggunaan teknologi, serta evaluasi dan umpan balik yang terstruktur dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan manajerial mereka secara optimal. Organisasi yang berhasil menerapkan strategi-strategi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, efisien, dan inovatif. Sebagai hasilnya, mereka tidak hanya dapat meningkatkan kinerja internal, tetapi juga memperkuat posisi mereka di pasar yang semakin kompetitif.

#### Tantangan dalam Pengembangan Skill Manajerial

Pengembangan skill manajerial yang efektif sering kali menemui berbagai hambatan yang dapat menghambat keberhasilan program pengembangan dalam organisasi. Beberapa tantangan utama yang sering dihadapi oleh organisasi dalam mengembangkan keterampilan manajerial mencakup kurangnya sumber daya, budaya organisasi yang tidak mendukung, keterbatasan teknologi, serta masalah dalam penilaian dan umpan balik yang kurang konstruktif. Tantangan-tantangan ini harus diidentifikasi dan diatasi untuk memastikan bahwa program pengembangan skill manajerial dapat berjalan dengan efektif dan memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan efisiensi organisasi.

Salah satu tantangan terbesar dalam pengembangan skill manajerial adalah kurangnya sumber daya. Pengembangan keterampilan manajerial yang efektif memerlukan investasi dalam bentuk waktu, tenaga, dan dana. Banyak organisasi,

terutama yang memiliki anggaran terbatas, kesulitan untuk menyediakan program pelatihan yang berkualitas atau cukup untuk seluruh karyawan. Tanpa dukungan sumber daya yang memadai, pelatihan yang diberikan mungkin tidak akan cukup mendalam atau tidak relevan dengan kebutuhan spesifik manajer. Hal ini bisa menyebabkan keterbatasan dalam peningkatan keterampilan manajerial, yang akhirnya berdampak pada rendahnya produktivitas dan efisiensi dalam organisasi.

Selain itu, budaya organisasi yang tidak mendukung juga bisa menjadi penghalang utama dalam pengembangan skill manajerial. Budaya yang terfokus pada hasil jangka pendek, kurangnya penghargaan terhadap pembelajaran berkelanjutan, atau bahkan struktur organisasi yang kaku dapat menghambat upaya pengembangan keterampilan. Jika budaya perusahaan tidak mendukung peningkatan keterampilan manajerial, karyawan mungkin tidak merasa termotivasi atau tidak mendapat dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kemampuan mereka. Ini juga berlaku dalam kasus di mana manajer tidak diberi kebebasan untuk bereksperimen atau membuat keputusan dalam pengelolaan tim mereka. Organisasi yang tidak menciptakan budaya pembelajaran yang terbuka dan kolaboratif akan kesulitan dalam meningkatkan keterampilan manajerial secara berkelanjutan.

Keterbatasan teknologi juga seringkali menjadi hambatan yang signifikan dalam pengembangan skill manajerial. Di era digital yang berkembang pesat, teknologi memainkan peran yang sangat penting dalam memfasilitasi pelatihan dan pengembangan keterampilan. Namun, tidak semua organisasi memiliki akses atau sumber daya untuk memanfaatkan teknologi terkini yang dapat mendukung pengembangan keterampilan. Misalnya, perusahaan yang tidak memiliki sistem manajemen pembelajaran (LMS) atau akses ke platform pelatihan online mungkin kesulitan menyediakan pelatihan yang mudah diakses dan efektif bagi karyawan mereka. Selain itu, keterbatasan dalam penggunaan alat teknologi untuk kolaborasi atau manajemen proyek juga dapat menghambat pengembangan keterampilan manajerial dalam lingkungan kerja yang lebih dinamis dan digital.

Resistensi terhadap perubahan juga menjadi tantangan yang sering dihadapi organisasi dalam mengembangkan skill manajerial. Banyak manajer atau karyawan yang merasa nyaman dengan cara kerja mereka yang sudah ada dan enggan untuk mencoba metode atau alat baru. Hal ini bisa terjadi terutama jika mereka merasa sudah cukup berpengalaman atau merasa bahwa keterampilan mereka sudah memadai.

Resistensi terhadap perubahan ini dapat memperlambat adopsi strategi pengembangan keterampilan baru, yang pada gilirannya dapat menghambat kemajuan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi. Untuk mengatasi hal ini, penting bagi organisasi untuk menciptakan komunikasi yang jelas dan mendukung perubahan tersebut, serta menunjukkan manfaat langsung dari pengembangan skill manajerial.

Keterbatasan dalam penilaian dan umpan balik juga menjadi hambatan yang signifikan. Tanpa sistem evaluasi yang efektif dan umpan balik yang konstruktif, sulit bagi individu untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan mereka dalam hal keterampilan manajerial. Umpan balik yang tidak jelas atau tidak teratur membuat individu tidak dapat mengidentifikasi area yang perlu mereka tingkatkan. Selain itu, tanpa penilaian yang objektif dan berbasis data, organisasi kesulitan untuk mengukur sejauh mana pengembangan keterampilan manajerial telah meningkatkan kinerja dan produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memiliki sistem evaluasi yang jelas dan memberi umpan balik secara teratur kepada karyawan tentang pencapaian mereka.

Keterbatasan waktu juga sering menjadi hambatan dalam pengembangan keterampilan manajerial. Dalam lingkungan kerja yang serba cepat dan penuh tekanan, manajer sering kali terlalu sibuk dengan tugas harian untuk mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan lainnya. Ketika waktu terbatas, banyak karyawan yang memprioritaskan pekerjaan sehari-hari mereka daripada mengembangkan keterampilan baru. Untuk mengatasi tantangan ini, organisasi perlu merancang program pengembangan yang fleksibel, seperti pelatihan online yang bisa diakses kapan saja atau sesi pelatihan singkat yang tidak mengganggu jadwal kerja yang padat.

Tantangan lain yang perlu diperhatikan adalah kurangnya keterlibatan pimpinan senior dalam mendukung pengembangan skill manajerial. Tanpa dukungan dari level manajemen yang lebih tinggi, program pengembangan keterampilan sering kali tidak mendapat prioritas yang cukup, dan peserta pelatihan mungkin tidak merasa didorong untuk menerapkan apa yang telah mereka pelajari. Pimpinan senior yang aktif terlibat dalam proses pengembangan keterampilan dapat memberikan dorongan moral dan menunjukkan komitmen perusahaan terhadap pengembangan karyawan mereka. Dengan memberikan contoh melalui partisipasi dalam pelatihan atau mentoring, pimpinan senior dapat menciptakan budaya perusahaan yang mendukung pembelajaran dan pengembangan keterampilan.

Tantangan dalam pengembangan skill manajerial sangat bervariasi dan sering kali saling berhubungan. Organisasi yang ingin berhasil dalam meningkatkan keterampilan manajerial karyawannya perlu mengatasi hambatan-hambatan ini dengan mengalokasikan sumber daya yang memadai, menciptakan budaya yang mendukung pembelajaran, memanfaatkan teknologi, dan memberikan umpan balik yang konstruktif secara teratur. Mengatasi tantangan-tantangan ini akan memungkinkan organisasi untuk mengembangkan keterampilan manajerial yang lebih efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan efisiensi di seluruh tingkatan organisasi.

#### Manfaat dan Dampak

Penerapan strategi pengembangan skill manajerial yang efektif memberikan berbagai manfaat signifikan baik bagi individu maupun organisasi. Salah satu manfaat utama yang dapat diperoleh adalah peningkatan produktivitas. Ketika manajer dan karyawan memiliki keterampilan manajerial yang lebih baik, mereka dapat mengelola waktu, tugas, dan tim dengan lebih efisien. Sebagai contoh, manajer yang terlatih dalam manajemen proyek dapat menyusun rencana kerja yang lebih terstruktur, meminimalkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, dan mengurangi kesalahan dalam proses kerja. Hal ini langsung berdampak pada peningkatan produktivitas keseluruhan dalam organisasi.

Selain itu, pengembangan keterampilan manajerial dapat memperbaiki pengambilan keputusan dalam organisasi. Manajer yang memiliki keterampilan konseptual dan analitis yang kuat dapat mengevaluasi berbagai pilihan secara lebih objektif dan membuat keputusan yang lebih baik untuk organisasi. Dalam banyak situasi, keputusan yang tepat dapat mengarah pada pemanfaatan sumber daya yang lebih efisien, peningkatan kualitas produk atau layanan, dan pengurangan biaya. Dengan demikian, pengambilan keputusan yang baik berkontribusi langsung terhadap kinerja dan daya saing organisasi di pasar yang kompetitif.

Peningkatan kepuasan karyawan juga merupakan manfaat penting lainnya dari pengembangan skill manajerial. Manajer yang memiliki keterampilan interpersonal yang baik, seperti kemampuan berkomunikasi dengan jelas, mengatasi konflik, dan memotivasi tim, dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh manajer mereka, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Hal ini berujung pada peningkatan

kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Dari sisi individu, pengembangan skill manajerial juga dapat meningkatkan karier profesional. Karyawan yang berhasil mengembangkan keterampilan manajerial mereka memiliki peluang lebih besar untuk mendapatkan posisi manajerial atau kepemimpinan dalam organisasi. Melalui pelatihan, mentoring, dan pembelajaran berkelanjutan, individu dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam merencanakan, mengelola, dan memimpin tim. Ini membuka peluang untuk pengembangan karier yang lebih baik, peningkatan penghasilan, dan pencapaian tujuan profesional dalam jangka panjang.

Manfaat lain yang signifikan adalah peningkatan inovasi dan kreativitas dalam organisasi. Manajer yang terampil dalam mengelola tim yang beragam dan mendorong kolaborasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung ide-ide baru dan solusi inovatif. Dengan keterampilan manajerial yang lebih baik, manajer dapat mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif dan memberikan kesempatan bagi tim untuk berbagi pemikiran kreatif. Sebuah organisasi yang mampu menciptakan budaya inovatif akan lebih mudah beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi, serta memiliki keunggulan kompetitif yang lebih besar.

Efisiensi operasional juga dapat ditingkatkan melalui pengembangan keterampilan manajerial. Dengan keterampilan manajerial yang baik, manajer dapat mengoptimalkan alur kerja dan meminimalkan pemborosan dalam penggunaan sumber daya. Misalnya, manajer yang terampil dalam pengelolaan proyek dapat mengurangi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tanpa mengorbankan kualitas hasil. Hal ini tidak hanya mengurangi biaya operasional tetapi juga meningkatkan efektivitas tim dalam mencapai tujuan yang lebih besar. Organisasi yang efisien dapat menghasilkan lebih banyak dengan sumber daya yang lebih sedikit, menjadikannya lebih tahan terhadap tantangan ekonomi yang tidak terduga.

Pengembangan skill manajerial juga berkontribusi pada perbaikan hubungan antar tim dan departemen dalam organisasi. Manajer yang memiliki keterampilan komunikasi dan kepemimpinan yang baik dapat menjembatani kesenjangan antara tim atau departemen yang berbeda, memastikan bahwa kolaborasi antar unit dapat berjalan dengan lancar. Ini penting dalam organisasi yang besar atau memiliki struktur yang kompleks, di mana koordinasi antar departemen sangat krusial untuk mencapai tujuan bersama. Dengan keterampilan manajerial yang tepat, hubungan antar

departemen menjadi lebih harmonis, yang mempercepat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Penerapan strategi pengembangan skill manajerial yang efektif memberikan dampak yang luas bagi organisasi dan individu. Bagi organisasi, peningkatan produktivitas, efisiensi, inovasi, dan kepuasan karyawan berkontribusi pada daya saing dan keberlanjutan jangka panjang. Bagi individu, pengembangan keterampilan manajerial membuka peluang untuk kemajuan karier dan pencapaian profesional yang lebih tinggi. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan skill manajerial adalah langkah penting yang harus dilakukan oleh organisasi untuk mencapai kesuksesan dan pertumbuhan yang berkelanjutan.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Pengembangan skill manajerial yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam organisasi. Melalui strategi seperti pelatihan, mentoring, pembelajaran berkelanjutan, dan penggunaan teknologi, organisasi dapat mengoptimalkan kinerja manajer dan tim mereka. Dengan keterampilan manajerial yang lebih baik, baik individu maupun organisasi dapat memperoleh manfaat berupa peningkatan pengambilan keputusan, kepuasan karyawan yang lebih tinggi, serta efisiensi operasional yang lebih baik. Tantangan dalam pengembangan keterampilan manajerial, seperti keterbatasan sumber daya, budaya yang tidak mendukung, dan resistensi terhadap perubahan, perlu diatasi untuk memastikan keberhasilan strategi ini.

Untuk mencapai hasil yang optimal, organisasi disarankan untuk terus berinvestasi dalam pengembangan skill manajerial dengan menyediakan sumber daya yang cukup, menciptakan budaya yang mendukung pembelajaran, dan memanfaatkan teknologi untuk mendukung pelatihan dan kolaborasi. Selain itu, penting bagi organisasi untuk memastikan adanya evaluasi dan umpan balik yang konstruktif untuk membantu individu mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu diperbaiki. Dengan mengatasi tantangan-tantangan ini dan menerapkan strategi pengembangan yang tepat, organisasi dapat meningkatkan kinerja jangka panjang dan memperkuat daya saing mereka di pasar yang semakin kompetitif.

#### **5. DAFTAR PUSTAKA**

Koswara, R. (2014). Manajemen pelatihan life skill dalam upaya pemberdayaan santri di pondok pesantren (Studi deskriptif kualitatif di Pondok Pesantren Misbahul

Falah Desa Mandalasari Kecamatan Cikalongwetan Kabupaten Bandung Barat).  
Jurnal EMPOWERMENT, 4(1), 1-11. ISSN 2252-4738.

- Latief, A., Nurlina, E., Medagri, E., & Suharyanto, A. (2019). Pengaruh manajemen pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja karyawan [Influence of knowledge management, skills and attitudes toward employee performance]. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial*, 11(2), 173-182. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v11i2.12608>
- Farkhati, A., & Sumarti, S. S. (2019). Implementasi manajemen pembelajaran kimia berbantuan e-LKPD terintegrasi chemoentrepreneurship untuk menganalisis soft skill siswa. *Chemistry in Education*, 8(2)
- Suci, R. P. (2009). Peningkatan kinerja melalui orientasi kewirausahaan, kemampuan manajemen, dan strategi bisnis (Studi pada industri kecil menengah bordir di Jawa Timur). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1), 46-58.
- Ernawati, T., & Susanti. (2022). Skill manajemen laboratorium: Sebuah perspektif bagi mahasiswa pendidikan IPA. *Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat 2022, LP2M UST Jogja*.
- Kurniawan, A., Silaswara, D., Susanti, M., Alexander, Priyowidodo, A., Yuliadi, E. T., Rini, Y. P., & Baringin, D. K. (2023). Pelatihan soft skill manajemen diri pada Puja Bhakti Remaja Cetiya Vijja Gana - Tangerang. *Abdi Dharma*, 3(2).
- Mahfud, Y. (2019). Pengaruh knowledge management, skill dan attitude terhadap employee performance (Studi kasus pada satuan kerja pemerintah daerah Kabupaten Wonosobo). *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology (JEMATech)*, 2(1).
- Rafsanjani, H., Zubaidillah, M. H., & Nuruddaroini, M. A. S. (2022). Problematika mahasiswa dalam manajemen skill berbahasa Arab pada perguruan tinggi di Kalimantan. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 5166-5180. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.3072>