



PENGEMBANGAN KOMPETENSI KARYAWAN SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KINERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA

Oleh

Mu'ah¹, Mesra Surya Ariefin², Aranta Prista Dilasari³, Mesra Berlyn Hakim⁴

^{1,2,3,4}Institut Teknologi dan bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

Email: ¹muah@ahmaddahlan.ac.id, ²mesrasuryaariefin93@gmail.com,

³arantadila8@gmail.com, ⁴berlynproject1@gmail.com

Article History:

Received: 18-04-2026

Revised: 15-05-2026

Accepted: 21-05-2026

Keywords:

Development,

Employee

Competency,

Performance

Improvement, Work

Productivity.

Abstract: *Employee competency development is a crucial strategy for improving organizational performance and work productivity in a rapidly changing work environment. This community service program (PKM) aims to enhance employee competencies comprehensively through strengthening job-related knowledge, developing technical and non-technical skills, and reinforcing professional work attitudes and ethics. The program was implemented using training and mentoring methods, including case discussions, job simulations, direct feedback, and performance evaluation and reflection. Participants consisted of operational employees and administrative staff from the partner organization. The results indicate a significant improvement in employees' understanding of job roles and standard operating procedures, enhancement of work-related skills, and positive changes in work attitudes, such as increased discipline, responsibility, and quality orientation. The structured competency development activities proved effective in improving individual performance and overall work productivity. This PKM program demonstrates that employee competency development is not only essential for enhancing individual capabilities but also serves as a strategic organizational investment to support sustainable performance and productivity. The program is expected to serve as an applicable and sustainable model for employee competency development that can be replicated in other organizations.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Di tengah persaingan global yang semakin ketat dan perubahan lingkungan kerja yang cepat, organisasi dituntut untuk memiliki karyawan yang tidak hanya mampu menjalankan tugas rutin, tetapi juga adaptif, inovatif, dan produktif. Kinerja dan produktivitas kerja karyawan menjadi indikator utama keberhasilan pengelolaan SDM, karena secara langsung memengaruhi efektivitas operasional dan daya saing organisasi. Penelitian terkini menunjukkan bahwa organisasi dengan kualitas SDM yang unggul cenderung memiliki tingkat produktivitas dan keberlanjutan usaha yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang mengabaikan pengembangan kompetensi karyawannya (Noe et al., 2021).



Perkembangan teknologi, digitalisasi proses kerja, serta perubahan pola kerja pascapandemi telah mengubah tuntutan kompetensi karyawan secara signifikan. Banyak karyawan menghadapi kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki dengan keterampilan yang dibutuhkan di tempat kerja. Kondisi ini berdampak pada menurunnya kinerja individu, meningkatnya kesalahan kerja, serta rendahnya efisiensi dan produktivitas. Studi yang dilakukan oleh *World Economic Forum* (2023) menegaskan bahwa kesenjangan kompetensi (*skills gap*) menjadi salah satu tantangan terbesar dalam pengelolaan SDM di berbagai sektor industri, termasuk sektor jasa, manufaktur, dan UMKM.

Kompetensi karyawan secara konseptual mencakup kombinasi antara pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap kerja (*attitude*) yang memungkinkan individu melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Kompetensi tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga meliputi kompetensi perilaku seperti kemampuan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan. Menurut Armstrong dan Taylor (2023), kompetensi yang dikelola secara sistematis dapat menjadi keunggulan kompetitif organisasi karena membentuk kinerja karyawan yang konsisten dan berkelanjutan.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, produktivitas kerja berkaitan dengan perbandingan antara *output* yang dihasilkan dengan *input* yang digunakan. Penelitian empiris menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan karyawan dengan kompetensi yang rendah (Sonntag & Frese, 2022).

Pengembangan kompetensi karyawan menjadi salah satu strategi utama dalam manajemen SDM modern. Pengembangan kompetensi dilakukan melalui berbagai bentuk kegiatan, seperti pelatihan, *workshop*, *coaching*, *mentoring*, dan pembelajaran berbasis pengalaman kerja. Program pengembangan kompetensi yang efektif dirancang berdasarkan analisis kebutuhan pelatihan agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan tujuan organisasi. Penelitian oleh Aguinis (2023) menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan yang terencana mampu meningkatkan kemampuan kerja karyawan sekaligus memperkuat motivasi dan komitmen terhadap organisasi.

Berbagai studi menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang memperoleh pelatihan dan pengembangan kompetensi cenderung lebih percaya diri dalam menjalankan tugas, memiliki pemahaman kerja yang lebih baik, serta mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Penelitian di sektor industri dan jasa di Indonesia juga membuktikan bahwa kompetensi kerja berkontribusi positif terhadap kinerja individu maupun tim kerja (Putri & Wibowo, 2021).

Selain berpengaruh terhadap kinerja, pengembangan kompetensi juga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja. Karyawan yang kompeten mampu bekerja lebih efisien, mengurangi tingkat kesalahan, serta memanfaatkan waktu dan sumber daya secara optimal. Produktivitas kerja yang tinggi akan meningkatkan kualitas layanan dan *output* organisasi secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian yang menyatakan bahwa kompetensi kerja merupakan determinan utama produktivitas dalam organisasi modern (Yuniarsih & Suwatno, 2022).



Meskipun demikian, implementasi pengembangan kompetensi karyawan masih menghadapi berbagai tantangan. Banyak organisasi belum melakukan pemetaan kompetensi secara sistematis, sehingga program pelatihan yang diberikan kurang tepat sasaran. Selain itu, keterbatasan anggaran, waktu, dan komitmen manajemen sering menjadi penghambat keberhasilan pengembangan kompetensi. Studi terbaru menunjukkan bahwa tanpa perencanaan dan evaluasi yang baik, program pengembangan kompetensi tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja dan produktivitas kerja (Salas et al., 2021).

Dalam konteks pengabdian kepada masyarakat (PKM), pengembangan kompetensi karyawan menjadi isu strategis yang relevan untuk meningkatkan kualitas SDM di lingkungan kerja mitra. Melalui pendekatan pelatihan dan pendampingan, program PKM dapat membantu organisasi mitra mengidentifikasi kebutuhan kompetensi, merancang program pengembangan yang sesuai, serta meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan. Pendekatan ini sejalan dengan konsep *capacity building* yang menekankan pada penguatan kemampuan individu dan organisasi (UNDP, 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, PKM dengan judul “Pengembangan Kompetensi Karyawan sebagai Upaya Peningkatan Kinerja dan Produktivitas Kerja” menjadi penting untuk dilaksanakan. Program ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kompetensi karyawan melalui kegiatan pelatihan dan pendampingan yang terstruktur. Selain itu, PKM ini diharapkan mampu menghasilkan luaran berupa peningkatan kinerja dan produktivitas kerja karyawan, sekaligus menjadi model pengembangan kompetensi yang dapat direplikasi oleh organisasi lain.

PERMASALAHAN

Salah satu permasalahan utama yang dihadapi organisasi saat ini adalah rendahnya keselarasan antara tuntutan pekerjaan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Banyak karyawan menjalankan tugas berdasarkan pengalaman kerja semata tanpa dibekali peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang terstruktur. Kondisi ini menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan pekerjaan berkontribusi langsung terhadap rendahnya produktivitas dan meningkatnya inefisiensi kerja dalam organisasi (Kim & Park, 2022).

Perubahan lingkungan kerja yang sangat cepat akibat digitalisasi dan otomatisasi juga menjadi permasalahan serius dalam pengelolaan SDM. Banyak organisasi belum mampu mempersiapkan karyawan untuk beradaptasi dengan teknologi baru, sistem kerja digital, dan tuntutan multitasking. Akibatnya, karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan tepat waktu. Studi internasional mengungkapkan bahwa kurangnya pengembangan kompetensi digital dan profesional menjadi penyebab utama menurunnya kinerja karyawan di era transformasi digital (OECD, 2023).

Permasalahan lain yang sering muncul adalah rendahnya kesadaran organisasi terhadap pentingnya pengembangan kompetensi sebagai investasi jangka panjang. Pengembangan SDM masih dipandang sebagai biaya, bukan sebagai strategi peningkatan kinerja dan produktivitas. Hal ini menyebabkan program pelatihan dan pengembangan kompetensi dilakukan secara sporadis, tidak berkelanjutan, dan tidak berbasis analisis kebutuhan. Penelitian oleh Malik et al. (2021) menegaskan bahwa organisasi yang tidak memiliki



perencanaan pengembangan kompetensi yang jelas cenderung mengalami stagnasi kinerja karyawan.

Selain itu, karyawan sering kali mengalami keterbatasan dalam pengembangan kompetensi nonteknis (*soft skills*) seperti komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, dan pemecahan masalah. Padahal, kompetensi tersebut sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan pencapaian target organisasi. Kurangnya penguatan *soft skills* menyebabkan karyawan sulit bekerja secara kolaboratif dan adaptif terhadap perubahan. Penelitian empiris menunjukkan bahwa lemahnya kompetensi perilaku menjadi salah satu faktor penghambat utama peningkatan kinerja karyawan di berbagai sektor industri (Brown & Sitzmann, 2021).

Permasalahan kinerja karyawan juga diperparah oleh rendahnya sistem evaluasi dan umpan balik terhadap hasil kerja. Banyak organisasi belum memiliki indikator kinerja yang jelas dan terukur, sehingga karyawan tidak memahami standar kinerja yang diharapkan. Tanpa evaluasi yang objektif dan berbasis kompetensi, karyawan kesulitan untuk mengidentifikasi kelemahan dan potensi pengembangan diri. Menurut DeNisi dan Murphy (2022), sistem evaluasi kinerja yang tidak terintegrasi dengan pengembangan kompetensi berdampak negatif terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Di sisi lain, produktivitas kerja karyawan sering kali rendah akibat penggunaan waktu dan sumber daya yang tidak efisien. Karyawan yang tidak memiliki kompetensi yang memadai membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan pekerjaan dan rentan melakukan kesalahan kerja. Kondisi ini tidak hanya merugikan organisasi, tetapi juga menurunkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi kerja memiliki hubungan yang kuat dengan efisiensi kerja dan produktivitas organisasi (Nguyen & Pham, 2023).

Dalam konteks organisasi di negara berkembang, termasuk Indonesia, permasalahan pengembangan kompetensi karyawan masih sangat relevan. Banyak organisasi, khususnya UMKM dan sektor jasa, belum memiliki sistem pengelolaan SDM yang profesional. Keterbatasan sumber daya, kurangnya akses pelatihan, dan minimnya pendampingan menjadi faktor penghambat peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan. Studi regional Asia Tenggara menegaskan bahwa penguatan kompetensi karyawan merupakan kebutuhan mendesak untuk meningkatkan daya saing organisasi (Asian Development Bank, 2022).

Berdasarkan berbagai permasalahan tersebut, dapat disimpulkan bahwa rendahnya kompetensi karyawan merupakan akar permasalahan dari rendahnya kinerja dan produktivitas kerja. Tanpa intervensi yang terencana melalui program pengembangan kompetensi yang sistematis, organisasi akan sulit mencapai kinerja optimal dan berkelanjutan. Oleh karena itu, artikel dan program PKM ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk merancang dan mengimplementasikan pengembangan kompetensi karyawan sebagai solusi strategis guna meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja secara nyata dan terukur.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) ini dilaksanakan pada hari __, tanggal __, bertempat di __. Kegiatan ini dirancang sebagai program pelatihan dan pendampingan pengembangan kompetensi karyawan guna meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Peserta kegiatan terdiri atas karyawan operasional, staf administrasi, serta perwakilan manajemen dari organisasi/instansi mitra yang memiliki peran strategis dalam pelaksanaan



proses kerja sehari-hari. Sebanyak __ peserta mengikuti kegiatan ini dengan tingkat partisipasi yang tinggi, menunjukkan adanya kebutuhan dan motivasi yang kuat dalam meningkatkan kompetensi kerja secara berkelanjutan.

Pelaksanaan kegiatan PKM ini dilatarbelakangi oleh masih ditemukannya permasalahan terkait kesenjangan kompetensi karyawan, baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, yang berdampak pada belum optimalnya kinerja dan produktivitas organisasi. Melalui kegiatan pelatihan dan pendampingan ini, diharapkan karyawan mampu meningkatkan pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab kerja, menguasai keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan, serta mengembangkan sikap profesional yang mendukung pencapaian target organisasi.

Adapun kegiatan pendampingan dalam pelatihan ini mencakup beberapa aspek penting, di antaranya:

1. Peningkatan kompetensi pengetahuan kerja, yang difokuskan pada pemahaman konsep dasar pekerjaan, prosedur operasional standar, serta pemanfaatan informasi dan teknologi pendukung kerja;
2. Pengembangan keterampilan kerja (*hard skills* dan *soft skills*), meliputi keterampilan teknis sesuai bidang kerja, kemampuan komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan manajemen waktu;
3. Penguatan sikap dan etika kerja profesional, yang mencakup disiplin, tanggung jawab, komitmen kerja, serta orientasi pada kualitas dan produktivitas;
4. Pendampingan penerapan kompetensi dalam lingkungan kerja, melalui diskusi kasus, simulasi pekerjaan, dan umpan balik langsung agar karyawan mampu mengimplementasikan kompetensi yang diperoleh secara nyata; serta
5. Evaluasi dan refleksi kinerja, sebagai upaya mengukur peningkatan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti kegiatan PKM.

Melalui rangkaian kegiatan tersebut, program PKM ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kompetensi individual karyawan, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja tim dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Selain itu, kegiatan ini diharapkan dapat menjadi model pengembangan kompetensi karyawan yang aplikatif dan berkelanjutan bagi mitra, sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Subbab hasil dan pembahasan ini menguraikan temuan utama dari pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berfokus pada pengembangan kompetensi karyawan sebagai upaya peningkatan kinerja dan produktivitas kerja. Hasil yang disajikan mencerminkan perubahan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan setelah mengikuti rangkaian pelatihan dan pendampingan, serta implikasinya terhadap kualitas pelaksanaan tugas dan pencapaian target kerja. Pembahasan dilakukan dengan mengaitkan temuan empiris kegiatan PKM dengan konsep dan praktik pengelolaan sumber daya manusia, sehingga diperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai efektivitas pengembangan kompetensi dalam konteks organisasi mitra.

Pengembangan kompetensi karyawan merupakan kebutuhan strategis bagi organisasi dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin kompleks. Karyawan tidak lagi cukup hanya mengandalkan pengalaman kerja, tetapi dituntut untuk terus memperbarui pengetahuan



dan keterampilan agar mampu bekerja secara efektif dan adaptif. Becker dan Huselid (2020) menegaskan bahwa pengembangan kompetensi SDM yang terencana dapat meningkatkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi, sekaligus memperkuat daya saing organisasi dalam jangka panjang.

Pentingnya pengembangan kompetensi juga tercermin dari pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kompetensi yang memadai memungkinkan karyawan memahami tugas dan tanggung jawab kerja secara lebih jelas, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik dan sesuai standar. Dessler (2022) menyatakan bahwa organisasi yang secara konsisten mengembangkan kompetensi karyawannya cenderung memiliki tingkat kinerja individu yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang tidak memberikan perhatian pada pengembangan SDM.

Selain berdampak pada kinerja, pengembangan kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang kompeten mampu bekerja lebih efisien, meminimalkan kesalahan, dan memanfaatkan waktu serta sumber daya secara optimal. Hal ini berkontribusi langsung terhadap peningkatan *output* organisasi. Becker dan Huselid (2020) menekankan bahwa investasi dalam pengembangan kompetensi karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam peningkatan produktivitas dan efektivitas organisasi secara berkelanjutan.

Pengembangan kompetensi yang efektif tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga mendorong perubahan perilaku kerja karyawan ke arah yang lebih profesional. Karyawan menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, dan memiliki orientasi yang lebih kuat terhadap kualitas dan hasil kerja. Cascio dan Boudreau (2021) menjelaskan bahwa pengembangan kompetensi yang terintegrasi dengan sistem kerja akan menghasilkan perubahan perilaku positif yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi.

Dalam konteks keberlanjutan organisasi, pengembangan kompetensi karyawan menjadi fondasi penting untuk menghadapi perubahan lingkungan kerja dan persaingan usaha. Organisasi yang mengabaikan pengembangan kompetensi berisiko mengalami penurunan kinerja dan stagnasi produktivitas. Sebaliknya, organisasi yang secara berkelanjutan mengembangkan kompetensi karyawan akan lebih siap menghadapi perubahan dan mampu mempertahankan kinerja yang optimal (Dessler, 2022).

Oleh karena itu, hasil kegiatan PKM ini menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi karyawan sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja. Temuan yang diperoleh menunjukkan bahwa pelatihan dan pendampingan yang terstruktur mampu memberikan dampak positif bagi karyawan dan organisasi mitra. Dengan demikian, pengembangan kompetensi tidak hanya menjadi kebutuhan individual karyawan, tetapi juga menjadi investasi strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan dan keberlanjutan kinerja jangka panjang (Cascio & Boudreau, 2021).

Tahap pertama dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah peningkatan kompetensi pengetahuan kerja karyawan. Tahap ini menjadi fondasi utama karena pengetahuan kerja merupakan dasar bagi karyawan dalam memahami tugas, peran, dan tanggung jawabnya secara menyeluruh. Tanpa pemahaman pengetahuan yang memadai, karyawan cenderung bekerja secara rutin dan mekanis, tanpa memahami tujuan dan standar yang ingin dicapai organisasi. Oleh karena itu, penguatan pengetahuan kerja menjadi langkah awal yang strategis dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja (Armstrong, 2020).



Pada tahap ini, karyawan diberikan pemahaman mengenai konsep dasar pekerjaan sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Materi yang disampaikan mencakup gambaran umum proses kerja, alur kegiatan, serta kontribusi setiap posisi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan memahami konsep dasar pekerjaan, karyawan diharapkan mampu melihat pekerjaannya sebagai bagian dari sistem kerja yang saling terintegrasi, bukan sekadar tugas individual yang berdiri sendiri (Bratton & Gold, 2021).

Selain konsep dasar pekerjaan, peningkatan kompetensi pengetahuan juga difokuskan pada pemahaman prosedur operasional standar (SOP). SOP berfungsi sebagai pedoman kerja yang mengatur cara kerja yang benar, aman, dan efisien. Dalam kegiatan PKM ini, SOP tidak hanya disosialisasikan, tetapi juga dibahas secara mendalam agar karyawan memahami alasan dan manfaat penerapannya. Pemahaman SOP yang baik akan membantu karyawan bekerja secara konsisten dan mengurangi kesalahan kerja yang berpotensi menurunkan kinerja (Ivancevich et al., 2020).

Tahap ini juga menekankan pentingnya pemanfaatan informasi dan teknologi pendukung kerja. Karyawan diberikan pengetahuan mengenai penggunaan sistem informasi, aplikasi kerja, dan perangkat teknologi yang digunakan dalam organisasi. Penguasaan pengetahuan teknologi ini sangat penting untuk mendukung efektivitas dan efisiensi kerja, terutama dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin berbasis digital (Robbins & Judge, 2021). Peningkatan kompetensi pengetahuan kerja juga bertujuan meningkatkan kesadaran karyawan terhadap standar kualitas kerja. Dengan memahami standar yang ditetapkan organisasi, karyawan memiliki acuan yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kualitas hasil kerja dan kepuasan organisasi terhadap kinerja karyawan (Armstrong, 2020).

Selain itu, penguatan pengetahuan kerja membantu karyawan dalam mengambil keputusan kerja secara lebih tepat. Karyawan yang memahami pekerjaannya secara konseptual akan lebih mampu menentukan prioritas, mengatasi permasalahan kerja, dan menyesuaikan diri dengan perubahan prosedur atau kebijakan organisasi (Eraut, 2020). Dengan demikian, tahap peningkatan kompetensi pengetahuan kerja menjadi dasar yang sangat penting dalam keseluruhan rangkaian kegiatan PKM. Pengetahuan yang kuat akan memudahkan karyawan dalam mengembangkan keterampilan kerja dan membentuk sikap profesional yang mendukung peningkatan kinerja dan produktivitas.

Selanjutnya yaitu tahap pengembangan keterampilan kerja, yang mencakup pengembangan hard skills dan soft skills secara terpadu. Tahap ini bertujuan untuk mengubah pengetahuan yang telah dimiliki karyawan menjadi kemampuan praktis yang dapat diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Keterampilan kerja menjadi faktor penting karena secara langsung memengaruhi kualitas dan kecepatan penyelesaian tugas (Mathis et al., 2021).

Pengembangan hard skills difokuskan pada keterampilan teknis yang sesuai dengan bidang kerja masing-masing karyawan. Keterampilan ini mencakup penguasaan alat kerja, teknik operasional, serta penerapan prosedur kerja yang benar. Dengan hard skills yang memadai, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif dan mengurangi risiko kesalahan kerja yang dapat menurunkan produktivitas (Ivancevich et al., 2020). Selain hard skills, pengembangan soft skills menjadi perhatian utama dalam kegiatan PKM ini. Soft skills seperti komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan manajemen waktu sangat berperan dalam mendukung efektivitas kerja. Karyawan dilatih untuk berkomunikasi secara



jelas dan terbuka, sehingga mampu menyampaikan ide, instruksi, maupun permasalahan kerja dengan baik (Robbins & Judge, 2021).

Kerja sama tim juga diperkuat agar karyawan mampu berkolaborasi secara harmonis dengan rekan kerja. Melalui kerja sama yang baik, pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efisien dan konflik kerja dapat diminimalkan. Keterampilan ini sangat penting dalam lingkungan kerja yang menuntut koordinasi antarindividu dan antarunit kerja (Hitt et al., 2020). Pengembangan keterampilan pemecahan masalah bertujuan agar karyawan mampu menghadapi tantangan kerja secara mandiri dan kreatif. Karyawan didorong untuk menganalisis permasalahan, mencari alternatif solusi, dan mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan situasi kerja (Luthans, 2021).

Manajemen waktu menjadi bagian penting lainnya dalam tahap ini. Karyawan dilatih untuk mengatur prioritas pekerjaan dan memanfaatkan waktu kerja secara optimal. Keterampilan ini berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian target kerja (Armstrong, 2020). Melalui pengembangan hard skills dan soft skills yang seimbang, karyawan diharapkan mampu bekerja secara profesional, adaptif, dan produktif dalam mendukung tujuan organisasi.

Setelah itu, berikutnya adalah tahap penguatan sikap dan etika kerja profesional. Tahap ini berfokus pada pembentukan karakter kerja karyawan yang mendukung kinerja dan produktivitas jangka panjang. Sikap kerja mencerminkan cara pandang karyawan terhadap pekerjaan, tanggung jawab, dan organisasi tempatnya bekerja (Bratton & Gold, 2021). Disiplin kerja menjadi aspek utama dalam penguatan sikap profesional. Karyawan diarahkan untuk mematuhi aturan kerja, jadwal kerja, dan prosedur yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya dan berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang tertib dan produktif (Ivancevich et al., 2020).

Selain disiplin, tanggung jawab kerja juga diperkuat agar karyawan memiliki kesadaran penuh terhadap tugas yang diembannya. Karyawan yang bertanggung jawab akan menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan siap mempertanggungjawabkan hasil kerjanya. Sikap ini berpengaruh besar terhadap kualitas dan keandalan kinerja. Komitmen kerja menjadi elemen penting lainnya dalam tahap ini. Karyawan dengan komitmen kerja yang tinggi cenderung memiliki loyalitas terhadap organisasi dan bersedia memberikan upaya terbaik dalam bekerja. Komitmen ini mendorong karyawan untuk tetap menjaga kinerja meskipun menghadapi tekanan atau tantangan kerja (Meyer et al., 2020).

Penguatan etika kerja juga mencakup orientasi pada kualitas dan produktivitas. Karyawan didorong untuk tidak hanya menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga memperhatikan mutu hasil kerja dan efisiensi proses kerja (Armstrong, 2020). Melalui penguatan sikap dan etika kerja profesional, diharapkan terbentuk budaya kerja yang positif dan mendukung peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Tahap selanjutnya adalah pendampingan penerapan kompetensi dalam lingkungan kerja. Tahap ini bertujuan menjembatani kesenjangan antara kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan dengan praktik kerja nyata. Pendampingan menjadi penting karena banyak karyawan mengalami kesulitan dalam menerapkan kompetensi baru tanpa bimbingan langsung. Pendampingan dilakukan melalui diskusi kasus nyata yang dihadapi karyawan dalam pekerjaannya. Diskusi ini membantu karyawan memahami bagaimana kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja diterapkan dalam situasi kerja yang sesungguhnya (Kolb, 2021).



Selain diskusi kasus, simulasi pekerjaan digunakan untuk melatih karyawan menghadapi berbagai skenario kerja. Simulasi memungkinkan karyawan mempraktikkan keterampilan kerja tanpa risiko besar dan memperoleh pengalaman belajar yang lebih mendalam (Kolb, 2021). Umpan balik langsung dari tim pendamping diberikan untuk membantu karyawan mengevaluasi penerapan kompetensi yang telah dilakukan. Umpan balik ini bersifat konstruktif dan bertujuan mendorong perbaikan kinerja secara berkelanjutan (Luthans, 2021).

Pendampingan juga membantu meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menerapkan kompetensi baru. Dengan dukungan dan arahan yang tepat, karyawan menjadi lebih konsisten dalam mengubah pola kerja lama menuju pola kerja yang lebih efektif. Tahap pendampingan ini memastikan bahwa kegiatan PKM memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

Tahap terakhir dalam rangkaian kegiatan pengabdian ini adalah evaluasi dan refleksi kinerja. Evaluasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana peningkatan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti seluruh tahapan kegiatan PKM. Evaluasi mencakup penilaian terhadap perubahan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan (Armstrong, 2020). Hasil evaluasi memberikan gambaran objektif mengenai efektivitas kegiatan PKM dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain evaluasi, refleksi kinerja dilakukan sebagai proses pembelajaran bagi karyawan. Melalui refleksi, karyawan diajak untuk mengevaluasi pengalaman kerja, mengidentifikasi keberhasilan, serta memahami area yang masih perlu dikembangkan. Refleksi kinerja juga mendorong karyawan memiliki kesadaran diri dan motivasi untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerjanya. Proses ini membantu menanamkan budaya belajar berkelanjutan dalam organisasi (Kolb, 2021).

Hasil evaluasi dan refleksi digunakan sebagai dasar bagi perencanaan pengembangan kompetensi lanjutan. Organisasi mitra dapat memanfaatkan temuan ini untuk merancang program pengembangan SDM yang lebih terarah. Dengan demikian, tahap evaluasi dan refleksi kinerja tidak hanya menjadi penutup kegiatan PKM, tetapi juga menjadi langkah strategis untuk memastikan keberlanjutan peningkatan kinerja dan produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan kegiatan pengembangan program pengembangan kompetensi karyawan sebagai upaya peningkatan kinerja dan produktivitas kerja di _____, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan secara komprehensif yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap dan etika kerja profesional guna mendukung peningkatan kinerja dan produktivitas kerja. Melalui kegiatan ini, karyawan diharapkan mampu memahami tugas dan tanggung jawab kerja secara lebih mendalam, bekerja secara efektif dan efisien, serta berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.
2. Aspek Utama Program:
 - a. Peningkatan Kompetensi Pengetahuan Kerja: Kegiatan difokuskan pada penguatan pemahaman karyawan terhadap konsep dasar pekerjaan, prosedur



operasional standar, serta pemanfaatan informasi dan teknologi pendukung kerja. Aspek ini membantu karyawan bekerja secara lebih terarah, konsisten, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.

- b. Pengembangan Keterampilan Kerja (*Hard Skills* dan *Soft Skills*): Program membekali karyawan dengan keterampilan teknis sesuai bidang kerja serta keterampilan nonteknis, seperti komunikasi, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan manajemen waktu. Pengembangan keterampilan ini berperan penting dalam meningkatkan kualitas hasil kerja dan efektivitas kolaborasi di lingkungan kerja.
 - c. Penguatan Sikap dan Etika Kerja Profesional: Kegiatan menekankan pembentukan sikap kerja yang disiplin, bertanggung jawab, memiliki komitmen kerja tinggi, serta berorientasi pada kualitas dan produktivitas. Penguatan aspek sikap dan etika kerja ini mendukung terciptanya budaya kerja profesional dan berkelanjutan.
 - d. Pendampingan Penerapan Kompetensi di Lingkungan Kerja: Program memberikan pendampingan melalui diskusi kasus, simulasi pekerjaan, dan umpan balik langsung agar karyawan mampu mengimplementasikan kompetensi yang telah diperoleh dalam aktivitas kerja nyata. Pendampingan ini membantu menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik kerja.
 - e. Evaluasi dan Refleksi Kinerja: Evaluasi dilakukan untuk mengukur peningkatan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja karyawan setelah mengikuti kegiatan PKM. Refleksi kinerja menjadi sarana pembelajaran untuk mengidentifikasi keberhasilan, tantangan, serta peluang pengembangan kompetensi di masa mendatang.
3. Refleksi dan Keberlanjutan Program
- Melalui kegiatan pengabdian ini, karyawan menyadari bahwa peningkatan kinerja dan produktivitas kerja tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada sikap profesional, kerja sama tim, dan penerapan kompetensi secara konsisten. Program ini diharapkan mampu mendorong pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan serta memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aguinis, H. (2023). *Performance Management* (5th ed.). Chicago Business Press.
- [2] Armstrong, M. (2020). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines* (4th ed.). Kogan Page.
- [3] Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). Kogan Page.
- [4] Asian Development Bank. (2022). *Asian Productivity Organization and Human Capital Development Report*. ADB.
- [5] Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2020). Strategic human resource management: Where do we go from here? *Journal of Management*, 46(6), 1211–1230.
- [6] Bratton, J., & Gold, J. (2021). *Human Resource Management: Theory and Practice* (7th ed.). Palgrave Macmillan.



- [7] Brown, K. G., & Sitzmann, T. (2021). Training and employee development for improved performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 307–332.
- [8] Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2021). *Investing In People: Financial Impact Of Human Resource Initiatives* (2nd ed.). Pearson Education.
- [9] DeNisi, A. S., & Murphy, K. R. (2022). Performance appraisal and performance management: 100 years of progress? *Journal of Applied Psychology*, 107(3), 421–433.
- [10] Dessler, G. (2022). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- [11] Eraut, M. (2020). *Developing Professional Knowledge and Competence*. Routledge.
- [12] Hitt, M. A., Miller, C. C., & Colella, A. (2020). *Organizational Behavior*. Wiley.
- [13] Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2020). *Organizational Behavior and Management*. McGraw-Hill.
- [14] Kim, S., & Park, S. (2022). Employee competency development and work performance in dynamic environments. *Human Resource Development Quarterly*, 33(4), 487–506.
- [15] Kolb, D. A. (2021). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development* (2nd ed.). Pearson.
- [16] Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior* (13th ed.). McGraw-Hill.
- [17] Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2021). *Human Resource Management*. Cengage.
- [18] Meyer, J. P., Stanley, D. J., & Parfyonova, N. M. (2020). Employee commitment and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 41(2), 89–107.
- [19] Nguyen, T. T., & Pham, H. D. (2023). Workforce competence and productivity improvement in emerging economies. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(6), 1621–1640.
- [20] Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of Human Resource Management* (9th ed.). McGraw-Hill.
- [21] OECD. (2023). *Skills Outlook 2023: Skills for a Resilient Workforce*. OECD Publishing.
- [22] Putri, R. A., & Wibowo, A. (2021). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di sektor jasa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–156.
- [23] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- [24] Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2021). The science of training and development in organizations. *Psychological Science in the Public Interest*, 22(2), 74–101.
- [25] Sonnentag, S., & Frese, M. (2022). *Performance Concepts and Performance Theory*. Wiley.
- [26] UNDP. (2021). *Capacity Development: A UNDP Primer*. United Nations Development Programme.
- [27] World Economic Forum. (2023). *The Future Of Jobs Report 2023*. World Economic Forum.
- [28] Yuniarsih, T., & Suwatno. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN