

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 1, Nomor 5, Juni 2023, Halaman 83-88
e-ISSN: 2986-6340
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7988460>

Pelatihan Karyawan Pada CV. Arsana Sentosa

**Aniqa Asriah¹, Syafira Adinda Fauzy², Santi Pertiwi Hari Sandi³,
Dwi Epty Hidayat⁴**

¹²³⁴Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Buana Perjuangan Karawang
email: ¹Mn21.anigaasriah@mhs.ubpkarawang.ac.id, ²Mn21.syafirafauzy@mhs.ubpkarawang.ac.id,
³santi.pertiwi@ubpkarawang.ac.id, ⁴dwi.epty@ubpkarawang.ac.id,

Abstrak

Tujuan kunjungan industrial ini adalah untuk mengetahui pelatihan dan pembinaan karyawan pada CV. Arsana Sentosa yang menjadi hal yang penting untuk dilakukan pada CV. Arsana Sentosa, kunjungan ini sangat penting dalam sebuah kunjungan atau artikel ilmiah. kunjungan terdahulu yang relevan berfungsi untuk mengatur teori dan manfaat dalam pelatihan antar karyawan. Artikel ini membahas tentang pengetahuan, kemampuan dan sikap tentang sebuah hubungan Manajemen Sumber Daya Manusia yang mempunyai tujuan dalam pelatihan. Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengembangkan dan mengetahui pelatihan inovatif kedepannya dengan melakukan tujuan pelatihan dengan cara pengetahuan lalu Kemampuan serta Sikap yang jujur dan baik . Artikel dari Kunjungan ini meliputi: Tiga yang pertama adalah "Pengetahuan dalam pelatihan" "Kemampuan dalam pelatihan karyawan" dan "sikap dalam pelatihan karyawan." Metode yang digunakan dalam kunjungan ini adalah metode deskriptif diperoleh penulis melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil kunjungan industrial ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang dilakukan dalam mengembangkan CV. Arsana Sentosa yang diterapkan dilakukan dengan pelatihan kerja, pelatihan pengembangan dan inovatif, sikap karyawan dengan kejujurannya dan pelatihan wajib yang dilakukan secara rutin.

Kata kunci: *Pengetahuan, Pelatihan, Kemampuan, Jujur*

Abstract

The purpose of this industrial visit is to find out about employee training and development at CV. Arsana Sentosa which is an important thing to do for CV. Arsana Sentosa, this visit is very important in a visit or scientific article. relevant past visits serve to organize theory and benefits in training among employees. This article discusses knowledge, skills and attitudes about a Human Resource Management relationship that has a goal in training. The purpose of this article is to develop and find innovative training in the future by carrying out training objectives by means of knowledge, skills and attitudes that are honest and good. Articles from the Visit include: The first three are "Knowledge in training" "Ability in employee training" and "attitude in employee training." The method used in this visit is a descriptive method obtained by the author through observation, interviews and documentation. The results of this industrial visit indicate that the human resource management carried out in developing the CV. Arsana Sentosa is implemented through job training, development and innovative training, employee attitude with honesty and mandatory training that is carried out regularly.

Keywords: Knowledge, Training, Ability, Attitude

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan berusaha untuk memperoleh pengetahuan teknis dan pribadi untuk dapat bertahan dalam persaingan ketat antara satu perusahaan dan dua perusahaan. Dalam hal

ini, pelatihan karyawan harus diperhatikan dengan seksama dalam hal kesuksesan bisnis. Efisiensi adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mampu dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. (Yikwa, 2019)

Perusahaan CV. Arsana Sentosa harus mencapai daya dukung dalam bentuk 3 tujuan pelatihan untuk mencapai kegiatan tersebut pengetahuan dengan adanya karyawan yang dilatih oleh perusahaan diharapkan memiliki pengetahuan yang cukup untuk dapat menerapkan prosedur penggunaan alat pemadam kebakaran, sehingga karyawan dapat memahami prosedur, kompetensi peran karyawan baru. Diharapkan karyawan terlatih dan mampu melakukan tugas ketika ditempatkan pada suatu proses yang telah ditentukan, penentuan sikap setelah melakukan pelatihan kerja karyawan baru diharapkan dapat memiliki minat dan kesadaran atas pekerjaan yang akan dilakukannya.

Tujuan yang ingin dicapai dengan program pelatihan karyawan tersebut pada hakekatnya adalah untuk menunjang kelancaran operasional dan produktivitas perusahaan. Pelatihan tersebut dapat dilakukan oleh perusahaan itu sendiri secara internal atau secara eksternal, seperti mengundang pelatih dari luar atau melibatkan karyawan baru untuk pelatihan di luar perusahaan. Dalam konteks manajemen operasi, peran sumber daya manusia sangatlah penting. Itu sebabnya ini penting bagi perusahaan untuk memiliki personel yang berkualitas. (Hirarto & Sartika, 2021)

Perkembangan dan pertumbuhan suatu perusahaan memerlukan tersedianya sumber daya manusia yang dapat dipercaya. Untuk menjamin peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dengan personel yang berkualitas, kebutuhan perusahaan dapat dipenuhi melalui program pelatihan, dorongan dan pengembangan karir, yang mendorong untuk mencapai hasil terbaik yang dapat diberikan oleh seorang karyawan yang meningkatkan produktivitas perusahaan (Pangestu et al., 2022). Perusahaan dan semua yang terlibat bertanggung jawab atas pengembangan dan perencanaan bisnis pelatihan. Karena organisasi pelatihan berinvestasi dalam pengembangan nilai-nilai jangka panjang. Pelatihan perusahaan merupakan cara yang tepat untuk memungkinkan karyawan meningkatkan kualitas personel perusahaan. (Pangestu et al., 2022)

Pelatihan, pengembangan dan dorongan merupakan hal yang sangat mempengaruhi pelatihan karyawan dan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Sebagai perusahaan jasa, perlu untuk terus meningkatkan diri dari sudut pandang yang berbeda. Unsur pengecualian yang digunakan dalam kunjungan adalah CV. Arsana Sentosa adalah salah satu perusahaan dagang alat pemadam api terkemuka dengan prospek bisnis yang baik dan misi yang konsisten untuk mengembangkan investasi di Indonesia. CV. Arsana Sentosa perusahaan perdagangan berjangka yang menawarkan kepastian hukum kepada semua pihak dalam perdagangan masa depan di Indonesia.

CV tidaklah tumbuh dan berkembang tentunya dengan unsur campur tangan manusia, Karena sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dan menjadi tulang punggung kelangsungan hidup fungsional Perusahaan. Sumber daya manusia dilibatkan secara aktif, setidaknya melalui pemantauan Pelatihan, pemberdayaan, orientasi pelayanan. Datang masalahnya jika salah satu dari hal tersebut tidak terpenuhi, dan berpengaruh pada kesalahan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Di bawah kondisi ini dibutuhkan tanggung jawab dari manajemen dan karyawan tersebut harus melakukan hal yang sama dapat dikelola dengan baik untuk meningkatkan pelatihan karyawan adalah salah satu poin terpenting yang bisa ditingkatkan ketika karyawan tahu apa yang diharapkan ketika Direktur menerimanya peserta dievaluasi berdasarkan hasil perilaku mereka. (Rofiliana & Rofiuddin, 2021)

Berdasarkan pengamatan tersebut menjadi dasar yang melatarbelakangi kami melakukan observasi kepada CV. Arsana Sentosa yang terletak di Kota Karawang untuk mengetahui “Pelatihan Karyawan pada CV. Arsana Sentosa” Adapun tujuan akhir dari Artikel ini dalam Program Studi Manajemen yaitu membangun Pelatihan Karyawan, selain

itu juga membantu memberikan gambaran kepada para karyawan di CV. Arsana Sentosa pentingnya pelatihan Karyawan dalam 3 hal yaitu “ pengetahuan, Kemampuan, Sikap Karyawan dalam CV. Arsana Sentosa Tersebut.



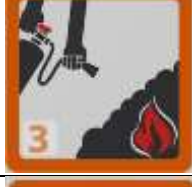

METODE PENELITIAN

Penulisan artikel ini menggunakan Metode Deskriptif dan library research yang mengumpulkan data-data dari buku, artikel, website, observasi, wawancara dan dokumentasi . Kegiatan ini dilakukan di CV. Arsana Sentosa di Kota Karawang dengan melihat langsung kegiatan proses jual beli dengan pelanggan serta mengetahui dan dapat melihat secara langsung bagaimana menggunakan tabung pemadam kebakaran. Pada kunjungan Industri CV ini target/sasaran dalam CV. Arsana Sentosa ini adalah pelanggan dari Perusahaan, Rumah sakit, Tempat Wisata Dsb.

Data utama kunjungan ini adalah tanggapan terhadap variable seperti sikap/perilaku terhadap pelatihan karyawan. Data sekunder diperoleh dari jurnal kunjungan dan artikel tentang Pelatihan Karyawan, Pengembangan inovatif, Pelatihan pengembangan yang wajib secara rutin Pembuatan artikel ini membutuhkan waktu selama dua minggu. Teknik analisa data yang digunakan oleh penulis ini adalah dengan menggunakan analisa deskriptif dengan menggambarkan dan menjelaskan permasalahan dengan teks.

HASIL

CV. Arsana Sentosa yang merupakan Direktur dari alat pemadam kebakaran, sebelum memiliki ide untuk membuat usaha kecil, pemilik usaha ini menyelenggarakan pelatihan karyawan sebagai pengetahuan sebelum memulai usaha kecil ini. Berikut Hasil pelaksanaan kegiatan kunjungan industri ini dijelaskan secara deskriptif. Hasil kegiatan kunjungan industri ini dilengkapi dengan kunjungan dan wawancara serta objek dari CV. Arsana Sentosa (Refill Apar) Tersebut.

No.	Gambar	Tata cara penggunaan APAR
1.		Pertama-tama anda harus menarik kunci pengaman/pin yang terpasang di bagian atas dan pastikan tabung pemadam ini tersegel sebelum digunakan.
2.		Kedua posisikan badan tabung tegak, pegang bagian ujung selang dan tuas tabung pemadam kebakaran.
3.		Ketiga, arahkan mulut selang ke api dan posisikan kita membelakangi arah angin supaya tidak membahayakan dan menghindarkan kita dari hawa panas.
4.		Lalu, mulai tekan tuas secara perlahan dan pastikan api mulai padam.

Gambar 1 Tata Cara Penggunaan Alat Pemadam (Sumber : BROMINDO, 2019)

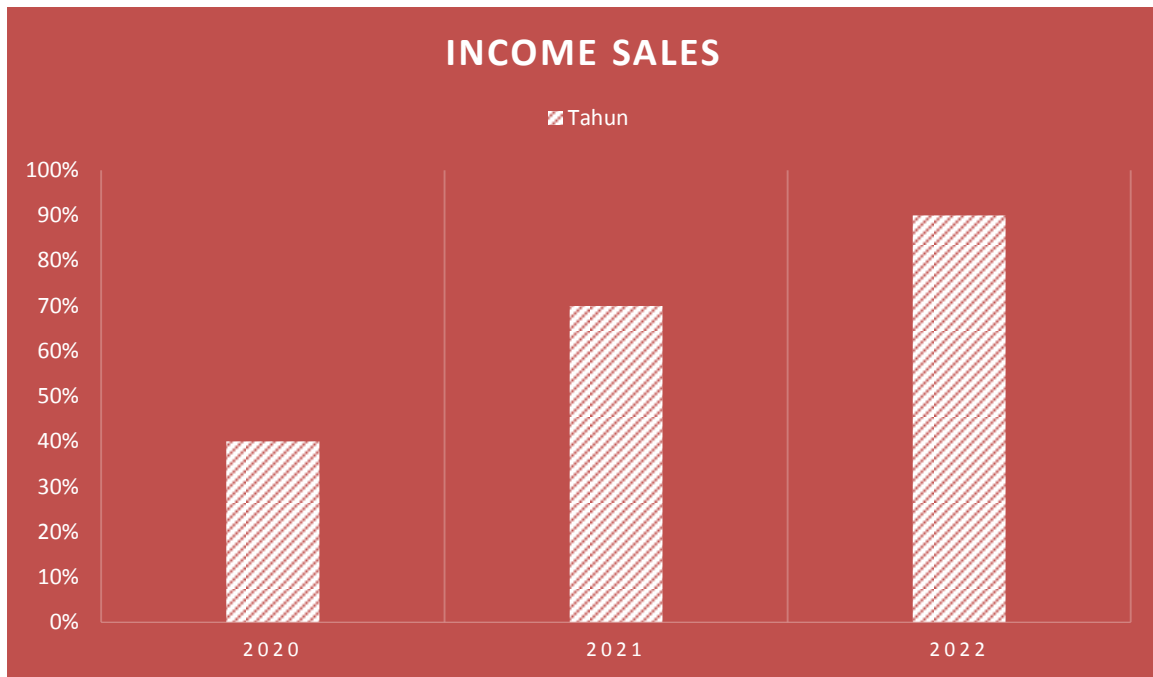


Diagram 1 Income dalam kegiatan kunjungan industrial pada CV. Arsana Sentosa selama 3 tahun.
Sumber : Penulis (2023)



Gambar 2. Pelatihan Karyawan Dalam CV. Arsana Sentosa Penulis (2023)

PEMBAHASAN

Dalam Pembahasan hasil kunjungan wawancara industrial CV. Arsana Sentosa dalam ini Attitude / sikap mempengaruhi dalam pelatihan karyawan. Itu berarti semua orang peningkatan kepemimpinan berdampak pada peningkatan pergantian staff. Hasil ini secara teoritis sesuai dengan pernyataan ini bahwa setiap peningkatan kemampuan dan skill memiliki dampak pada peningkatan pelatihan pegawai.

Interaksi yang baik antara orang dan antara organisasi atau organisasi dengan lingkungannya Sumber daya manusia di lingkungan kerja sudah baik dari sudut pandang karyawan suka bekerja Apalagi jika memperhatikan kebersihan tempat kerja, maka keinginan untuk bekerja semakin meningkat bahkan lebih tinggi. Kemampuan, perilaku dan sikap yang jujur dan segala permasalahan dapat diselesaikan dengan baik, kemudian dapat menciptakan kenyamanan dan meningkatkan pelatihan karyawan.

Pendapatan pada tahun 2020 menurun dikarenakan covid yang melanda Indonesia hampir 1 tahun, terjadinya covid ini menjadikan karyawan dipekerjakan di rumah saja (WFH) sehingga

banyaknya perusahaan-perusahaan yang berada di kawasan industri tidak memesan tabung pemadam. Sebaliknya pada tahun 2022 pendapatan melonjak dikarenakan covid sudah membaik dan perusahaan memulai mempekerjakan karyawan dan merekrut kembali pegawai sehingga tabung dipergunakan kembali untuk alat safety di sebuah perusahaan.

Hasil wawancara ini menunjukkan bahwa Pengetahuan, Kemampuan serta attitude / sikap merupakan hasil yang efektif untuk pelatihan para karyawan, ketiganya mengarah pada kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap pelatihan pekerja. Namun, karyawan sangat membutuhkan kepuasan kerja peningkatan pelatihan setiap individu berbeda karena kepuasan kerja sangat relatif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara data serta pembahasan riset ini bisa ditarik kesimpulan bahwa Kemampuan dan Sikap dan Perilaku yang jujur memiliki pengaruh positif terhadap pelatihan karyawan CV. Arsana Sentosa dan Kemampuan pun berpengaruh terhadap Pelatihan Kerja karyawan pada CV. Arsana Sentosa. Hasil tersebut memperjelas peran pentingnya Pengetahuan, Kemampuan dan Sikap / Attitude yang jujur, baik serta menjadi teladan bagi seluruh karyawan, selain itu juga perlu adanya lingkungan kerja yang baik yang sportif dan saling mendukung.

Saran kunjungan mendatang, pengaruh antar variabel dalam model pengetahuan, skill, dan sikap / attitude untuk memicu pelatihan karyawan, dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam kunjungan ini, maka perlu diteliti variabel lain untuk pelatihan karyawan. Objek kunjungan ini juga pada sektor industri lain lebih fokus pada pengelolaan strategi namun dapat juga dalam hal pengelolaan Sdm, maka dari itu untuk lebih dikembangkan dengan memilih obyek kunjungan lain seperti melakukan Promosi dll dengan cakupan yang lebih luas. Metode pengumpulan data yang bersifat wawancara dan observasi komunikasi langsung dengan subyek kunjungan (pemilik CV) untuk mencari informasi yang lebih akurat, maka dari itu untuk dapat dikembangkan dengan menambahkan metode analisis data lainnya.

Referensi

- Hirarto, A. A., & Sartika, M. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perbankan: Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Batang. *Velocity: Journal of Sharia Finance and Banking*, 1(1), 10–25. <https://doi.org/10.28918/velocity.v1i1.3643>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v1i1.26>
- Tegalwaru, K. E. C., & Karawang, K. A. B. (2023). PELATIHAN PENENTUAN HARGA JUAL NORMAL KOPI BERBASIS EKOWISATA DI DESA MEKARBUANA. *PROSIDING KONFERENSI NASIONAL PENELITIAN DAN PENGABDIAN UNIVERSITAS BUANA PERJUANGAN KARAWANG*, 2467–2476. *PROSIDING KONFERENSI NASIONAL PENELITIAN DAN PENGABDIAN UNIVERSITAS BUANA PERJUANGAN KARAWANG*
- Utama, L. B., Ananda, R. G., Buana, U., & Karawang, P. (2020). Kunjungan Pt Daihatsu Terhadap Pembelajaran Manajemen. *Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi*, 1–7.

<http://journal.ubpkarawang.ac.id/mahasiswa/index.php/JMMA/article/download/26/21>
Yikwa, M. (2019). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada cv . Sevensoft multimedia surabaya.* 2, 16–31.
<https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/3466>