



## PERAN PELATIHAN DALAM PENINGKATKAN KUALITAS SDM DAN PENGEMBANGAN KARIR DI PULAU TIDUNG

No	Penulis	Email
1	Yanthy Herawaty Purnama	yanthy.herawaty.purnama@undira.ac.id
2	Fathihani	fathihani@undira.ac.id
3	Setiyo Purwanto	setiyo.purwanto@undira.ac.id


<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Dian Nusantara

 [yanthy.herawaty.purnama@undira.ac.id](mailto:yanthy.herawaty.purnama@undira.ac.id)

### Abstrak

Pelatihan merupakan suatu kegiatan atau usaha yang mempunyai maksud agar pegawai dapat memperbaiki dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian serta sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam pelaksanaannya pelatihan merupakan sebuah proses pengembangan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir yang dibuat untuk memperbaiki kinerja sehingga dapat membuka peluang untuk peningkatan karir. Penyuluhan pada Kegiatan Pengabdian Masyarakat ini bertujuan untuk (1) Mengembangkan pengetahuan, keterampilan, keahlian serta sikap seseorang, khususnya Generasi Muda di Pulau Tidung dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya di perusahaan. Mitra kerjasama kegiatan ini adalah Generasi Muda/Millennial di wilayah Pulau Tidung, Kepulauan Seribu. Metode pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat terdiri dari tiga tahap yaitu persiapan, pelaksanaan dan evaluasi.

**Kata Kunci:** Pelatihan; Kualitas SDM; Pengembangan Karir

 ©2022. Diterbitkan oleh Jurnal Umum Pengabdian Masyarakat (JUPEMAS). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi BY-NC <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

## 1. Pendahuluan

Perkembangan perusahaan pada era globalisasi ini mengalami persaingan yang sangat ketat (A. R. Putra & Darmawan, 2022). Perusahaan harus mampu melakukan pemberdayaan karyawannya untuk memenuhi kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam kesuksesan suatu perusahaan dan sebagai penggerak keseluruhan dalam perusahaan (Purnawati *et al.*, 2021). Tenaga kerja atau SDM dapat mempengaruhi aktivitas dan perkembangan perusahaan. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, keuntungan, maupun kelangsungan hidup organisasi tersebut (Ratnasari & Aidah, 2020). Kualitas Sumber Daya Manusia menjadi salah satu kunci penentu agar perusahaan dapat bertahan dari persaingan (Maulyan, 2019). Begitu pentingnya peranan SDM dalam mengendalikan perusahaan sehingga peranan yang dimiliki melebihi peranan sumber daya lainnya. Apabila pada suatu perusahaan tidak terdapat pengelolaan SDM yang tepat dan tanpa didukung oleh karyawan yang berkualitas, maka sumber daya lainnya seperti modal atau uang, alam dan teknologi tidak akan mencapai hasil yang optimum (Perkasa & Abadi,

2020). Sehingga dapat disimpulkan bahwa meskipun terdapat peralatan canggih yang dimiliki tetapi tanpa didukung oleh SDM yang handal untuk mengoperasionalkan maka hasilnya akan tetap sia – sia.

Salah satu dari kegiatan SDM yang perlu diperhatikan adalah pengembangan karir, untuk dapat meningkatkan karir karyawan dalam mencapai rencana kerja organisasi (Asmalah & Sudarso, 2019). Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja maksimal, dengan terus mengikuti pelatihan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Pelatihan kerja adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan umum serta keahlian pada bidang dan tugas para karyawan (Keka *et al.*, 2021). Menurut (Nursaumi *et al.*, 2022). pelatihan merupakan proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan (Shanty Irma Idrus, 2019). Melalui pelatihan yang efektif dapat membuat karyawan menguasai dengan baik pekerjaannya dan dapat bertahan pada persaingan yang ketat (Ratnasari & Aidah, 2020).

Pelatihan yang diberikan perusahaan harus diimbangi dengan edukasi yang sesuai sehingga diperlukan metode yang tepat agar penyampaiannya tepat sasaran. Jenis metode yang digunakan dapat berbeda dan disesuaikan beberapa hal, misalnya kriteria karyawan hingga jenis keterampilan yang ingin dicapai (Dewi & Riana, 2018). Namun, ada sejumlah metode yang umum dipakai dalam pelatihan, antara lain *skill training*, pelatihan ulang, lintas fungsional, pelatihan tim, hingga kreativitas (Andrianto *et al.*, 2021). Tujuannya adalah mengembangkan keterampilan SDM agar lebih maksimal, terutama saat menghadapi era digital. Berdasarkan analisis situasi tersebut diperlukan suatu upaya untuk memberikan solusi alternatif untuk meningkatkan pengetahuan dengan memberikan pelatihan *soft skill* kepada generasi muda khususnya yang memang dipersiapkan untuk masuk ke dalam industri atau perusahaan. Melalui kegiatan PPM ini sebagai salah satu bentuk tanggung jawab dosen dalam melaksanakan tridarma perguruan tinggi maka perlu diadakan pengabdian pada masyarakat berupa pemahaman mengenai pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM dan pengembangan karir yang lebih baik.

## 2. Metode

---

Dalam mengatasi permasalahan yang terjadi saat ini sebagaimana yang telah diuraikan, maka dalam Program Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini memberikan beberapa metoda pendekatan yang dapat membantu dalam menyelesaikan masalah yang ada yaitu dengan melakukan metode pelatihan dan penyuluhan serta bimbingan, sehingga para generasi muda agar dapat meningkatkan kualitas dan pengembangan karir. Metode pelaksanaan kegiatan yang dilakukan tim Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini dilakukan dalam tiga tahap, yaitu:

1. Tahap Persiapan

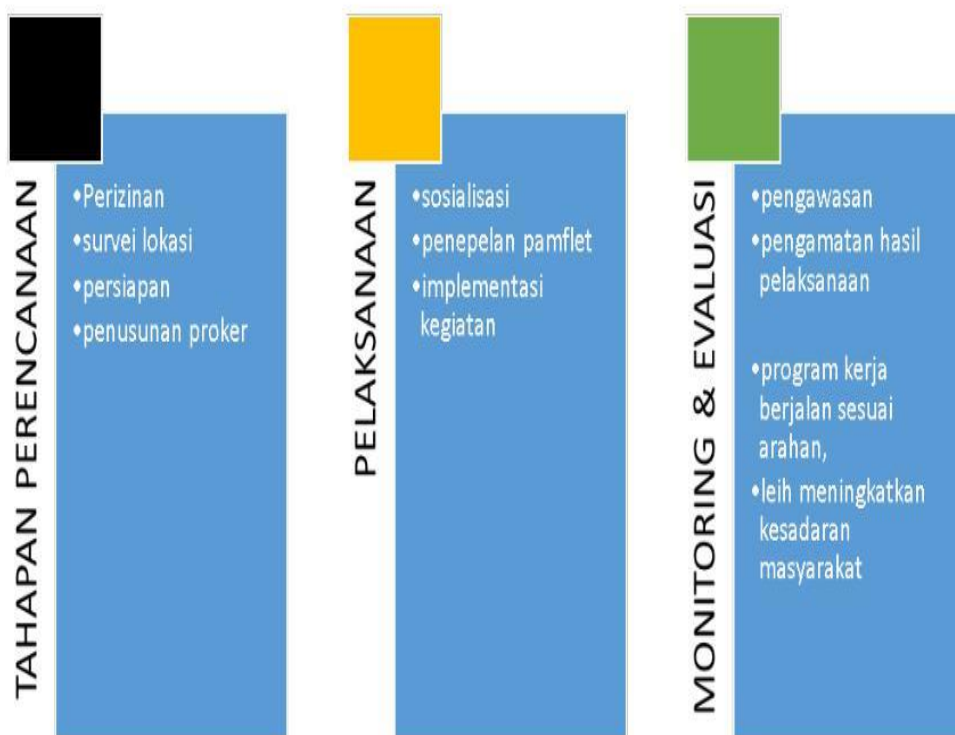
Pada tahap ini tim pelaksana PkM melakukan koordinasi internal Tim PkM. Selanjutnya melakukan survei lokasi untuk mengkoordinasikan dengan Koordinator Warga di Pulau Tidung terkait dengan penentuan jadwal pertemuan, tempat dan agenda pertemuan serta pembahasan materi yang nantinya akan di jadikan bahan presentasi pada saat kegiatan PkM berlangsung.

2. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap ini kegiatan dilakukan secara tatap muka dengan mengundang sekitar 20 generasi muda. Tim PkM melakukan penyuluhan kepada siswa/siswi dengan menyampaikan materi pengembangan kualitas SDM dengan mempresentasikan materi menggunakan media *power point*.

3. Tahap Evaluasi

Evaluasi dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu kegiatan yang telah dilakukan. Pada tahap ini Tim PkM selaku narasumber dapat memberikan pertanyaan kepada para peserta terkait materi yang sudah di bahas. Begitupun dengan peserta dapat memberikan pertanyaan kepada Tim PkM jika masih ada hal yang belum dimengerti. Adapun skema kegiatan pengabdian masyarakat disajikan pada berikut ini:



Gambar 1. Tahapan Kegiatan PkM

Tabel 2.1 Rencana Kegiatan PkM

Tahapan	Jenis Kegiatan	Tanggal Pelaksanaan	Sasaran	Materi	Jumlah Peserta	Lokasi
Persiapan/ Perencanaan	Koordinasi Tim PkM Internal, Survei Lokasi, Koordinasi Koordinator Warga Pulau Tidung,	10 April 2023	Generasi Muda Pulau Tidung	-	-	Pulau Tidung, Kepulauan Seribu
Pelaksanaan	Pemberian Materi oleh Tim PkM	27 Mei 2023	Generasi Muda Pulau Tidung	Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kualitas SDM dan Pengembangan Karir	20 orang	Pulau Tidung, Kepulauan Seribu
Evaluasi	Memberikan pertanyaan kepada peserta PkM	28 Juni 2023	Generasi Muda Pulau Tidung	Sharing dan Tanya Jawab	20 orang	Pulau Tidung, Kepulauan Seribu

Sumber: Diolah peneliti, Tahun 2023

### 3. Hasil dan Pembahasan

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu dibekali dengan pengetahuan dan keterampilan yang memadai. Salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan seseorang dalam bekerja dan menuju keberhasilan tujuan perusahaan adalah dengan adanya pelatihan kerja. Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya (Situmorang *et al.*, 2022). Pelatihan diawal pekerjaan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi. Dengan adanya pelatihan diharapkan seseorang akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, yang selalu menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, ketrampilan dan pengetahuan.

Pelatihan dilaksanakan dalam rangka untuk mengembangkan SDM. Pelatihan dapat menambah pengetahuan serta keterampilan yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja. Pada umumnya, pelatihan memiliki peran untuk kepentingan seseorang, diantaranya sebagai berikut:

1. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan
2. Meningkatkan moral.

Dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya seseorang akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

3. Memperbaiki kinerja dan kualitas sdm.
4. Membantu seseorang dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi, maupun sumber daya manusia.
5. Melalui pelatihan diharapkan dapat dengan mudah untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi baru.
6. Peningkatan karir

Melalui pelatihan akan terbuka kesempatan untuk meningkatkan karir menjadi lebih baik.

Pelaksanaan pelatihan Sosialisasi Investasi Emas Digital melalui kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dilaksanakan oleh dosen dan mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Dian Nusantara. Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini dilaksanakan sesuai dengan rencana awal, yaitu sebagai berikut:

1. Kegiatan PkM dilaksanakan pada hari sabtu, tanggal 27 Mei 2023 dengan dihadiri sebanyak 20 generasi muda di Pulau Tidung dan Mahasiswa Universitas Dian Nusantara.
2. Bentuk kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat, yaitu ceramah dan demonstrasi.
3. Permasalahan yang dihadapi pemuda di pulau tidung yaitu wawasan dan pemahaman mengenai pelatihan, kualitas sdm dan pengembangan karir masih sangat terbatas. Peserta diberikan pemahaman mengenai manfaat dari pelatihan kerja.
4. Tindak lanjut: Kerjasama dalam kegiatan pelatihan kerja bagi generasi muda di Pulau Tidung.
5. Hasil dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa pemberian materi dan praktik pelatihan *softskill*. Antusiasme peserta pemuda di pulau tidung dalam kegiatan pada sesi tanya-jawab dengan aktif bertanya perihal contoh pelatihan kerja dan peningkatan kualitas sdm.



Gambar 1. Kegiatan PKM

#### 4. Simpulan

Pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja seseorang. Kegiatan pelatihan berorientasi ke masa

sekarang dan membantu seseorang untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Kegiatan ini diharapkan dapat membantu masyarakat, khususnya muda Pulau Tidung untuk menambah wawasan dan memahami pelatihan kerja untuk dapat lebih meningkatkan skill (*soft skill* maupun *hard skill*) seseorang agar lebih siap untuk memasuki dunia industri serta dapat meningkatkan kualitas dan pengembangan karir.

Berdasarkan kegiatan pelatihan kerja yang sudah dilaksanakan, baik pemuda/i dan masyarakat Pulau Tidung memberikan respon yang baik. Selama kegiatan berlangsung para pemuda mendengarkan, aktif bertanya dan berpartisipasi aktif. Setelah sosialisasi mengenai pelatihan kerja dilakukan banyak pemuda yang tertarik untuk meningkatkan skill (*soft skill* maupun *hard skill*).

## Daftar Pustaka

---

- Aksa, A. F., Nalle, F. W., Babulu, N. L., & Andari, I. (2023). PROGRAM PENINGKATAN KOMPETENSI PEMBUATAN ARTIKEL KARYA ILMIAH BAGI MAHASISWA SEMESTER AKHIR PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN UNIVERSITAS TIMOR. *Jurnal Umum Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 1-11. Diambil dari <https://jurnal-cahayapatriot.org/index.php/jupemas/article/view/80>
- Andrianto, I., Afif, W., & Sunarsi, D. (2021). Penyuluhan Pemanfaatan Media Sosial Bagi Perkembangan SDM Pada Masyarakat Desa. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* Vo. 4 Hal 23-30
- Asmalah, L., & Sudarso, A. P. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Boga Lestari Sentosa Indonesia (Kenny Rogers Roasters). *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 97-108. <https://doi.org/10.32493/jee.v1i3.3463>
- Dewi, K. O. E., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Retensi Karyawan Pada Bintang Kuta Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 876. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p11>
- Gusmão, F. D., Christiananta, B., & Ellitan, L. (2018). The Influence of Strategic Leadership and Organizational Learning on Organizational Performance with Organizational Citizenship Behavior as an Intervening Variable. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(04).
- Kiswanto, D., Syahputra, H., & Panggabean, S. (2023). TRAINING PENINGKATAN KOMPETENSI INDUSTRI UNTUK SERTIFIKASI PROFESI NETWORK ENGINEER SKEMA NETWORK+ BERSAMA PT. NUSANET DAN PT. WILEARNING INDONESIA. *Jurnal Umum Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 43-49. Diambil dari <https://jurnal-cahayapatriot.org/index.php/jupemas/article/view/109>
- Kurniawan, C., Pramika, D., Hodsay, Z., Yulaini, E.,. (2021). Peningkatan

- Pelatihan dalam Pengembangan Kualitas SDM. *Jurnal Pengabdian Masyarakat* Vol 4(2).
- Jaya, K. (2022). Pengaruh Implementation of Servant Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Job Crafting and Employee Environmental Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *Agora*, 10(1), 1.
- Keka, M. I., Wediawati, T., & Andriana, A. N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kaltim Methanol Industri (KMI) di Kota Bontang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Volume 4(1), 89-94.
- Maharani, K. S., & Vembriati, N. (2019). Peran pengembangan karir terhadap komitmen organisasi karyawan Rumah Sakit Bali Royal. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(02), 301. <https://doi.org/10.24843/jpu.2019.v06.i02.p09>
- Malfiany, R., & Apdian, D. (2023). PELATIHAN MICROSOFT OFFICE UNTUK STAF DAN APARATUR KELURAHAN PALUMBONSARI DALAM RANGKA PROKER MAHASISWA MANAJEMEN INFORMATIKA STMIK ROSMA. *Jurnal Umum Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 53-56. Diambil dari <https://jurnal-cahayapatriot.org/index.php/jupemas/article/view/49>
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40-50. <http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.
- Naminingsih, N. N., & Rahmayati, A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Dalam Pemilihan Karir Akuntan Publik. *Seminar Nasional Dan The 6th Call for Syariah Paper Universitas*, 2001, 1036-1052.
- Naihati, E. D., Thein, I., Aziz, S., Bani, M. P., & Korbaffo, Y. A. (2023). Pemberdayaan Kaum Muda Pada Kelompok Tani Lordes Untuk Mendorong Minat Berwirausaha di Bidang Pertanian. *Jurnal Umum Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 42-47. Diambil dari <https://jurnal-cahayapatriot.org/index.php/jupemas/article/view/119>
- Nurhab, B., Irpan Nurhab, M., & Kurnia, O. (2022). SEMINAR OPTIMALISASI KECERDASAN SPIRITUAL PADA MAHASISWA PROGRAM STUDI MANAJEMEN HAJI DAN UMRAH. *Jurnal Umum Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 8-13. <https://doi.org/10.58290/jupemas.v1i1.42>
- Nursaumi, I., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2022). Peningkatan pelatihan dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 5, 1328-1335.
- Perkasa, D. H., & Abadi, F. (2020). Model Hubungan Entrepreneurial Leadership, Entrepreneurial Culture Dan Entrepreneurial Mind-Set Terhadap Organizational Performance Melalui Innovation Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(2), 15-28. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v5i2.358>
- Purnawati, P., Widayani, A. A. D., & Devy, N. P. R. (2021). Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja. *Widya Manajemen*, 3(1), 57-69.
- Putra, A. P., & Aristyanto, E. (2021). Pemberdayaan Pelatihan Masyarakat

- UMKM Berbasis Digital Dalam Peningkatan Kinerja Di Kampung Logam Ngingas Kabupaten Sidoarjo. 4, 1451-1455.
- Putra, A. R., & Darmawan, D. (2022). Penguatan Komitmen Organisasi Melalui Kebijakan Pengembangan Karir Dan Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 45-55. <https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.477>
- Ratnasari, S. L., & Aidah, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*, 4(2), 122-135. <https://doi.org/10.33373/jtp.v4i2.2448>
- Setiyono, S. D. (2017). *The Effect of Transformational Leadership and Learning Organizations through Organizational Culture as Moderation on Organizational Citizenship Behavior*. 2002, 31301-31314.
- Shanty Irma Idrus. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kompetensi manajerial, motivasi terhadap kompetensi manajerial PNS Setjen dan BK DPR RI. *Jurnal Mirai Managemnt*, 5(1), 2597-4084.
- Situmorang, M., Butar-butur, G. M., Simorangkir, J., & Situmeang, M. (2022). Pelatihan dan Aktualisasi Nilai-nilai Kepemimpinan di Era Smart Society 5.0. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat Indonesia*, 1(4), 57-66.