

Dampak Pelatihan dan Kesiapan Individu untuk Berubah dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UMKM Roncean Melati Jombang

M. Arif Adikara¹, Niken Puji Astutik², Nur Zulaikho³, etc.

¹Progam Studi Manajemen, Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

²Progam Studi Manajemen, Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

³Progam Studi Manajemen, Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

*Email: nurzulaikho8@gmail.com

ABSTRACT

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Roncean Melati di Jombang merupakan contoh organisasi yang menghadapi transformasi signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Sebagai produsen dan distributor produk pertanian, UMKM Roncean Melati harus beradaptasi dengan perubahan teknologi, kebijakan, dan dinamika pasar yang cepat. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis dampak pelatihan yang diberikan kepada karyawan UMKM Roncean Melati terhadap kesiapan individu mereka dalam menghadapi perubahan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa pelatihan karyawan di bagian memetik dan meronce dilakukan secara langsung oleh pemilik, memastikan pemahaman dan keterampilan yang diperlukan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. UMKM Roncean Melati didirikan pada tahun 2009 oleh Bapak Rendy Nur Deva M.M. dan Bu Dewi, seorang dosen ekonomi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pelatihan memberikan dampak positif terhadap kesiapan individu karyawan. Karyawan bagian memetik dan meronce telah mengalami pelatihan yang membantu mereka memahami teknik memetik bunga melati dengan baik dan meronce sesuai permintaan konsumen. Karyawan menegaskan bahwa pelatihan ini telah meningkatkan kesiapan mereka untuk menjalankan tugas dengan efisien. Kesiapan individu untuk berubah menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di UMKM Roncean Melati. Karyawan yang awalnya tidak memiliki keterampilan spesifik dapat berhasil setelah mengikuti pelatihan. Program pelatihan efektif yang diterapkan oleh UMKM ini tidak hanya mempersiapkan karyawan menghadapi perubahan, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan efisiensi di berbagai bagian.

Keywords: Pelatihan, Kesiapan individu, Kinerja..

PENDAHULUAN

Indonesia adalah sebuah negara yang penuh dengan kekayaan alam, belum mampu untuk memaksimalkan potensi yang ada. Masyarakat lebih dituntut untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada diri sendiri maupun yang ada di wilayah masing-masing sehingga kebutuhan mereka bisa terpenuhi, (Rifai, 2012). Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) telah menjadi tulang punggung ekonomi di banyak negara, termasuk Indonesia.

UMKM Roncean Melati di Jombang adalah contoh organisasi UMKM yang menghadapi perubahan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Sebagai produsen dan distributor produk-pertanian, Roncean Melati perlu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, perubahan kebijakan, dan perubahan pasar yang cepat. Oleh karena itu, penelitian tentang dampak pelatihan dan kesiapan individu untuk berubah dalam meningkatkan kinerja karyawan di UMKM Roncean Melati memiliki relevansi yang signifikan. Dengan memahami dampak pelatihan ini, UMKM Roncean Melati

dan UMKM serupa di wilayah Jombang dapat merancang program pelatihan yang lebih efektif, yang pada gilirannya dapat membantu mereka tetap kompetitif dan berkelanjutan dalam menghadapi perubahan yang terus berlanjut di dunia bisnis.

METHOD

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif ini menggunakan metode penelitian eksplorasi, eksplorasi merupakan jenis penelitian awal dari suatu penelitian yang sifatnya sangat luas. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dengan informan yang terdiri dari karyawan bagian memetik yaitu 3 orang. Dan karyawan bagian meronce yaitu 20 orang dan juga ownernya. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, kesimpulan dan verifikasi data. Pada uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, credibility (validitas internal), transferability (validitas eksternal), dependability (reabilitas), dan confirmability (obyektivitas).

RESULT AND DISCUSSION

Keberdayaan UMKM di Indonesia dianggap penting karena merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian negeri. Untuk menerapkan UMKM, UU Nomor 20 tahun 2008 tentang usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) menetapkan definisi dan kriteria UMKM. UU ini menetapkan bahwa usaha mikro adalah usaha produktif yang dimiliki oleh individu atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria yang diatur dalam undang-undang ini, sedangkan usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh individu atau badan usaha yang bukan perusahaan pemerintah. Usaha menengah merupakan usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, bukan anak perusahaan atau cabang perusahaan, dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian langsung atau tidak langsung dari usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan yang diatur dalam undang-undang, (Sanjaya, 2021).

UMKM Roncean Melati Jombang berdiri pada tahun 2009. Pemilik UMKM Roncean Melati Jombang ini adalah Bapak Rendy Nur Deva M.M. dan juga seorang dosen ekonomi di Universitas KH. A. Wahab Hasbullah (UNWAHA) Tambak Beras Kabupaten Jombang. Yang dimana dulu berawal dari Bu Dewi merupakan seorang perias pengantin di Kab. Jombang. Bu Dewi adalah ibu dari pemilik/owner UMKM Roncean Melati Jombang.

Pelatihan Karyawan Bagian Memetik

Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan, (Anggraeni, 2018). Karyawan yang bekerja di UMKM Melati Jombang dimulai tahun 2019-hingga saat ini. Ada karyawan yang masih bertahan bekerja di UMKM Roncean Melati ini dari awal adanya UMKM ini hingga saat ini. Dan ada juga karyawan yang gabung di UMKM ini pada tahun 2020, ada juga yang masih baru gabung bekerja di UMKM ini pada tahun 2023. Karyawan yang bekerja di bagian memetik di UMKM Roncean Melati Jombang berjumlah 3 orang. Adapun kutipan hasil wawancara dengan karyawan pada bagian memetik mengenai pelatihan karyawan yang diberikan owner/pemilik UMKM Roncean Melati Jombang.

“Iya ada pelatihan yang diberikan pada saya awal-awal masuk bekerja di UMKM Roncean Melati ini mbak, dengan cara pak rendy dan bu dewi memberikan contoh cara memetik bunga melati yang baik dan dipisahkan antara bunga melati kecil . dan bunga melati besar karena nanti ada pembuatan tersendiri antara jenis 2 melati itu untuk model yang berbeda biar para karyawan yang bagian meronce tidak bingung untuk memisahkan lagi karena juga memakan waktu”

Berdasarkan wawancara dengan karyawan yang bagian memetik dapat disimpulkan bahwa ada pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada bagian memetik ini adalah dengan cara owner Bapak Rendy Nur Deva M.M dan Bu Dewi selaku ibu dari owner memberikan contoh kepada karyawan cara memetik bunga melati yang baik dan dipisahkan antara melati kecil dan melati besar.

Pelatihan Karyawan Bagian Meronce

Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana karyawan memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan, (Rachmawati, 2008). Karyawan bagian meronce yang bekerja di UMKM Melati Jombang dimulai tahun 2019-hingga saat ini. Ada karyawan yang masih bertahan bekerja di UMKM Roncean Melati ini dari awal adanya UMKM ini hingga saat ini. Ada juga karyawan yang gabung di UMKM ini pada tahun 2020, dan ada juga yang masih baru gabung bekerja di UMKM ini pada tahun 2023. Karyawan yang bekerja di bagian meronce di UMKM Roncean Melati Jombang berjumlah 20 orang sesuai dengan kebutuhan dan juga banyaknya roncean melati yang dibutuhkan atau orderan para konsumen di UMKM Roncean Melati Jombang. Jika orderan banyak karyawan bagian meronce bisa sampai 20 orang dan jika orderan minim maka karyawannya disesuaikan. Adapun kutipan wawancara dengan karyawan yang bekerja di bagian meronce sebagai berikut:

“Iya mbak sangat dibutuhkan keahlian khusus untuk membuat roncean karena kalo asal ya tidak jadi roncean nanti. Maka dari itu diberikan pelatihan agar bisa meronce dengan baik dan benar dan waktu yang dibutuhkan juga menyesuaikan yang awalnya satu hari hanya dapat 1 model roncean sekarang 1-3 jam mendapatkan satu roncean tergantung kesulitan jenis atau modelnya yang di minta konsumen”.

Berdasarkan kutipan wawancara dengan karyawan bagian meronce dapat disimpulkan bahwa ada pelatihan yang diberikan kepada karyawan yang bekerja di bagian meronce ini karena bila tidak ada pelatihan yang diberikan maka karyawan yang bagian meronce ini mengalami kesusahan dalam bekerja dan juga bisa memakan waktu seperti satu jenis atau model roncean membutuhkan 1 hari dalam penyelesaiannya padahal hanya membutuhkan waktu kurang lebih 1-3 jam dalam satu jenis atau model roncean.

Kesiapan Individu Untuk Berubah

Kesiapan untuk berubah merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Organisasi harus mulai melakukan strategi untuk berubah dengan mempersiapkan sumber daya manusia yang akan menerima perubahan karena manusia adalah subjek atau objek dalam perubahan tersebut dan memiliki sifat resisten atas perubahan, (Wibowo, 2012) dalam (Fikri, 2021). Adapun kutipan wawancara dengan karyawan yang bekerja di bagian memetik mengenai kesiapan individu sebagai berikut:

“Kesiapan individu ya awalnya gabung bekerja disini tidak tau cara memetik bunga melati yang baik dan benar mbak semisal memisahkan bunga melati yang kecil dan bunga melati yang besar. Ada pelatihan dicontohkan sama pak rendy dan bu dewi memetik, memisahkan bunga melati itu tadi dan untuk kedepannya sudah tau dan mendapatkan pendapatan saya di UMKM Roncean Melati ini”

Berdasarkan wawancara dengan karyawan bagian memetik dapat disimpulkan bahwa sudah ada kesiapan individu untuk karyawan yang bekerja di bagian memetik bunga melati, para karyawan sudah melaksanakan pelatihan yang diterapkan di UMKM Roncean Melati Jombang. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada bagian memetik ini adalah dengan cara owner Bapak Rendy Nur Deva M.M dan Bu Dewi selaku ibu dari owner memberikan contoh kepada karyawan cara memetik bunga melati yang baik dan dipisahkan antara melati kecil dan melati besar.

Adapun kutipan wawancara dengan karyawan yang bekerja di bagian meronce mengenai kesiapan individu adalah sebagai berikut:

“Kesiapan individu untuk saya ya ada pelatihan itu tadi mbak, awalnya saya ragu mau gabung bekerja di UMKM Roncean Melati ini karena saya tidak bisa meronce pada awalnya saya nekat demi mendapatkan penghasilan untuk tambahan pemasukan keluarga. Saya mencoba-coba ikut gabung bekerja di UMKM ini dengan mengikuti pelatihan kurang

lebihnya satu minggu dengan satu per satu belajar meronce sesuai jenis atau model Roncean Melati”

Dan berdasarkan wawancara dengan karyawan yang bekerja di bagian meronce dapat disimpulkan bahwa untuk kesiapan individu untuk karyawan yang bekerja di bagian meronce, para karyawan sudah melaksanakan pelatihan yang diterapkan dan diberikan dari UMKM Roncean Melati Jombang ini. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada bagian meronce ini adalah dengan cara mengikuti pembelajaran meronce kurang lebih lamanya satu minggu dengan diawali satu per-satu belajar sesuai jenis atau model permintaan konsumen. Dan untuk minggu-minggu berikutnya sudah bisa memulai pendapatan.

Peran Pelatihan dan Kesiapan Individu Untuk Berubah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Pelaksanaan program yang efektif dalam sebuah organisasi atau perusahaan bukanlah pekerjaan yang mudah, harus dilakukan dengan pertimbangan yang matang. Pelatihan merupakan suatu program yang biasa digunakan oleh UMKM Roncean Melati Jombang untuk lebih meningkatkan wawasan, kemampuan serta keahliannya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun kutipan wawancara dengan karyawan yang bekerja di dua bagian memetik dan meronce sebagai berikut:

“Iya awalnya tidak bisa sekarang jadi bisa karena ada pelatihan dan mau belajar itu tadi mbak untuk mendapatkan penghasilan. Saya awalnya juga tidak bisa nekat dan mempersiapkan diri untuk bekerja di UMKM Roncean Melati ini”

Berdasarkan kutipan wawancara dengan karyawan yang bekerja di bagian memetik dan meronce dapat disimpulkan bahwa sama halnya dengan kesiapan individu para karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya di UMKM Roncean Melati Jombang. Sebelum dan sesudah ada pelatihan karyawan sudah mempersiapkan diri untuk menjalankan pekerjaan yang sudah diberikan owner kepada para karyawan sesuai dengan bagian pekerjaan masing-masing. Ada dua bagian pekerjaan yang ada di UMKM Roncean Melati Jombang yaitu bagian memetik dan bagian meronce.

Kesiapan individu untuk berubah merupakan sejauh mana karyawan siap secara mental untuk melaksanakan pekerjaan yang ada di UMKM Roncean Melati Jombang. Kesiapan individu pada karyawan dalam perubahan adalah lebih dari pemahaman akan perubahan, kesiapan lebih dari keyakinan pada perubahan tersebut.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari penelitian di UMKM Roncean Melati Jombang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

UMKM Roncean Melati Jombang berdiri pada tahun 2009. Pemilik UMKM Roncean Melati Jombang ini adalah Bapak Rendy Nur Deva M.M. dan juga seorang dosen ekonomi di Universitas KH. A. Wahab Hasbullah (UNWAHA) Tambakberas Kabupaten Jombang. Yang dimana dulu berawal dari Bu Dewi merupakan seorang perias pengantin di Kab. Jombang. Bu Dewi adalah ibu dari pemilik/owner UMKM Roncean Melati Jombang.

Para karyawan bagian memetik bunga melati harus memetik bunga melati sebelum bunga melati kelihatan mekar. Bunga melati itu membutuhkan 3-5 hari untuk mekar dari tumbuhnya. Sehingga karyawan pada bagian memetik ini harus benar-benar paham dan selalu siap setiap hari memetik bunga Melati.

Dan pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada bagian meronce adalah dengan cara mengikuti pembelajaran meronce kurang lebih lamanya satu minggu dengan diawali satu per-satu belajar sesuai jenis atau model permintaan konsumen. Dan untuk minggu-minggu berikutnya sudah bisa memulai pendapatan.

Didalam pelatihan tentunya sangat mempengaruhi kinerja yang ada pada karyawan tersebut, jika kinerja yang didapatkan karyawan tersebut baik maka UMKM Roncean Melati Jombang akan menjadi

lebih baik lagi dan dengan diadakan pelatihan maka pelatihan yang didapatkan akan semakin meningkat lagi.

REFERENCES

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Unimal Press.
- Afifuddin. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV Pustaka Setia.
- Amenarkis, A.A., H. S. G. and M. K. W. (1993). Creating Readiness For Organizational Change. *Human Relations*, 46(6), 681–703.
- Anggraeni, N. W. E. S. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(2).
- Berneth, J. (2004). Expanding Our Under-Standing Of The Change Message. *Human Resorce Development*, 3(1), 681–703.
- Creswell, J. w. (2015). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Pustaka Pelajar.
- Cummings T.G., & Worley, C. G. (2001). *General Introduction to Organization Development: Organization Development And Change*. MN: South-Western College Publishing.
- Dharmawan, D.C., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan Antara Perceived Organizational Support Dan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan PT. KAI. *Jurnal Empati*, 6(1), 115–119.
- Fatmawati, F. M. dkk. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Pada SHOWROOM Myhari Motor 651 Karanganyar. *Jurnal Edunomika*, 4(1).
- Fikri, H. T. dkk. (2021). Adversity Quotient, Komitmen Organisasi dan Kesiapan Untuk Berubah Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi*, 17(2).
- Hadjah, R. N. I. S. & H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214.
- Hamalik, O. (2005). *Pengembangan SDM: Manajemen Pelatihan, Ketenagakerjaan, Pendekatan Terpadu*. Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hanpache, C., Morgan, G. A., Griego, O. V. (1998). An Extension Of The Theory Of Margin: A Framework For Assessing Readiness of Change. *Human Resource Development Quarterly*, 9(4), 339–350.
- Haque, M. M. (2008). *A Study Of Relationship Between The Learning Organizatin And Organizational Readiness For Changee*. Pepperdine University.
- Holt, D.T. Armenakis, A.A. Feild, H. S. dan H. S. G. (2007). Readiness for Organizational Change: The Systematic Development of A Scale. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 232–255.
- Mangundjaya, N. G. G. & W. L. (2018). Dampak Kesiapan Individu dan Kesiapan Organisasi Untuk Berubah bagi Komitmen Afektif Untuk Berubah. *Jurnal Manajemen Asset Infrastruktur & Fasilitas*, 2(2).
- Penggabean, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit ANDI.
- Rifai, B. (2012). Efensiasi Pemberdayaan Usaha Mikro Kecil Menengah. *Jurnal Sosio Humanniora*, 3(4), 32.
- Sa'adah, L. (2023). *Analisis Kualitatif Dan Kuantitatif*. Mitra Ilmu.
- Sanjaya, P. K. A. (2021). *Tata Kelola Manajemen & Keuangan Usaha Mikro Kecil Menengah*. CV. Cahaya Bintang Cemerlang.
- Sari, A. A. I. K. (2019). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Scopindo Media Pustaka.
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I. P. S., Siregar, L. A., Mahriani, E., Umiyati, H., Haerana, Renaldi, R., Ahdiyati, M., Ahmad, D., Sihotang, R. B., Komalasari, I., & Widiyawati. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA "Perspektif, Pengembangan dan Perencanaan."* Widina Bhakti Persada Bandung. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/409549-manajemen-sumber-daya-manusia-perspektif-10c189ce.pdf>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Tanzeh, A. (2009). *Pengantar Metode Penelitian*. Teras.
- Weda, N. dan W. (2018). *Riset Komunikasi Pemasaran Terpadu*. UB Press.

