

PENDIDIKAN DAN KETERAMPILAN SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA KARYAWAN PADA UD. KERAMIK KINASIH KOTA PROBOLINGGO

Firdian Tri Cahyo, Heri Pratikto, Agung Winarno
Pendidikan Bisnis dan Manajemen Pascasarjana-Universitas Negeri Malang
Jalan Semarang 5 Malang. E-mail: cahyofirdiantri@yahoo.com

Abstract: The purpose of this research is to describe education and skill pattern which is implemented in Kinasih Ceramic Industry. The method is qualitative which is specified into case study. The techniques of data collection are observation, interview and documentation. Research data finding data analysis is conducted by steps of data collection, reduction, categorization, data displaying and finding conclusion. The research findings show that there are three ways of education and skill involve instructor training, employee's recruitment and employee's cadre. Based on those research findings, it can be concluded that quality of employees' performance increase by applying education and skill.

Keywords: education, skill, employees' performance, Kinasih ceramic

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bentuk pendidikan dan keterampilan yang diterapkan pemilik usaha terhadap karyawan di UD Keramik Kinasih. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data hasil penelitian dilakukan dengan tahapan pengumpulan data, reduksi dan kategorisasi, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat tiga cara yang dilakukan pemilik sebagai bentuk pendidikan dan keterampilan antara lain pelatihan untuk instruktur, rekrutmen karyawan dan kaderisasi karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja karyawan meningkat dengan adanya pendidikan dan keterampilan di UD Keramik Kinasih.

Kata kunci: pendidikan, keterampilan, kinerja karyawan, keramik Kinasih

Indonesia pada akhir tahun 2015 ini mulai memasuki *ASEAN Economic Community* (AEC) atau yang lebih dikenal dengan istilah MEA (Masyarakat Ekonomi Asean). MEA merupakan sebuah kondisi terbukanya pasar global di kawasan Asia Tenggara. Produk dagang dari satu negara bebas masuk ke negara lain dalam kawasan Asia Tenggara (ASEAN). Menurut Dipta (2012) tantangan yang besar dalam memanfaatkan MEA adalah bagaimana memperkuat kemampuan UKM agar tidak ketinggalan dengan pelaku bisnis baik di dalam maupun di luar negeri. Oleh karena itu, pemerintah perlu memperkuat UKM yang ada di Indonesia. Terbukti bahwa UKM merupakan salah satu yang berpengaruh besar dalam menopang perekonomian di Indonesia. Perlu adanya peningkatan kualitas SDM yang ada di sebuah UKM agar dapat menghasilkan produk yang mampu berdaya saing.

UD Keramik Kinasih merupakan *Home Industry* yang masih bertahan sampai saat ini. Usaha Dagang (UD) Keramik Kinasih merupakan unit dagang pengrajin keramik yang berlokasi di kota Probolinggo berdiri sejak tahun 2001 dan merupakan salah satu usaha masyarakat yang mampu menyerap banyak tenaga kerja serta bergerak dalam menghasilkan produk lokal. Guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan pemilik usaha melakukan pendidikan dan keterampilan bagi karyawan.

Produk-produk yang sangat menarik dan memiliki ciri khas, diantaranya mencerminkan ikon Kota Probolinggo. Hal itu tidak terlepas dari idealisme pemilik usaha dalam mendidik dan melatih karyawannya. Pemilik usaha berusaha memberikan contoh dan motivasi kepada karyawannya untuk menciptakan produk-produk yang unik dan menjadi ciri khas dari UD Keramik Kinasih yang dapat membedakan dengan perusahaan lain. Ilmu yang diberikan oleh pemilik usaha kepada karyawannya tidak terlepas dari pengalamannya belajar dan bekerja di berbagai pengrajin keramik yang ada di Jawa dan Bali.

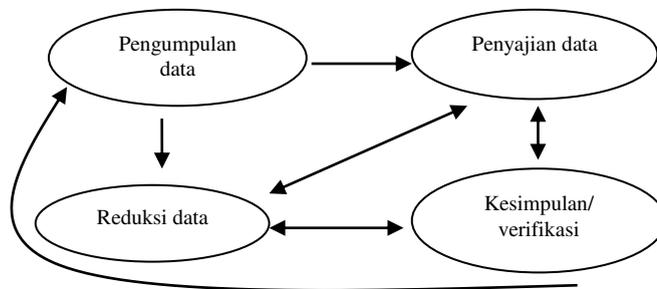
Berdasarkan permasalahan tersebut guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia diperlukan pendidikan dan keterampilan. Harapannya dengan pendidikan dan keterampilan terbentuk budaya organisasi yang kuat dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Fokus penelitian ini adalah mendeskripsikan bentuk pendidikan dan keterampilan yang diterapkan pemilik usaha terhadap karyawan di UD Keramik Kinasih.

METODE

Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif (Moleong, 2014). Jenis penelitian termasuk penelitian studi kasus (Fatchan, 2011). Penelitian dilakukan selama bulan Januari sampai Maret 2016. Lokasi Penelitian di UD Keramik Kinasih Kota Probolinggo, Jawa Timur. Kehadiran peneliti merupakan suatu langkah peneliti untuk terlibat lebih jauh ke dalam situasi dan kondisi di lapangan. Peneliti perlu untuk menginternalisasikan dirinya ke dalam kondisi subjek penelitian agar diperoleh data yang valid dan sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal ini, peneliti sebagai instrumen utama. Informan dalam penelitian ini adalah pemilik usaha dan karyawan.

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi (Bungin, 2014). Sumber data dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Hasil wawancara mendalam dengan pemilik usaha dan karyawan pada masing-masing divisi. Kegiatan observasi dilakukan terhadap kondisi perusahaan yang meliputi aspek kegiatan pemilik usaha dan karyawan serta kondisi fisik perusahaan. Data sekunder diperoleh dari hasil dokumentasi berupa surat, catatan harian, arsip foto, cenderamata dan laporan kegiatan yang ada di UD Keramik Kinasih.

Terdapat lima tahapan dalam penelitian ini meliputi tahap observasi awal, perencanaan penelitian, pelaksanaan penelitian, tahap analisis data dan tahap penulisan laporan hasil penelitian (Fatchan, 2011). Adapun teknik analisis data hasil penelitian dilakukan dengan tahapan proses pengumpulan data, reduksi dan kategorisasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Upaya pengecekan keabsahan data hasil penelitian dilakukan dengan ketekunan selama proses pengamatan dan triangulasi data (Moleong, 2002). Berikut ini merupakan Gambar 1 yang menunjukkan tahapan analisis data menggunakan Miles and Huberman (1994).



Gambar 1. Bagan Alur Proses Analisis Data

HASIL

Dalam perjalanan UD Keramik Kinasih berdiri tidak terlepas dari proses pendidikan dan keterampilan yang dilakukan oleh Bapak Edy Cahyo Purnomo selaku pemilik usaha. Berdasarkan penelitian ini proses pendidikan dan keterampilan yang terjadi di UD Keramik Kinasih meliputi pelatihan untuk instruktur, rekrutmen karyawan, dan kaderisasi karyawan.

Pelatihan untuk Instruktur

Pemilik usaha menjelaskan bahwa sebelum mempunyai usaha belum pernah mengikuti pelatihan. Akan tetapi, ketika sudah mempunyai usaha sering mengikuti pelatihan-pelatihan. Pelatihan yang diikuti dalam rangka mengembangkan keterampilan di dunia seni keramik antara lain pelatihan dari Balai Besar Keramik di Bandung, pelatihan dari Lembaga Industri Keramik (LIK) Malang, dan studi banding ke Thailand melalui Dinas Perindustrian dan Perdagangan Jawa Timur. Materi yang didapatkan selama mengikuti pelatihan meliputi pengetahuan tentang jenis-jenis tanah sebagai bahan dasar keramik, komposisi kandungan keramik, pembuatan model dan cetakan, pelatihan teknologi glasir, pelatihan cara pengoperasian tungku agar dapat menentukan besarnya tingkat pembakaran keramik yang tepat, desain keramik bernilai seni tinggi, dan teknik pencampuran warna guna menghasilkan warna yang bagus pada keramik, serta pembekalan pengetahuan keselamatan kerja.

Pelatihan keramik semacam itu diperlukan bagi pengrajin keramik untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan di bidang seni keramik dalam rangka. Bagi pemilik (*owner*) usaha di bidang seni keramik dapat meningkatkan pengetahuan dan pengalaman di bidang seni keramik untuk ditularkan kepada karyawan. Transformasi pengetahuan di bidang keramik kepada karyawan dapat memicu tumbuhnya ide-ide baru di bidang seni keramik yang dapat mempengaruhi estetika dari keramik itu sendiri. Selain itu dengan munculnya ide baru dalam bidang seni keramik dapat memunculkan inovasi produk yang dapat menambah nilai jual. Bukti sertifikat, *Memorandum Of Understanding* (MoU) dan piagam dapat dilihat pada Gambar 2 berikut.



Gambar 2. Dokumentasi Sertifikat Pelatihan dan Pameran

Di samping itu, pengetahuan yang dimiliki oleh pemilik usaha tidak hanya ditularkan kepada karyawan, melainkan juga kepada pengrajin lain dan masyarakat umum yang ingin belajar tentang keramik. Pemilik usaha pernah menjadi instruktur untuk pengrajin gerabah di kabupaten Probolinggo. Pemilik usaha juga pernah diminta menjadi instruktur dalam acara pelatihan di Lembaga Industri Keramik Malang, meskipun pada akhirnya hanya menjadi peserta pelatihan. Sampai saat ini yang pemilik usaha lakukan untuk membagikan pengetahuannya di bidang seni keramik adalah dengan menjadi instruktur untuk guru-guru seni budaya di Kota Probolinggo dan siswa-siswi SMP di Kota Probolinggo. Beberapa sekolah menjalin nota kesepakatan dengan UD Keramik Kinasih untuk mengadakan pelatihan kerajinan keramik kepada siswa-siswinya. Hal tersebut dilakukan untuk mengembangkan bakat dan minat siswa di bidang seni dan juga dalam rangka memenuhi kompetensi dasar mata pelajaran seni budaya dan ketrampilan. Di samping itu juga dapat mengasah jiwa *entrepreneur* siswa. Beliau juga pernah menjadi instruktur untuk guru-guru seni Gambar 3 menunjukkan acara pelatihan keramik yang diikuti oleh siswa-siswi SMPN 4 Kota Probolinggo.



Gambar 3. Pelatihan Keramik

Rekrutmen Karyawan

Dalam proses rekrutmen karyawan, khusus untuk tenaga terampil (seni) pemilik usaha mengutamakan untuk merekrut orang yang memiliki potensi untuk kemudian diberdayakan di UD Keramik Kinasih. Sedangkan untuk karyawan yang sifatnya sebagai tenaga pembantu pemilik usaha banyak memberdayakan warga sekitar yang sekaligus untuk membantu perekonomian masyarakat setempat. Karyawan yang memiliki keterampilan (tenaga seni) sebagian besar merupakan keluaran dari perusahaan keramik lain sehingga ketika bekerja di UD Keramik Kinasih langsung ditempatkan di pos seni seperti dekorasi. Karyawan baru yang belum memiliki pengalaman kerja di bidang keramik, maka pemilik usaha akan menanyakan terlebih dahulu kemampuan yang dimiliki. Jika bisa menggambar atau melukis maka akan dicoba di bagian dekorasi sambil dilakukan evaluasi. Jika tidak memiliki kemampuan maka akan dilatih di bagian kasting (pengecoran) ataupun bagian lain yang membutuhkan seperti pengepakan. Pemilik usaha menjelaskan bahwa dulu misinya merekrut ibu-ibu rumah tangga yang bisa bekerja disini yang suaminya bekerja serabutan. Sehingga bisa membantunya dari sisi ekonomi keluarga walaupun tidak banyak. Intinya memberikan bantuan kepada ibu-ibu rumah tangga tersebut. Melalui cara tersebut tampaknya dengan adanya niat ingin membantu meski terkadang tidak terlalu membutuhkan tambahan pekerja karena ada filosofi tersebut yang kemungkinan menyebabkan mampu bertahan sampai saat ini.

Berbekal pengalaman kerja di perusahaan keramik yang ada di Probolinggo membuat pemilik usaha menjalin relasi dengan banyak orang. Ketika mendirikan perusahaan keramik sendiri, relasi-relasi tersebut dimanfaatkan untuk mencari tenaga terampil. Pemilik usaha menjelaskan bahwa karyawan yang bekerja ditempatnya adalah yang sudah berhenti dari perusahaan

keramik lain, dengan tidak memberikan janji untuk memperoleh gaji besar. Akan tetapi, dengan bergabung di UD Keramik Kinasih kemampuan karyawan dalam bidang seni keramik dapat ditingkatkan karena pemilik usaha akan memberikan arahan-arahan untuk mengembangkan kreativitas karyawan. Arahan secara mendetail ini tidak akan diperoleh karyawan yang bekerja di perusahaan keramik besar lainnya.

Kaderisasi Karyawan

Dalam proses kaderisasi karyawan, pemilik usaha melakukan pembagian divisi kerja di dalam perusahaannya. Divisi kerja dalam UD Keramik dibuat berdasarkan kebutuhan teknis di lapangan. Karyawan ditempatkan di masing-masing divisi sesuai dengan potensi dan keahlian serta kebutuhan di lapangan. Pemilik usaha menjelaskan bahwa pembagian divisi kerja berdasarkan pengalamannya selama bekerja di perusahaan lain. Hal tersebut dimaksudkan agar kinerja karyawan jauh lebih efektif dan efisien. Selanjutnya, dengan pembagian divisi tersebut dapat diketahui rute/tahapan pembuatan keramik dari satu divisi ke divisi berikutnya.

Pemilik usaha dalam mengkader karyawan dimulai dari proses merekrut karyawan. Dalam merekrut karyawan untuk tenaga seni, pemilik usaha mengutamakan karyawan yang memiliki keterampilan di bidang seni keramik. Walaupun tidak mendapatkannya maka karyawan yang seadanya dan diharapkan memiliki jiwa seni untuk kemudian dikader. Karyawan tenaga seni maka dalam kaderisasi tinggal pengembangannya apakah lebih sesuai di bagian seni ukir, seni gambar, ataupun seni tempelan. Karyawan yang sifatnya tenaga *helper*, maka pemilik usaha merekrut karyawan yang memang membutuhkan pekerjaan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kemudian dikader sesuai dengan penempatan kerjanya. Tidak menutup kemungkinan terjadi rotasi kerja jika dikemudian hari kemampuan seninya meningkat.

Pemilik usaha menjelaskan bentuk pengkaderan yang dilakukan misalnya karyawan diminta untuk membuat bagian tertentu dari keramik untuk beberapa waktu agar terbiasa. Selanjutnya, ketika sudah terbiasa, karyawan diminta untuk membuat bagian yang lain. Jadi dengan membiasakan dulu. Hanya saja jika bukan orang yang memiliki jiwa seni, proses ini akan berlangsung cukup lama. Hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi pemilik untuk bersabar. Kalau tenaga seni proses pengkaderannya akan lebih cepat karena pada dasarnya karyawan seni sudah memiliki jiwa seni, sehingga tinggal pengembangan keahliannya. Keahlian seni tersebut meliputi bidang seni ukir dan seni gambar, ada yang seni tempelan bahkan ada yang bisa keduanya. Kalau yang karyawan seni, arahan yang diberikan biasanya tentang teknik membuat barang itu tanahnya harus punel dan sebagainya. Selanjutnya dalam pengembangan terhadap seni, karyawan tersebut dapat berkreasi dengan sendirinya. Misalkan, dalam pemikiran karyawan akan menggambar bunga, maka karyawan tersebut sudah tahu, bunga itu berkembang seperti apa, bagaimana bentuk daunnya agar bernilai seni dan sudah bisa mengaplikasikannya.

Pemilik usaha menambahkan bahwa dalam mengkader karyawan perlu diberikan contoh atau teladan terlebih dahulu dan juga arahan yang jelas supaya dapat menghasilkan produk yang bagus. Misalnya akan membuat keramik “celengan” atau kepala gajah diberi tahu caranya, awalnya begini, tempelan yang diutamakan itu kaki dulu, setelah kaki baru kepala, setelah kepala baru gambarnya begitu. Teladannya begitu, jadi tahapan-tahapannya dulu, bagian ini yang harus dikerjakan kemudian bagian itu dan seterusnya. Dalam sisi pewarnaan, pemilik usaha menjelaskan bahwa ibaratnya melukis maka harus ada prinsip gelap terang. Karyawan harus mengetahui bagian mana yang harus gelap dan bagian mana yang harus terang dari keramik tersebut. Ketika ada gelap harus ada terang, ketika ada terang harus ada gelap. Paduan gelap dan terang yang tepat akan membuat kerajinan keramik jadi bagus. Bentuk kaderisasi karyawan dalam mengerjakan produk kerajinan keramik seni tempel ditunjukkan pada Gambar 4 berikut.



Gambar 4. Kaderisasi Karyawan

Proses kaderisasi karyawan ini berupa kegiatan pemberdayaan bagi karyawan. Karyawan ditempatkan sesuai keahlian pada divisi-divisi. Pembagian divisi yang ada di UD Keramik Kinasih meliputi divisi desain dan pencetakan, kasting (pengecoran), dekorasi, finishing, pewarnaan dan glasir, pembakaran dan pengepakan. Pada divisi desain dan pencetakan

karyawan membuat desain keramik yang akan dibuat dan dicetak sesuai dengan desain yang dibuat. Pada bagian kasting, hasil cetakan diberi adonan sesuai dengan desain cetak untuk kemudian diproses lebih lanjut. Pada divisi dekorasi kegiatan yang dilakukan karyawan adalah membuat hiasan, melukis dan menggambar, serta seni tempel pada keramik. Pada divisi finishing, produk keramik diberi sentuhan akhir dan sekaligus pengecekan terhadap keretakan keramik sebelum masuk ke pewarnaan. Pada divisi pewarnaan dan glasir terdapat kegiatan pewarnaan menggunakan alat semprot guna memberikan warna dasar keramik untuk bagian yang luas atau dasar, serta pewarnaan secara manual untuk mewarnai bagian detail keramik. Selanjutnya keramik di oven dengan suhu tertentu. Pada divisi pengepakan, sebelum dikemas, kegiatan yang dilakukan karyawan adalah memasang sticker pada keramik. Pemasangan sticker ini tidak sembarangan. Sticker harus dibasahi terlebih dahulu dengan air agar menempel tepat pada keramik, kemudian melepaskannya dengan pelan dan hati-hati agar tidak bergelembung. Demikianlah proses pembuatan kerajinan keramik. Berikut merupakan Gambar 5. yang menunjukkan proses pembuatan keramik.





Gambar 5. Proses Pembuatan Keramik

Pemilik usaha menjelaskan bahwa selama ini kaderisasi internal dilakukan sendiri oleh beliau. Pemilik usaha tidak pernah mengikutsertakan karyawan untuk pelatihan di luar, kecuali hanya pelatihan manajerial. Kalau untuk tenaga terampil cukup pemilik usaha yang memberikan pelatihan dan arahan terkait seni. Karyawan hanya pernah diikuti dalam pelatihan manajemen dan administrasi, seperti tentang ekspor impor dan akuntansi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa proses pendidikan dan keterampilan yang terdapat di UD Keramik Kinasih meliputi pelatihan untuk instruktur, rekrutmen karyawan, dan kaderisasi karyawan. Pelatihan untuk instruktur lebih banyak dilakukan oleh pemilik usaha sendiri selaku pemilik perusahaan. Jadi dapat diartikan bahwa pelatihan untuk instruktur merupakan pelatihan yang dilakukan oleh pemilik usaha baik itu kapasitasnya sebagai peserta pelatihan maupun beliau sebagai instruktur dalam sebuah pelatihan. Pemilik usaha menjelaskan pernah mengikuti pelatihan keramik dari Balai Besar Keramik di Bandung. Ketika mengikuti pelatihan tersebut pada akhirnya pemilik usaha mendapat bantuan oven meskipun tidak mendapat bantuan penuh setidaknya dari bantuan itu akhirnya UD Keramik Kinasih mendapatkan tambahan oven.

Selanjutnya, pemilik juga pernah mengikuti studi banding ke Thailand atas undangan Dinas Koperindag Jawa Timur yang mewakili propinsi Jawa Timur. Bersama 8 orang seluruh Indonesia mewakili 8 propinsi studi banding tentang keramik di Thailand. Pemilik usaha juga pernah diminta untuk menjadi instruktur di Lembaga Industri Keramik (LIK) Malang. Pada akhirnya beliau tidak berkenan untuk menjadi instruktur karena pesertanya merupakan pengrajin keramik yang memiliki keahlian yang sama. Berdasarkan perjalanan pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti menambah ilmu dan pengalaman baru bagi pemilik usaha yang itu sangat berguna untuk mengembangkan UD Keramik Kinasih untuk terus menjaga keberlangsungan produksi hingga saat ini.

Pemilik usaha UD Keramik Kinasih tidak hanya pernah menjadi peserta dalam pelatihan-pelatihan keramik. Akan tetapi, ilmu seni kerajinan keramik yang diperolehnya dari pengalaman kerja maupun mengikuti pelatihan juga disalurkan kepada banyak orang dengan cara pernah memberikan pelatihan terhadap pengrajin gerabah di Kabupaten Probolinggo pada tahun 2005. Di samping itu, sampai saat ini beliau sering berbagi ilmu dengan siswa-siswi SMP di Kota Probolinggo maupun guru-guru seni budaya yang ada di Kota Probolinggo. Salah satu contohnya yaitu pernah memberikan pelatihan keramik terhadap guru MGMP seni budaya SMP se-Kota Probolinggo. Pemilik usaha juga pernah memberikan pelatihan kepada siswa-siswi SMP se- Kota Probolinggo. Berdasarkan kegiatan tersebut tampak siswa-siswi antusias dalam mengikuti pelatihan dan arahan cara membuat keramik yang dibimbing langsung oleh pemilik UD Keramik Kinasih serta di bantu beberapa karyawan. Bentuk pelatihan ini memberikan gambaran pentingnya praktik pembelajaran dari suatu materi pelajaran yang ada di sekolah. Melalui pelatihan ini siswa dapat merasakan, mencoba mempraktikkan langsung dari teori yang didapatkan di sekolah. Pembelajaran dengan pengalaman langsung mampu meningkatkan kemampuan siswa. Hal ini sesuai dengan paradigma konstruktivistik yang menjelaskan bahwa siswa banyak belajar dari aktivitas langsung (santiasa, 2007). Gambar 6 menunjukkan kegiatan pelatihan pembuatan kerajinan keramik yang diberikan oleh UD Keramik Kinasih kepada siswa-siswi SMP 4 Kota Probolinggo.

Berdasarkan uraian tersebut tampak bahwa pemilik usaha memiliki kontribusi yang besar bagi dunia pendidikan. Melalui apa yang dilakukan oleh pemilik memberikan pelatihan baik bagi guru maupun siswa. Manfaat pelatihan bagi siswa adalah dapat menanamkan dan menumbuhkan jiwa keinginan berwirausaha sehingga kelak siswa sebagai generasi muda penerus bangsa mampu menjalankan usaha berinovasi dalam bidang bisnis guna menopang kemandirian perekonomian bangsa.



Gambar 6. Pelatihan Siswa dan Guru

Rekrutmen karyawan dilakukan sendiri oleh pemilik usaha. Rekrutmen karyawan khusus untuk tenaga terampil (seni), pemilik usaha merekrut orang yang memiliki potensi atau keahlian untuk kemudian diberdayakan di UD Keramik Kinasih. Sedangkan untuk karyawan yang sifatnya sebagai tenaga pembantu beliau banyak memberdayakan warga sekitar yang sekaligus untuk membantu perekonomian masyarakat. Sisi positif proses rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh pemilik adalah dengan merekrut orang-orang yang memiliki keahlian di bidang seni keramik maka proses kaderisasi tidak akan membutuhkan waktu lama. Artinya, proses pengembangan diri karyawan akan sangat cepat dan ini akan menguntungkan perusahaan. Selain itu dengan dengan merekrut warga sekitar merupakan langkah mulia dalam membantu pemberdayaan ekonomi masyarakat. Hal tersebut yang menjadi dasar pertimbangan bagi pemilik dalam merekrut karyawan.

Selanjutnya, dalam proses kaderisasi karyawan, pemilik usaha melakukan pembagian divisi kerja di dalam perusahaannya. Hal ini dalam rangka untuk mengefektifkan proses kaderisasi karyawan. Proses kaderisasi dimulai dengan melakukan rekrutmen karyawan. Untuk karyawan di bagian seni, pemilik usaha mengoptimalkan merekrut karyawan yang sudah memiliki pengalaman dan keahlian di bidang seni keramik. Untuk karyawan yang sifatnya helper (pembantu) maka pemilik usaha mengutamakan warga sekitar ataupun masyarakat yang membutuhkan pekerjaan untuk kemudian diberdayakan di UD Keramik Kinasih sesuai dengan bidang penempatan. Dalam mengkader karyawan menurut pemilik usaha terlebih dahulu memberikan contoh atau teladan terhadap apa yang harus dikerjakan oleh karyawan. Misalnya memberikan contoh membuat salah satu produk keramik mulai dari awal sampai akhir kepada karyawan yang dikader. Pemilik usaha memberikan tahapan-tahapan pembuatan keramik jika karyawan tersebut tidak mempunyai pengalaman dan keahlian di bidang keramik. Selanjutnya dilakukan pembiasaan kepada karyawan untuk melakukan sesuatu yang sama berulang-ulang sampai akhirnya terbiasa. Jika karyawan tersebut merupakan tenaga ahli yang sudah memiliki pengalaman maka proses kaderisasinya hanya tinggal penyesuaian apakah di bidang seni tempel, seni ukir, atau seni gambar.

Proses pendidikan dan keterampilan karyawan dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan bersesuaian dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Awasthi dan Bansal (2014) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi bervariasi dalam lingkungan organisasi yang berbeda; mungkin memiliki pengaruh yang bervariasi pada perilaku anggota dan memiliki peran dalam menciptakan komitmen, loyalitas, keterlibatan, dan identitas terhadap organisasi. Komitmen dan loyalitas ini berhubungan dengan kualitas kinerja karyawan. Semakin tinggi komitmen dan loyalitas maka kualitas kinerja karyawan akan meningkat. Komitmen dan loyalitas tumbuh seiring dengan kepedulian yang dimiliki oleh pemilik terhadap karyawan dengan memberikan pendidikan dan keterampilan bidang seni keramik.

Sebagaimana yang disebutkan oleh Zurnali (2004) bahwa tujuan pelatihan adalah agar para karyawan dapat menguasai pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang ditekankan dalam program-program pelatihan untuk diterapkan dalam aktivitas sehari-hari para karyawan. Manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright (2003), yaitu dapat meningkatkan pengetahuan pemilik dan karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu pemilik dan karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, serta menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat bekerja. Menurut Notoatmodjo (1991:53) pelaksanaan program pelatihan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri peserta pelatihan tersebut terjadi suatu proses transformasi dalam hal peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja. Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa pelatihan memiliki manfaat yang besar bagi keberlangsungan perusahaan.

Proses kaderisasi karyawan yang terjadi di UD Keramik Kinasih berbeda dengan proses kaderisasi yang terjadi di perusahaan besar. Jika di perusahaan besar pada umumnya dalam proses pelatihan karyawan dengan melibatkan pihak ketiga, mengirimkan karyawan ke sebuah lembaga pelatihan tertentu. Sementara itu, di UD Keramik Kinasih proses pelatihan dan keterampilan dilakukan sendiri dalam rangka mengembangkan kreativitas seni keramik sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Kelebihan dari pelatihan yang dilakukan di luar/di sebuah lembaga pelatihan tertentu, akan dapat memperkaya pengetahuan di bidang seni, sedangkan kelemahannya adalah membutuhkan biaya yang cukup besar. Adapun kelebihan pendidikan dan keterampilan yang dilakukan pemilik UD Keramik Kinasih terjadi efisiensi biaya dan kontrol terhadap pelatihan dapat disesuaikan dengan harapan pemilik. Kelemahan tidak terlalu banyak pengembangan karena keterbatasan dari pemilik itu sendiri.

Proses kaderisasi tersebut merupakan langkah yang tepat yang dilakukan pemilik usaha karena proses kaderisasi memang membutuhkan proses yang dimulai dari penanaman pengetahuan, pemberian pengalaman, sampai pada tujuan akhir, yaitu menghasilkan produk unggulan dan berkualitas. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Sulhan (2010) yang menyatakan bahwa pendidikan itu merupakan sebuah proses bukan instan. Untuk mencapai sebuah kedewasaan sikap dibutuhkan pengalaman. Dari pengalaman inilah, kemudian dipelajari mulai dari bakat alami sampai teknik-teknik untuk mencapai tujuan tersebut. Pernyataan tersebut juga sesuai dengan naskah akademik Pengembangan Pendidikan Budaya dan Karakter Bangsa (2010) bahwa pendidikan adalah proses pewarisan budaya dan karakter bangsa bagi generasi muda dan juga proses pengembangan budaya dan karakter bangsa untuk peningkatan kualitas kehidupan masyarakat dan bangsa di masa mendatang. Dalam proses pendidikan budaya dan karakter bangsa, secara aktif peserta didik mengembangkan potensi dirinya, melakukan proses internalisasi, dan penghayatan nilai-nilai menjadi kepribadian mereka dalam bergaul di masyarakat, mengembangkan kehidupan masyarakat yang lebih sejahtera, serta mengembangkan kehidupan bangsa yang bermartabat.

Berdasarkan uraian tersebut, tampak bahwa proses pendidikan dan keterampilan yang terjadi di UD Keramik Kinasih mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Karyawan diupayakan untuk terus belajar mengenal karakter tanah sebagai bahan dasar keramik, mencintai seni kerajinan keramik, dan berkreasi guna menciptakan produk keramik yang memiliki daya saing. Dengan demikian, maka dengan adanya pendidikan dan keterampilan sebagai upaya meningkatkan kualitas kinerja karyawan diharapkan mampu terus menjaga keberlangsungan dan eksistensi UD Keramik Kinasih di tengah persaingan global.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa proses pendidikan dan keterampilan yang terdapat di UD Keramik Kinasih meliputi pelatihan untuk instruktur, rekrutmen karyawan, dan kaderisasi karyawan. Bapak Edy selaku pemilik UD Keramik Kinasih pernah mengikuti sejumlah pelatihan baik di dalam maupun luar negeri dan memberikan sejumlah pelatihan keramik. Rekrutmen karyawan dilakukan dengan cara mencari karyawan yang memiliki potensi di bidang seni untuk kemudian diberdayakan di perusahaannya, sedangkan untuk karyawan pembantu beliau memberdayakan masyarakat sekitar yang membutuhkan pekerjaan. Proses kaderisasi karyawan dilakukan sendiri oleh Bapak Edy dengan cara memberikan contoh dan arahan terhadap hal yang harus dikerjakan oleh karyawan dan menempatkan karyawan sesuai dengan potensinya ke dalam divisi-divisi.

Saran

Berdasarkan simpulan tersebut, maka saran yang dapat diajukan adalah kesadaran pentingnya pendidikan dan keterampilan bagi pemilik dan karyawan di UD Keramik Kinasih agar terus meng*upgrade* ilmu pada bidang kerajinan keramik yang ditekuninya. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sumber rujukan guna melakukan penelitian lebih lanjut berkaitan dengan peningkatan kualitas kinerja karyawan. Bagi pemerintah maka perlu adanya sosialisasi dan pengarahan terhadap para pelaku UKM terkait diberlakukannya MEA. Hal ini karena banyak para pelaku bisnis di akar rumput khawatir akan keberlangsungan usahanya jika diberlakukan MEA. Pemerintah hendaknya memberikan kemudahan bantuan modal, memberikan pelatihan serta membantu upaya promosi produk kerajinan keramik.

DAFTAR RUJUKAN

- Awasthi, S. dan Bansal, S. 2014. A Study of Organization Culture in Public and Private Sector: Impact On Job Attitude. *International Journal of Organizational Behaviour & Management Perspectives*. 3, (3).
- Bungin, M. B. 2014. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Dipta, I. W. 2012. Memperkuat UKM Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean Tahun 2015. *Jurnal Infokop*. 21: 1—12.
- Fatchan, A. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Surabaya: Jengala Pustaka Utama.
- Miles, M.B. & Huberman, A.M. 1994. *Qualitative Data Analysis*. London: Sage Publications.
- Moleong, L. J. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moleong, L. J. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright. 2003. *Human Resource Management, International Edition*. New york: The McGraw-hill Companies, Inc.
- Notoatmodjo, S. 1991. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Santiasa, I. 2007. *Model-Model Pembelajaran Inovatif*. Makalah disajikan dalam pelatihan tentang penelitian tindakan kelas bagi guru-guru SMP dan SMA di Nusa Penida, 1 Juli 2007.
- Sulhan, N. 2010. *Pendidikan Berbasis Karakter*. Surabaya: PT. JePe Press Media Utama.
- Zurnali. 2004. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan pada Divisi Long Distance PT Telkom Indonesia, Tbk*, Tesis tidak diterbitkan. Bandung: Pascasarjana Universitas Padjajaran.