

Socialization the Influence of Human Resource Competencies on Work Productivity at PT. Intidragon Suryatama Mojokerto

Totok Yulaidin

Universitas Bina Sehat PPNI Mojokerto

Corresponding Author: Totok Yulaidin xojexblack@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Competency, Productivity

Received : 8, November

Revised : 26, November

Accepted: 9, December

©2024 Yulaidin: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Currently, competition in the industrial is getting tougher. This makes the industry have to improve the effectiveness and efficiency in carrying out the production process. In the footwear industry, which is a labor-intensive industry that employs a lot of workers, the level of employee ability and competency is very important. In this community service activity, we directly conducted socialization to employees of PT. Intidragon Suryatama especially for the Group Head level and above. This socialization is intended so that they understand how much impact employee competence has on work productivity. In this socialization, it was also practiced directly how to measure employee competence using a performance assessment form. So that it is hoped that with this assessment, the company will be able to measure the level of competence of its employees.

Sosialisasi: Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Intidragon Suryatama Mojokerto

Totok Yulaidin

Universitas Bina Sehat PPNI Mojokerto

Corresponding Author: Totok Yulaidin xojexblack@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kompetensi, Produktifitas

Received : 8, November

Revised : 26, November

Accepted: 9, Desember

©2024 Yulaidin: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Pada saat ini persaingan di dunia industri semakin ketat. Hal ini membuat industri harus melakukan peningkatan pada efektifitas dan efisiensi dalam melakukan proses produksi. Pada industri sepatu yang merupakan industri padat karya yang memperkerjakan banyak tenaga kerja, maka tingkat kemampuan dan kompetensi karyawan menjadi sangat penting. Pada kegiatan pengabdian masyarakat kali ini, kita langsung melakukan sosialisasi kepada karyawan PT. Intidragon Suryatama khususnya untuk level Kepala Group ke atas. Sosialisasi ini di tujuan agar mereka memahami seberapa besar dampak kompetensi karyawan yang terjadi terhadap produksifitas kerja. Pada sosialisai ini juga di praktikkan secara langsung bagaimana cara untuk mengukur kompetensi karyawan menggunakan form penilaian kinerja. Sehingga harapannya dengan penilaian itu, perusahaan mampu untuk mengukur tingkat kompetensi karyawannya.

PENDAHULUAN

Semakin tingginya tingkat kompetisi di dunia industri menuntut manajemen harus menentukan strategi yang tepat dalam menjalankan usahanya. Upaya untuk melakukan efisiensi dan efektifitas kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan produktifitas. Hal ini sangat diperlukan untuk bisa menekan biaya operasional dan meningkatkan output hasil kerja. Peran Sumber daya manusia sebagai pelaku dan operator dari proses produksi ini sangat berperan dalam keberhasilan tercapainya tujuan manajemen untuk meningkatkan produktifitas. Oleh sebab itu peningkatan kompetensi karyawan harus terus dilakukan oleh industri maupun pemerintah dalam mempersiapkan sumberdaya manusia yang kompeten dan berdaya saing.

Perusahaan sepatu PT. Intidragon Suryatama merupakan perusahaan yang konsisten dibidang industri sepatu selama lebih dari 50 tahun. Dengan berkembangnya jaman, maka persaingan di industri persepatuan semakin ketat. Menjadi salah satu perusahaan padat karya yang mempekerjakan lebih dari 3000 karyawan, manajemen terus berusaha untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja supaya bisa bersaing dengan kompetitor. Karena perusahaan sepatu merupakan industri padat karya, maka peningkatan kompetensi sumberdaya manusia atau operator menjadi konsentrasi perusahaan. Berbagai upaya baik internal maupun eksternal dilakukan untuk melakukan langkah perbaikan dan peningkatan kompetensi karyawan. Pelatihan karyawan baik yang dilakukan di internal perusahaan maupun pelatihan dengan melibatkan pihak luar baik pihak swasta maupun pihak pemerintah yang semua itu bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia atau kompetensi karyawan.

Pada saat ini persaingan produk semakin ketat. Dengan pemanfaatan internet maka semua produk bisa ditawarkan dan bisa dinikmati oleh konsumen. Berbagai fitur dan keunggulan setiap produk bisa dilihat oleh konsumen melalui internet. Hal ini menjadi tantangan bagi dunia industri untuk bisa memenangkan persaingan. Produktifitas sebuah perusahaan menjadi indikator untuk mengukur tingkat keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan. Peningkatan produktifitas dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya peningkatan kompetensi kerja karyawan. Dengan demikian industri alas kaki tetap mampu melakukan efisiensi dan efektifitas produksi sehingga mampu bersaing dengan kompetitor baik industri dalam negeri maupun produk alas kaki import yang semakin banyak masuk dipasar dalam negeri dengan harga yang sangat kompetitif.

PELAKSAAN DAN METODE

Sebelum melakukan sosialisasi tentang Kompetensi SDM, maka kami melakukan beberapa persiapan agar sosialisasi berjalan efektif dan mencapai tujuan yang diharapkan. Berikut adalah langkah-langkah persiapan yang dapat dilakukan:

Menentukan Tujuan Sosialisasi

Langkah pertama adalah menetapkan tujuan yang jelas dari sosialisasi tersebut. Tujuan sosialisasi harus dipahami dengan baik oleh tim yang terlibat, sehingga informasi yang disampaikan bisa tepat sasaran. Pada sosialisasi ini mempunyai tujuan untuk memberikan gambaran dan penjelasan kepada stage holder yang dalam hal ini adalah Karyawan Pt. Intidragon Suryatama tentang pentingnya kompetensi SDM terhadap produktifitas kerja.

Mengidentifikasi Audiens yang Akan Disosialisasikan

Langkah penting selanjutnya adalah mengetahui siapa yang akan menjadi audiens dalam sosialisasi. Audiens pada sosialisasi kali ini adalah karyawan Pt. Intidragon Suryatama level Kepala Group keatas yang memiliki anak buah di dalam tim. Sehingga mereka bisa memahami pentingnya Kompetensi SDM dalam tim.

Menyiapkan Materi Sosialisasi

Materi sosialisasi yang disiapkan untuk sosialisasi ini berupa file power point, yang merupakan hasil dari penelitian sebelumnya tentang pengaruh kompetensi SDM terhadap produktifitas. Hasil dari pembahasan penelitian merupakan hal penting yang akan disampaikan dalam sosialisasi tersebut.

Menentukan Waktu dan Tempat

Pelaksanaan Sosialisasi akan dilaksanakan pada bulan Oktober 2024, di ruang meeting Pt. Intidragon Suryatama, Jl. Tropodo No.8 Kota Mojokerto. Sosialisasi ini dilaksanakan langsung di lokasi penelitian, sehingga perusahaan bisa mendapatkan manfaat secara langsung terhadap pentingnya kompetensi SDM.

Mempersiapkan Tim yang Akan Melakukan Sosialisasi

Tim yang akan melakukan sosialisasi dilakukan langsung oleh tim peneliti, dan sekaligus jadi pembicara dalam sosialisasi. Hal ini dilakukan karena peneliti lebih mendalami proses penelitian dan hasilnya bisa disampaikan lebih akurat dan representatif.

Menentukan Metode Sosialisasi

Metode Sosialisasi akan dilaksanakan secara pertemuan langsung dengan audien, dengan metode presentasi materi dan diskusi. Presentasi diawali dengan landasan pelaksanaan sosialisasi, paparan tujuan dari sosialisasi, paparan materi hasil penelitian, dan papasan kesimpulan serta saran.

Mempersiapkan Tim yang Akan Melakukan Sosialisasi

Tim yang akan melakukan sosialisasi dilakukan langsung oleh tim peneliti, dan sekaligus jadi pembicara dalam sosialisasi. Hal ini dilakukan karena peneliti lebih mendalami proses penelitian dan hasilnya bisa disampaikan lebih akurat dan representatif.

Pelaksanaan Sosialisasi

Pelaksanaan Sosialisasi dilaksanakan secara langsung oleh pembicara atau pemateri di lokasi perusahaan dengan audiens level Kepala group keatas , dengan mempresentasikan hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi SDM terhadap Produktifitas. Selain itu juga dijelaskan indikator - indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan. Setiap peserta sosialisasi diajak secara aktif berdiskusi terkait dengan kompetensi karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dimensi Kompetensi Karyawan

Edison, Anwar dan Komariyah (2018) menyatakan bahwa dimensi kompensasi didasari perilakunya yang mengacu pada perundangundangan yang berlaku, yaitu:

1. Pengetahuan (Knowledge) adalah pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. Keahlian (Skill) adalah keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (ability) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
3. Sikap (Attitude) adalah suatu yang menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dan melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha atau jasa pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

Indikator Produktifitas

Untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut dalam buku Edy Sutrisno (2010:104) dijelaskan yang menjadi indikator produktivitas adalah:

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada ketrampilan yang dimiliki serta profesionalisme dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja
Dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.
5. Mutu
Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja karyawan.

6. Efisiensi Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan.

Hasil Penelitian

Dari Hasil penelitian yang dilakukan terhadap pengaruh kompetensi karyawan terhadap produktifitas di Pt. Intidragon Suryatama diketahui bahwa pengaruh kompetensi terhadap produktifitas adalah sebesar 88,4 %. Data didapatkan dari pengolahan data kuesioner dengan menggunakan metode analisa regresi.

Tabel 1. Data kuesioner dengan menggunakan metode analisa regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.940 ^a	.884	.881		.614

a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI

Hal ini merupakan nilai pengaruh yang cukup besar. Adapun indikator dari kompetensi yang hitung dalam peneleitian tersebut adalah knowledge, skill and attitude.

Dari angka tersebut dapat dilihat bahwa sangat penting untuk selalu diperhatikan tiga indikator kompetensi karyawan yang menjadi tolak ukur peningkatan produktifitas karyawan.

Proses Sosialisasi

1. Presentasi

Sosialisasi diawali dengan paparan secara umum pengertian kompetensi dan pentingnya kompetensi dalam peningkatan produktifitas. Pengetahuan dasar softskill tentang kompetensi dan unsur dari kompetensi karyawan juga dijelaskan dalam bentuk paparan powerpoint. Selain itu juga di paparkan gambaran umum kendala dan tantangan yang harus dihadapi oleh industri Alas kaki di Indonesia. Paparan dilengkapi dengan data dan gambar.

Terkait hasil penelitian juga disampaikan sebagai masukan dan data teknis yang bisa dipertimbangkan untuk pengambilan langkah kebijakan perusahaan.

2. Diskusi dan tanya jawab

Dari hasil presentasi maka dilakukan proses tanya jawab dengan audiensi untuk bisa menarik permasalahan yang ada di lapangan terkait dengan kompetensi dan produktifitas. Semua permasalahan yang disampaikan audiensi di tampung untuk di diskusikan bersama,

Setiap solusi permasalahan akan di implementasikan dan di evaluasi secara bertahap, sehingga bisa mengetahui efektifitasnya.

3. Penerapan Penilaian Kinerja

Penerapan penilaian kinerja yang dimaksud dalam hal ini menggunakan pendekatan pada penerapan KPI (Key Performance Indikator). Tujuan dari penilaian ini adalah untuk mengukur kinerja dan produktifitas dari karyawan.

4. Pendampingan

Langkah Pendampingan dalam melakukan penilaian Kinerja Karyawan menggunakan form yang sudah disediakan oleh perusahaan dengan panduan beberapa indikator untuk penilaian diantaranya:

a. Pencapaian Target

Pada Kreteria Pencapaian target kita akan mengukur kemampuan dari karyawan terhadap pencapaian target. Terdapat lima kreteia dengan nilai skor 1- 13.

Tabel 2. Pencapaian Target dalam Bekerja

1. PENCAPAIAN TARGET DALAM BEKERJA	SKOR (Lingkari salah satu)
Melampaui target pekerjaan yang ditetapkan	13
Mencapai semua target	11
Mencapai beberapa target tapi dapat menyelesaikan tugas dengan tambahan waktu	9
Mencapai beberapa target tapi dapat menyelesaikan tugas walau ada tambahan waktu	7
Tidak dapat mencapai target	1
JUMLAH	

b. Prestasi dalam bekerja

Pada kreteria ini kita mengukur seberapa besar kontribusi karyawan dalam perkembangan perusahaan. Terdapat dua kreteria dengan skor 1,3 dan 5.

Tabel 3. Prestasi dalam Bekerja

2. PRESTASI DALAM BEKERJA	SKOR (lingkari salah satu)		
	TIDAK PERNAH	PERNAH	SERING
Penyampaian langkah perbaikan secara tepat	1	3	5
Pengembangan diri (berkaitan dengan pelatihan yang pernah diikuti)	1	3	5
JUMLAH			

c. Kepribadian

Pada Kreteria ini mengukur tentang klasifikasi akademis, leadership, semangat kerja dan kedisiplinan. Terdapat 6 kreteria dengan skor 1,3, 5.

Tabel 4. Data Kepribadian

3. KEPRIBADIAN	SKOR		
	KURANG	SEDANG	BAIK
Pendidikan >SLTA (B) =SLTA (S) <SLTA (K)	1	3	5

Kepemimpinan	1	3	5
Tanggung Jawab	1	3	5
Focus pada pekerjaan	1	3	5
Semangat kerja	1	3	5
Kedisiplinan	1	3	5
JUMLAH			

d. Kinerja

Pada kreterian ini untuk mengukur pengalaman kerja, koordinasi dalam team, wawasan , kualitas kerja dan potensi. Terdapat 6 kreterian dengan skor 1,3 dan 5.

Tabel 5. Data Kinerja

4. KINERJA	SKOR		
	KURANG	SEDANG	BAIK
Penglaman kerja >1 Th (B) =1Th (S) <1Th (K)	1	3	5
Kerjasama	1	3	5
Ketrampilan	1	3	5
Wawasan	1	3	5
Kualitas kerja	1	3	5
Potensi	1	3	5
JUMLAH			

e. Total Skor

Dari total penilaian akan terdapat total skor yang nantinya bisa digunakan untuk pengambilan keputusan selanjut terhadap karyawan. Ada 3 tindak lanjut yaitu:

- i. Training
- ii. Mutasi
- iii. Lainnya
- iv.

Tabel 6. Kesimpulan Akhir

TOTAL SKOR		KESIMPULAN HASIL AKHIR		
1	PENCAPAIAN TARGET	15 - 38	(D)	Kurang
2	PRESTASI	30 - 61	(C)	Perlu perbaikan (pelatihan)
3	KEPRIBADIAN	62 - 72	(B)	Memuaskan
4	KINERJA	73 - 83	(A)	Sangat Baik
JUMLAH				

Tindak lanjut yang perlu diberikan :



Training mengenai:



Mutasi ke bagian :



Lainnya :

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Kompetensi karyawan sangat berpengaruh terhadap produktifitas kerja, dan pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan.
2. Perlu dilakukan langkah - langkah kongkrit dalam rangka peningkatan kompetensi karyawan secara berkala.
3. Untuk mendapatkan karyawan sesuai dengan kompetensi yang diinginkan bisa dilakukan dengan berbagai cara :
 - i. Pelaksanaan rekrutmen secara objektik sesuai dengan kreteria kebutuhan karyawan.
 - ii. Pelaksanaan Pelatihan baik softskill maupun hardskill.
 - iii. Pelaksanaan pelatihan bisa dilaksanakan secara internal perusahaan, maupun kerjasama dengan pihak luar baik swasta maupun lembaga pemerintahan seperti Balai Diklat Industri atau Balai Latihan Kerja.
 - iv. Penerapan KPI untuk mengukur tingkat produktifitas karyawan, dan juga sebagai alat untuk evaluasi produktifitas karyawan secara berkala.

DAFTAR PUSTAKA

- Gultom, WF dan Widyawati. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit. Jurnal Manajemen, Vol. 5 (1).
- H. Rifa'I Abubakar, M.A. Pengantar Metodologi Pnelitian, SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- M. Nursali Malay, M.Si 2022, Belajar mudah dan Praktis Analisis dengan SPSS dan JASP, CV. Madani Jaya , Bandar Lampung
- R. Ramdhan 2018. Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. Jurnal Administrasi Negara Vol. 24 No. 1

LAMPIRAN

1. Foto kegiatan Sosialisasi



2. Form Penilaian Kinerja

PT. INTIDRAGON SURYATAMA			PERIODE :	NAMA :			
PENILAIAN KINERJA KARYAWAN			F-PS-03-02/A3	BAGIAN :			
1. PENCAPAIAN TARGET DALAM BEKERJA				SKOR (Lingkari salah satu)			
Melampaui target pekerjaan yang ditetapkan				13			
Mencapai semua target				11			
Mencapai beberapa target tapi dapat menyelesaikan tugas dengan tambahan waktu				9			
Mencapai beberapa target tapi dapat menyelesaikan tugas walau ada tambahan waktu				7			
Tidak dapat mencapai target				5			
JUMLAH							
2. PRESTASI DALAM BEKERJA				SKOR (lingkari salah satu)			
				TIDAK PERNAH SERING			
Penyampaian langkah perbaikan secara tepat				1 3 5			
Pengembangan diri (berkaitan dengan pelatihan yang pernah diikuti)				1 3 5			
JUMLAH							
3. KEPRIIBADIAN			4. KINERJA				
	KURANG	SEDANG	BAIK	KURANG	SEDANG	BAIK	
Pendidikan >SLTA (B) <SLTA (S) <SLTA (K)	1	3	5	Pengalaman kerja >1 Th (B) <1Th (S) <1Th (K)	1	3	5
Kepemimpinan	1	3	5	Kerjasama	1	3	5
Tanggung jawab	1	3	5	Ketrampilan	1	3	5
Focus pada pekerjaan	1	3	5	Wawasan	1	3	5
Semangat kerja	1	3	5	Kualitas kerja	1	3	5
Kedisiplinan	1	3	5	Potensi	1	3	5
JUMLAH				JUMLAH			
TOTAL SKOR				KESIMPULAN HASIL AKHIR			
1) PENCAPAIAN TARGET				15 - 38	(D)	Kurang	
2) PRESTASI				30 - 61	(C)	Perlu perbaikan (pelatihan)	
3) KEPRIIBADIAN				62 - 72	(B)	Memuaskan	
4) KINERJA				73 - 83	(A)	Sangat Baik	
JUMLAH							
Tindak lanjut yang perlu diberikan :							
○ Training mengenai :							
○ Mutasi ke bagian :							
○ Lainnya :							
Dinilai oleh,			Yang dinilai,		Mojokerto.....		
					Diterima HRD		
(.....)			(.....)		(.....)		