

UPAYA DALAM MENINGKATKAN INISIATIF KERJA KARYAWAN TERHADAP PROFESIONALITAS KERJA KARYAWAN DENGAN MEMBERIKAN PELATIHAN SOFT SKILLS PADA PT BARUNA ANANTABOGA JAYASLOKA

Anik Yuesti^{1,*}, Ni Kadek Yuni Kartika Sari²

^{1,2}Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali, 80233, Indonesia

*Email: anikyuesti@unmas.ac.id

ABSTRAK

Program pengabdian masyarakat merupakan salah satu bentuk implementasi dari konsep Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang mencakup pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Program ini memberikan berbagai manfaat bagi mahasiswa, masyarakat, serta institusi pendidikan dalam berbagai aspek, baik akademik, sosial, maupun ekonomi. Salah satu perusahaan yang menjadi lokasi tempat Pengabdian Masyarakat penulis yaitu, PT. Baruna Anantaboga Jayasloka yang berlokasi di Jl. Raya Kesambi Gang Permatasari No. 5. Perusahaan ini bergerak di sektor pelayaran, khususnya dalam penyediaan tenaga kerja untuk kapal pesiar internasional.. Pelaksanaan program pengabdian masyarakat ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan dan lebih dapat mengoptimalkan pelayanan dengan baik.

Kata Kunci: Meningkatkan, Inisiatif Kerja, Karyawan

ANALISIS SITUASI

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif dan dinamis, kualitas sumber daya manusia menjadi penentu utama keberhasilan perusahaan. Tidak hanya keterampilan teknis (hard skills) yang dibutuhkan, tetapi juga kemampuan non-teknis atau soft skills, seperti komunikasi, kepemimpinan, manajemen waktu, dan etika kerja yang berperan penting dalam mendukung profesionalitas kerja. Di tengah tantangan ini, PT Baruna Anantaboga Jayasloka sebagai perusahaan yang tengah berkembang dituntut untuk membangun budaya kerja yang profesional dan produktif di semua lini organisasi. Agency perekrutan kapal pesiar berperan sebagai perantara antara perusahaan kapal pesiar dan tenaga kerja yang ingin bekerja di industri perhotelan dan pelayanan di kapal pesiar. Dalam lingkungan eksternal, industri kapal pesiar mengalami pertumbuhan signifikan seiring dengan meningkatnya permintaan wisata maritim, terutama di kawasan Asia Tenggara, Karibia, dan Mediterania. Perusahaan kapal pesiar terus mencari tenaga kerja profesional untuk berbagai posisi, mulai dari kru dapur, housekeeping, pelayan restoran, teknisi, hingga staf hiburan, yang membuka peluang besar bagi agency perekrutan untuk memasok tenaga kerja berkualitas. Salah satu contoh perusahaan tersebut adalah PT Baruna Anantaboga Jayasloka yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agency kapal pesiar, yang berperan dalam perekrutan, pelatihan, dan penempatan tenaga kerja di industri pelayaran. Sebagai perusahaan yang beroperasi dalam industri maritim dan perhotelan

internasional, PT Baruna Anantaboga Jayasloka menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan efisiensi operasional, terutama terkait dengan inisiatif kerja karyawan. Dalam aspek sosial, perusahaan beroperasi dalam lingkungan kerja yang dinamis, dengan tenaga kerja yang berasal dari berbagai latar belakang budaya dan pendidikan. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah rendahnya inisiatif kerja di kalangan karyawan, terutama dalam menyelesaikan tugas tanpa harus selalu menunggu instruksi dari atasan. Selain itu, budaya kerja dalam industri kapal pesiar menuntut kedisiplinan, kerja tim, dan adaptasi terhadap standar layanan internasional. Namun, tidak semua karyawan memiliki kesiapan mental dan profesionalisme yang cukup untuk memenuhi ekspektasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan strategi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar tenaga kerja lebih proaktif dan siap bekerja dalam lingkungan yang kompetitif.

Secara ekonomi, industri kapal pesiar merupakan sektor yang berkembang pesat dan memiliki kontribusi besar terhadap perekonomian global. Permintaan tenaga kerja terampil di kapal pesiar terus meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah kapal dan rute pelayaran. Namun, persaingan antar agency tenaga kerja juga semakin ketat, sehingga PT Baruna Anantaboga Jayasloka harus mampu menjaga reputasi dan kualitas tenaga kerja yang disalurkan agar tetap kompetitif. Selain itu, rendahnya inisiatif kerja karyawan juga berdampak pada efisiensi operasional perusahaan. Kurangnya sikap proaktif dalam menyelesaikan tugas atau mengatasi masalah dapat menghambat kelancaran proses perekrutan dan pelatihan, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kepuasan mitra bisnis dan calon kru kapal pesiar. Sebagai agency kapal pesiar, PT Baruna Anantaboga Jayasloka memiliki berbagai mitra bisnis, termasuk perusahaan kapal pesiar internasional, lembaga pelatihan maritim, serta penyedia jasa kesehatan dan sertifikasi tenaga kerja. Mitra bisnis memiliki harapan tinggi terhadap kualitas tenaga kerja yang disalurkan, sehingga perusahaan harus memastikan bahwa calon kru memiliki keterampilan, kedisiplinan, dan inisiatif yang tinggi dalam bekerja.

PERUMUSAN MASALAH

Setelah dilakukan observasi mendalam terhadap kondisi internal PT. Baruna Anantaboga Jayasloka, ditemukan adanya sejumlah permasalahan yang cukup signifikan, yang mempengaruhi kinerja serta daya saing perusahaan di pasar industri kapal pesiar. Salah satu permasalahan utama yang menjadi fokus perhatian adalah rendahnya inisiatif kerja di kalangan karyawan. Inisiatif kerja yang rendah ini dapat terlihat jelas dari pola perilaku karyawan yang cenderung hanya menjalankan tugas sesuai dengan instruksi yang diberikan tanpa adanya dorongan atau kemauan untuk mengambil langkah lebih proaktif dalam mencari solusi, meningkatkan kualitas kerja, atau mencari cara-cara baru yang lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan pada umumnya hanya fokus pada tugas yang telah ditentukan tanpa mempertimbangkan bagaimana cara menyelesaikannya dengan lebih baik atau lebih cepat. Hal ini tentu saja berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan.

Padahal, dalam industri kapal pesiar yang sangat dinamis dan penuh tantangan, di mana waktu adalah faktor yang sangat krusial dan perubahan kondisi bisa terjadi dengan sangat cepat, memiliki karyawan yang proaktif dan berinisiatif tinggi sangat diperlukan. Kecepatan dalam pengambilan keputusan, ketepatan dalam eksekusi tugas, serta kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim menjadi kunci dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Namun, sikap pasif yang terlihat pada sebagian besar karyawan ini berpotensi menjadi hambatan besar dalam mencapai tujuan perusahaan untuk terus berkembang dan bersaing di pasar global. Dalam konteks industri kapal pesiar, efisiensi waktu dan kerja sama tim yang solid sangat penting, karena banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas dan dengan koordinasi yang rapat antar divisi. Jika karyawan tidak memiliki inisiatif untuk mencari solusi atau merespon secara cepat terhadap masalah yang muncul, maka kualitas layanan, keamanan, dan kepuasan pelanggan bisa terganggu, yang tentunya akan berdampak negatif terhadap reputasi perusahaan. Lebih lanjut, rendahnya inisiatif ini juga dapat berhubungan dengan faktor-faktor lain yang lebih mendalam, seperti kurangnya motivasi kerja, tidak adanya penghargaan bagi karyawan yang berinisiatif, serta kurangnya pelatihan atau pengembangan yang bisa mendorong karyawan untuk berpikir lebih kreatif dan inovatif. Selain itu, budaya perusahaan yang tidak mendukung terbentuknya lingkungan yang mendorong inisiatif juga dapat menjadi penyebab mengapa karyawan merasa nyaman dengan melakukan pekerjaan yang rutin tanpa mencoba untuk memperbaikinya atau menawarkan ide-ide baru. Jika masalah ini dibiarkan berlarut-larut, maka perusahaan bisa kesulitan dalam meningkatkan daya saingnya, karena tidak ada perbaikan atau efisiensi yang dilakukan dalam operasional sehari-hari. Untuk itu, sangat penting bagi manajemen PT. Baruna Anantaboga Jayasloka untuk mengambil langkah-langkah strategis guna membangun budaya kerja yang lebih proaktif, mendorong inisiatif karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri serta ide-ide baru yang inovatif.

SOLUSI YANG DIBERIKAN

Untuk mengatasi masalah rendahnya inisiatif kerja yang ada di PT. Baruna Anantaboga Jayasloka, diperlukan langkah-langkah yang terstruktur dan komprehensif guna meningkatkan keterlibatan dan motivasi karyawan dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja. Salah satu cara untuk mencapainya adalah dengan menerapkan solusi yang berfokus pada pengembangan kemampuan komunikasi dan kepemimpinan karyawan. Berikut adalah dua solusi yang lebih mendalam dan detail yang dapat diterapkan:

1. Mengadakan Pelatihan Komunikasi Interpersonal

Pelatihan komunikasi interpersonal bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan dalam menyampaikan ide, berbicara dengan percaya diri, serta berinteraksi secara efektif dalam lingkungan kerja. Komunikasi yang baik bukan hanya sekadar kemampuan untuk berbicara, tetapi juga kemampuan untuk mendengarkan, memahami perspektif orang lain, dan memberikan umpan balik

yang konstruktif. Dalam konteks PT. Baruna Anantaboga Jayasloka, pelatihan ini memiliki beberapa tujuan yang sangat penting:

- **Meningkatkan Kemampuan Mendengarkan Aktif:** Sebagian besar komunikasi yang efektif dimulai dengan kemampuan mendengarkan secara aktif. Pelatihan ini akan memberikan keterampilan untuk mendengarkan dengan penuh perhatian dan memahami kebutuhan atau masukan dari rekan kerja maupun atasan. Kemampuan ini akan mempercepat proses identifikasi masalah, pengambilan keputusan, dan pencarian solusi yang lebih baik.
- **Meningkatkan Kerja Sama Tim:** Dalam industri kapal pesiar, kolaborasi tim sangat penting. Pelatihan komunikasi interpersonal akan membantu karyawan untuk lebih memahami dinamika kerja dalam tim, belajar cara mengatasi perbedaan pendapat secara konstruktif, serta menjaga komunikasi yang terbuka dan transparan. Hal ini akan meningkatkan kerja sama antar departemen dan memastikan bahwa setiap anggota tim merasa dihargai serta didengarkan.
- **Meningkatkan Kepuasan Pelanggan:** Komunikasi yang efektif tidak hanya penting di internal perusahaan, tetapi juga sangat berpengaruh terhadap layanan pelanggan. Karyawan yang dapat berkomunikasi dengan baik akan lebih mudah berinteraksi dengan pelanggan, memahami kebutuhan mereka, dan memberikan pelayanan yang lebih baik, yang akhirnya akan berkontribusi pada kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan.

2. Memberikan Program Leadership Training untuk Karyawan

Selain pelatihan komunikasi interpersonal, langkah kedua yang sangat penting adalah memberikan program **leadership training** atau pelatihan kepemimpinan bagi karyawan. Tujuan dari program ini adalah untuk membekali karyawan dengan keterampilan dan sikap yang dibutuhkan untuk menjadi pemimpin yang proaktif, mampu mengambil inisiatif, dan mengelola tugas serta proyek tanpa harus selalu menunggu instruksi dari atasan. Adapun tujuan dan manfaat dari program ini adalah:

- **Meningkatkan Kemampuan Mengambil Inisiatif:** Pelatihan kepemimpinan dirancang untuk mendorong karyawan agar dapat bertindak lebih mandiri dan proaktif dalam mengambil keputusan. Karyawan yang memiliki kemampuan kepemimpinan akan mampu menilai situasi, mengidentifikasi masalah yang mungkin timbul, dan segera mencari solusi yang tepat tanpa harus menunggu instruksi dari atasannya. Ini sangat penting dalam meningkatkan efisiensi operasional, terutama dalam industri yang bergerak cepat seperti kapal pesiar.
- **Membantu Karyawan Mengelola Tugas Secara Mandiri:** Salah satu bagian penting dari pelatihan kepemimpinan adalah pengembangan keterampilan dalam perencanaan dan manajemen waktu. Dengan pelatihan

ini, karyawan akan lebih mampu mengelola tugas-tugas mereka dengan baik, mengatur prioritas, dan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang lebih efisien tanpa harus selalu bergantung pada arahan atasan.

- **Meningkatkan Kepemimpinan Tim:** Karyawan yang telah dilatih dalam keterampilan kepemimpinan akan memiliki kemampuan untuk mengelola dan memotivasi tim, serta memastikan bahwa setiap anggota tim bekerja dengan optimal. Mereka akan mampu memberikan arahan yang jelas, mengatasi konflik yang mungkin muncul, dan menjaga semangat tim agar tetap fokus pada tujuan bersama. Dalam industri kapal pesiar, kerja sama tim yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa operasional berjalan lancar dan layanan pelanggan dapat diberikan dengan baik.
- **Membangun Budaya Proaktif dan Solutif:** Salah satu fokus utama dari program leadership training adalah menumbuhkan budaya proaktif di kalangan karyawan. Dengan membekali mereka dengan keterampilan kepemimpinan yang solid, perusahaan akan menciptakan lingkungan di mana setiap karyawan merasa diberdayakan untuk bertindak dan mencari solusi ketika menghadapi masalah, bukan hanya menunggu instruksi. Hal ini akan mendorong munculnya ide-ide baru yang inovatif dan meningkatkan efisiensi secara keseluruhan.
- **Mengidentifikasi Potensi Pemimpin Masa Depan:** Selain itu, program ini juga berfungsi untuk mengidentifikasi potensi pemimpin di masa depan. Dengan memberikan pelatihan yang sesuai, perusahaan dapat menyiapkan karyawan yang memiliki potensi kepemimpinan untuk mengisi posisi-posisi penting di masa depan, yang akan membantu keberlanjutan pertumbuhan perusahaan.

Agar kedua program ini dapat berjalan dengan efektif, perlu ada evaluasi berkala untuk memastikan bahwa hasil yang diinginkan tercapai. Manajemen perlu melakukan penilaian terhadap perkembangan karyawan setelah mengikuti pelatihan, baik dari segi peningkatan keterampilan komunikasi maupun inisiatif dalam menjalankan tugas. Selain itu, perlu ada tindak lanjut berupa mentoring atau coaching agar karyawan dapat terus mengembangkan keterampilan kepemimpinan dan komunikasi mereka dalam lingkungan kerja sehari-hari. Secara keseluruhan, dengan mengimplementasikan pelatihan komunikasi interpersonal dan program leadership training, PT. Baruna Anantaboga Jayasloka akan mampu membangun budaya kerja yang lebih dinamis, meningkatkan inisiatif karyawan, serta mempersiapkan mereka untuk menjadi pemimpin yang lebih proaktif dalam menyelesaikan tantangan dan meningkatkan daya saing perusahaan di industri kapal pesiar.

METODE PELAKSANAAN

Metode yang digunakan dalam pembuatan program kerja pada kegiatan Upaya Pengembangan Strategi Inovasi dan Teknologi untuk Meningkatkan Efisiensi dan

Daya Saing pada PT. Baruna Anantaboga Jayasloka meliputi metode observasi, wawancara, dan implementasi teknologi:

1. Tahap Awal/Persiapan (Observasi)

Tahap observasi ini adalah langkah pertama dalam mengidentifikasi masalah yang dihadapi oleh PT. Baruna Anantaboga Jayasloka terkait dengan efisiensi operasional dan pemanfaatan teknologi. Dalam tahap ini, pelaksana program akan mengumpulkan data mengenai proses operasional yang ada, serta melakukan analisis terhadap teknologi yang saat ini digunakan perusahaan. Observasi ini bertujuan untuk mengidentifikasi celah dalam penggunaan teknologi dan potensi inovasi yang bisa diterapkan untuk meningkatkan efisiensi dan daya saing perusahaan. Pelaksana juga akan berkomunikasi dengan mitra perusahaan untuk mengetahui kendala yang ada dan mencari solusi yang sesuai.

2. Tahap Pelaksanaan

Tahapan pelaksanaan yang digunakan dalam merealisasikan program kerja dengan melakukan edukasi mengenai pemanfaatan manfaat peningkatan soft skills, serta mengajak mereka berpartisipasi aktif dalam kegiatan. Dalam tahap pelaksanaan mahasiswa mempersiapkan materi pelatihan yang akan dilakukan kepada PT Baruna Anantaboga Jayasloka tentang bagaimana cara untuk meningkatkan inisiatif kerja karyawan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan mengenai betapa pentingnya inisiatif kerja karyawan dalam kemajuan perusahaan.

3. Tahap Evaluasi

Pada tahap ini, mahasiswa dan perusahaan akan melakukan evaluasi program kerja yang telah dilaksanakan PT Baruna Anantaboga Jayasloka. Dalam tahap ini menjelaskan mengenai tercapainya atau tidak program kerja yang telah disepakati, dimana perusahaan menunjukkan hasil perubahan perilaku karyawan setelah mengikuti program pelatihan dan melakukan diskusi dengan manajemen PT. Baruna Anantaboga Jayasloka untuk mendapatkan masukan mengenai dampak program terhadap produktivitas karyawan. Setelah itu mahasiswa menyusun laporan akhir mengenai hasil program, tantangan yang dihadapi serta saran berkelanjutan agar perusahaan dapat terus mendukung pengembangan soft skills karyawan.

HASIL PENGABDIAN DAN PEMBAHASAN

1. Produktivitas yang Lebih Tinggi Karyawan yang lebih berinisiatif biasanya lebih produktif karena mereka cenderung mengambil tindakan tanpa menunggu arahan. Ini dapat meningkatkan output kerja dan efisiensi.
2. Peningkatan Kualitas Kerja Inisiatif yang tinggi seringkali disertai dengan upaya untuk meningkatkan kualitas. Karyawan yang berinisiatif cenderung lebih teliti dalam pekerjaan mereka, berusaha menemukan cara untuk memperbaiki proses, dan memastikan hasil kerja lebih baik.
3. Pemecahan Masalah yang Lebih Cepat dan Inovatif Karyawan yang memiliki

- inisiatif cenderung lebih proaktif dalam mengidentifikasi masalah dan mencari solusi. Mereka tidak hanya menunggu masalah datang, tetapi mereka berusaha untuk mencegah atau mengatasi masalah sebelum menjadi besar.
4. Kepuasan Kerja yang Lebih Tinggi Karyawan yang merasa diberi kebebasan untuk mengambil inisiatif dan berkontribusi lebih besar sering merasa lebih dihargai dan puas dengan pekerjaannya. Ini dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan.
 5. Peningkatan Kreativitas dan Inovasi Inisiatif mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan menawarkan ide-ide baru. Hal ini bisa menjadi sumber inovasi yang bermanfaat untuk kemajuan perusahaan.
 6. Pengembangan Kepemimpinan 17 18 Karyawan yang menunjukkan inisiatif dalam pekerjaan mereka cenderung lebih siap untuk mengambil peran kepemimpinan. Mereka sering kali menunjukkan kemampuan untuk memimpin tim, mengelola proyek, dan memberi arahan kepada rekan kerja.
 7. Peningkatan Reputasi Perusahaan Perusahaan yang memiliki karyawan yang aktif dan berinisiatif cenderung memiliki reputasi yang baik di mata klien dan pelanggan. Ini dapat meningkatkan citra perusahaan dan membantu dalam memperoleh lebih banyak peluang bisnis.



Gambar 1 :
Tempat Pelaksanaan
Pemberdayaan Masyarakat



Gambar 2 :
Mempersiapkan materi
pelatihan



Gambar 3 :
Memberikan materi
pelatihan kepada karyawan

KESIMPULAN

Upaya PT. Baruna Anantaboga Jayasloka dalam meningkatkan inisiatif kerja karyawan terhadap profesionalitas kerja melalui pelatihan soft skills terbukti memberikan dampak positif. Pelatihan ini berhasil mendorong karyawan untuk lebih proaktif, kreatif, dan berinisiatif dalam menyelesaikan tugas serta berkomunikasi lebih efektif di lingkungan kerja. Selain itu, pelatihan juga meningkatkan keterampilan kolaborasi dan manajemen waktu yang berkontribusi pada peningkatan profesionalitas. Meskipun demikian, tantangan seperti resistensi terhadap perubahan dan kurangnya pemahaman tentang pentingnya soft skills masih perlu diatasi untuk memastikan keberlanjutan dan kesuksesan program ini.

Untuk memaksimalkan hasil pelatihan soft skills, PT. Baruna Anantaboga Jayasloka disarankan untuk memperkuat program ini dengan pendekatan yang lebih terintegrasi, seperti memasukkan soft skills dalam sistem penilaian kinerja secara lebih jelas. Selain itu, perlu dilakukan upaya lebih untuk mengedukasi karyawan mengenai pentingnya soft skills melalui sesi informasi dan pembelajaran yang terus-menerus.

Program mentoring yang melibatkan karyawan yang lebih berpengalaman dalam soft skills juga dapat diperluas untuk mempercepat adaptasi dan implementasi keterampilan yang telah dipelajari. Evaluasi rutin terhadap program pelatihan serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang berhasil menunjukkan inisiatif dan profesionalitas kerja yang tinggi akan memperkuat dampak positif yang sudah ada

DAFTAR PUSTAKA

- Divayana, D. G. H., Suyasa, P. W. A., & Sugihartini, N. (2016). Pengembangan soft skill pada karyawan media pembelajaran berbasis web untuk matakuliah kurikulum dan pengajaran di jurusan pendidikan Universitas Pendidikan Ganesha. *Jurnal Nasional Pendidikan : JANAPATI*, 5(3), 149-157.
- Ginting, C. D. B., & Halawa, E. (2022). Pelatihan Peningkatan Kinerja Karyawan Pada UMKM Dengan Pelatihan Soft Skill” Abdimas Mandiri – *Jurnal Pengabdian pada Masyarakat*, 2(1).
- Kurniawan, R., Tarantang, J., Akbar, W., Hakim. S., Tedja, E., Sukmana., & Hafizi, R. 2022. Literasi Pemanfaatan Aplikasi Keuangan Digital Bukukas Pada UMKM Di Kota Sampit, Kalimantan Tengah. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Formosa (JPMF)* Vol.1, No.1, 2021: 35-52.
- Kusumawardhany, S. I. (2020). Penerapan Akuntansi pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) (Studi pada UMKM Raja Eskrim) di Kota Kediri. *Jurnal Akuntansi Dan Perpajakan*, 6(2).
- Lagina, X., & Sofia, I. P. (2020). Manfaat Peningkatan Soft Skill Karyawan Pada Umkm. *Jurnal Neraca: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Ekonomi Akuntansi*, 4(2), 172-190.