
PELATIHAN DAN PEMBINAAN KOMPETENSI PEGAWAI PADA CV KREASI KERAMIK

Aries Zuswana¹

STIE Gici Business School

Nurul Fahmi Firmansah²

STIE Gici Business School

aries.zuswana@gmail.com¹, ahmie.firmansah123@gmail.com²

Abstrak

Pelatihan dan pembinaan merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan pegawai atau karyawan yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Tujuan kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah untuk mengetahui tingkat produktivitas pegawai pada Cv Jaya Kreasi keramik melalui kegiatan pelatihan dan pembinaan kompetensi. Metode kegiatan pengabdian masyarakat adalah dengan metode *Coaching* atau Mentoring dengan teknik simulasi dan diskusi Group, kegiatan pengabdian ini diikuti oleh 25 karyawan pada 1 departemen Cutting pada Cv Jaya Kreasi keramik. Hasil dari kegiatan ini adalah masih ada karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya belum optimal dikarenakan beberapa factor diantaranya factor usia dan penurunan tingkat komitmen dalam melaksanakan pekerjaannya dengan 3 indikator yaitu keterampilan, citra diri dan pengetahuan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pendampingan, Kompetensi Pegawai

PENDAHULUAN

Pelatihan merupakan suatu metode yang digunakan untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan atau keterampilan pegawai atau karyawan yang telah menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu di dalam suatu perusahaan atau organisasi, pelatihan ini dilaksanakan di Cv Jaya Kreasi Keramik yang ada di Bekasi yang merupakan bagian dari mitra STIE Gici Business School dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Cv Jaya Kreasi Keramik saat ini memiliki 50 pegawai dimana kegiatan dari Cv Jaya Kreasi Keramik ini adalah spesialis dalam pembuatan sanitary yang menggunakan bahan dari Keramik yang di buat berbagai macam model seni.

Focus kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah untuk memberikan pelatihan dan pembinaan kepada karyawan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerjanya, Pembinaan SDM sendiri memiliki makna bagaimana usaha yang dilakukan oleh organisasi, dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawannya, baik secara pengetahuan, ketrampilan dan perilaku sehingga dapat meningkatkan kinerja dan pada

akhirnya memberikan keuntungan bagi organisasi. Secara umum, pengembangan SDM adalah semacam aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia. Hal ini berfungsi agar SDM tersebut semakin produktivitas dalam bekerja. Tujuan dari pengembangan SDM adalah menciptakan perubahan positif bagi karyawan.

Sumber daya manusia sangat menentukan proses berjalannya kinerja suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas dan fungsi dari organisasi itu sendiri. Kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dari sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia. Kesuksesan dalam hal ini dapat diartikan sebagai suatu pencapaian yang diraih oleh organisasi berupa peningkatan kinerja dari tiap pegawainya. Peningkatan kinerja yang terjadi di dalam organisasi merupakan suatu bentuk dari pengembangan sumberdaya manusia yang ada. Dengan pengembangan sumber daya manusia, maka tujuan dari organisasi akan lebih mudah untuk diwujudkan. Sebab berkualitasnya sumber daya manusia dianggap mampu dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pegawai di dalam suatu organisasi. Maka dari itu untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan suatu organisasi perlu adanya komitmen pemimpin untuk mewujudkannya di dalam organisasi. Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021).

Tuntutan kompetensi untuk menaiki tangga karier dan pekerjaan atau kelompok pekerjaan mendefinisikan makna pengembangan. Para karyawan yang dinilai kurang dalam kompetensi tertentu dapat diarahkan kepada kegiatan pengembangan khusus yang dirancang untuk mengajar mereka, kompetensi yang hilang supaya kinerja mereka meningkat atau mempersiapkan mereka untuk maju mengemban tugas di masa yang akan datang.

METODE

Metode kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah dengan metode *Coaching* atau *Mentoring* dengan teknik simulasi dan diskusi *Group*, kegiatan pengabdian ini dilaksanakan selama 1 hari di Cv Jaya Kreasi Keramik di Departemen / bagian *Cutting*, kegiatan pengabdian masyarakat di bagi 3 langkah yaitu 1) Tahap Persiapan, 2) tahap pelaksanaan pengabdian dan 3) tahap penyusunan laporan dan evaluasi kegiatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari kegiatan pengabdian masyarakat pelatihan dan pembinaan pegawai pada Cv Jaya Kreasi Keramik dengan hasil sebagai berikut pelatihan dan pembinaan kompetensi pegawai memiliki beberapa indikator meliputi

Keterampilan : Penempatan Pegawai diletakkan sesuai dengan keterampilan yang dalam hal ini dilihat berdasarkan kualifikasi pendidikan dan kompetensi yang dimiliki sesuai dengan bidang keahliannya

Citra diri pegawai : dalam hal ini citra diri merupakan sikap pegawai dalam mencapai kinerja yang maksimal dilakukan melalui peningkatan karir di Cv Jaya Kreasi Keramik sesuai dengan kemampuan, kompetensi pegawai dan kinerja masing-masing sesuai tugas dan tanggung jawabnya.

Pengetahuan: Penempatan pegawai sesuai dengan pengetahuan dasar yang dimiliki pegawai serta dilakukan program sertifikasi kompetensi bagi pegawai dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang ada pada pegawai. Dengan demikian Pelatihan Dan pembinaan berbasis kompetensi pada Cv Jaya Kreasi Keramik telah dilaksanakan dengan baik dan optimal sesuai dengan setiap kompetensi yang dimiliki oleh pegawai

Dari hasil indicator tersebut diatas maka ada beberapa strategi perusahaan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dengan tujuan peningkatan produktifitas sebagai berikut 1) Pelatihan. Mengadakan program pelatihan merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan memperkuat kemampuan yang sudah ada, 2) sertifikasi, 3) Pembelajaran terstruktur, dan 4) Program pengembangan karir.



Dari hasil kegiatan pengabdian diatas maka ada beberapa tahapan langkah dalam kegiatan pengabdian masyarakat

1) Tahap Persiapan

Tahapan persiapan kegiatan pengabdian masyarakat merupakan rangkaian kegiatan awal sebelum memulai kegiatan pelatihan dan pembinaan kompetensi pegawai pada Cv Jaya Kreasi Keramik. Pada tahap persiapan ini, disusun hal-hal yang harus dilakukan agar tujuan kegiatan pengabdian berjalan dengan baik seperti pembuatan proposal kegiatan, pengajuan surat tugas ke LPPM, kontrak kegiatan PkM sehingga kegiatan pengabdian menjadi teratur dan terstruktur, sehingga waktu kegiatan sampai penyusunan laporan ini berjalan efektif dan efisien.

2) Tahap pelaksanaan pengabdian

Pada kegiatan ini, peserta seluruh pegawai Cv Jaya Kreasi Keramik mampu memahami dan mengikuti seluruh rangkaian kegiatan dengan baik dan efektif.

3) Tahap penyusunan laporan dan evaluasi

Penyusunan laporan kegiatan pengabdian dilakukan setelah selesai kegiatan pengabdian serta membuat Draf publikasi hasil dari kegiatan pengabdian dan selanjutnya Evaluasi kegiatan dilakukan untuk mengetahui feedback dari seluruh pegawai CV Jaya Kreasi Keramik, berupa tanggapan dari pegawai terkait dengan kegiatan ini dengan memberikan pertanyaan langsung.

Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka organisasi tersebut haruslah memahami motivasi manusia yang bekerja didalamnya, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Rahmayani, A., & Putra, H. O. A. (2016).

Untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang bersaing dan handal serta sesuai dengan tujuan organisasi, maka organisasi memerlukan sebuah media, dimana media tersebut menjadi sebuah tempat untuk pegawai meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya, serta mengembangkan pengetahuan dan kemampuannya tersebut. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan media yang sangat penting dalam hal menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, handal, dan sesuai dengan tujuan organisasi Juwita, R. (2019).

Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap orang penting untuk selalu melakukan penilaian terhadap kinerja, karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan dan peningkatan kinerjanya. Rahayu, K. (2017).

Simpulan dan Rekomendasi

Dari hasil kegiatan pengabdian masyarakat diatas tentang pelatihan dan pendampingan kompetensi pegawai Cv Jaya Kreasi Keramik adalah bahwa Pelatihan Dan pembinaan berbasis kompetensi pada Cv Jaya Kreasi Keramik telah dilaksanakan dengan baik dan optimal sesuai dengan setiap kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dengan hasil memiliki 3 indikator meliputi keterampilan, citra diri pegawai dan pengetahuan serta memiliki beberapa strategi yaitu pelatihan, sertifikasi, pembelajaran terstruktur dan program pengembangan karir.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. In Forum Ekonomi (Vol. 23, No. 4, pp. 804-812).
- Afni can, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 4(1), 1-26.
- Juwita, R. (2019). Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, 2(1), 1-11.
- Rahayu, K. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177-182
- Rahmayani, A., & Putra, H. O. A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Mandiri Business Banking Area Padang. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(3), 1-14.