

Pelatihan Manajemen Waktu Karyawan Pt. X Bidang Kontraktor Interior

Yohanes Ari Setiawan^{*1}, Alfredo Pasaribu²

^{1,2}Program Studi Sistem Informasi, STMIK Kuwera, Indonesia

*e-mail: y.ari.setiawan@gmail.com¹, alfredopasaribu91@gmail.com²

Abstrak

Manajemen waktu adalah metode perencanaan dan pengorganisasian dalam memanfaatkan waktu untuk kegiatan tertentu yang sudah direncanakan dan harus dilaksanakan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan. Penerapan manajemen waktu oleh setiap individu sangat membantu dalam mengerjakan seluruh pekerjaannya. Manajemen PT. X yang bergerak di bidang kontraktor interior menyampaikan karyawan mengalami kendala dalam pengaturan waktu untuk pekerjaannya sehingga kurang efektif dalam mengatur waktu. Melihat masalah ini penulis ingin melakukan pengabdian masyarakat untuk bekerja sama dengan PT.X untuk melakukan pelatihan. Pelatihan manajemen waktu terlaksana pada Jumat, 13 Mei 2022 dari jam 13.00 – 15.00 melalui daring menggunakan zoom meeting. Peserta terdiri dari lima orang peserta dari perwakilan masing-masing divisi. Pelatihan terdiri pemberian materi, permainan ringan, simulasi, terakhir dilakukan evaluasi pelatihan. Hasil pelatihan dari evaluasi bisa dikatakan berhasil karena peserta antusias dan berperan aktif dalam setiap pelatihan. Secara presentase hasil acara keseluruhan 80% peserta menjawab sangat menarik dan 20% menjawab menarik. 100% peserta menjawab materi sangat bermanfaat. Kesesuaian materi dengan pekerjaan 20% peserta menjawab cukup, 20% menjawab sesuai dan 60% menjawab sangat sesuai. Hasil dari interaksi pemateri dengan peserta 20% menjawab ragu-ragu dan 80% menjawab sangat baik. PT. X menginginkan pelatihan tersebut terlaksana secara berkala karena memiliki dampak yang baik kepada karyawan yang mengikuti pelatihan tersebut.

Kata kunci: Evaluasi, Kontraktor Interior, Manajemen Waktu, Pelatihan, Perencanaan.

Abstract

Time management is a method of planning and organizing in utilizing time for certain activities that have been planned and must be carried out within a predetermined period of time. The application of time management by each individual is very helpful in doing all his work. Management of PT. X, which is engaged in interior contractors, said that employees experienced problems in managing time for their work so they were less effective in managing time. Seeing this problem the author wants to do community service to work with PT.X to conduct training. Time management training will be held on Friday, May 13, 2022, from 13.00 – 15.00 online using a zoom meeting. Participants consisted of five participants from representatives of each division. The training consisted of providing material, light games, simulations, and finally the training evaluation was carried out. The results of the training from the evaluation can be said to be successful because the participants are enthusiastic and play an active role in each training. In terms of the percentage of the overall results of the event, 80% of the participants answered that it was very interesting and 20% answered that it was interesting. 100% of participants answered that the material was very useful. The suitability of the material with the work of 20% of the participants answered enough, 20% answered it was appropriate and 60% answered it was very suitable. The results of the interaction between the speaker and the participants 20% answered doubtfully and 80% answered very well. PT. X wants the training to be carried out regularly because it has a good impact on employees who take part in the training.

Keywords: Evaluation, Interior Contractor, Planning, Time Management, Training.

1. PENDAHULUAN

Manajemen waktu adalah metode perencanaan dan pengorganisasian dalam memanfaatkan waktu untuk kegiatan tertentu yang sudah direncanakan dan harus dilaksanakan dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan [1]. Manajemen waktu menjadi hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari. Penerapan manajemen waktu oleh setiap individu sangat membantu dalam mengerjakan seluruh pekerjaannya. Setiap individu bisa menyelesaikan tugasnya jika memiliki rencana yang baik untuk menyelesaikannya tugasnya. Fadli dkk (2020) mengungkapkan manajemen waktu merupakan keterampilan personal dan manajerial.

Keterampilan tersebut dibutuhkan oleh setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaannya sebagai karyawan bahkan ketika dalam tekanan tinggi [2].

Saat ini peran karyawan di perusahaan tidak lagi hanya sebagai sumber daya manusia melainkan sebagai modal (*human capital*). Becker (1962) mengemukakan bahwa manusia bukan sekedar sumber daya, akan tetapi sebagai modal yang menghasilkan pengembalian dan setiap pengeluaran yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kualitas dan kuantitas modal tersebut merupakan kegiatan investasi [3]. Pergeseran peranan karyawan dalam perusahaan dari *human resources* menjadi *human capital*, secara tidak langsung menjadikan karyawan menjadi aset penting. Sejalan dengan pernyataan tersebut, karyawan PT. X yang bergerak di bidang kontraktor interior ingin mengembangkan dan mengoptimalkan karyawan untuk memaksimalkan produktivitas kerja. Terutama persaingan dunia bisnis di bidang kontraktor interior semakin ketat. Seiring dengan meningkatnya program pemerintah untuk percepatan pembangunan infrastruktur, industri konstruksi di Indonesia telah menghadapi persaingan yang ketat untuk efisiensi supaya menguntungkan [4].

Pengoptimalan karyawan dapat dilakukan dengan pelatihan dan pengembangan. Waris dan Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan [5]. Pelatihan manajemen waktu terbukti efektif meningkatkan kinerja 42 pegawai pada badan pengelolaan keuangan daerah Kabupaten Pangkep [6]. Manajemen waktu juga efektif untuk meningkatkan kinerja 80 orang pekerja auditor pada penelitian Mulyani dan Challe [7].

Melihat hasil manajemen waktu bisa meningkatkan kinerja karyawan pada beberapa penelitian sebelumnya, maka manajemen PT. X bersama penulis membuat pelatihan manajemen waktu untuk karyawan PT. X. Dikarenakan kendala yang dihadapi adalah sulitnya mengatur waktu dikarenakan pekerjaan kontraktor interior yang hampir tidak ada libur dan bekerja dari pagi hingga malam dan dengan target penyelesaian kerja dari klien yang relatif cepat. Kondisi ini mengakibatkan karyawan dapat mengalami stress dalam rutinitas hariannya sehingga turunya kinerja karyawan PT. X.

Melihat permasalahan tersebut peneliti ingin mengadakan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dengan bermitra bersama PT. X untuk dapat memberikan pelatihan manajemen waktu kepada karyawan sehingga pelatihan ini dapat bermanfaat dan bisa dilakukan secara berkelanjutan.

2. METODE

2.1. Metode Kegiatan

Demi pelatihan tepat sasaran dan bermanfaat, penulis melakukan persiapan dengan analisis terlebih dahulu dengan melihat data yang disediakan perusahaan dan berdiskusi dengan manajemen perusahaan terhadap permasalahan yang sering dihadapi. Setelah penulis dan manajemen sepakat dengan tema pelatihan yang diberikan, langkah selanjutnya mengatur jadwal pelatihan dan memilih peserta yang akan ikut. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan dalam bentuk webinar secara online melalui aplikasi Zoom. Kegiatan dilaksanakan dengan penyampaian materi mengenai manajemen waktu oleh narasumber setelah itu dilanjutkan diskusi dengan peserta. Setelah pelatihan kegiatan pengabdian masyarakat dilanjutkan dengan adanya evaluasi dan pemantauan selama satu bulan.

2.2 Waktu dan Tempat

Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini dilaksanakan pada waktu dan tempat sebagai berikut:

Hari : Jumat, 13 Mei 2022

Waktu : 13.00 – 15.00

Tempat : PT. X (Daring) melalui Zoom

2.3 Peserta

Peserta kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah perwakilan karyawan dari masing-masing divisi di perusahaan. Total peserta pada kegiatan ini sebanyak lima orang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan ini dilakukan untuk karyawan PT. X yang dilaksanakan secara daring melalui zoom meeting pada hari Jumat, 13 Mei 2022 jam 13.00 – 15.00. Metode yang digunakan *Scientist-Practitioner Model* (Stoltenberg, et al., 2000; Healy, 2017; Jex & Britt, 2014) yang mengkombinasikan pelatihan, seminar, dan pendampingan [8]. Selain itu pelatihan ini juga menggunakan metode lain yang bervariasi agar tidak monoton dan bisa membuat lebih menarik. Susunan acara kegiatan dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Susunan Acara Pelatihan

Waktu	Durasi (menit)	Kegiatan
12.45 – 13.00	15	Persiapan
13.00 – 13.05	5	Pembukaan dari STMIK Kuwera
13.05 – 13.10	5	Pembukaan dari PT. X
13.10 – 13.30	20	Games Pembukaan
13.30 – 14.30	60	Pemberian Materi “Time Management”
14.30 – 14.50	20	Tanya Jawab
14.50 – 14.55	5	Pengisian evaluasi
14.55 – 15.00	5	Penutup

Dilihat dari tabel 1 mengenai susunan acara, pelatihan dibuka oleh perwakilan dari STMIK Kuwera dan perwakilan dari PT. X. Setelah pembukaan dari kedua instansi yang bekerjasama, dilakukan games pembukaan terlebih dahulu agar peserta tidak kaku dan lebih santai untuk menerima materi yang akan disampaikan. Peserta diminta untuk menebak potongan –potongan gambar dan menebaknya menjadi sebuah kata yang diinginkan dan juga menebak pertanyaan yang ada di dalam gambar. Berikut salah satu contoh soal yang diberikan:



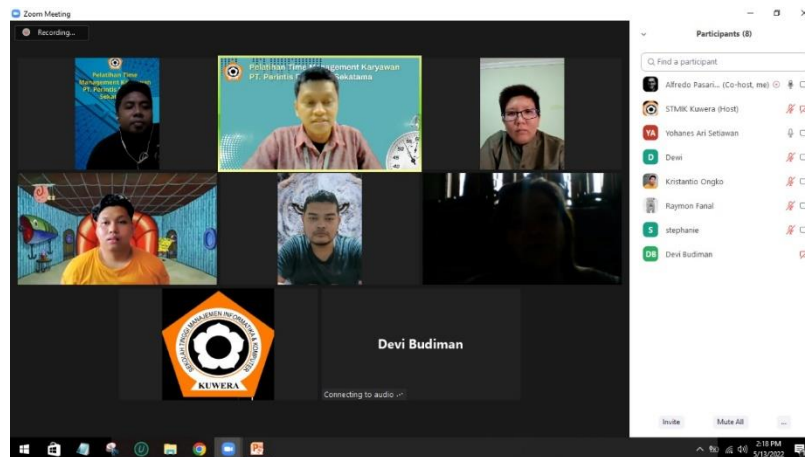
Gambar 1. (a) Tampilan slide memulai games dan (b) contoh soal games

Setelah melakukan games ringan, peserta langsung menerima materi terkait manajemen waktu. Salah satu materi yang disampaikan adalah jika peserta dihadapi pada keadaan tugas yang banyak sehingga bingung harus menyelesaikan tugas yang terlebih dahulu dikerjakan. Salah satunya adalah dengan matrix prioritas untuk menilai dan mempertimbangkan pekerjaan yang harus diselesaikan terlebih dahulu. Salah satu materi penting lainnya dengan memperlihatkan peserta resiko jika menyiapkan waktu dan tugas yang terbengkalai. Berikut salah satu contoh materi yang disampaikan:



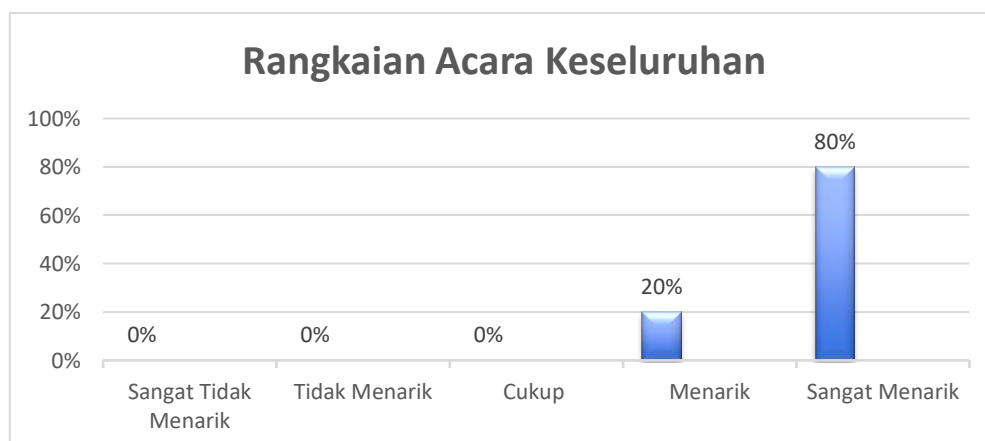
Gambar 2. (a) dan (b) Contoh materi yang disampaikan pada pelatihan

Setelah itu dilakukan tanya jawab dari peserta dengan pemateri terkait pelatihan tersebut. Peserta cukup antusias dalam pelatihan tersebut. Berikut adalah salah satu gambar saat rangkain pelatihan berlangsung:



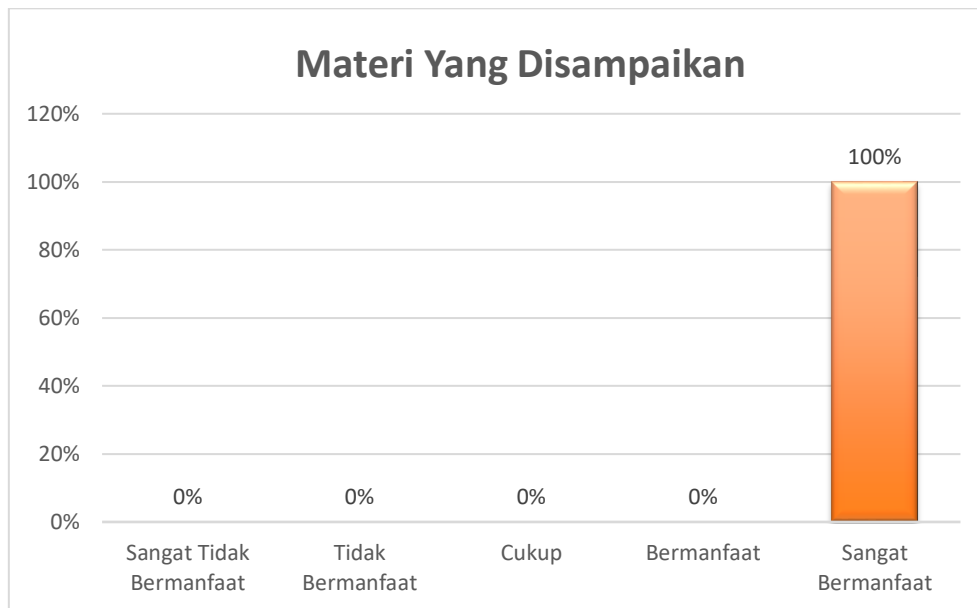
Gambar 3. Peserta kegiatan pelatihan

Akhir kegiatan pelatihan diberikan survey bagi peserta terhadap pelatihan yang diberikan. Survei evaluasi kegiatan yang terkait pelatihan menanyakan empat hal yaitu, a) rangkaian acara keseluruhan; b) materi yang disampaikan; c) kesesuaian materi dengan pekerjaan; dan d) interaksi pemateri dengan peserta. Berikut hasil evaluasi dari pelatihan dapat dilihat dari gambar dibawah ini:



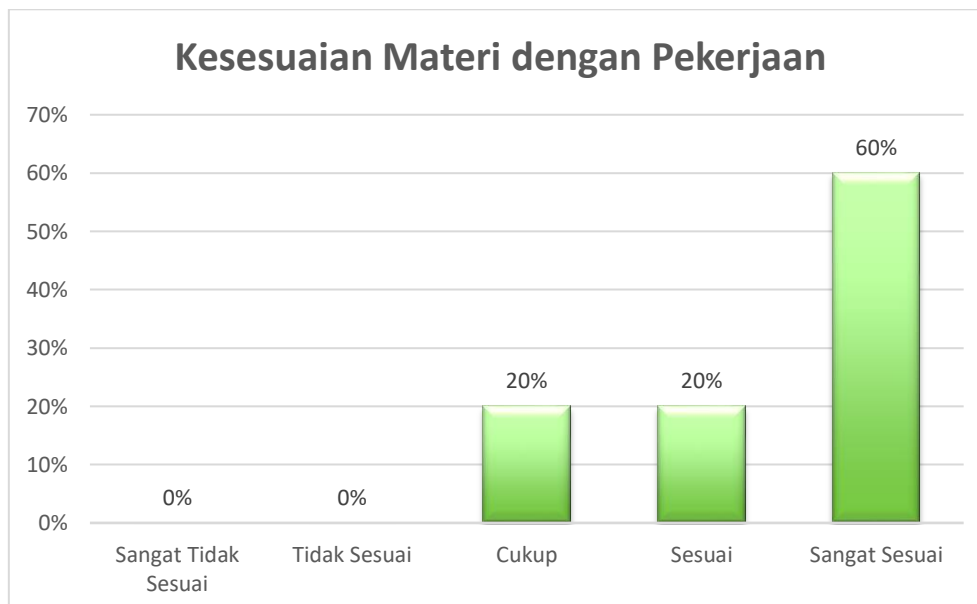
Gambar 4. Hasil survey terhadap rangkaian seluruh acara

Skala yang digunakan adalah 1-5 dengan angka 1 merupakan sangat tidak menarik dan angka 5 menunjukkan sangat menarik. Hasil jawaban peserta menunjukkan 20% menjawab menarik dan 80% menjawab sangat menarik untuk respon peserta terhadap rangkaian acara secara keseluruhan.



Gambar 5. Hasil survey peserta terhadap materi yang disampaikan

Skala yang digunakan adalah 1-5 dengan angka 1 merupakan sangat tidak bermanfaat dan angka 5 menunjukkan sangat bermanfaat. Hasil jawaban peserta menunjukkan 100% menjawab sangat bermanfaat menjawab sangat bermanfaat untuk respon peserta terhadap materi yang disampaikan.



Gambar 6. Hasil survey peserta terhadap kesesuaian materi dengan pekerjaan

Skala yang digunakan adalah 1-5 dengan angka 1 merupakan sangat tidak sesuai dan 5 menunjukkan sangat sesuai. Hasil dari jawaban peserta adalah 20% menjawab cukup, 20% menjawab sesuai dan 60% menjawab sangat sesuai untuk respon peserta terhadap kesesuaian materi dengan tugas di lingkungan.



Gambar 7. Hasil Survey peserta terhadap interaksi pemateri dengan peserta

Skala yang digunakan adalah 1-5 dengan angka 1 merupakan sangat buruk dan 5 menunjukkan sangat baik. Hasil jawaban peserta adalah 20% ragu-ragu dan 80% menjawab sangat baik. Rata-rata nilai yang relatif besar bagi setiap butir pertanyaan survei menunjukkan bahwa pelatihan ini telah tersampaikan dengan sangat baik kepada peserta sehingga tujuan pengabdian telah tercapai yaitu memberikan pengetahuan mendasar tentang manajemen waktu dan cara mempraktikannya. Pelatihan yang dilakukan diharapkan bisa diterapkan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja

4. KESIMPULAN

Pelatihan manajemen waktu kepada peserta berjalan lancar dan memberikan hasil yang memuaskan bagi peserta. Peserta antusias dengan berperan aktif dalam setiap bagian pelatihan. Peserta memahami teori sehingga diharapkan dapat mempraktikkan pelatihan ini agar lebih baik dalam mengatur waktunya. Pelatihan ini juga tidak terlepas dari keterbatasan. Jumlah partisipan yang berjumlah lima orang dianggap masih sedikit dibandingkan jumlah seluruh karyawan PT. X sehingga manfaat dari pelatihan ini tidak dirasakan secara signifikan oleh seluruh karyawan PT. X terhadap manfaat materi manajemen waktu yang belum mendapatkan pelatihan tersebut.

Saran untuk peserta diharapkan dapat berlatih manajemen waktu dalam setiap kegiatan baik pekerjaan maupun kegiatan pribadinya sehingga manfaat pelatihan dapat dirasakan bagi peserta dan PT. X. Adapun saran dari peserta dan manajemen PT. X mengharapkan ada pelatihan berkala untuk peserta di bagian lain untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja dari karyawan PT. X.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada manajemen dan karyawan PT. X dalam pelatihan *time management* sebagai mitra kegiatan ini. Kami juga berterima kasih kepada PPM STMIK Kuwera atas dukungan terlaksananya kegiatan ini dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] C. A. Vinahapsari, and Rosita, "Pelatihan Manajemen Waktu pada Stress Akademik Pekerja Penuh Waktu". *Jurnal Bisnis Darmajaya*, vol. 6, no.1, pp. 20-28, 2020, doi: <https://doi.org/10.30873/jbd.v6i1.1668>

-
- [2] R. Fadli, A. B. Seta, N. Ilham, S. Nurcahayati, and S. Mulyani, "Pelatihan Manajemen Waktu dalam Mewujudkan Produktivitas Kerja pada Tenaga Kesehatan RSUD Bhakti Asih". *BAKTIMAS*, vol. 2 no.2, pp. 100-103, 2020, doi: <https://doi.org/10.32672/btm.v2i2.2132>
- [3] G. S. Becker, "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis". *Journal of Political Economy*, vol. 70 no.2, pp. 9-49, 1962 doi: <https://www.jstor.org/stable/1829103>
- [4] B. M. Sukandar, N. A. Achsani, R. Sembel, and B. Sartono, "Efisiensi Perusahaan Konstruksi di Indonesia". *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, vol. 8 no. 3, pp. 628-639, 2018, doi: <http://dx.doi.org/10.22441/mix.2018.v8i3.011>
- [5] A. Waris and A. P. Mangkunegara, "Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)". *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, vol. 211, no. 1 pp. 1240-1251, 2015, doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>
- [6] M. R. Halim, S. Mattalatta and Junaidin. "Pengaruh Penerapan manajemen Waktu terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Pangkep". *SEIKO: Jorunal of Management & Business*, vol. 2 no.2 pp. 182-187, doi: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v2i2.582>
- [7] R. Mulyani and A. E. Challen, "Peran Time Management, Infrastruktur Auditor, dan Kepribadian Auditor Pada Kinerja Auditor". *AKUNTABILITAS*, vol. 16 no. 2, pp. 361-378, 2022, doi: <https://doi.org/10.29259/ja.v16i2.16038>
- [8] C. D. Stoltenberg, T. M. Pace, S. Kashubeck-West, J. L. Biever, T. Paterson, and I. D. Welch, "Training model in counselling psychology: Scientist-Practitioner versus Practitioner-Scholar." *The Counseling Psychologist*, vol. 28, no. 5, pp. 622-640, 2000, doi: <http://tcp.sagepub.com/cgi/content/abstract/28/5/622>.