

Penerapan Pelatihan Kerja Karyawan pada Tingkat Kualitas Produksi Usaha Tempe dan Toge (Berkah) Parak Karakah Padang Timur

Vivi Nila Sari¹, Marta Widian Sari^{2*}, Dian Angraini³, Andry Novrianto⁴
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang
*martawidiansari@upiptk.ac.id

Abstract

This Community Service Program (PKM) aims to identify and increase the owner's understanding and knowledge of how to train employees to support a competitive advantage in the competition in order to increase business income and can recommend the right mix of strategies or compositions. In this Community Service, there are 4 stages for the method that has been passed which consists of preparation, screening, implementation of activities and evaluation. The results of this PKM show that socialization to workers can increase competitiveness in the tempe and toge business (Blessing), and motivate employees to increase production quality. It is also hoped that this PKM activity will also have an impact on increasing the insight and understanding of business owners on how to make quality performance

Keywords: Training and Quality

Abstrak

Program Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk mengetahui dan meningkatkan pemahaman serta pengetahuan pemilik mengenai cara pelatihan kerja karyawan agar menunjang keunggulan yang kompetitif dalam persaingan agar meningkatkan pendapatan usaha serta dapat merekomendasikan untuk memadukan empat atau komposisi secara tepat. Dalam Pengabdian Masyarakat ini, ada 4 tahapan untuk metode yang telah dilalui yang terdiri dari persiapan, *screening*, Implementasi kegiatan dan evaluasi. Hasil dari PKM ini menunjukkan bahwa dengan sosialisasi dan memberikan pelatihan kepada pekerja bisa meningkatkan daya saing terhadap usaha tempe dan toge (Berkah), dan memberikan motivasi terhadap karyawan agar kualitas produksi meningkat. Serta Kegiatan PKM ini diharapkan juga berdampak terhadap peningkatan wawasan, keterampilan dan pemahaman pemilik usaha terhadap cara menjadikan kinerja yang berkualitas

Kata kunci: Pelatihan dan Kualitas

© 2022 Jurnal Pustaka Mitra

1. Pendahuluan

Dunia bisnis berubah dengan cepat akhir-akhir ini. Perusahaan ini menghadapi persaingan yang tinggi dalam dunia bisnis dan terus berusaha untuk meningkatkan usahanya. menurut [1]. Dengan persaingan yang begitu ketat, perusahaan harus mampu bersaing dengan persaingan yang ada.

Begitu pula dalam dunia bisnis khususnya dunia teknologi dan jerih payah perusahaan-perusahaan di dunia yang dapat menghasilkan berbagai produk untuk industri makanan. Penjelasan [2] Sumber daya manusia adalah bagian penting dari kesuksesan bisnis. Menurut [3], [4] dan [5], kualitas kerja karyawan merupakan faktor utama keberhasilan

suatu usaha. Keberhasilan teknologi atau mesin modern, modal yang kuat, dan kegiatan pemasaran yang tepat antara lain karena pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kunci untuk memperoleh keunggulan kompetitif.

Dalam pengelolaan tempe di Indonesia ada yang dilakukan oleh rakyat dan perusahaan besar, baik pemerintah maupun swasta. Dalam manajemen pengelolaan yang masing-masing perusahaan mempunyai seni dan cara tersendiri.

Persaingan bisnis yang sama, pelaku usaha perlu melakukan strategi-strategi dalam proses kreatifitas dan inovatif guna untuk mempertahankan kehidupan usaha yang sudah di bangun dari nol serta menjaga eksistensi usahanya tersebut.

Menurut [8] dan [9] Kualitas sumber daya manusia di organisasi atau perusahaan besar dan kecil dapat ditingkatkan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.

Pelatihan kerja dapat dilakukan dengan cara meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan sehingga mereka dapat menggunakan keterampilannya dalam berbagai cara yang nyata, seperti memberikan kursus pelatihan, pelatihan karyawan, dan lain-lain. Menurut [14], [15], dan [16], perusahaan harus dapat memilih sistem atau metode pelatihan kerja yang paling efektif untuk mencapai target. Potensi setiap karyawan harus diketahui perusahaan sebelum mengadakan program pelatihan karena dengan mengetahui potensi karyawan perusahaan dapat mengarahkan jenjang karir sesuai dengan keahliannya sehingga dapat menciptakan karyawan yang berkualitas dan mencapai produktivitas yang optimal, hal ini didukung oleh penelitian [17] dan [18] Oleh karena itu pelatihan kerja yang efektif penting dilakukan di perusahaan guna mencapai kualitas kerja karyawan.

Metode pelatihan karyawan terbagi dalam dua kategori: metode langsung (*On the job*), yang dilakukan di tempat kerja, dan metode tidak langsung (*Off the job*), yang dilakukan di luar pekerjaan. Pelatihan di tempat kerja (*On the job training*) adalah proses peningkatan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja, dan sikap karyawan di bawah bimbingan seorang karyawan atau supervisor yang berpengalaman. Pelatihan di luar pekerjaan (*Off the job training*) adalah pelatihan ketika karyawan tidak bekerja. Beberapa metode pelatihan di tempat kerja antara lain: Pelatihan Instruksi Kerja, Rotasi Pekerjaan, Pemagangan, dan Pembinaan. Metode pelatihan di luar pekerjaan meliputi: ceramah, presentasi video, pelatihan ruang depan, bermain peran, studi kasus, simulasi, belajar

mandiri, pembelajaran terprogram, pelatihan laboratorium, menurut [25], [26] dan [27].

2. Metode Pengabdian Masyarakat

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) kepada usaha ini dilakukan dengan pendekatan sosialisasi kepada pemilik usaha tempe berkah untuk penerapan pelatihan dan meningkatkan tingkatan kualitas produksi usahanya dengan menggunakan sosialisasi yang ada. Implementasi kegiatan dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Persiapan

Acara persiapan mencakup beberapa prosedur:

- a) menyiapkan bahan
- b) Inspeksi tempat
- c) minta izin
- d) Proses Proposal dan Persetujuan Tempat Pekerjaan Umum (PKM) untuk Pemilik usaha tempe dan toge

b. Screening

Setelah melakukan persiapan secara maksimal, langkah selanjutnya adalah menyaring pelamar. Ada beberapa cara untuk menyelesaikan tugas :

- a) Menyiapkan kegiatan yang akan dilakukan di Pengabdian kepada Masyarakat (PKM)
- b) Memastikan semua alat-alat siap dibawa ke lokasi
- c) Memastikan semua kebutuhan acara seperti transportasi, buah tangan dan spanduk.

c. Implementasi Kegiatan

Kegiatan tersebut terkait dengan pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang dijadwalkan dalam waktu tertentu. Rencana kegiatan yang ada sudah memuaskan.:

- a) Pengenalan Anggota Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) kepada karyawan dilokasi
- b) Penyajian Materi
- c) Sosialisasi dan wawancara untuk penerapan pelatihan dan meningkatkan tingkatan kualitas produksi kepada pemilik usaha
- d) Penutup (Dokumentasi dan Administrasi)

Proses pelatihan oleh dosen yang melakukan pengabdian masyarakat dilakukan selama 180 menit (3 Jam). Dalam pelatihan ini, tim pengabdian juga mengadakan diskusi singkat, tanya jawab

d. Evaluasi

Kegiatan ini bagian penting untuk menjadi inovasi dan perbaikan secara terus menerus di masa mendatang, sehubungan dengan capaian atau keterbatasan yang masih ada pada saat pelaksanaan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM).

3. Hasil dan Pembahasan

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) yang dilakukan pada usaha Tempe dan toge Berkah berjalan dengan baik dan lancar. Kegiatan ini merupakan salah satu tridharma perguruan tinggi yang harus atau wajib dilakukan oleh setiap Dosen yang keseluruhan meliputi: (1). Pendidikan dan pengajaran (2) Penelitian dan (3) Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM)

PKM dengan tema Penerapan Pelatihan Kerja Karyawan Pada Tingkat Kualitas Produksi Tempe dan Toge Berkah. Dengan menerapkan pelatihan kerja kepada karyawan dianggap tepat karena akan mempengaruhi tingkat kualitas produksi tempe dan toge pada UMKM Berkah yang sekaligus memberikan dampak kepada proses produksi dan meningkatkan penjualan Tempe dan toge tersebut.

Pengabdian ini telah dilaksanakan pada bulan Maret 2022 bertempat UMKM Berkah yang beralamat di Parak Karakah Padang Timur. Kegiatan ini dihadiri oleh pemilik dan karyawan UMKM serta beberapa orang mahasiswa. Kegiatan ini kami bagi menjadi 3 sesi: 1) sesi pemberian materi, 2) sesi tanya jawab, 3) sesi praktik.



Gambar 1. Foto pembuatan tempe dan Toge

4. Kesimpulan

Berdasarkan Pengabdian kepada masyarakat yang sudah dilaksanakan, mulai dari persiapan, *screening*, dan Implementasi kegiatan dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang dilakukan di UMKM Berkah ini sangat membantu UMKM dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan UMKM tersebut. Ketika kualitas kerja karyawan meningkat, maka meningkat pula kualitas produk dan jumlah produksi dari UMKM Berkah setiap bulannya. Dengan adanya peningkatan produksi setiap bulan, hal ini akan berdampak positif kepada pendapatan dari UMKM Berkah, Maka kesejahteraan karyawan dapat meningkat pula. Kesimpulannya setiap perusahaan atau UMKM harus memperhatikan SDM untuk dapat mendukung dan bertumbuhnya suatu UMKM menjadi perusahaan yang besar nantinya.

Daftar Rujukan

- [1] Ruspenti, "Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Dunia Usaha dan Persaingan Tenaga Kerja," *Universitas Pamulang*, 2021.
- [2] W. O. Z. Muizu and N. Effendi, "Penguatan Sdm Industri Kreatif Melalui Peningkatan Kompetensi Dan Knowledge Management," *PEKBIS (J. Pendidik. Ekon. Dan Bisnis)*, 2015.
- [3] R. Y. Angliawati and F. F. Maulyan, "Peran Talent Management dalam Pembangunan SDM yang Unggul," *J. Sain Manaj.*, 2020.
- [4] M. Claudia and Marijati Sangen, "Pengaruh Kompetensi SDM, Kompetensi Wirausaha, Motivasi Berwirausaha Dan Niat Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Kain Sasirangan Di Kotamadya Banjarmasin," *J. Wawasan Manaj.*, 2020.
- [5] H. A. Pratama and H. D. Iryanti, "Transformasi SDM Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi 4.0 di Sektor Kepelabuhan," *Maj. Ilm. Bahari Jogja*, 2020.
- [6] N. K. E. Muliastri, "Penguatan Literasi Baru (Literasi Data, Teknologi, Dan SDM/Humanisme) Pada Guru-Guru Sekolah Dasar Dalam Menjawab Tantangan Era Revolusi Industri 4.0," ... *J. Ilmu Sos. Dan Hum.*, 2019.
- [7] A.- Mustafa, "MANAJEMEN SDM BERBASIS TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI," *An Nadwah*, 2021.
- [8] L. I. Sari, W. A. Probonegoro, S. Supardi, and P. Romadiana, "Peningkatan Kualitas SDM Melalui Pelatihan Penggunaan Teknologi Informasi di Desa Air Anyir," *J. Abdidas*, 2021.
- [9] A. Wijayanti, H. Widyaningsih, A. Yulianto, and W. Hadi, "Pelatihan Sadar Wisata Dan Sapta Pesona Bagi Masyarakat Desa Sidomulyo, Pengasih, Kulon Progo," *Reson. J. Ilm. Pengabd. Masy.*, 2020.
- [10] F. M. Fathurahman, "PENGARUH PELATIHAN SDM DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA ATTARAKHA PHOTOGRAPHY BANDUNG," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, 2020.
- [11] D. Harding, A. L. Kadiyono, Y. Hidayat, and N. Yanuarti, "PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM SEBAGAI SALAH SATU UPAYA MENJAWAB

- TANTANGAN MEA,” *J. Psychol. Sci. Prof.*, 2018.
- [12] M. R. P. Pratama, “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Prestasi Kerja pada PT Tanjung Enim Lestari Pulp and Paper Unit Chemical Plant,” *J. Nas. Manaj. Pemasar. SDM*, 2020.
- [13] M. N. Nugroho and R. Paradifa, “PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, KOMPETENSI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA,” *JRMSI - J. Ris. Manaj. Sains Indones.*, 2020.
- [14] Yuyu Yuningsih and Putri Wulandari Atur Rejeki, “Kompetensi Peserta Pelatihan Sebelum dan Saat Masa Pandemi Covid-19: Studi Kasus Latsar CPNS,” *J. Adm. Publik*, 2021.
- [15] M. Muhammad, “PELATIHAN MANAJEMEN SDM DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) KARYAWAN DI UNIVERSITAS MALAHAYATI BANDAR LAMPUNG,” *Community Dev. J. J. Pengabd. Masy.*, 2021.
- [16] M. F. Febrianty, N. Sutresna, and N. Hidayah, “EFEK PELATIHAN WASIT MELALUI VIRTUAL MEETING TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI SDM WASIT SENAM TINGKAT PROVINSI TAHUN 2020,” *J. PENJAKORA*, 2020.
- [17] R. Noprianty, N. A. R. Kusumah, and L. Laelasari, “Evaluasi Pelaksanaan Kompetensi Berdasarkan Jenjang Karir Profesional Perawat,” *J. Kesehat. Vokasional*, 2019.
- [18] M. Maufur, “Pengaruh Layanan Informasi terhadap Keputusan Jenjang Karir Peserta Didik,” *JCOSE J. Bimbing. dan Konseling*, 2019.
- [19] N. R. Andayani and P. Makian, “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik International (Studi pada Karyawan PT. PCI Elektronik Internasional),” *J. Akuntansi, Ekon. dan Manaj. Bisnis*, 2017.
- [20] V. Veritia and S. Amalia, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Citradream Bintaro Tangerang Selatan,” *J. Ilm. PERKUSI*, 2021.
- [21] Z. Arifin, “PROGRAM TRAINING PENGEMBANGAN KEWIRAUSAHAAN UNTUK MENINGKATKAN KEMAMPUAN PENGELOLAAN BISNIS USAHA KECIL DAN MENENGAH (UKM),” *SIGMA Tek.*, 2019.
- [22] F. FAIDAL and M. I. ANSHORI, “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengalaman Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada UKM di Bangkalan,” *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 2018.
- [23] D. Angraini, D. Dennius, A. Arwin, E. Siemin Ciamas, and W. Wilinny, “On The Job Training dan Off The Job Training Karyawan PT. Amir Hasan Medan,” *J. Ilm. Kohesi*, 2019.
- [24] DIKY AZIS, “PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI ON THE JOB TRAINING DAN OFF THE JOB TRAINING DIMASA PANDEMI COVID-19,” *Manag. Sustain. Dev. J.*, 2021.
- [25] V.- Firdaus and H.- Hasanah, “PENGARUH IN THE JOB TRAINING DAN OFF THE JOB TRAINING TERHADAP PENINGKATAN KINERJA GURU PAUD,” *Fenomena*, 2018.
- [26] G. Pedrini, “Off-the-job training and the shifting role of part-time and temporary employment across institutional models. Comparing Italian and British firms,” *Ind. Relations J.*, 2020.
- [27] S. T. Waluyo, “Pengaruh Off the Job Training dan Motivasi Belajar terhadap Minat Belajar serta Dampaknya terhadap Persentase Hasil Kemajuan Belajar Peserta Pelatihan Pemeriksa Kebuntingan,” *J. AgroSainTa Widyaiswara Mandiri Membangun Bangsa*, 2020.