

PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN KARYAWAN DALAM MENGANYAM ROTAN

Adie Irwan Kusumah¹⁾, Nunung Nurnilasari²⁾

^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon, Kota Cirebon
email: adie.hn07@gmail.com

Received: 16/10/2022| **Revised:** 12/11/2022| **Accepted:** 02/12/2022|

Abstract

The training was carried out for Micro, Small and Medium Enterprises (MSME's), especially in the medium business category, namely at PT. Prunabon Global Supplies Indonesia which is in Cirebon Regency for 4 (four) days, namely on 17 – 20 October 2022. The factor of a lack of human resources who are less skilled in rattan weaving and the demand for production results is not balanced, will have an impact on how the training method work according to the needs in increasing knowledge and skills. The purpose of the training is to improve capabilities in terms of knowledge and skills of employees so that employees are better and can achieve optimal work results. The method used is the hall method and the demonstration method. The results show that through training, employees improve in terms of knowledge and skills in weaving rattan handicrafts.

Keywords: *Training, Knowledge, Skill*

Abstrak

Pelatihan dilaksanakan pada Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) terkhusus pada kategori usaha menengah yaitu PT. Prunabon Global Supplies Indonesia yang berada di Kabupaten Cirebon selama 4 (empat) hari yakni pada tanggal 17 – 20 Oktober 2022. Faktor minimnya sumber daya manusia dalam perihal keterampilan pada hal penganyaman rotan juga permintaan daripada hasil produksi tidak seimbang, akan berdampak pada bagaimana metode pelatihan kerja yang disesuaikan dengan keperluan dalam meningkatkan pengetahuan serta keterampilan. Tujuan dari pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dalam hal pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga karyawan lebih baik dan bisa mencapai hasil kerja yang optimal. Metode yang digunakan yaitu metode aula/balai dan metode demonstrasi. Hasilnya menunjukkan bahwa melalui pelatihan, karyawan peningkatan dalam aspek pengetahuan dan keterampilan dalam menganyam kerajinan rotan.

Kata Kunci: Pelatihan, Pengetahuan, Keterampilan

PENDAHULUAN

Salah satu aspek yang paling vital dalam MSDM adalah pelatihan bagi karyawan baru. Dalam industri furnitur, khususnya di PT Prunabon Global Supplies Indonesia di Kabupaten Cirebon, pelatihan merupakan salah satu aspek penting dalam upaya meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi atau perusahaan, khususnya Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Perusahaan perlu secara proaktif melatih sumber daya manusianya untuk beradaptasi dengan perubahan bisnis dan lingkungan kerja serta meningkatkan produktivitas.

Tanggung jawab karyawan saat ini dan di masa depan, serta kemampuan karyawan untuk maju dalam karier mereka, semuanya dapat memperoleh manfaat dari pelatihan. Akibatnya, pengembangan keterampilan hanyalah salah satu dari banyak alasan mengapa pelatihan merupakan kebutuhan atau bagian penting dari inisiatif SDM.

Karena pelatihan hanya diberikan kepada karyawan perusahaan yang bersangkutan, maka proses kegiatan pelatihan sering dilakukan oleh UMKM setelah perekrutan karyawan. Tergantung pada posisi atau bidangnya, karyawan mungkin menerima pelatihan setelah

mereka dipekerjakan. Sederhananya, tujuan pelatihan adalah untuk membekali pekerja dengan informasi dan keahlian yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan sukses dan efisien.

Bisnis dengan jumlah karyawan kurang dari 500 orang menyadari bahwa sebagian besar lulusan baru hanya dipersenjatai dengan pengetahuan teoretis. Oleh karena itu, penting untuk melatih karyawan baru dalam keterampilan praktis yang akan membantu mereka melakukan pekerjaan mereka. Pekerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik melakukannya dengan cara yang meningkatkan daya saing perusahaan dan membutuhkan penggunaan sumber daya manusia berkualitas tinggi. Aguinis dan Kraiger (2009) menemukan bahwa pelatihan merupakan kegiatan sistematis yang dapat meningkatkan kompetensi inovasi yang unggul selain meningkatkan kinerja karyawan, tim, dan organisasi melalui transfer pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Kusumah, Adie Irwan, Haryadi & Adi Indrayanto, 2022).

Penjabran tersebut menunjukkan bagaimana pelatihan berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja dengan mendidik pekerja tentang konsep teoritis dan aplikasi praktisnya di tempat kerja. Karyawan terinspirasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan lebih bermakna sebagai hasil langsung dari menerima pelatihan.

Ketidaksesuaian antara penawaran dan permintaan produksi akan mempengaruhi seberapa baik pelatihan di tempat kerja memenuhi persyaratan untuk meningkatkan keahlian menganyam rotan karyawan.

Keahlian yang dibutuhkan oleh perusahaan, baik sekarang maupun di masa mendatang, harus menjadi pedoman dalam pengembangan program pelatihan bagi karyawan. Kemampuan ilmiah (teoritis) dan teknis (praktis) karyawan

akan ditingkatkan melalui pelatihan ini, dengan tujuan akhir adalah peningkatan kinerja dan hasil terbaik dari usaha mereka.

Manajemen di perusahaan dapat menggunakan temuan studi sebagai masukan untuk mengelola dan mempertahankan kinerja dengan lebih baik, khususnya di bidang pelatihan kerja dan pengembangan keterampilan karyawan. Pada akhirnya, pelatihan dimaksudkan untuk membuat pekerja lebih kompeten di bidang yang mereka pilih. Menurut Hariandja dalam Salinding R (2011:10), ada tiga persyaratan agar suatu kegiatan dapat dianggap sebagai pelatihan::

1. Tujuan utama pelatihan adalah untuk meningkatkan kemahiran karyawan.
2. Pandangan karyawan terhadap pekerjaan, informasi dan pengetahuan yang digunakan dalam pekerjaan sehari-hari, dan kebiasaan lain yang berhubungan dengan pekerjaan, semuanya harus diubah sebagai hasil langsung dari pelatihan.
3. Pendidikan harus relevan dengan pekerjaan tertentu. Pelatihan adalah proses peningkatan kapasitas seseorang untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Pelatihan dapat merujuk pada berbagai kegiatan yang membantu pekerja meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap mereka terhadap pekerjaan mereka.

Pandangan Umar pada Salinding (2011 : 16) mengungkapkan bahwasanya : “Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja untuk kebutuhan sekarang”. Karena sulit bagi seseorang untuk mengembangkan diri hanya berdasarkan pengalaman tanpa pendidikan khusus, pelatihan juga bertujuan untuk mempercepat kemajuan peserta pelatihan. Ini adalah bukti bahwa pelatihan memiliki efek multiplikatif pada pengembangan pribadi. Hal ini disebabkan karena tujuan pelatihan selaras dengan tujuan perusahaan, yaitu peningkatan dan

pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku karyawan.

Kemampuan seorang manajer untuk menciptakan program pelatihan yang bermanfaat sangat penting. Untuk menciptakan program pelatihan yang bermanfaat, perlu dilakukan sejumlah proses atau kegiatan. Mengutip Hariandja dari Salinding (2011:16):

- 1) Menganalisa kebutuhan pelatihan organisasi
- 2) Menentukan sasaran dan materi program pelatihan
- 3) Menentukan metode pelatihan dan prinsip-prinsip belajar yang digunakan
- 4) Mengevaluasi program pelatihan

Pembahasan di atas menyoroti pentingnya manfaat pelaksanaan pelatihan dalam mengejar produktivitas karyawan yang lebih tinggi. Selain membantu mengisi kesenjangan keterampilan dan menjaga karyawan tetap termotivasi dalam jangka panjang, keuntungan yang akan diperoleh perusahaan dari investasi dalam program pelatihan untuk staf mereka.

Pandangan Mangkunegara (2011:55) sejumlah alasan diadakannya pelatihan, yakni:

1. Penting untuk memberikan orientasi menyeluruh kepada karyawan baru. Mereka harus diberitahu tentang tujuan, kebijakan, dan prosedur perusahaan. Karyawan memiliki hak, tanggung jawab, dan kewajiban yang berasal dari pekerjaan mereka.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi modern telah menyebabkan terciptanya mesin-mesin kantor baru yang lebih canggih daripada yang sebelumnya digunakan. Karyawan harus menerima pelatihan tentang penggunaan yang tepat.

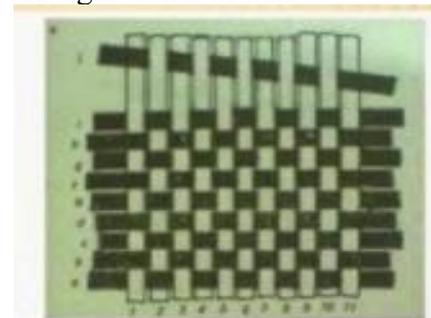
METODE KEGIATAN

Pertama, ruang pelatihan khusus digunakan untuk melakukan Metode Aula (Vestibule) bagi tenaga kerja yang baru masuk. Ketika sejumlah besar peserta pelatihan (karyawan baru) diajarkan keterampilan yang sama pada waktu yang

sama, pendekatan ini bekerja dengan baik. Model ceramah, yang mencakup metode aula, memerlukan penyampaian pengetahuan secara lisan. Apabila dikombinasikan dengan alat bantu belajar seperti gambar, materi teks, latihan, dan diskusi, Metode Demonstrasi adalah metode pelatihan yang sangat ampuh untuk mengajarkan peserta bagaimana melakukan suatu tugas.

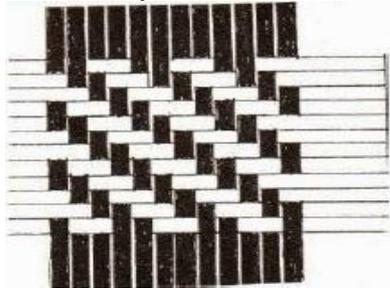
Peserta pelatihan adalah berjumlah 67 orang bagian produksi yang memiliki tugas untuk mengayam rotan dan selama 4 (empat) hari yang terbagi dalam 4 (empat) kegiatan pelatihan yaitu :

- a. Pengenalan pelatihan, bertujuan untuk memberikan pemahaman tentang pelatihan dan mengenal jenis-jenis rotan khususnya rotan yang tumbuh di Indonesia
- b. Penggunaan rotan untuk kerajinan, bertujuan agar peserta memiliki kemampuan untuk membuat barang-barang kerajinan dari rotan
- c. Teknik mengayam, bertujuan agar peserta mengetahui, mempraktek dan menambah keterampilan dari berbagai macam teknik menganyam rotan diantaranya :
 1. Teknik anyaman tunggal adalah teknik dimana bamboo dianyam satu-satu (secara tunggal). Caranya bamboo dianyam selangkah demi selangkah, satu demi satu dengan memasukannya secara menyilang. Teknik ini digunakan untuk membuat benda-benda seperti nampan, cerangka dan lain-lain.



Gambar 1. Teknik Anyaman Tunggal

2. Anyaman keping / bilik, disebut juga teknik menganyam dua-dua. Bamboo dianyam dengan teknik menyilang secara berurutan dan bersamaan. Caranya bamboo dianyam menyilang secara bergantian dari kiri dan dari kanan. Teknik menganyam seperti ini biasanya digunakan buat membuat bilik dan nyiru.



Gambar 2. Teknik Keping

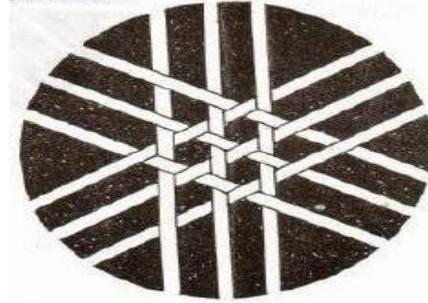
3. Teknik menganyam teratai adalah metode lanjutan menganyam dengan bambu atau rotan. Dengan menggunakan metode ini, Anda bisa menganyam bambu menjadi bentuk yang indah dan unik. Prosedur yang Tepat, bamboo dibuat seperti kotak-kotak menyerupai kembang teratai dan dibuat blok-blok diberbagai sisi. Teknik menganyam ini biasanya diterapkan buat membuat bilik. Ini bertujuan agar bilik. Ini bertujuan agar bilik tampak lebih artistik.



Gambar 3. Teknik Anyaman Teratai

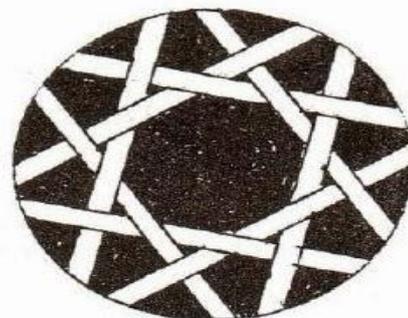
Metode tenun tiga-sumbu, yang identik dengan metode tenun ruang, kecuali bahwa pakan dan lungsin yang akan ditenun ditata dalam tiga bidang yang berbeda, bukan dua. Metode penenunan ini memungkinkan untuk mencapai tenunan tiga dimensi yang longgar dan rapat. Sebaliknya, tenun tiga dimensi yang rumit

dalam pola heksagonal atau belah ketupat yang teratur.



Gambar 4. Teknik Anyaman 3 Sumbu

Anyaman empat sumbu, yang didasarkan pada prinsip memasukkan dan menumpangkan benda-benda datar, seperti pakan dan lungsin, dalam arah yang berbeda. Jumlah benda datar dengan orientasi yang berlawanan hanya bertambah di wilayah ini (empat sumbu). Salah satu bentuk anyaman dengan lubang-lubang dalam bentuk segi delapan ditemukan di antara varietas anyaman empat sumbu (segi delapan biasa).



Gambar 5. Teknik Anyaman 4 Sumbu

4. Evaluasi peserta dan tindak lanjut, dengan tujuan untuk mempelajari lebih lanjut tentang pengalaman peserta selama pelatihan, persepsi peserta tentang kekuatan dan kelemahan pelatihan, dan langkah-langkah yang harus diambil untuk meningkatkan kegiatan-kegiatan seperti ini di masa mendatang, serta pengembangan metode untuk terus mendukung peserta setelah pelatihan selesai.



Gambar 6. Kegiatan Pada Saat Melakukan Evaluasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pelatihan dalam kegiatan pengenalan pelatihan menunjukkan bahwa selama proses pelatihan keseluruhan (instruktur serta peserta) aktif. Tidak adanya peserta ataupun instruktur yang menganggur artinya semua aktif mengikuti kepelatihan. Terdapat aktivitas fisik berbentuk proses penguasaan keterampilan dalam mengenal jenis-jenis rotan yang serta tumbuhnya rasa semangat, kebersamaan.



Gambar 7. Kegiatan Penggunaan Rotan Untuk Kerajinan

Kegiatan Membuat barang-barang dekoratif dari rotan Setiap kelompok terdiri dari 10 orang yang dipilih secara acak dari kumpulan peserta. Kursi, bookends, meja, dan barang-barang rotan semuanya dibuat dengan urutan yang metodis. Ternyata, produk jadi yang dihasilkan oleh berbagai kelompok cukup berbeda satu sama lain. Instruktur mendemonstrasikan cara membuat setiap barang, dan para siswa menirukan setiap langkahnya.



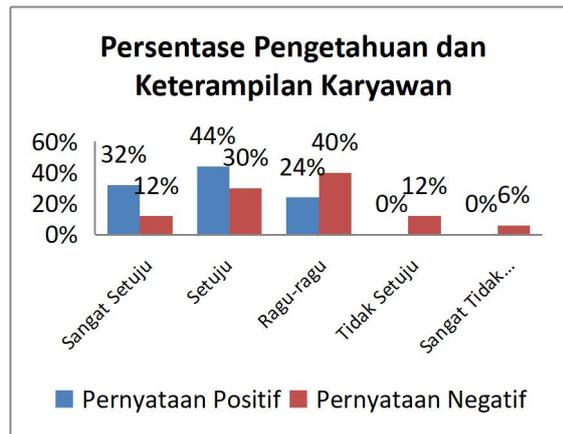
Gambar 8. Kegiatan Mengayam

Hasilnya peserta pelatihan terampil dalam mengayam dan mampu menerapkan langkah-langkah dalam membuat kerajinan rotan yang meliputi pengolahan, penggorengan, penggosokan serta pencucian, pengeringan pengupasan dan pemolisan, pembengkokan, pemutihan, pengasapan, pengawetan sampai pada pembuatan kerajinan rotan.



Gambar 9. Hasil Kerajinan Rotan Kursi Dengan Teknik Mengayam

Para peserta pelatihan diminta untuk mengisi formulir yang merinci apa yang mereka pelajari dan bagaimana pelatihan ini bisa ditingkatkan di masa mendatang. Mereka juga diminta untuk memberikan saran bagaimana acara serupa dapat diselenggarakan dengan lebih baik, dan memberikan saran untuk program tindak lanjut yang dapat dilaksanakan setelah pelatihan selesai. Pengetahuan dan kemampuan adalah dua hal yang diuji dari para peserta. Pengetahuan dan kemampuan peserta dinilai dari seberapa baik mereka mampu membuat kerajinan rotan. Penghitungan akhir adalah sebagai berikut



Grafik 1 Presentase Pengetahuan dan Keterampilan Karyawan.

Berdasarkan Grafik 1 tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan didapatkan hasil bahwa karyawan lebih banyak menjawab “Setuju” pada item pernyataan positif sebesar 44% dan pada item pernyataan negatif lebih banyak menjawab “Ragu-ragu” 39,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam kategori baik namun masih ragu untuk mendalami beberapa hal yang baru serta memiliki rasa keingin tahaun rendah.

SIMPULAN

Kegiatan ini menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja bisa tingkatkan pengetahuan serta keterampilan pegawai. Saran bagi karyawan khususnya sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan kreatifitas sedangkan bagi perusahaan yaitu sebagai masukan dalam rangka perbaikan standar pelatihan yang lebih tinggi diterapkan untuk memastikan bahwa peserta memperoleh informasi dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan sukses. Hal ini memerlukan penggunaan teknik pelatihan yang efektif, penyertaan materi yang langsung dapat diterapkan pada pekerjaan karyawan, dan partisipasi pelatih yang berkualitas.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih ditujukan pada Direktur Utama serta Seluruh Staff Karyawan dan Peserta Pelatihan. PT. Prunabon Global Supplies Indonesia yang telah mendukung pada kelancaran kegiatan pelatihan dalam mendorong dan mengembangkan pengetahuan serta keterampilan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kusumah, Adie Irwan, Haryadi dan Adi Indrayanto. (2022). Peran Kompetensi Inovasi Yang Unggul Dalam Meningkatkan Inovasi Organisasi (Sebuah Kajian dalam Perspektif MSDM). Purwokerto : Universitas Jenderal Soedirman.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2011). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Refika Aditama
- Mangkuprawira, Syafri. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi. Jakarta : Ghalia Indoneisa
- Salinding, Roni. (2011). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makasar. Makasar : Universitas Hasanudin
- Umar, Husein. (2005). Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Edisi Revisi Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama