



## Program Pelatihan “Bincang Karya” Kinerja Karyawan dalam Pengembangan Potensi SDM

Almira Jannah Widiawati<sup>1\*</sup>, Asep Shodiqin<sup>1</sup>, Dedi Herdiana<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Gunung Djati, Bandung

\*Email : [almirajannah10@gmail.com](mailto:almirajannah10@gmail.com)

### ABSTRAK

Sumber daya manusia di Indonesia diperkirakan akan meningkat pesat pada tahun 2045, sehingga pengembangan kemampuan menjadi hal penting untuk menghadapi tantangan global dan memperkuat daya saing bangsa dari sisi individu. Salah satu upaya strategis yang dapat dilakukan adalah melalui program pelatihan yang terarah, berkelanjutan, dan sesuai dengan kebutuhan dunia kerja modern. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan program, implementasi, serta hasil dari pelatihan Bincang Karya sebagai salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, mengacu pada teori belajar sosial, teori kinerja karyawan, dan teori pengembangan sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam aspek pengetahuan, keterampilan, serta motivasi kerja peserta setelah mengikuti pelatihan. Temuan ini membuktikan bahwa pelatihan Bincang Karya efektif dalam meningkatkan kualitas kinerja, memperkuat potensi individu, serta membuka peluang kerja baru para peserta. Dengan demikian, program pelatihan yang berkualitas dapat mendukung tercapainya kesejahteraan tenaga kerja dan mewujudkan visi Indonesia Emas 2045.

**Kata Kunci :** Program Pelatihan; Kinerja Karyawan; Sumber Daya Manusia.

### ABSTRACT

*Human resources in Indonesia are projected to grow significantly by 2045; therefore, skill development becomes essential to face global challenges and strengthen national competitiveness at the individual level. One strategic effort that can be implemented is through targeted, sustainable training programs aligned with the needs of the modern workforce. This study aims to describe the program, implementation, and outcomes of the Bincang Karya training as a form of human resource development. The research employed a descriptive method with a qualitative approach, referring to social learning theory, employee performance theory, and human resource development theory. The results indicate a significant improvement in participants' knowledge, skills, and work motivation after attending the training. These findings demonstrate that the Bincang Karya training effectively enhances work quality, strengthens individual potential, and creates new employment opportunities. Thus, well-designed and sustainable training programs can support workforce welfare and contribute to achieving the Indonesia Emas 2045 vision.*

**Keywords :** Training Program; Employee Performance; Human Resources.

## PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin canggih menyebabkan setiap perusahaan dituntut untuk berinovasi meningkatkan kinerja karyawannya melalui pemberian program pelatihan. Penyebab utama kinerja seseorang tidak unggul atau rendah adalah masih terbatasnya kemampuan perusahaan untuk mengadakan sebuah pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawannya. Dengan adanya program pelatihan dan pengembangan potensi sumber daya manusia diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan pesaingnya dari segala bidang.

Beranjak pada situasi SDM Indonesia saat ini, Presiden Joko Widodo atau Jokowi menyatakan bahwa peningkatan kapasitas sangat diperlukan karena sumber daya manusia di Indonesia diperkirakan akan melimpah pada tahun 2045 akibat bonus demografi dalam acara CEO Forum 2022 yang diselenggarakan di Istana Negara pada hari Jum'at, 2 Desember 2022 (Putri, 2021). Merespons hal tersebut, CV. Karyain Digital Kreatif, sebuah perusahaan *start-up* atau rintisan yang bergerak pada bidang sumber daya manusia dan ekonomi yang berlokasi di Jalan Mekar Hegar III No. 12, Mekarwangi, Kecamatan Bojongloa Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat, 40237 mencoba untuk menghadirkan program magang untuk karyawan yang masih berstatus pelajar atau mahasiswa. Hal inilah yang menjadi salah satu alasan terbentuknya program pelatihan Bincang Karya, sebagai salah satu program pelatihan unggulan yang berperan sebagai bentuk respons atau inovasi perusahaan ini untuk mendukung pengembangan potensi sumber daya manusia melalui pelatihan berlandaskan dengan pengalaman *riil* atau nyata di lapangan dan metode yang tentu saja sesuai pada zamannya.

Pentingnya peran manusia dalam memanfaatkan sumber daya dari berbagai aspek dalam menghadapi tantangan dunia global berdampak besar pada peningkatan produktivitas kinerja karyawan. Dalam hal ini sumber daya manusia di perusahaan sangat dibutuhkan untuk dapat memaksimalkan kinerja secara efektif dan efisien. Hal tersebut berkaitan dengan peran sebuah program pelatihan di perusahaan untuk mendidik, melatih, dan mengembangkan kemampuan intelektual serta kepribadian karyawan untuk mempersiapkan karyawan memiliki modal jangka panjang, yaitu mampu bersaing dengan tenaga kerja asing ataupun teknologi buatan.

Bincang Karya merupakan program pelatihan unggulan yang menjadi ciri khas atau pembeda CV. Karyain Digital Kreatif dengan perusahaan pesaing. Bertujuan untuk memberikan edukasi kepada karyawan yang bekerja di perusahaan ini mengenai bagaimana melatih diri menjadi aset yang lebih berkualitas di masyarakat agar berdaya dan dapat memberikan kebermanfaatan baik dari segi keilmuan maupun prakteknya. Kunci utama suksesnya sebuah

Program Pelatihan “Bincang Karya” Kinerja Karyawan dalam Pengembangan Potensi SDM perusahaan berawal dari bagaimana manusia yang ada di dalam perusahaan memiliki kinerja yang baik. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan melalui program pelatihan karena manusia bersifat unik, sejalan dengan fungsinya sebagai pelaku, pengelola, dan pelaksana (Hasil wawancara dengan Bapak Ridwan Saputra Utama, 17 Mei 2023). Hal tersebut sejalan dengan salah satu *core* jurusan Pengembangan Masyarakat Islam, yaitu Sumber Daya Manusia (SDM).

Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pelatihan kerja karyawan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan (Undang - Undang RI No.13, 2003). Perusahaan dituntut untuk dapat memberikan sebuah pelatihan kepada para karyawannya agar dapat meminimalisir kerugian yang akan ditimbulkan dari sumber daya manusia yang kurang kompeten, sehingga dalam jangka panjang dapat merugikan perusahaan dari segala aspek. Dengan memberikan pelatihan, maka secara tidak langsung perusahaan sedang berupaya untuk meningkatkan dan mengembangkan sikap, kemampuan, dan pengetahuan karyawan agar nantinya mudah dikelola untuk menghasilkan sumber daya manusia berkualitas dan memberikan profit berkelanjutan bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan berbagai rumusan masalah: bagaimana penjabaran mengenai program pelatihan Bincang Karya secara mendalam, bagaimana proses pelaksanaan program pelatihan Bincang Karya dapat menjamin kinerja karyawan berkembang secara berkelanjutan, dan bagaimana hasil yang diperoleh dari pelaksanaan program pelatihan Bincang Karya terhadap kinerja karyawan serta pengembangan potensi sumber daya manusia di CV. Karyain Digital Kreatif.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk mencari tahu dan menganalisis secara mendalam mengenai proses pelaksanaan program pelatihan Bincang Karya di CV. Karyain Digital Kreatif.

Dalam melaksanakan penelitian ini, diperlukan beberapa referensi yang digunakan sebagai acuan untuk melakukan berbagai analisa. Adapun penelitian terdahulu yang menjadi acuan, diantaranya :

Karya Najibah Nida Nurjanah (2018) tentang strategi rekrutmen karyawan di CV. Purnama dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat islam. Hasil dari penelitian ini yaitu terciptanya budaya kerja yang baik dilihat dari meningkatnya produktivitas kerja karyawan perusahaan CV. Purnama yang memiliki latar belakang sosial, ekonomi, dan pendidikan yang berbeda. Penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa dengan menerapkan strategi rekrutmen

karyawan yang berfokus pada kualitas individu tanpa memandang status dapat mendorong pembangunan berkelanjutan dan kesejahteraan.

Kemudian karya Deti Fitriani (2022) tentang manajemen pelatihan berbasis *e-learning* dengan produktivitas pegawai balai diklat keagamaan di Kota Bandung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki tujuan untuk memberikan promosi pekerjaan dan meningkatkan potensi serta keahlian pegawai. Melalui pelatihan berbasis *e-learning*, produktivitas karyawan di era industri 4.0 dapat memaksimalkan produktivitas dan standar kualitas melalui media digital agar dapat berkembang di lingkungan bisnis yang semakin kompetitif.

Penelitian selanjutnya karya Soni Kevanda Sabera (2022) tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sentinel Mitra Adiyaksa. Hasil dari penelitian ini yaitu produktivitas karyawan di sebuah perusahaan sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Dengan memberikan pelatihan kerja, perusahaan akan dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih disiplin dan memperoleh kepuasan atas hasil kinerja mereka. Sumber daya manusia memegang peranan yang penting yang dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi kinerja perusahaan.

Ketiga karya tersebut memiliki relevansi terhadap penelitian ini, yaitu membahas tentang produktivitas kinerja karyawan dan peningkatan potensi SDM yang dihasilkan dari adanya sebuah program pelatihan, dengan fokus penelitian yang berbeda-beda. Ada yang terfokus pada strategi rekrutmen, pemberian pelatihan berbasis metode *e-learning*, dan pelatihan kerja secara langsung. Penelitian ini berfokus pada meneliti secara mendalam mengenai keberhasilan program pelatihan Bincang Karya terhadap kinerja karyawan di CV. Karyain Digital Kreatif, dengan metode *Focus Group Discussion* (FGD) yang diberikan kepada karyawan magang maupun tetap.

## LANDASAN TEORITIS

Teori yang digunakan dalam melakukan penelitian ini merupakan teori yang memiliki relevansi dengan program pelatihan dan dapat dijadikan acuan untuk hasil yang didapat dari pelaksanaan penelitian, yaitu teori belajar sosial, teori pengembangan sumber daya manusia dan teori indikator kinerja karyawan.

Kualitas perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Perusahaan diharuskan untuk mempekerjakan karyawan yang kompeten dan bermotivasi. Kebutuhan ini dirasa semakin kuat ketika perusahaan dihadapkan dengan tantangan ekonomi semakin mengglobal, bergerak cepat, dan semakin dinamis. Agar mampu bersaing dan berkembang dengan pesat, banyak perusahaan yang menjadikan pendidikan karyawan, pelatihan, dan pengembangan sebagai bagian strategi utama organisasi (Kaswan, 2016:1). Oleh karena itu, CV.

Program Pelatihan “Bincang Karya” Kinerja Karyawan dalam Pengembangan Potensi SDM Karyain Digital Kreatif merancang program pelatihan sebagai konsentrasi utama dalam hal rekrutmen dan seleksi, produktivitas dan kualitas, kepuasan kerja karyawan, serta globalisasi.

Menurut Bandura, A (1977:22), Teori Belajar Sosial secara sederhana dapat dimaknai sebagai harapan seseorang dalam melakukan tindakan tertentu akan menghasilkan hasil tertentu yang dikenal dengan ekspektasi hasil. Kepercayaan diri akan kemampuan yang dimiliki, harapan, dan hasil akan berdampak pada baik atau buruknya kinerja seorang karyawan. Teori ini berfokus pada bagaimana penilaian seseorang terhadap kemampuan yang dimiliki dalam mengatur dan melaksanakan serangkaian tindakan yang diperlukan untuk mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan. Adanya program pelatihan dapat mengimplementasikan hal-hal tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses mengembangkan dan meningkatkan kemampuan, minat, dan bakat karyawan dalam bekerja, yang nantinya akan dibekali dengan berbagai keterampilan untuk mengerjakan kewajibannya. Pengembangan sumber daya manusia juga bisa diarahkan untuk mengubah perilaku karyawan seperti yang diinginkan oleh perusahaan (Kasmir, 2016:140).

Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan pengetahuan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan. Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa individu karyawan membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya ia dapat bekerja dengan baik, dan dapat diwujudkan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir (Nurhajati, 2017:8).

Karyawan yang memiliki kesadaran dan kepercayaan diri penuh akan lebih mudah melaksanakan program pelatihan yang dirancang dengan baik, guna meningkatkan konsentrasi seseorang pada kekurangan dan tantangan yang harus dihadapi agar nantinya pekerjaan dapat selesai sesuai dengan harapan. Menurut Noe (2010:270), program pelatihan dilaksanakan guna meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan pengetahuan sebelum terjun ke lapangan, agar karyawan memiliki keunggulan, sadar akan tanggung jawab, dan dapat mengatasi segala kesulitan yang harus diselesaikan dalam pekerjaan. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, kinerja karyawan yang meningkat akan berdampak pada peningkatan yang signifikan untuk kepentingan perusahaan, begitupun sebaliknya. Oleh karena itu, kinerja seorang karyawan mengacu pada hasil atau pekerjaan yang diselesaikan oleh seseorang selama periode waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan dan kewajibannya.

Pada dasarnya, untuk mempraktikan program pengembangan SDM, perlu diadakannya program pengembangan SDM yang terencana secara menyeluruh dan efektif, yaitu melalui program pelatihan. Tingkat kecerdasan dan bakat setiap karyawan tentu saja berbeda, sehingga cara terbaik untuk meningkatkan sumber

daya manusia adalah mencocokkan keterampilan setiap orang dengan program pelatihan sebagai bentuk respons perubahan pekerjaan dan mengintegrasikan rencana jangka panjang dengan strategi organisasi untuk memastikan penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif.

Program pelatihan dinilai sebagai proses untuk mempersiapkan seseorang mengambil tugas baru atau lebih penting dalam organisasi, yang biasa dikenal sebagai pengembangan sumber daya manusia. Menurut Sikula (2011:147), pengembangan SDM berhubungan dengan tujuan dari personil dan staff organisasi. Para manajer menyerap informasi konseptual dan teoritis melalui proses pembelajaran jangka panjang menggunakan metode yang terstruktur dan terorganisir. Untuk mencapai kinerja perusahaan, pengembangan SDM juga melibatkan pemeliharaan dan peningkatan kompetensi. Dengan kata lain, program pelatihan adalah kumpulan ide atau konsep yang dirancang untuk memberikan informasi, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan seseorang dalam peningkatan kinerja dan produktivitas sehari-hari secara lebih efektif dan terarah.

Proses pelatihan bisa dilangsungkan di tempat kerja atau tempat yang disimulasikan sebagai tempat kerja. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan pada pelaksanaan tugas tertentu. Umumnya hasil yang diinginkan dari pelatihan ialah penguasaan atau peningkatan keterampilan. Proses pelatihan dikendalikan oleh pemilik keahlian yang diajarkan atau ahli yang membantu mengembangkan keterampilan melalui pengalaman terstruktur (Dale, 2013:111).

Kualitas kinerja seseorang dapat digambarkan dari tingkat baik-buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu. Menurut Robbins (2006:260), kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan dan kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Efektivitas dalam konteks indikator kinerja karyawan merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan dan bimbingan dari pengawas (Robbins, 2006:261).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

CV. Karyain Digital Kreatif berdiri sejak tahun 2015-sekarang. Perusahaan rintisan ini berkembang pesat dan mulai membuka lowongan pekerjaan untuk karyawan di tahun 2019. Saat ini memiliki karyawan sebanyak 15 orang, terdiri dari karyawan tetap dan karyawan magang. Tujuan dibukanya lowongan pekerjaan ini adalah

Program Pelatihan “Bincang Karya” Kinerja Karyawan dalam Pengembangan Potensi SDM untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia yang ada di Indonesia, khususnya di usia produktif.

Secara geografis, lokasi perusahaan CV. Karyain Digital Kreatif terbilang strategis, karena daerah di sekitarnya mayoritas diisi dengan perumahan dan perkantoran elit. Terletak di bagian tengah Pulau Jawa dengan koordinat geografis 6.9030 LS dan 107.6188 BT dengan ketinggian antara 668 m-1.050 m di atas permukaan laut. Lebih tepatnya berada di Kota Bandung, Komplek Perumahan Mekarwangi. Hal tersebut dapat mendukung operasional keberjalanannya bisnis jangka panjang. Selain itu, perusahaan ini juga memiliki badan hukum berupa *Commanditaire Vennoot Schap Atau (CV)*. Adapun beberapa layanan yang ditawarkan oleh CV. Karyain Digital Kreatif, yaitu : Karyain Official yang bergerak di bidang distributor penyedia produk *merchandise*; Karyain Kreatif sebagai penyedia layanan pengelolaan bisnis sosial media hingga pembuatan konten; Karyain Academy penyedia layanan dan bimbingan mengenai jasa pemasaran digital; Karyamin News sebagai wadah untuk menampung berita secara online yang aktual, inspiratif, informatif dikemas secara menarik; dan Karyain Express yang merupakan jasa pengiriman barang dengan mengutamakan kecepatan dan keamanan barang. Memiliki visi menjadi perusahaan *startup* yang dapat menyediakan lapangan pekerjaan dan memfasilitasi para pelaku bisnis UMKM untuk melek digital, dengan berlandaskan kepada beberapa misi nya yang disingkat menjadi KARYA.

### **Program Pelatihan Bincang Karya**

Berbicara mengenai dunia kerja, tentu saja kita akrab dengan istilah pelatihan kerja, yang biasanya dilakukan secara tentatif menyesuaikan jadwal dan kebutuhan masing-masing perusahaan. Hal ini dilakukan secara sadar dan mendasar, karena sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aset terpenting dalam perkembangan perusahaan.

Pelatihan kerja atau yang akrab dikenal dengan *job training* merupakan seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan (Sulistiyowati, 2018:104).

Terdapat banyak manfaat yang didapatkan ketika mengikuti pelatihan kerja, yaitu : mewujudkan pelatihan kerja nasional yang efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja; memberikan arah dan pedoman dalam penyelenggaraan, pembinaan, dan pengendalian pelatihan kerja; serta mengoptimalkan pendayagunaan dan pemberdayaan seluruh sumber daya pelatihan (Kalurahan Kedungpoh, 2020).

Program pelatihan Bincang Karya merupakan sebuah program khusus yang dirancang oleh CV. Karyain Digital Kreatif bermodalkan perancangan yang bersifat kolaboratif dari pemikiran para pimpinan untuk melahirkan kinerja

karyawan yang kreatif, inovatif, dan berwawasan tinggi, dengan harapan program ini dapat memberikan dampak positif untuk pengembangan potensi sumber daya manusia agar nantinya siap terjun langsung ke dunia kerja (Hasil wawancara dengan Bapak Adiyana, selaku kepala pemasaran dan operasional karyawan, 10 Mei 2023).

Awal terbentuk program pelatihan Bincang Karya tercetus ketika seorang pimpinan atau CEO mengalami *stress* yang berkepanjangan akibat rendahnya kualitas sumber daya manusia (karyawan perusahaan) yang dinilai mempengaruhi kinerja sehingga menimbulkan beberapa keluhan dari para pelanggan. Tentu saja pembentukan program pelatihan ini sudah melewati beberapa tahapan seleksi berdasarkan hasil diskusi para pimpinan. Latar belakang karyawan yang berbeda-beda menimbulkan kesulitan untuk menyamakan persepsi dan cara belajar, sehingga akhirnya semua pekerjaan dibebankan kepada CEO itu sendiri. Berbagai cara pun dilakukan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, sehingga pada akhirnya ditemukan sebuah solusi yang tepat dan dapat digunakan, tentunya tetap sejalan dengan tujuan awal perusahaan (Hasil wawancara dengan Bapak Ridwan Saputra Utama, 10 Mei 2023).

Pada saat diwawancara tanggal 12 Mei 2023, Bapak Ridwan Saputra Utama sebagai seorang pimpinan atau CEO di CV. Karyain Digital Kreatif menyadari bahwa beliau sebagai seorang pemimpin harus mengambil peran aktif dan positif dalam kinerja karyawan untuk memastikan bahwa sasaran harus tercapai. Oleh karena itu, beliau mendefinisikan peranan dirinya dalam mengelola kinerja karyawan sebagai salah satu karyawan yang dapat memberdayakan. Memastikan bahwa para karyawan tahu secara spesifik apa yang harus dikerjakan dan tidak mengalami kendala untuk mencapai kinerja yang efektif.

Program pelatihan Bincang Karya berfokus pada pemberian edukasi kepada karyawan mengenai ilmu siap pakai atau dengan kata lain pemberian teori dibarengi dengan praktek secara langsung, menitikberatkan pada elemen diskusi dan kerja sama dalam memecahkan masalah. Dilaksanakan setiap satu bulan dua kali dengan menggunakan metode kelompok diskusi. Program ini melatih karyawan untuk berpartisipasi dalam sesi bincang yang terstruktur dan diberikan arahan oleh para petinggi perusahaan yang sudah berpengalaman. Menurut (Handoko, 2010:177), pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. CV. Karyain Digital Kreatif selalu memberikan kesempatan atau peluang secara terbuka bagi orang-orang yang ingin belajar terjun langsung bekerja di perusahaan rintisan berbasis digital.

Pemberian nama program pelatihan Bincang Karya ini berasal dari kata Bincang dan Karya. Bincang sendiri artinya berbincang, berdiskusi, berkomunikasi, bertukar pikiran dan ide. Sedangkan karya merupakan sebuah branding yang melekat dari perusahaan sekaligus sesuatu yang lahir dari berbagai

Program Pelatihan “Bincang Karya” Kinerja Karyawan dalam Pengembangan Potensi SDM macam perbedaan dan pertukaran pendapat (Hasil wawancara dengan Bapak Ridwan Saputra Utama, 17 Mei 2023). Secara sederhana, Bincang Karya merupakan kegiatan berdiskusi antar karyawan maupun atasan yang dapat memberikan hasil berupa karya yang dapat diingat bahkan dijadikan sebuah solusi atas pemecahan suatu masalah. Hal ini sesuai dengan pendapat (Gomes, 2005:270) menyatakan bahwa pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Ketika masyarakat memasuki era globalisasi dengan dukungan ilmu pengetahuan dan teknologi, tantangan yang dihadapi semakin rumit tanpa mengenal ruang, batas, waktu, dan lapisan masyarakat (Shodiqin, 2012:368). Tujuan dari adanya program pelatihan ini adalah memberikan kesempatan bagi para karyawan untuk mengaplikasikan pembelajaran yang didapatkan program pelatihan ini kedalam sebuah proyek atau dunia kerja secara nyata, yang sifatnya kolaboratif agar nantinya siap untuk menghadapi tantangan dunia kerja tanpa memandang latar belakang sosial karyawan yang berbeda-beda. Berdasarkan arsip perusahaan tahun 2022 hingga sekarang, CV. Karyain Digital Kreatif memiliki empat divisi, yaitu Divisi Manajemen Sumber Daya Manusia; Divisi Pemasaran Digital; Divisi Pembuatan *Website*; dan Divisi Optimalisasi Konten melalui Media Sosial. Meskipun terdapat beragam divisi yang berbeda, tidak menutup kemungkinan para karyawan mendapatkan hak yang berbeda, karena seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan ini secara otomatis menjadi peserta Program Pelatihan Bincang Karya, sebagai fasilitas penunjang yang didapatkan secara gratis oleh para karyawan.

Program ini juga diharapkan mampu memfasilitasi para karyawan dalam mendapatkan pengalaman yang inspiratif, memperluas jaringan profesional, dan meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tantangan dan mencapai sebuah tujuan yang perusahaan ingin capai. Selain itu, program pelatihan Bincang Karya ini juga menjadi salah satu cara bagi CV. Karyain Digital Kreatif untuk memperkuat citra dan merek perusahaan, dengan menunjukkan komitmen dari kinerja karyawan yang berkualitas.

Selain itu, program pelatihan Bincang Karya memiliki fokus utama untuk membangun cara berpikir dan bertindak dengan cepat tanggap seorang karyawan ketika dihadapkan dengan masalah yang memerlukan solusi atau keputusan yang cepat tetapi harus tepat sasaran dan tidak keluar dari jalur atau aturan yang berlaku (Hasil wawancara dengan salah satu manajer perusahaan, Mahsya Diar, 19 Mei 2023). Dalam perjalannya, program ini juga berpedoman kepada implementasi perencanaan, persiapan, pelaksanaan, dan penilaian agar mempermudah analisis penelitian data yang didapatkan secara langsung di lapangan melalui teknik observasi maupun wawancara secara langsung.

Pentingnya program pelatihan dan pengembangan menjadi sebuah

kebutuhan bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman karyawannya di perusahaan (Haryati, 2019:91). Hal ini dilakukan untuk meminimalisir ketidaksesuaian keterampilan dan kemampuan karyawan ketika ditempatkan oleh perusahaan di suatu divisi tempatnya bekerja. CV. Karyain Digital Kreatif berupaya untuk meningkatkan produktivitas kinerja kerja karyawan dengan melakukan program pelatihan dan pengembangan yang bertujuan untuk mengurangi kesenjangan pengetahuan dan kesalahan dalam bekerja, meminimalisir ketidaknyamanan lingkungan kerja, serta memberdayakan sumber daya manusia yang tersedia di perusahaan.

### **Proses Pelaksanaan Program Pelatihan Bincang Karya**

Pelaksanaan setiap program pelatihan tentu saja harus melalui beberapa proses untuk memberikan arah kepada karyawan perusahaan agar bekerja secara efektif dan efisien. Pernyataan tersebut sejalan dengan dakwah sebagai proses penyelamatan manusia dari berbagai persoalan yang merugikan, merupakan kerja dan karya besar manusia baik secara individual maupun sosial. Dakwah merupakan kerja sadar dalam rangka menegakkan keadilan, meningkatkan kesejahteraan, mencapai kebahagiaan berdasarkan sistem yang tersusun (AS Enjang, 2011:470), sama halnya seperti program pelatihan yang disusun oleh sebuah perusahaan yang berpedoman kepada sistem dakwah, khususnya dakwah tathwir, yaitu proses mengubah ajaran ke dalam pengalaman berupa pemberdayaan. Program pelatihan dinilai sebagai wadah untuk pengembangan potensi manusia melalui kinerja karyawan agar lebih berdaya dan sejahtera.

Dalam perjalannya, mengimplementasikan program pelatihan Bincang Karya melewati beberapa tahapan berikut ini, didasarkan pada Teori George R. Terry dalam bukunya yang berjudul *Principles of Management* (Sukarna, 2011:10) mengenai fungsi manajemen, yaitu :

#### **Perencanaan dan Persiapan (*Planning* dan *Organizing*)**

Langkah pertama ini berfokus pada mengidentifikasi tujuan program, menentukan durasi dan jadwal pelatihan, menyusun kurikulum, dan materi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan karyawan. Dengan pertimbangan yang matang dan biaya yang sudah dianggarkan maka durasi pelatihan yaitu dua kali dalam sebulan dan jadwal yang disepakati bersifat tentatif, menyesuaikan kondisi perusahaan. Kurikulum yang dibahas setiap sesinya pun berbeda, diantaranya : Pandai Memasarkan Produk di Era Digitalisasi; Pandai Atur Keuangan dan Pencatatan Arsip Dokumen Perusahaan Rintisan; Optimalisasi Konten Media Sosial Kreatif yang Kekinian; Pengelolaan Sumber Daya Manusia berbasis Pemberdayaan.

Seluruh kurikulum yang tertera bisa diikuti oleh para karyawan yang bekerja di divisi yang sejajar maupun tidak. Karena program pelatihan Bincang

Program Pelatihan “Bincang Karya” Kinerja Karyawan dalam Pengembangan Potensi SDM Karya dirancang untuk mempersiapkan karyawan terbiasa dengan menghargai pendapat dan mengemukakan pendapat dalam setiap topik bahasan, sehingga berbagai keterampilan dapat terarah dan menambah *skill* baru setiap selesai mengikuti pelatihan.

#### Pelaksanaan Pelatihan (*Actuating*)

Selama pelatihan berlangsung, para karyawan akan memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai proses yang menyenangkan dan metode yang dapat diterapkan untuk menemukan solusi yang inovatif. Para karyawan akan diajak untuk mengembangkan keterampilan berpikir kritis, berkolaborasi dengan karyawan lainnya, dan mengasah kemampuan berkomunikasi.

Metode yang digunakan dalam program pelatihan Bincang Karya adalah metode diskusi kelompok atau *focus group discussion*. Metode ini digunakan dengan tujuan ingin mengidentifikasi kinerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan dan memberikan contoh nyata di lapangan mengenai pentingnya berpartisipasi aktif dan bekerja sama dalam tim agar dapat memberikan kinerja yang baik dan sesuai dengan apa yang perusahaan cita-citakan (Roostika et al, 2018:45). Namun, tentu saja terdapat beberapa hambatan yang dialami yaitu keterbatasan biaya, waktu, sumber daya, kesulitan membangun komunikasi efektif. Adapun indikator yang digunakan oleh CV. Karyain Digital Kreatif dalam melaksanakan program pelatihan Bincang Karya berpedoman kepada teori yang dikemukakan oleh Irianto (2001:17) yang terbagi menjadi enam tahapan, yaitu : (1) analisa kebutuhan pelatihan; (2) sasaran program pelatihan; (3) kurikulum program pelatihan; (4) peserta pelatihan; (5) implementasi program pelatihan; (6) evaluasi program pelatihan.

Pelaksanaan program pelatihan Bincang Karya baru berjalan efektif dimulai tahun 2022. Dilaksanakan dengan dua cara, tatap muka secara langsung dan tidak langsung. Berpedoman kepada enam topik sesuai dengan kurikulum yang sudah dirancang dengan narasumber yang memiliki relevansi terkait keahlian dan pengetahuan yang nantinya menjadi mentor untuk para peserta pelatihan. Jadwal yang disediakan oleh mentor dan perusahaan juga fleksibel, tergantung ketersediaan pihak yang bersangkutan. Memaksimalkan sumber daya yang tersedia untuk menjadi narasumber secara langsung, yaitu para pimpinan yang berada di CV. Karyain Digital Kreatif.

#### Evaluasi dan Umpan Balik (*Controlling*)

Program pelatihan mengandalkan indikator yang sudah dibuat, bentuknya seperti *Key Performance Indicator* (KPI) yang terdiri dari kolom penilaian tersusun rapi dengan aspek tertentu yang akan menjadi sorotan untuk melakukan penilaian, baik itu untuk individu maupun kelompok. Sementara media yang digunakan untuk mengumpulkan umpan balik peserta yaitu melalui *google-form*, yang terdiri

dari nama, asal divisi, dan isi dari umpan balik mereka setiap selesai melakukan program pelatihan Bincang Karya.

Menurut Wibowo (2007:369), umpan balik mempunyai dua fungsi bagi mereka yang menerimanya, yaitu fungsi instruksional dan motivasional. Umpan balik dikatakan bersifat instruksional apabila memperjelas peran atau mengajarkan perilaku baru. Misalnya seorang manajer memberi teguran kepada bawahan yang tidak dapat memenuhi target pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sebaliknya, umpan balik yang bersifat motivasional terlihat dari adanya pemberian *reward* sesuai dengan kinerja karyawan.

Evaluasi termasuk salah satu tahapan pemberdayaan yang dilengkapi oleh monitoring. Proses monitoring dan evaluasi atau penilaian pada suatu pelaksanaan kegiatan khususnya pelatihan sangat penting kaitannya untuk melihat dan menilai sejauh mana pelaksanaan dilakukan, apakah sudah efektif, mengalami kemunduran atau kenaikan pada pelaksanaan suatu kegiatan pemberdayaan, salah satunya pengadaan program pelatihan (Agustian et al, 2023:79).

Menurut (Majid, 2015:33), evaluasi dapat dimaknai sebagai proses yang dilakukan oleh seorang (evaluator) untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan suatu program telah tercapai dan sifatnya berkesinambungan. Maka dari itu, evaluasi dapat digunakan sebagai alat untuk menilai dan melihat tingkat keberhasilan program yang dilaksanakan, tentunya sesuai data yang telah diperoleh (Nurmandita & Herdiana, 2023:472).

Berdasarkan penjabaran diatas, keberjalanan program pelatihan Bincang Karya setelah melalui proses evaluasi memiliki beberapa umpan balik positif dari para karyawan yang menjadi peserta dalam pelatihan tersebut. Jika dijabarkan secara umum, seluruh karyawan merasa dengan adanya program pelatihan Bincang Karya ini, mereka menjadi lebih terbuka dan terarah untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki, tentunya sejalan dengan pengembangan potensi yang dirasakan setiap harinya akibat rutin mengikuti program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan. Apabila umpan balik positif dihargai, akan meningkatkan motivasi karyawan untuk memperbaiki dan berusaha memberikan kinerja kerja terbaik untuk perusahaan.

Umpan balik dimaksudkan sebagai masukan untuk memperbaiki kinerja yang akan datang, sehingga adanya dampak positif dalam pengumpulan evaluasi menandakan bahwa terdapat perhatian khusus dari perusahaan yang dinilai menghargai dan memanusiakan karyawan karena berfokus pada penilaian proses perkembangan karyawan, bukan pada hasil akhirnya.



Sumber : Arsip Foto CV. Karyain Digital Kreatif Bulan Mei 2023

Gambar 1. Potret Karyawan setelah Melaksanakan Evaluasi Pelatihan

Kegiatan yang dilakukan para karyawan saat melaksanakan proses evaluasi terbagi ke dalam empat tahapan, yaitu : memahami kelebihan dan kekurangan; mengidentifikasi sasaran pengembangan diri; mengidentifikasi proses untuk mengakui pencapaian prestasi diri; dan mengidentifikasi strategi untuk mencapai tujuan perkembangan dari dilaksanakannya program pelatihan Bincang Karya.

### **Hasil Penelitian Program Pelatihan Bincang Karya**

Program pelatihan Bincang Karya memiliki aspek yang mampu memberikan pengetahuan dan pemahaman yang akan selalu diingat bahkan berdampak baik bagi meningkatnya kinerja karyawan yang ada di perusahaan CV. Karyain Digital Kreatif.

Karyawan merupakan kelompok orang-orang kecil dalam organisasi dan memiliki peran penting dalam meningkatkan citra instansinya. Tingkat efisiensi kerja dapat tercapai jika didukung oleh manajemen yang baik, tetapi jika terdapat kelemahan dalam manajemen maka dapat menimbulkan kesalahan dalam menempatkan tenaga kerjanya (Sulistiyowati, 2018:101).

Dampak yang ditimbulkan dari lemahnya perusahaan dalam memanajemen karyawannya adalah menurunnya semangat dan gairah bekerja, kekeliruan dalam menjalankan tugas, dan turunnya produktivitas karyawan. Untuk meningkatkan kinerja, perusahaan harus memperhatikan terlebih dahulu kesejahteraan karyawan.

Kehadiran program pelatihan Bincang Karya memberikan dampak yang baik bagi peningkatan kinerja karyawan di perusahaan CV. Karyain Digital Kreatif. Hal ini terbukti dari adanya kecocokan mengenai peningkatan hasil yang diperoleh pada tiap individu dengan indikator kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Robbins (2016:260), yaitu peningkatan kualitas kinerja karyawan yang dibuktikan dengan penambahan wawasan baik secara pengetahuan dan praktik, terdapat efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan dengan adanya sistem teknologi yang semakin canggih, dan peningkatan kemandirian setiap karyawan yang dibuktikan dengan adanya umpan balik positif dengan jalinan jejaring pertemanan yang lebih luas sehingga dengan sendirinya dapat memaknai perbedaan pendapat dengan baik dan bijak.

Berdasarkan data yang diperoleh saat melakukan observasi dan wawancara

di lapangan, terdapat sebanyak 5 dari 15 karyawan yang mengikuti proses wawancara dengan peneliti. 2 diantara 5 karyawan sudah berhasil membuktikan bahwa terdapat peningkatan kinerja kerja yang mereka rasakan, dengan hasil nyata mendapatkan promosi jabatan dari perusahaan untuk terjun langsung melayani pelanggan tanpa perantara, serta bonus insentif berupa surat rekomendasi kerja yang diberikan langsung oleh CV. Karyain Digital Kreatif.

Terdapat 150 *client* yang memakai jasa atau layanan di CV. Karyain Digital Kreatif. Beberapa diantaranya merupakan perusahaan ternama, seperti Bank Indonesia, Ninja Express, dan TDA (Tangan Diatas) Bandung. Layanan yang dipilih sebagian besar berbasis digital, seperti pembuatan *website* atau *landpage* promosi bisnis, dan pembuatan *merchandise custom*, yaitu berupa tas, kaos, cangkir, dan lain-lain yang diberikan logo *custom* sesuai keinginan pelanggan. Selain melayani permintaan pelanggan, CV. Karyain Digital Kreatif juga membuka kolaborasi ajang amal atau aksi kemanusiaan untuk para donatur yang ingin berbagi rezeki kepada orang yang membutuhkan.

Banyaknya permintaan pelanggan dari hari ke hari semakin memberikan tantangan yang meningkat setiap harinya. Adanya program pelatihan Bincang Karya mampu memberikan fasilitas kepada para karyawan untuk dapat meningkatkan *skill* yang mereka miliki, agar lebih terasah dan berkembang demi mencapai kepuasan pelanggan dan target perusahaan. Maka dari itu, kesempatan pelatihan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan karyawan dapat membantu karyawan agar mengerti apa yang harus ia kerjakan dan mengapa itu harus dikerjakan, serta memberikan kesempatan kepada mereka untuk memaknai secara mendalam mengenai pekerjaan yang dibebankan dan harus diselesaikan tersebut (Malatina, 2019:17).

Kemampuan dalam mendayagunakan peran sumber daya manusia yang tersedia akan mendukung terciptanya suatu pengorganisasian yang fleksibel dan mudah dikontrol (Triyono, 1967:13). Dengan kemampuan tersebut juga dapat memotivasi karyawan untuk mengoptimalkan kinerja, menggerakkan dan menumbuhkan partisipasi serta komitmen dalam perusahaan untuk setiap perubahan karena adanya budaya kerja yang sehat pula.

Selain meningkatkan kinerja karyawan, Bapak Ridwan Saputra Utama sebagai CEO CV. Karyain Digital Kreatif juga merasakan dampak jangka panjang mengenai kemandirian karyawan dalam inisiatif menyelesaikan pekerjaan. Peneliti menemukan adanya hubungan Teori Belajar Sosial yang dikemukakan oleh Bandura, A (1977:22) bahwa karyawan memiliki kesadaran penuh akan melaksanakan program yang dirancang dengan baik untuk meningkatkan kapasitas kerja para karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan kemampuan karyawan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan.

Pengalaman dari para karyawan yang mengikuti program pelatihan inilah yang menjadi indikator keberhasilan bahwa program pelatihan dapat menjadi salah

Program Pelatihan “Bincang Karya” Kinerja Karyawan dalam Pengembangan Potensi SDM satu wadah untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia. Perubahan kecil yang terjadi dalam diri seseorang pasti akan membawa hasil yang besar nantinya. Pengembangan potensi sumber daya manusia melalui program pelatihan dapat dijadikan salah satu solusi yang efektif untuk melatih sumber daya manusia agar dapat menghindari era bonus demografi yang diperkirakan akan terjadi di tahun 2045 mendatang. Dengan berbekal pelatihan, karyawan CV. Karyain Digital Kreatif akan menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi, bahkan mampu menciptakan lapangan pekerjaan sendiri (Hasil wawancara dengan Bapak Ridwan Saputra Utama, 17 Mei 2023).



Sumber : Arsip Foto Petinggi Perusahaan CV. Karyain Digital Kreatif Bulan April 2023

Gambar 2. Potret dibalik rancangan program pelatihan Bincang Karya

Kualitas sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuan, pengalaman, kematangan, dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimiliki (Uyun et al, 2023:158 ). Pendapat tersebut sejalan dengan tujuan diadakannya program pelatihan Bincang Karya yang menekankan kepada pengembangan potensi yang dimiliki oleh para karyawan.

Lingkungan kerja yang positif dan budaya kerja yang baik menjadikan CV. Karyain Digital Kreatif mampu merancang program pelatihan Bincang Karya yang memberikan kesan sangat baik bagi pihak internal maupun eksternal. Pelatihan ini memberikan kesempatan untuk memperlihatkan potensi anak muda usia produktif untuk berkarya, berkolaborasi, dan berinovasi sesuai dengan perkembangan zaman serta teknologi yang semakin canggih.

Prinsip pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kualitas, kuantitas, maupun kemampuan kerja pegawai untuk mengembangkan tugasnya di masa mendatang. Upaya kegiatan tersebut akan berhasil jika sudah diprogram terlebih dahulu dengan memuat sasaran, prosedur, anggaran, peserta, kurikulum, dan waktu pelaksanaan (Priansa, 2021:151).

Keberhasilan program pelatihan Bincang Karya terlihat dari pengalaman dua karyawan yang berhasil menunjukkan hasil dari sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan. Karyawan pertama yaitu Galih N. Ikhsan, pada saat sebelum mengikuti pelatihan tidak pernah terjun ke dalam pembuatan konten. Setelah mengikuti pelatihan, beliau menjadi paham dan bersemangat serta dipercaya untuk

melayani pembuatan jasa konten kreatif dari para klien perusahaan. Karyawan kedua yaitu Fandy Nasher, yang awalnya hanya menjadi peserta program pelatihan. Namun, beliau selalu menekuni pembelajaran yang diberikan, sehingga saat ini beliau dapat membangun perusahaannya sendiri, yang diberi nama CV. Jagoan Karya. Bergerak di bidang yang sama dengan CV. Karyain Digital Kreatif, namun pergerakannya belum tersebar luas seperti perusahaan rintisan lainnya. Oleh karena itu, adanya program pelatihan Bincang Karya dapat dikatakan menjadi salah satu wadah untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia.

Pengalaman kerja di lapangan dan pemberian program pelatihan unggulan yang dirancang khusus oleh perusahaan CV. Karyain Digital Kreatif merupakan salah satu inovasi terbaik untuk dijadikan sebagai salah satu langkah awal atau solusi mengatasi pengangguran dan kualitas sumber daya manusia di Indonesia yang masih dinilai rendah. Hal ini dikarenakan pembelajaran tim yang didapatkan selama pelaksanaan program pelatihan Bincang Karya bukan hanya untuk meningkatkan keterampilan berkomunikasi saja, melainkan suatu disiplin yang mengaitkan apa yang dilihat dengan apa yang disimpulkan (Kaswan, 2016:164). Maka dari itu, adanya program pelatihan mampu membiasakan karyawan untuk bertindak inovatif, berpartisipasi aktif, dan saling melengkapi perbedaan serta kekurangan tim.



Sumber : Arsip Foto CV. Karyain Digital Kreatif Bulan Mei 2023

Gambar 3. Potret Seluruh Karyawan CV. Karyain Digital Kreatif

Latar belakang sosial, ekonomi, dan pendidikan karyawan yang berbeda-beda tidak dapat menjadi sebuah penghambat untuk bersosialisasi dengan baik sesama karyawan maupun lingkungan sekitar perusahaan. Lokasi kantor yang strategis dan terbuka menjadikan karyawan akan sangat bergantung kepada masyarakat sekitar kantor. Adanya keberagaman dalam suatu lingkungan sosial akan memberikan energi positif dan mengumpulkan potensi yang dimiliki para karyawan, sehingga nantinya dapat menciptakan pemberdayaan untuk diri sendiri maupun orang lain.

## PENUTUP

Program pelatihan Bincang Karya merupakan program unggulan yang dirancang oleh CV. Karyain Digital Kreatif untuk melahirkan kinerja karyawan yang kreatif, inovatif, dan berwawasan tinggi untuk mengembangkan potensi sumber daya manusia di Indonesia dengan mutu kualitas yang baik dan berdaya saing.

Proses pelaksanaan program ini memiliki beberapa tahapan, diantaranya : perencanaan dan persiapan; pelaksanaan; dan evaluasi. CV. Karyain Digital Kreatif memilih perencanaan dengan menggunakan metode *focus group discussion* (FGD), dengan mempersiapkan beberapa hal seperti mengidentifikasi tujuan program, menentukan durasi dan jadwal pelatihan, menyusun kurikulum, serta materi pelatihan yang relevan dengan kebutuhan karyawan. Adapun empat topik utama yang dijadikan kurikulum atau materi tetap di dalam program ini, yaitu : pandai memasarkan produk di era digitalisasi; pandai atur keuangan dan pencatatan arsip dokumen perusahaan rintisan; optimalisasi konten media sosial kreatif yang kekinian; serta pengelolaan sumber daya manusia berbasis pemberdayaan. Saat mencapai tahap evaluasi, program pelatihan Bincang Karya menggunakan kolom penilaian yang tersusun rapi melalui *google-form*, berisi umpan balik peserta sebelum maupun sesudah pelaksanaan program pelatihan.

Adanya program pelatihan Bincang Karya mampu memberikan fasilitas kepada para karyawan untuk dapat meningkatkan *skill* yang mereka miliki, agar lebih terasah dan berkembang demi mencapai kepuasan pelanggan dan target perusahaan. Namun, keberjalanan program pelatihan ini juga tidak terlepas dari adanya kelebihan dan kekurangan, hambatan, dan indikator yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan. Saat melakukan observasi dan wawancara secara langsung, ditemukan sebuah keunikan dari pelaksanaan program pelatihan Bincang Karya ini, yaitu narasumber yang bertugas sebagai mentor mampu menciptakan suasana pelatihan yang nyaman dan setiap perbincangan yang terjadi dapat menghasilkan sebuah karya untuk pengembangan perusahaan dalam jangka panjang. Hal ini memberikan kesan positif untuk pihak eksternal perusahaan, yaitu terdapat budaya kerja yang baik dan lingkungan kerja yang positif pula.

Hasil yang diperoleh dari program pelatihan Bincang Karya adalah peningkatan kinerja karyawan perusahaan dan pengembangan potensi sumber daya manusia. Dibuktikan dengan adanya peningkatan *skill* disertai dengan hasil yang terlihat dari satu orang karyawan yang mampu mendirikan perusahaannya sendiri. Awalnya karyawan tersebut hanyalah seorang karyawan magang yang aktif berpartisipasi mengikuti program pelatihan. Hal tersebut membuktikan bahwa pengembangan potensi sumber daya manusia melalui program pelatihan akan menciptakan lapangan pekerjaan dan mampu mengantarkan sumber daya manusia di Indonesia menjadi berkualitas, sejahtera, dan berdaya.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat untuk pembaca maupun pihak yang terlibat, khususnya perusahaan CV. Karyain Digital Kreatif agar mampu mempertahankan program pelatihan Bincang Karya secara kontinu sehingga dapat menciptakan generasi sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing. Selain itu, para karyawan juga berkewajiban untuk mengimplementasikan dengan baik dari apa yang sudah diperoleh selama mengikuti program pelatihan.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan mampu menjadi tambahan referensi, karena masih banyak topik yang bisa dieksplor lebih jauh untuk meneliti sebuah perusahaan rintisan yang berbasis pemberdayaan masyarakat, berfokus pada pengembangan sumber daya manusia, sesuai dengan salah satu *core* jurusan Pengembangan Masyarakat Islam (PMI).

## DAFTAR PUSTAKA

Agustian, M. F., Anwar, S., & Dewi, R. (2023). Peran Kelompok Tani Cibeusi Subur dalam Pemberdayaan Masyarakat Melalui Program Pelatihan Pertanian. *Tamkin: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 5(1), 65–84. <https://doi.org/10.15575/tamkin.v5i1.23845>

AS Enjang. (2011). Pengembangan Masyarakat Islam Dalam Sistem Dakwah. *Pengembangan Masyarakat Islam dalam Sistem Dakwah Jurnal Ilmu Dakwah*, 5(2), 469–482.

Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. General Learning Press.

Dale, M. (2013). *Developing Management Skills. Techniques for Improving Learning and Performance*. Gramedia Pustaka Utama.

Deti Fitriani. (2022). *Manajemen Pelatihan Berbasis E-Learning Korelasinya dengan Produktivitas Pegawai Balai Diklat Keagamaan Bandung*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Eni. (1967). Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi sebagai Motivasi Peningkatan Kinerja Karyawan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5(Mi), 5–24.

Gomes, F. C. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Handoko, H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo.

Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3(1), 91–98. <https://doi.org/10.31294/widycipta.v3i1.5185>

Irianto, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia.

Kalurahan Kedungpoh. (2020). *Pentingnya Pelatihan Kerja*. <https://desakedungpoh.gunungkidul.kab.go.id/first/artikel/1889-Pentingnya-Pelatihan-Kerja>

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT.

Kaswan. (2016). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. CV. Alfabeta.

Undang - Undang RI No.13, Ketenagakerjaan (2003).

Majid, A. (2015). *Penilaian Autentik Proses dan Hasil Belajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Remaja Rosdakarya.

Malatina, L. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan Malatina Laia. *Journal of Management Science (JMAS)*, 2(1), 2684–9747. <http://exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS>

Najibah Nida Nurjanah. (2018). *Strategi Rekrutmen Karyawan CV. Purnama dalam Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Islam*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Noe, R. (2010). *Human Resource Management for Public and Nonprofit Organizations*. McGraw-Hill.

Nurhajati, B. K. &. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, II(2), 85–97.

Nurmandita, Z., Herdiana, D., & Kurniawan, M. I. (2023). Peran Primer Koperasi Pengelola Sampah Dalam Pemberdayaan Masyarakat. *Tamkin: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 7(4), 459–476. <https://doi.org/10.15575/tamkin.v7i4.24722>

Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. CV. Alfabeta.

Putri, C. (2021). *Jokowi Anggarkan Rp 217 T untuk SDM di 2022, Buat Apa Saja?* CNBC Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210924165311-4-278999/jokowi-anggarkan-rp-217-t-untuk-sdm-di-2022-buat-apa-saja>

Robbins, S. (2006). *Teori Organisasi : Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Arcan.

Robbins, S. (2016). *Manajemen (Edisi Terjemahan)*. PT. Preholtindo.

Roostika, R., Susilowati, C., & Muafi. (2018). Focus Group Discussion Untuk Membangun Model Kegiatan Tanggung Jawab Sosial Lingkungan. *Jurnal Ilmiah Pengabdian Pada Masyarakat*, 2(1), 40–50.

Shodiqin, A. (2012). *Reposisi Muballigh* : 6(2), 363–382.

Sikula, A. F. (2011). *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia Pustaka Utama.

Soni Kevanda Sabera. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentinel Mitra Adiyaksa*. UIN Sunan Gunung Djati Bandung.

Sukarna, S. (2011). *Dasar – dasar Manajemen*. Mandar Maju.

Sulistiyowati, S. (2018). *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan) Pengaruh Program Insentif dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Manajemen Kewirausahaan JMK*, 3(2), 100–113. <http://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/>

A, J, Widiawati, A, Shodiqin, D, Herdiana.

Uyun, A. S., Rifa'i, A. B., & Marfuah, L. L. A. (2023). Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Taman Baca Masyarakat. *Tamkin: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 7(2), 151–172.  
<https://doi.org/10.15575/tamkin.v7i2.24487>

Wibowo, W. (2007). *Manajemen Kinerja*. PT. RajaGrafindo Persada.