
PENGEMBANGAN KARIR DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI PESSO SANUR

Yenny Verawati^{1,*}, Ade Priscilla Gemilang Van Oni²

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

*Email: yenny_verawati@unmas.ac.id

ABSTRAK

Pada saat masa kini banya pesaing dalam dunia bisnis. Salah satunya yaitu usaha bisnis. Eatery pada PESSO Sanur merupakan UMKM yang bergerak dibidang restoran. Dengan menjual plating dan rasa yang bagus dan siap bersaing di dunia persaingan sekarang. Namun adapun kendala yang dihadapi oleh karyawan pada PESSO Sanur yaitu kurangnya semangat bekerja yang berdampak pada usaha ini dikarenakan karyawannya kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Disamping itu, pelaku usaha juga kurang dalam pelatihan mengenai manajemen sumber daya melalui implementasi *Standar Operating Procedures* dan kurangnya pengarahan tentang edukasi terhadap pelatihan karyawan yang menyebabkan kurangnya minat dan kepuasan karyawan. Antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya sering sekali mengalami konflik selama bekerja yang menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Dari permasalahan tersebut didapatkan beberapa program kerja yang akan dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut yang akan dilaksanakan dengan metode penyuluhan dan praktik. Program yang pertama yaitu melakukan observasi dan simulasi manajemen waktu sehingga dapat mengetahui pelatihan karyawan yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Kedua membantu pelaku usaha dalam pembuatan *Standar Operating Procedures* seperti memberitahu karyawan agar lebuah karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan. Ketiga memberikan pelatihan pengelolaan edukasi antar karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kata kunci: Obeservasi, *Standar Operating Procedures*, edukasi

ANALISIS SITUASI

Pengembangan karir ialah merupakan model posisi pekerjaan secara berurutan yang membentuk karir seseorang. Tujuan karir merupakan posisi mendatang yang diupayakan pencapaiannya oleh seseorang sebagai bagian dari karirnya. Perencanaan karir merupakan proses yang sengaja diupayakan untuk menyadari diri sendiri, peluang, kesempatan, kendala, pilihan, konsekwensi, dan untuk mengidentifikasi tujuan yang terkait dengan karir, serta untuk menyusun program kerja, pendidikan, dan yang berhubungan dengan pengalaman yang bersifat pengembangan guna menyediakan waktu dan urutan langkah yang diambil dalam menyeleksi tujuan karir dan jenjang karir sehingga berhasil meraih tujuan tersebut. Kompetensi ialah sebagai

kombinasi antara pengetahuan, keterampilan dan kepribadian yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap kesuksesan organisasinya. Dengan menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi mampu untuk mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki dan menyesuaikannya dengan pekerjaan dan juga tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Selain itu, kemampuan atau skills yang dimiliki oleh masing-masing individu di dalam dunia kerja. Yaitu, sebuah kemampuan yang baik akan mampu untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Yaitu dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab nya sebagai karyawan di Pessu Sanur. Kompetensi satu ini cukup vital dan harus diperhatikan oleh perusahaan dalam merekrut talenta baru yang nantinya akan bekerja di dalam perusahaan. Sebab nilai dan sikap tersebut nantinya akan mempengaruhi individu tersebut dalam merespon dan melihat sesuatu yang ada di sekitarnya.

Pengembangan SDM berbasis kompetensi ini memberikan manfaat bagi karyawan. Salah satunya yaitu karyawan bisa menggunakan keterampilan atau kemampuan yang ia miliki agar dapat memenuhi kualifikasi dari perusahaan. Selain itu, melalui kompetensi yang dimiliki, bisa membantu karyawan dalam mengembangkan jenjang karirnya ke tingkat yang lebih tinggi lagi. Keterampilan yang mereka punya bisa dilatih dan diasah dengan beragam pelatihan atau kursus yang ada.

Selain memiliki manfaat untuk karyawan itu sendiri, pengembangan sdm berbasis kompetensi juga bermanfaat bagi perusahaan. Perusahaan bisa melakukan perekrutan kandidat yang didasari dari kompetensi yang dimiliki oleh si calon kandidat. Dengan begitu, perusahaan bisa menyesuaikan kompetensi yang dimiliki oleh si calon kandidat dengan kebutuhan dan pekerjaan yang akan diberikan nantinya. Kompetensi yang sesuai akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara tidak langsung, hal ini bisa membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PERUMUSAN MASALAH

1. Kurangnya wawasan mengenai produktivitas kerja pada karyawan sehingga mengurangi semangat kerja pada karyawan.
2. Kurangnya efesiensi waktu masak terhadap karyawan
3. Kurangnya pelatihan untuk mengelola konflik antar karyawan sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang kondusif

SOLUSI YANG DIBERIKAN

1. Meningkatkan pemahaman karyawan tentang pentingnya produktivitas dalam pekerjaan mereka.
2. Memberikan edukasi mengenai cara mengatur waktu masak yang lebih efisien
3. Memberikan edukasi bagaimana cara agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan lebih kondusif

METODE PELAKSANAAN

Metode yang digunakan dalam merealisasikan pengabdian masyarakat di Semawang, Sanur Kauh Pada Pessu Sanur, yaitu:

1. Metode Pelatihan Keterampilan dan Pengembangan yang dimana program pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan keterampilan, kepemimpinan, dan manajerial para karyawan. Pelatihan ini bisa mencakup berbagai topik, seperti keterampilan komunikasi, pengelolaan waktu, kepemimpinan, atau pelatihan teknis sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.
2. Metode Program Kesejahteraan Karyawan pada metode ini fokus pada peningkatan kesejahteraan fisik, mental, dan sosial karyawan. Metode ini bisa mencakup layanan kesehatan, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), hingga penyediaan fasilitas yang mendukung kesejahteraan karyawan.
3. Metode Pemberdayaan Ekonomi Karyawan yang mampu memberikan pelatihan atau akses yang dapat membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilan kewirausahaan atau memulai usaha sampingan. Selain itu, memberikan program literasi keuangan untuk membantu karyawan mengelola gaji dan tabungan mereka secara lebih baik.
4. Metode penyuluhan dan edukasi sosial yang memberikan edukasi mengenai isu-isu sosial atau pentingnya keterlibatan dalam program sosial atau lingkungan, seperti pengelolaan sampah, penghematan energi, atau kegiatan sosial lainnya. Yang dapat meningkatkan kualitas hidup karyawan
5. Metode *monitoring* dan *coaching Program mentoring* di mana karyawan senior atau manajer memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan yang lebih muda atau yang ingin mengembangkan karier mereka.
6. Program Penilaian Kinerja dan Umpan Balik Berkala yaitu dengan cara menyusun sistem penilaian kinerja yang jelas dan terukur, serta memberikan umpan balik secara rutin kepada karyawan mengenai kinerja mereka. Hal ini akan membantu karyawan memahami area yang perlu ditingkatkan serta memberikan mereka arah yang jelas untuk pengembangan karier.

HASIL PENGABDIAN DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan pada UMKM bidang *eatery* di semawang sanur kauh, Denpasar pada tanggal 25 Februari 2025 sampai dengan tanggal 5 April 2025. Optimalisasi manajemen sumber daya manusia pada Usaha ini telah berhasil ditingkatkan dengan melaksanakan program kerja pengabdian masyarakat yang pertama mengajak pemilik usaha untuk melakukan audit kebutuhan karyawan dengan cara melakukan obeservasi yang menjadi kendala.



Gambar 1. Melakukan observasi tempat kegiatan dan melakukan Simulasi manajemen waktu di kitchen terhadap karyawan Pesso Sanur



Gambar 2. Manajemen Sumber Daya Manusia melali implementasi standar operating procedures dan pelatihan kepemimpinan pada staffkitchen di pesso sanur



Gambar 3. Memberi efesiensi waktu masak supaya orderan lebih cepat sampai ke customer

Tabel 1. Realisasi Ketercapaian Kegiatan Kerja

TEMA	SPEKIFIKASI KEGIATAN	REALISASI KETERCAPAIAN
Pengembangan Karier dan Manajemen	Melakukan observasi tempat kegiatan dan melakukan simulasi manajemen waktu di kitchen terhadap karyawan	100%
	Memberikan efesiensi waktu masak supaya orderan lebih cepat sampai ke <i>customer</i>	100%

Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Karyawan di PESSO Sanur	Memberikan edukasi terhadap pelatihan serta meningkatkan produktivitas kerja karyawan agar dapat memiliki semangat kerja lebih baik.	100%
	Memberikan edukasi bagaimana cara agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan lebih kondusif	100%

Adapun faktor pendukung keberhasilan kegiatan ini, yaitu:

1. Owner dan karyawan PESSO Sanur yang mendukung penuh kegiatan ini.
2. Antusiasme owner dan karyawan dalam mengikuti kegiatan ini.
3. Owner dan karyawan mulai terbiasa mengontrol diri agar tidak terjadi konflik antar karyawan.
4. Sudah memahami dengan baik bagaimana caranya me-manajemen waktu dengan situasi yang sedang padat

Partisipasi pelaku UMKM baru dalam kegiatan “Pengembangan Karier dan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Karyawan di PESSO Sanur” terbukti dari tingginya antusiasme pelaku UMKM dari program kerja hari pertama sampai hari terakhir yang berjalan selama 39 hari yang memberikan partisipasi pelaku UMKM berupa kontribusi berupa waktu, kerjasama, dan mengembangkan potensi yang ada. Pelaku UMKM dan pihak yang terkait juga menerima mahasiswa dengan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Di era banyak nya pesaing UMKM berdasarkan pelaksanaan program Pengembangan Karier dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan di PESSO Sanur, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan SDM yang terstruktur dan terencana secara baik memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi dan produktivitas karyawan. Melalui program pelatihan, penyusunan jalur karier yang jelas, serta evaluasi kinerja yang berkelanjutan, karyawan menjadi lebih kompeten dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Selain itu, pemberian fasilitas yang mendukung kesejahteraan karyawan dan peningkatan kemampuan kerja sama tim juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Hal ini berdampak pada peningkatan motivasi kerja dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya memperbaiki kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Secara keseluruhan, pengembangan karier dan manajemen SDM di PESSO Sanur terbukti efektif dalam mengoptimalkan potensi karyawan serta meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Keberlanjutan program ini diharapkan dapat lebih memperkuat kapasitas SDM yang ada, sehingga dapat mendukung pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Rusdin. (2017). Pelatihan *peningkatan kompetensi*

Bariqi. (2018). Pelatihan dan pengembangan dalam sumber daya manusia

Yalita. (2021). Produktivitas Kerja: *pengembangan karir* dan perencanaan