

PENGEMBANGAN KOMPETENSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BAKOEL MOZA DI SUMENEP

Nur Fadhilatul Jannah¹, Endang Widyastuti²,
¹⁻²Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wiraraja,
¹nurfadhilatulj07@gmail.com, ²endangfe@wiraraja.ac.id,

ABSTRACT

Employee competencies are still not up to expectations, such as the inability to create and assemble varied and neat handmade items, the price list does not match the sales volume, communication between employees and customers is not yet fully effective, and the employee recruitment SOP is not in place, necessitating competency development. This study aims to determine the description of employee competency development and the obstacles encountered at Bakoel Moza in Sumenep Regency. This type of research uses qualitative methods with observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques include data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results show that competency development is carried out through training, division of tasks according to expertise, department transfers, and the creation of a positive work environment. However, the main obstacles are ineffective communication and the lack of comprehensive training. Performance assessments cover discipline, creativity, and responsibility. Competency development strategies have been shown to increase employee productivity and readiness to face work challenges. However, a more systematic approach is needed to ensure all employees develop according to business needs. This study provides an overview of the importance of competency development in improving employee performance at Bakoel Moza.

Keywords : Bakoel Moza, Performanc, Competence

ABSTRAK

Kompetensi karyawan masih belum sesuai harapan, seperti halnya belum mampu dalam membuat dan merangkai handmade yang variatif dan rapi, price list tidak sesuai dengan yang dijual, komunikasi yang terjalin baik sesama karyawan ataupun dengan pelanggan belum bisa dikatakan sepenuhnya baik, tidak berlakunya SOP rekrutmen karyawan sehingga perlu pengembangan kompetensi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran pengembangan kompetensi karyawan serta hambatan yang terjadi di Bakoel Moza Kabupaten Sumenep. Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi dilakukan melalui pelatihan, pembagian tugas sesuai keahlian, perpindahan bagian dan penciptaan lingkungan kerja positif. Namun, hambatan utama adalah komunikasi yang kurang efektif dan minimnya pelatihan menyeluruh. Penilaian kinerja mencakup kedisiplinan, kreativitas, dan tanggung jawab. Strategi pengembangan kompetensi terbukti meningkatkan produktivitas dan kesiapan karyawan menghadapi tantangan kerja. Meskipun demikian, diperlukan pendekatan yang lebih sistematis untuk memastikan semua karyawan berkembang sesuai kebutuhan usaha. Penelitian ini memberikan gambaran tentang pentingnya pengembangan kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bakoel Moza.

Kata Kunci : Bakoel Moza, Kinerja, Kompetensi

PENDAHULUAN

Dalam konteks globalisasi yang semakin intensif, perusahaan-perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk meningkatkan daya saing mereka di pasar global. Di era digital saat ini, para pengusaha dan pebisnis dihadapkan pada tantangan yang semakin berat karena persaingan pasar yang ketat, baik dari pemain lokal maupun perusahaan multinasional yang memiliki sumber daya dan jaringan yang lebih kuat. Dengan adanya kemajuan teknologi dan komunikasi, informasi dapat tersebar dengan cepat, memungkinkan para konsumen atau pelanggan untuk membandingkan produk dan layanan dari berbagai perusahaan dengan sangat mudah. Dengan demikian, pengusaha perlu memiliki strategi yang tepat untuk mengembangkan usahanya dan menghindari risiko yang dapat menyebabkan kegagalan, sehingga dapat bertahan dan tumbuh dalam jangka panjang. Dalam rangka mempertahankan eksistensi dan meningkatkan kinerja di tengah perubahan yang cepat, perusahaan dituntut untuk melakukan inovasi secara terus-menerus dengan dapat memenuhi dan memahami kebutuhan pelanggan dengan lebih baik, serta meningkatkan efisiensi operasional.

Indonesia bisa dikatakan sebagai negara yang memiliki potensi ekonomi yang tinggi. Kegiatan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) atau UMKM menjadi tulang punggung perekonomian nasional dengan perkembangan yang konsisten karena tidak dibebani upah minimum regional. Pada bulan November 2024, Dinas Koperasi, UMKM, Perindustrian, dan Perdagangan (Diskoperindag) Sumenep telah mencatat sekitar 282.711 UMKM di wilayah ini. Pada saat ini, 166 produk telah terdaftar dalam e-katalog, 18 produk tersedia di Indomaret, dan 208 produk dipasarkan di Mall UMKM. Sebagai salah satu dari banyaknya sub-

sektor ekonomi kreatif, terdapat beberapa faktor pendukung yang membuat industri kuliner menjadi kegiatan yang saling berkaitan antara persiapan, pengolahan, serta penyajian produk makanan dan minuman. Bakoel moza yang ada di Sumenep merupakan salah satu umkm yang mengalami

perkembangan cukup tinggi serta menjadikan suatu tantangan tertentu. Bakoel Moza perlu mengambil langkah proaktif dalam mengembangkan kompetensi karyawan dengan mengasah keterampilan serta mengembangkan rasa percaya diri yang kuat agar pelanggan tetap mempertahankan loyalitasnya terhadap Bakoel Moza.

Peranan keterampilan seorang karyawan sangatlah dibutuhkan dalam usaha Bakoel Moza, karena dianggap sebagai sumber daya kunci dalam peningkatan kinerja karyawan sehingga memberikan kepuasan serta loyalitas dari pelanggan dalam mencapai sasaran sehingga dapat memberikan sekaligus mempengaruhi kelangsungan hidup pada usaha. Karyawan Bakoel Moza harus mempertimbangkan beberapa hal agar pelanggan merasa puas akan kompetensi dan keterampilan yang disediakan. Sikap karyawan juga sangat penting untuk dijaga agar sesama karyawan atau bahkan kepada konsumen mendapatkan kesan dan timbal balik yang baik.

Pada Bakoel moza ini tidak terlepas dari yang namanya masalah kinerja karyawan, seperti halnya dimana beberapa karyawan belum dapat meningkatkan kinerja mereka secara maksimal karena kompetensi yang masih perlu ditingkatkan. Hal ini dapat diamati pada karyawan yang belum mampu dalam membuat dan merangkai handmade atau buket yang variatif dan rapi, price list yang sudah disediakan belum konsisten atau tidak sesuai dengan yang dijual, komunikasi yang terjalin baik sesama karyawan ataupun dengan pelanggan

belum bisa dikatakan sepenuhnya baik, tidak berlakunya SOP rekrutmen karyawan sehingga perlu pengembangan kompetensi agar semakin memberikan kesan baik terhadap Bakoel Moza.

Dari banyaknya usaha industri di bidang kuliner dan handmade yang terus berkembang menyadari pentingnya meningkatkan kinerja karyawan bagi kelangsungan hidup perusahaan. Banyak perusahaan yang belum sepenuhnya memahami bahwa kualitas kinerja karyawan yang inovatif dan berorientasi pada pelanggan dapat menjadi kunci untuk meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan, serta memaksimalkan permintaan pasar. Pada Bakoel moza ini tidak terlepas dari yang namanya masalah kinerja karyawan, seperti kurangnya keterampilan dalam hal merangkai dan menyusun produk sehingga perlu adanya peningkatan. Dalam era persaingan global, perusahaan membutuhkan kinerja yang unggul dan memuaskan untuk tetap kompetitif.

Kinerja dapat diketahui dan diukur secara efektif jika individu atau sekelompok karyawan telah memahami dan menyepakati kriteria atau standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi sebagai bagian dari sistem pengukuran kinerja yang komprehensif. Banyak atasan yang selalu tidak memperhatikan hal ini kecuali sudah terjadi merosotnya kinerja atau sesuatu yang tidak diinginkan sehingga membuat perusahaan atau instansi mengalami krisis yang serius. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan di industri makanan dan minuman, dimana kualitas produk, kepuasan pelanggan, dan inovasi menjadi sangat penting dalam memenangkan persaingan. Untuk itu, Bakoel moza Pangarangan Sumenep – Madura harus mengatasi dan mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya

seperti kompetensi karyawan yang kurang mumpuni dan efektif dalam melakukan suatu hal atau pekerjaan yang perlu lagi dikembangkan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan

Pengembangan (*develovement*) menurut Ambar dan Rosidah (dalam Daengs, 2022:31) adalah suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri karyawan. Pengembangan didasarkan pada kenyataan bahwasanya seorang karyawan atau pegawai pasti memerlukan sebuah pengetahuan, kemampuan, serta keahlian yang terus berkembang agar dapat bekerja dengan baik dan mendapatkan posisi yang diinginkan. Pengembangan adalah proses peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keahlian individu untuk mencapai tujuan organisasi dan karir. Pengembangan juga merupakan investasi jangka panjang yang mempersiapkan individu untuk tugas dan tanggung jawab baru, serta membantu organisasi menghadapi perubahan dan tantangan di masa depan. Dengan demikian, pengembangan dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Kompetensi

Shermon (dalam Mardiyanti, 2020:5), kompetensi menunjukkan kemampuan seseorang yang relevan untuk bekerja secara efektif. Konsep pemahaman bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar sumber daya manusia yang menentukan proses dan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. kompetensi juga dipergunakan untuk meramalkan kinerja masa mendatang karena kompetensi merupakan karakteristik yang berkelanjutan yang umumnya tidak dapat hilang. Kompetensi adalah karakteristik dasar sumber daya manusia yang menentukan kemampuan

dan efektivitas dalam menjalankan pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan individu melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik internal.

Menurut Zwell (dalam Wibowo, 2022:35) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu : a.) keyakinan dan nilai-nilai, b.) keterampilan, c.) pengalaman, d.) karakteristik kepribadian, e.) motivasi, f.) isu emosional, g.) kemampuan intelektual dan h.) budaya organisasi

Kinerja

Menurut Michael Armstrong (dalam Kompri, 2020:1), bahwa kinerja itu bukan hanya hasil akhir yang dilihat melainkan bisa melihat proses kinerja itu dengan melihat bagaimana orang mencapainya. kinerja adalah hasil pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang dievaluasi berdasarkan kontribusinya terhadap tujuan organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga meliputi proses dan perilaku yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. Dengan demikian, kinerja mencakup dua aspek yakni hasil (pencapaian tujuan dan target) dan proses (cara kerja, sikap dan perilaku).

Adapun menurut Gibson *et al.*, (dalam Kompri, 2020) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah : 1.) Faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis, 2.) Faktor yang memengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, dan stres kerja, 3.) Faktor yang ketiga yang memengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir.

METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini yaitu penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif karena sesuai dengan sifat permasalahan penelitian yang dinamis dan kompleks, sehingga memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena yang diteliti secara lebih mendalam dan komprehensif melalui pengumpulan data yang lebih lengkap dan terpercaya. Lokasi penelitian ini terletak di Bakoel Moza yang bertempat di Jalan Kiyai H. Mansyur No. 23, Pangarangan, Kecamatan Kota Sumenep, Kabupaten Sumenep. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2024 sampai Juni 2025. Jenis Data ini menggunakan data subjek yakni jenis data penelitian yang digunakan berupa opini, sikap, pengalaman dan karakteristik dengan pengalaman dari seorang karyawan serta menggunakan data dokumenter yaitu data berupa arsip dimana peneliti dapat memperoleh informasi yang akurat tentang kejadian, transaksi, dan pihak-pihak yang terlibat, sehingga dapat memahami fenomena yang diteliti secara lebih baik. Penelitian ini menggunakan 2 sumber data yakni data primer dimana data diperoleh langsung dari informan yang menjadi sasaran penelitian dengan berupa opini subjek atau karyawan dan data sekunder yaitu data diperoleh dari berbagai dokumen dan sumber tidak langsung, baik berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah terdokumentasi dalam bentuk arsip. Informan penelitian ini menggunakan 3 jenis informan. Informan utama pada penelitian ini adalah Pemilik dari bakoel Moza, Informan kunci pada penelitian ini adalah Manajer Bakoel Moza, dan Informan pendukung pada penelitian ini adalah karyawan Bakoel Moza yang terdiri dari bagian administrasi dan bagian produksi. Terdapat 3 teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu observasi yang dilakukan untuk mengumpulkan data dan informasi yang

relevan dengan menggunakan observasi partisipasi aktif. Kemudian di wawancara menggunakan wawancara semi terstruktur, dimana wawancara ini bersifat menggali informasi lebih dari yang sudah disediakan oleh peneliti mengenai apa saja yang ingin diketahui dan ditanyakan dan dengan mengembangkan pertanyaan tambahan sesuai kebutuhan pada objek tersebut untuk menambah informasi yang terbaru. dan yang terakhir dokumentasi yang digunakan sebagai metode pengumpulan data dengan mengambil gambar atau video selama proses penelitian. Teknik analisis data penelitian ini ada 3 yakni reduksi data, penyajian data dan dilakukan penarikan kesimpulan sehingga dapat menjawab rumusan masalah penelitian. Uji keabsahan data dilakukan dengan teknik triangulasi sumber, metode, teori, dan penyidik serta menggunakan bahan referensi dengan menyertakan foto atau dokumen autentik sehingga hasil penelitian menjadi lebih kredibel dan dapat dipercaya dalam penyusunan laporan hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan Sharing Antar Karyawan

Peningkatan kualitas dan efisiensi suatu usaha tidak hanya bergantung pada teknologi dan modal yang dimiliki serta bahan yang terbaik, tetapi juga membutuhkan kompetensi dan peran aktif dari karyawan sehingga memiliki kualitas yang baik dan sangat produktif. Sebab kemampuan yang dimiliki memang bisa sesuai dengan kebutuhan role. Untuk mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya pelatihan yang dilakukan. Pelatihan disini merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan kepribadian atau sikap yang lebih baik.

Pelatihan yang dilakukan di Bakoel

Moza berupa sharing dengan mereka yang sudah ahli dalam bidangnya. Sharing yang dilakukan berupa praktek secara langsung tugas apa saja yang akan dilakukan disetiap bidangnya. Yang pertama yaitu bidang administrasi, yang dimana tugasnya berupa kasir, pelayanan, menghitung dan melakukan pencatatan pemasukan dan pengeluaran dengan menggunakan excel. Jadi untuk praktek yang akan dilakukan adalah cara untuk melakukan pelayanan dengan menggunakan 3S yang sudah dilakukan oleh admin sebelumnya sekaligus kasir yang baik dan cara menghitung pemasukan dan pengeluaran menggunakan excel. Yang kedua yaitu bidang produksi, yang tugasnya lebih berfokus untuk memproduksi produk yang ada di Bakoel moza, mengambil produk yang terlaris yakni berupa makanan yaitu kebab dan salad buah. Bagaimana membuat kebab dan salad buah yang enak berdasarkan resep yang sudah mereka modifikasi. Sedangkan minuman yaitu milkshake dan jellymilk. Pembuatannya hampir sama dengan milkshake dan jellymilk pada umumnya namun dengan resep yang sudah dimodifikasi sendiri oleh pemilik.

Dalam arti proses sharing disini ditujukan kepada karyawan baru, dimana ketika seseorang mendaftar dari salah satu bagian yang sedang diperlukan, karyawan akan diuji seberapa mampu dalam bidang tersebut, juga akan dilakukan sebuah pelatihan mendalam tentang bagian itu dari karyawan yang sudah menguasai dan ahli.

Perpindahan Bagian

Didalam proses pengembangan kompetensi ini, perusahaan memiliki cara yang cukup menarik untuk dikaji dalam mengembangkan sdm nya, ada kemiripan dengan jurnal Pengembangan Kompetensi Karyawan Pada Pt. X (Ananda dan Rizqi, 2023) dimana pelatihan dilakukan dengan

pemindahan devisi atau pada Bakoel Moza dilakukan melalui rotasi pekerjaan, karyawan diharapkan dapat menguasai berbagai bidang dan pemilik dapat mengetahui kemampuan serta keunggulan masing-masing karyawan. Setiap usaha menginginkan karyawan yang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal dan apabila ada karyawan yang disfunctional maka dapat berdampak pada kinerja rekan kerja lainnya karena kerja timlah yang menjadi indikator keberhasilan suatu usaha.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan terkait pertanyaan “menurut anda efektif atau tidak mengenai proses perpindahan ataupun sharing karyawan ke bagian lain yang ada disana? Karena kan seperti yang kita tahu hal ini ditujukan untuk pengembangan kompetensi karyawan” jawaban “menurut saya pribadi cukup efektif, karena kita sendiri dapat mengetahui bagian lain contohnya dari bagian produksi ke bagian admin, jadi saya dapat tahu sedikit mengenai editing di canva, ketika ada karyawan bagian admin sedang berhalangan hadir atau tidak masuk, saya dapat menggantikannya. Selain itu saya juga mengetahui cara melayani pelanggan dengan baik seperti ramah, menjawab keluhan pelanggan maupun bersikap sopan dengan menerapkan 3S yakni senyum, salam, dan sapa seperti yang sudah diterapkan oleh Bakoel Moza sebelumnya, namun hanya perlu penyesuaian diri saja untuk pekerjaannya.” Hasil penelitian yang dilengkapi dengan penelitian lapangan tersebut, maka telah dipaparkan deskripsi temuan penelitian yang berkaitan melalui pengembangan kompetensi perusahaan mengharuskan para karyawannya dapat mengembangkan skill individu dan mengetahui kompetensi Setiap karyawan akan berkembang jika dilakukan dengan baik dan tepat.

Seperti halnya yang terjadi pada salah

satu karyawan dimana saudari Kiky yang awalnya ditempatkan di bagian admin dalam masa percobaan sekitar kurang lebih 1 bulan, kemudian dilakukan kegiatan pelatihan yang bersifat perolingan antar bagian, saudari Kiky tidak bisa memenuhi ekspektasi dari atasan. walaupun saudari Kiky sudah mengikuti arahan yang sudah diberikan mengenai cara pengolahan makanan dan minuman serta takaran yang disesuaikan dengan resep yang tersedia, namun selama satu bulan tersebut saudari Kiky tetap saja masih ada kesalahan yang dilakukan baik itu kesalahan dalam takaran dan sebagainya. Apalagi dengan produksi handmade, Bakoel Moza menyediakan produk jasa yaitu buket dan juga hampers. Setelah dilakukannya pelatihan atau sharing tersebut saudari Kiky tidak dapat sepenuhnya melakukan kegiatan sampai akhir karena bukan passionnya yang akhirnya buket yang dibuat tetap saja tidak sesuai.

Pembuatan handmade disini yang mencakup buket memang memerlukan keterampilan yang ekstra dan tidak setiap orang bisa melakukan atau membuat karya tangan seperti ini. Butuh ketelatenan serta kesabaran karena penggunaan alat serta bahan benar-benar dibuat dan dirangkai menggunakan tangan, maka dari itu perlu orang yang memang terampil dan kompeten yang memang dibidang kerajinan tangan. Sebenarnya untuk pelatihan jenis handmade ini siapa saja bisa melakukannya, tapi hasilnya berbeda-beda tidak akan sesuai dengan ekspektasi. Maka dari itu manajer beserta pemilik lebih menempatkan saudari Kiky dibagian admin karena lebih mahir dan memiliki kemampuan dalam pembuatan editing canva untuk kartu ucapan dari pesanan serta pembukuan pencatatan pemasukan dan pengeluaran di aplikasi excel, apalagi saudari Kiky memiliki pengalaman ketika sedang menempuh perguruan tinggi jadi kemampuannya tidak perlu diragukan lagi

dalam mengurus masalah aplikasi maupun media sosial.

Pemberdayaan Karyawan

Selanjutnya pengembangan dilakukan dengan mengikutsertakan karyawan pada acara pengembangan UMKM yang diadakan oleh pemerintah daerah sekitar. Dimana ketika terdapat suatu acara umkm biasanya pemilik mengikutsertakan karyawannya sebagai perwakilan dari Bakoel Moza. Hal ini bertujuan agar karyawan dapat mengasah skill sekaligus kemampuannya serta dapat menyiapkan pemimpin-pemimpin untuk masa depan dalam mengembangkan ide yang dimiliki melalui sharing dengan pemilik usaha atau UMKM lainnya atau bertukar pikiran. Sehingga karyawan dapat mengembangkan idenya di Bakoel Moza yang nantinya bisa dijadikan sebagai variasi baru di Bakoel Moza baik dalam bagian pengolahan produk makanan dan minuman ataupun dalam produksi handmade. Seperti halnya menurut Gibson *et al.*, (dalam Kompri, 2020), dimana Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari variabel individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, motivasi, sikap, kekuasaan dan kepemimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian di Bakoel Moza Sumenep menunjukkan pelatihan yang dilakukan terbukti merupakan faktor peningkatan kinerja karyawan. Saat ini di Bakoel Moza terus mengembangkan kompetensi baik di bidang admin maupun produksi untuk meningkatkan daya saing dan tetap diminati masyarakat. Pelatihan ini diharapkan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan kinerja karyawan. Pelatihan yang akan dilakukan harus sesuai dengan kebutuhan, dengan fasilitas penunjang yang memadai, karyawan dapat mengaplikasikan pengetahuan dan meningkatkan kompetensinya.

Hambatan atau kendala pengembangan

kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan

Dalam proses penerapan perencanaan pengembangan kompetensi kinerja karyawan di Bakoel Moza, Perusahaan telah menyelenggarakan berbagai program untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan. Menurut Gosselin (dalam Moko *et al*, 2021:58) Definisi indikator kinerja adalah sebagai nilai fisik yang digunakan untuk mengukur, membandingkan, dan mengelola kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun, seperti halnya perusahaan lainnya, Bakoel Moza juga menghadapi beberapa kendala dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan dan visi misi perusahaan.

Salah satu kendala utama yang dihadapi oleh Bakoel Moza adalah kurangnya karyawan yang dimiliki. Hal ini menyebabkan perusahaan harus membuat pilihan yang sulit ketika harus mengikutsertakan karyawan dalam workshop atau pelatihan sejenisnya. Jika salah satu karyawan dari bagian tertentu diikutsertakan dalam kegiatan tersebut, maka kegiatan pembelian dan penjualan akan terganggu. Kendala ini berdampak pada aspek Keterlambatan dalam proses pembelian dan penjualan, dimana jika karyawan yang bertanggung jawab atas proses pembelian dan penjualan tidak ada, maka proses tersebut dapat terganggu dan menyebabkan keterlambatan. namun kehilangan kesempatan yang berharga, apabila karyawan tidak dapat mengikuti workshop atau pelatihan karena keterbatasan jumlah karyawan, maka perusahaan dapat kehilangan kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan.

Menurut The Competency Group (dalam Noor dan Prasetyo, 2023), Jika seorang pegawai tidak memiliki kompetensi esensial pada suatu jabatan, kemungkinan besar ia akan kesulitan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan meningkatkan kompetensi,

karyawan dapat bekerja secara efektif karena telah menguasai keterampilan yang diperlukan. Kemudian pada beban kerja, dimana jika karyawan lain harus mengambil alih tugas dan tanggung jawab karyawan yang mengikuti workshop atau pelatihan, maka beban kerja mereka dapat meningkat dan menyebabkan kelelahan.

Permasalahan kedua yang timbul dalam proses penerapan perencanaan pengembangan kompetensi kinerja karyawan di Bakoel Moza adalah berhubungan dengan waktu dan kondisi pelaksanaan pelatihan. Pelatihan yang berupa sharing dilakukan pada saat kegiatan pembelian dan penjualan terlaksana atau sedang beroperasi, sehingga karyawan yang mengikuti pelatihan harus membagi perhatian antara memahami materi yang disampaikan dan menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka sehari-hari. Dalam situasi seperti ini, karyawan harus dapat memantau kegiatan operasional perusahaan, seperti mengelola transaksi pembelian dan penjualan, menjawab pertanyaan pelanggan, dan menyelesaikan masalah yang timbul, sambil juga berusaha untuk memahami materi yang disampaikan dalam pelatihan. Hal ini dapat menyebabkan karyawan merasa kewalahan dan sulit untuk memfokuskan perhatian mereka pada materi yang disampaikan, karena mereka harus terus-menerus memantau kegiatan operasional perusahaan dan memastikan bahwa segala sesuatu berjalan lancar. Selain itu, karyawan juga harus dapat mengelola waktu mereka dengan efektif, sehingga mereka dapat memahami materi yang disampaikan dan juga menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.

Zwell (dalam Wibowo, 2022:35) berpendapat bahwa kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan

suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini. Namun, dalam kenyataannya, karyawan mungkin akan lebih memprioritaskan tugas dan tanggung jawab mereka sehari-hari daripada memahami materi yang disampaikan dalam pelatihan, karena mereka tahu bahwa kegiatan operasional perusahaan harus berjalan lancar dan tidak dapat terganggu. Akibatnya, kemampuan karyawan untuk memahami materi yang disampaikan dalam pelatihan dapat terbatas, dan mereka mungkin tidak dapat mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam kegiatan sehari-hari dengan efektif.

Permasalahan selanjutnya mengenai pelatihan berupa sharing dilakukan pada saat kegiatan operasional seperti pembelian dan penjualan ketika sedang berlangsung. Hal ini menyebabkan karyawan sulit untuk memahami materi yang disampaikan karena suasana yang tidak kondusif dan penuh gangguan. Proses penyampaian menjadi terburu-buru, sehingga karyawan yang menyimak menjadi tidak fokus dan tidak dapat menyerap informasi dengan baik. Akibatnya, proses sharing menjadi tidak efektif dan menghambat proses pembelajaran serta pengembangan karyawan.

Masalah selanjutnya yang dihadapi dalam proses pelatihan adalah adanya pergantian atau penerimaan karyawan baru. Hal ini menjadi hambatan signifikan karena karyawan baru tersebut perlu menjalani proses pelatihan dari awal, sehingga memperlambat kemajuan pelatihan secara keseluruhan. Selain itu, masing-masing karyawan memiliki latar belakang dan pengalaman yang unik, sehingga memerlukan penyesuaian. dan pelatihan yang lebih spesifik untuk memastikan mereka dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja. Oleh karena itu, pergantian atau penerimaan karyawan baru memerlukan perencanaan dan

pelaksanaan pelatihan yang lebih matang untuk meminimalkan dampaknya terhadap proses pelatihan yang sedang berlangsung. menurut Michael Armstrong (dalam Kompri, 2020:1), kinerja itu bukan hanya hasil akhir yang dilihat melainkan bisa melihat proses kinerja itu dengan melihat bagaimana orang mencapainya.

Simpulan

- 1) Pengembangan kompetensi kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas UMKM. Terdapat 3 cara pengembangan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan yakni melalui sharing antar karyawan, perpindahan bagian serta dengan memfasilitasi / mengikutsertakan karyawan dalam acara pengembangan UMKM. Sharing antar karyawan disini berupa sharing dari karyawan yang sudah menguasai bidang tersebut kepada karyawan baru atau karyawan yang baru dievaluasi kinerjanya. Dalam perpindahan bagian yakni antara bagian produksi ke bagian admin begitupun sebaliknya agar karyawan dapat melakukan segala pekerjaan yang ada. Kemudian yang terakhir ada pengembangan umkm dimana ketika terdapat acara UMKM yang mengundang Bakoel Moza, pemilik mengikutsertakan karyawannya agar lebih terampil atau mendapatkan ide dari UMKM lain melalui sharing. Dari ketiga cara pengembangan yang telah diterapkan oleh pemilik, dapat dilihat bahwa cara tersebut kurang efektif karena memunculkan hambatan-hambatan yang mempengaruhi kualitas dan produktivitas di Bakoel Moza. Maka dari itu pengembangan kompetensi perlu peningkatan kembali oleh Bakoel Moza guna meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan pengembangan kompetensi perlu adanya peningkatan

kembali oleh Bakoel Moza guna meningkatkan kinerja karyawan. Adapun hambatan yang dialami Bakoel Moza dalam pengembangan kompetensi sebagai berikut :a.) Kurangnya karyawan, b.) Waktu dan kondisi pelaksanaan pelatihan yang kurang tepat, c.) Pelatihan dilakukan pada saat kegiatan operasional berlangsung, d.) Adanya pergantian karyawan atau penerimaan karyawan baru.

Saran

Dari hasil penelitian kualitatif ini, peneliti memberikan beberapa saran untuk meningkatkan kinerja karyawan Bakoel Moza Sumenep, yaitu :

- 1) Dalam upaya pengembangan kompetensi dalam peningkatan kinerja karyawan, sebaiknya karyawan diikutsertakan dalam pelatihan seperti workshop buket dan kelas editing canva agar produktivitas kerja lebih baik dan kemampuan yang dimiliki lebih meningkat, Sebaiknya dalam bagian admin bisa diperjelas lagi bagian pencatatan, kasir atau pemasaran, serta Ada baiknya jika terdapat karyawan yang paham dan mahir dalam pembuatan konten menarik sebagai promosi produk.
 - 2) Dalam mengembangkan kompetensi karyawan tentunya memiliki hambatan seperti terganggunya aktivitas produksi dikarenakan pelatiba dilakukan di jam operasional berlangsung sehingga ada baiknya jika pelatihan dilakukan di luar shift atau dilakukan di luar jam kerja jadi bisa lebih fokus dan tidak menghambat proses penjualan.
- Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan metode penelitian yang berbeda untuk memperoleh perspektif yang lebih luas., seperti studi kasus atau penelitian eksperimental, untuk memperoleh hasil yang lebih

mendalam dan generalisasi yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Ananda, M. A. D. (2023). Pengembangan Kompetensi Karyawan Pada Pt. X. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(1), 50-72.
<https://News.Detik.Com/Berita/D-7618722/Umkm-Sumenep-Berkembang-Dan-Tembus-Pasar-Nasional-Di-Era-Achmad-Fauzi>.
- Kompri. (2020). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Expert.
- Mardiyanti. (2020). *Optimalisasi Kompetensi Pegawai: Salah Satu Strategi Meningkatkan Kompetensi Pegawai Melalui Jejaring Kerja, Sikap Terhadap Tugas dan Pelatihan*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Moko Wahdiyat, Basuki Ananto, Risanto Yusuf. (2021). *Manajemen Kinerja Teori Dan Praktik*. Malang: UB Press.
- Noor Thamrin, & Prasetyo Deky. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Entrepreneurship*. Sumatera Barat: CV. Azka Pustaka.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian & Pengembangan Research And Development*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia-Menghadapi Tumbuhnya Generasi Milenial Di Era Revolusi Industri 4.0 Dan Society 5.0*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.