

5	Paket <i>Gathering</i>
6	Paket <i>Tour</i> dan <i>Travel</i>
7	Paket Konsultasi Pengembangan Wisata

- 1) Paket *Outbond* : Paket outbond di CV. Mulia *Edutainment* maksudnya adalah layanan jasa untuk mengisi kegiatan untuk program kelas merdeka dilevel TK, SD, SMP, SMA.
- 2) Paket *Tour* Edukasi :Paket Tour Edukasi Merupakan Paket Outing Class untuk program kelas merdeka untuk anak dengan menggabungkan Edukasi lingkungan dan hal baru kepada anak-anak dan rekreasi.
- 3) Paket LDK : Paket latihan dasar kepemimpinan merupakan program untuk OSIS dan organisasi intra sekolah yang ingin mengembangkan kepemimpinan di tingkat siswa.
- 4) Paket Team Building : Paket *team building* produk yang sering dipilih oleh perusahaan dalam hal pengembangan sumber daya manusianya dan meningkatkan produktivitas dari CV. Mulia *Edutainment*.
- 5) Paket *Gathering* : Produk yang menawarkan program kegiatan liburan bersama dengan instansi, CV. Mulia *Edutainment*, hingga bersama teman atau keluarga.
- 6) Paket *Tour* : Produk yang ditawarkan oleh CV. Mulia *Edutainment* yakni produk pelayan jasa sebagai event organiser dalam biro perjalanan ke tujuan tempat wisata wisata.
- 7) Paket Konsultasi pengembangan Wisata : Produk pelayanan jasa oelh CV. Mulia *Edutainment* dengan menawarkan pengembangan dan

pembangunan tempat wisata sehingga mampu berkembang menuju wisata mandiri.¹

f. Jumlah Konsumen yang Menggunakan Jasa CV. Mulia *Edutainment*

Tabel 4.2
Jumlah Konsumen yang Pernah Menggunakan Jasa
CV. Mulia *Edutainment* Tahun 2022/2023

INSTANSI PENDIDIKAN			
1	SMPN 2 Wates	36	SD Almunawar Tulungagung
2	TK Aisyiah X & XI	37	Therapy AGCA Kediri
3	SMPN 1 Kertosono	38	SLB Bhakti Pemuda
4	SMPN 1 Papar	39	SLB YPLB Blitar
5	TK DW 3 Kepung	40	TK Tempurejo II
6	English First (EF)	41	TK DW Persatuan TA
7	TK DW 1 Ringin Rejo	42	MTSN 1 Blitar
8	IGTKI Banyakan	43	SMKN 1 Kras
9	TK DW Desa Bendo	44	SMK 2 PGRI Kertosono
10	Yayasan Al Harun Kediri	45	TK Trisula Kertosono Kediri
11	TK DW Sambirobyong	46	TK DW 1 Sambiroto Nganjuk
12	TK Dewi Sartika	47	SDI Istiqlal Nganjuk
13	IGTKI Gurah	48	SMK Blitar
14	TK Tunas Harapan	49	TK Kusuma Mulya Kunjang
15	SD Muhammadiyah 1 Kediri	50	MI Tarbiyatul Athfal Tulungagung
16	TK Gugus Manisrenggo	51	Smk Kertosono Kertosono
17	RA Al-Irsyad	52	SMKN 1 Kras Kras
18	SDIT Bina Insani	53	TK Kartika IV-65 Kediri
19	SDI Al Fath Pare	54	TK Al Huda Kediri
20	IGTKI Keras	55	KB TK Aisyiyah Baron Nganjuk
21	MI Miftahul Huda Ngrecu	56	TK PG Pesantren Baru Kediri
22	MTSN 1 Blitar Tulungagung	57	RA Al Irsyad Kediri
23	SD PLUS An-nahdlah Nganjuk	58	HIMPAUDI G.3 Boyolangu
24	SMP PLUS An-Nahdlah Nganjuk	59	TK Dharma Wanita Kapasan
25	SD LAB School UNPGRI Kediri	60	KB AL HUSNA Kras
26	TK Desa TULUNG 2 Madiun	61	BIMBA AIUEO Kediri
27	TK Tunas Rimba 01 Saradan Madiun	62	TK & KB Kasih Ibu
28	TK Pertiwi 3 Kel. Nganjuk	63	TK Desa SIDOREJO
29	SDN 1 Sawahan Nganjuk	64	MI Al-Muwazzamah
30	IGTKI Saradan Madiun	65	TK DW Persandika Kandat
31	TK Desa Bongso Putro Saradan	66	TK DW Panggungrejo

¹ Wawancara dengan Bapak Budiono, Selaku Owner MuliaEdutainment, Pada hari Kamis tanggal 18 Mei 2023, pukul 12.30 WIB.

	Madiun		Tulungagung
32	TK ABA VIII Kediri	67	TK DW 3 Wonojoyo Kediri
33	RA Plus Al-Mubarakah Tulungagaung	68	TK Kristen Petra kota Kediri
34	SDI Istiqlal	69	TK Permata Pelangi Kediri
35	TK ABA 1 Gempolan Gurah	70	TK DW Kedung waru Tulungagung
LEMBAGA PERUSAHAAN			
1	PT Saraswanti Group Surabaya	16	MGMP Bhs Inggris Kota Kediri
2	KJA Sugeng Kediri	17	KOMINFO Trenggalek
3	LINMAS Jamsaren Kediri	18	PKK Pojok Wates
4	Nasyiatul Aisyiyah Gurah	19	MS Arif Travel Kediri
5	MB Nunung Kediri	20	IGRA Kabupaten Nganjuk
6	BCA Kediri	21	POLRES Pare
7	Gugus 05 Tosaren Tosaren	22	Travel MB Nunung Kediri
8	Dinas Sosial Kediri	23	Catur Sakti
9	TEAM IGD RSUI MADINAH Tulungagung	24	PDAM KABUPATEN KEDIRI
10	HA Management Happy Asmara	25	DINSOS Kab. Kediri
11	DISTRIBUTOR SR12	26	DINAS PERTANIAN Kab. Kediri
12	DINAS PERKEBUNAN Kab. Kediri	27	Karang Taruna Kab. Kediri
13	LKP Terra Komputer Kediri	28	TELKOM Provider Kediri
14	BPKAD Kab. Kediri	29	THE POCI Keresidenan AG
15	Kantor Jasa Akuntan Sugeng	30	Camp Ceria Lembah Kelud

Sumber : *Company Profile CV. Mulia Edutainment*

2. Strategi Pengembangan Kapasitas Sumber Daya Manusia CV. Mulia *Edutainment*

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan langkah untuk membina karyawan suatu perusahaan dengan tujuan kelak karyawan menjadi kompeten dalam melakukan pekerjaannya. Dalam melakukan pengembangan karyawan, perusahaan pasti menerapkan suatu metode. Begitu juga Muliaedutainment, menggunakan metode trial.

Berikut merupakan wawancara yang dilakukan oleh peneliti,

“Bagaimana proses membentuk karyawan sesuai dengan standart perusahaan di CV. Mulia *Edutainment*?”. Kemudian bapak Budiono selaku pemimpin sekaligus pemilik CV. Mulia *Edutainment*, beliau menyatakan bahwa:

“Pada waktu melakukan *Open Recruitment* perusahaan, setiap calon karyawan mengikuti *Trainer* tentang bagaimana cara bekerja di perusahaan mas disetiap *event*, karena karyawan saya disini selain melayani pelanggan tetapi ingin meningkatkan kapasitasnya seperti *public speaking* dan *leadershipnya*, saya juga mendorong karyawan setiap harinya bekerja dengan mencintai perkerjaannya.”²

Berdasarkan pemaparan dari Budiono tersebut dapat diartikan bahwa CV. Mulia *Edutainment* melakukan pengembangan terhadap karyawannya, dengan menggunakan metode Edukasi dengan jenis pengembangan formal, karena pelaksanaa dilakukan di *intern* perusahaan dan yang mengadakan juga langsung oleh CEO.

Untuk metode pengembangan yang lain seperti yang disampaikan oleh bu Desy sebagai Manager Administrator CV. Mulia *Edutainment* memberikan jawaban sebagai berikut:

“Iya mas, kami pernah waktu itu mbak Nisa (posisi asisten) izin cuti mau menikah, jadi sebelum mbak Nisa keluar kami menyipakan mbak Nadia untuk menggantikan mbak Nisa, oleh karena itu kami menyuruh mbak Nadia belajar langsung dengan mbak Nisa terkait tugas-tugasnya, apa yang harus dikerjakan dan bagaimana menghadapi pelanggan yang datang, jadi pas mbak Nisa keluar tidak ada kekosongan posisi nantinya.”³

Pemaparan dari Bu Desy tersebut menyatakan bahwa CV. Mulia *Edutainment* menerapkan metode dimana karyawan dilatih langsung untuk

² Budiono, Wawancara Kamis 18 Mei 2023

³ Desy, Wawancara, Kamis 18 Mei 2023

menggantikan posisi atasannya. Dalam hal ini adalah pengembangan karyawan yang dicalonkan untuk menggantikan posisi asisten yang akan mengundurkan diri. Dengan tujuan setelah menggantikannya nanti calon sudah menguasai bagian-bagian pekerjaannya sehingga tidak mengganggu operasional perusahaan. Hal itu juga diungkapkan oleh Bu nisa selaku asisten:

“Sebelum saya mengambil cuti memang benar saya diminta untuk mengajari mbak Nadia terlebih dahulu, waktu itu sekitar sebulan sebelumnya, sambil saya menyelesaikan tanggungan pekerjaan yang harus saya selesaikan, saya memberikan beberapa catatan yang sengaja saya buat untuk saya berikan kepada yang menggantikan saya, niat saya agar tidak kesulitan, karena berada di depan berhadapan langsung dengan pelanggan itu ada suka dukanya, selain itu juga disambi mengatasi pekerjaan lain.”⁴

Hal tersebut juga ditambahkan lagi oleh Bapak Budiono sebagai berikut:

“Karyawan lama yang telah memiliki pengalaman dan kompetensi di bidang tertentu akan ditunjuk sebagai pelatih. Mereka berbagi pengetahuan dan keterampilan dengan karyawan baru. Ini membantu karyawan baru untuk lebih cepat menguasai pekerjaannya dan beradaptasi dengan lingkungan kerja kami.”

Berdasarkan beberapa hasil wawancara di atas maka bisa diketahui bahwa CV. Mulia *Edutainment* menerapkan metode edukasi dengan jenis pengembangan formal untuk membentuk karyawan sesuai dengan standar perusahaan. Setiap calon karyawan mengikuti pelatihan oleh *Trainer* tentang cara bekerja di perusahaan dan diharapkan meningkatkan kapasitas seperti *public speaking* dan *leadership*. Bapak Budiono juga mendorong karyawan untuk bekerja dengan cinta terhadap pekerjaannya. Selain itu, CV.

⁴ Nisa, Wawancara, Kamis 18 Mei 2023

Mulia *Edutainment* juga menggunakan metode pengembangan di mana karyawan dilatih langsung untuk menggantikan posisi atasannya yang akan keluar. Ini bertujuan untuk memastikan tidak ada kekosongan posisi dan calon karyawan sudah menguasai tugas-tugas yang akan diemban. Karyawan lama juga berperan sebagai pelatih, berbagi pengetahuan dan keterampilan untuk membantu karyawan baru beradaptasi lebih cepat dengan lingkungan kerja.

Selain menerapkan metode tersebut CV. Mulia *Edutainment* juga menerapkan beberapa metode edukasi dan konseling, kali ini yang digunakan sebagai pengembangan karyawan manajerial perusahaan bagian *Leader*, tugas utamanya adalah bertanggung jawab tentang pekerjaan yang harus diselesaikan setiap harinya, bertanggung jawab atas kerja karyawan lainnya dan pengambil keputusan jika terjadi suatu permasalahan. Pengembangan tersebut seperti yang dinyatakan oleh Bapak Anggi selaku *Leader* CV. Mulia *Edutainment*, sebagai berikut:

“Waktu itu pak Budiono mas mengajarkan Perencanaan, *planning*, *controlling* hingga eksekusi di lapangan, waktu itu pak Budiono melakukan Konseling cara untuk menggunakan alat-alat ketika *event Outbond* dan juga mengajarkan *leadership*, juga mencontohkan sistematisa pengerjaan pekerjaan untuk karyawan lama seperti saya dan yang lainnya untuk lebih menguasai dengan baik, karena beliau bilang nantinya kita akan disebar di cabang-cabang CV. Mulia *Edutainment* yang lain.”⁵

Hal tersebut juga ditambahkan oleh Bu Dessy terkait pengembangan karyawan baru di CV. Mulia *Edutainment* yakni:

“Untuk karyawan baru di CV. Mulia *Edutainment*, kami memiliki

⁵ Anggi, Wawancara, Kamis 18 Mei 2023

proses konseling dan edukasi yang cukup penting. Setelah mereka bergabung, kami akan memberikan konseling singkat mengenai peran dan tanggung jawab mereka dalam tim. Kami jelaskan juga nilai-nilai dan budaya perusahaan kami agar mereka dapat dengan cepat beradaptasi.”⁶

Adapun proses edukasinya dijelaskan lagi oleh Bapak Budiono selaku *owner* bahwa:

“Proses edukasi biasanya dilakukan melalui metode *on the job training*. Kami meminta karyawan baru untuk mengamati dan belajar dari senior mereka. Karyawan senior kami berperan sebagai pelatih, mereka akan mendemonstrasikan teknik-teknik kerja dan memberikan penjelasan bagaimana tugas-tugas tersebut harus dilakukan.”⁷

Setelah itu di CV. Mulia *Edutainment* juga terdapat proses khusus untuk karyawan baru selama masa konseling dan edukasi yakni:

“Selama masa konseling dan edukasi, karyawan baru akan melewati periode adaptasi dan pembinaan. Kami memberikan tugas-tugas sederhana terlebih dahulu untuk membangun kepercayaan diri mereka. Selain itu, ada juga sesi evaluasi dan feedback berkala untuk memastikan bahwa karyawan baru berkembang dengan baik.”⁸

Berdasarkan beberapa hasil wawancara di atas maka bisa diketahui jika di CV. Mulia *Edutainment* menerapkan beberapa metode edukasi dan konseling untuk pengembangan karyawan manajerial, terutama dalam hal perencanaan, pengendalian, dan pelaksanaan di lapangan. Pelatihan ini juga mencakup penggunaan alat-alat dalam event *Outbond* dan pemahaman tentang *leadership*. Selain itu, karyawan baru juga mengalami proses konseling dan edukasi, di mana mereka diberi pemahaman tentang peran dan tanggung jawab mereka dalam tim serta nilai-nilai dan budaya perusahaan. Metode *on the job training* digunakan untuk mengamati dan

⁶ Desy, Wawancara, Kamis 18 Mei 2023

⁷ Budiono, Wawancara Kamis 18 Mei 2023

⁸ Anggi, Wawancara, Kamis 18 Mei 2023

belajar dari senior, yang juga berperan sebagai pelatih dalam mendemonstrasikan teknik kerja dan memberikan penjelasan tentang tugas-tugas yang harus dilakukan. Selama masa konseling dan edukasi, karyawan baru melewati periode adaptasi dan pembinaan dengan diberikan tugas-tugas sederhana untuk membangun kepercayaan diri. Selain itu, ada evaluasi dan *feedback* berkala untuk memastikan perkembangan karyawan baru berjalan baik.

Selain itu pernyataan terkait teknik juga dilakukan oleh karyawan yang bernama Neira, sebagai berikut:

“Pak Budiono sering mas mengumpulkan karyawannya, yang paling rutin adalah setiap bulan sekali bahkan setiap event dilakukan biasanya melakukan evaluasi, nah setelah melakukan evaluasi tersebut biasanya pak Budiono mengajak beberapa dari kita 4-5 orang bergantian tiap bulannya untuk masuk ke ruangan pak Arip untuk di bina, tentang tugas-tugas yang akan dilaksanakan dan juga di bimbing dan di ajari cara mengerjakannya. Terakhir kali pada tanggal 20 April kemarin mas, saya dan beberapa teman-teman di ajarkan cara menangani cara menjalankan alat-alat yang digunakan untuk kegiatan event, dan pengambilan solusinya.”⁹

Pembimbingan yang diterima mbak Neira adalah sebagai upaya pengembangan karyawan CV. Mulia *Edutainment*, yang dilakukan langsung oleh atasannya, untuk mengembangkan ketrampilan karyawan dalam rangka menghadapi pelanggan dengan tutor atau pelatihnya adalah bapak Budiono selaku *owner* dan juga oleh Bapak Anggi selaku leader perusahaan dan penanggungjawab karyawan. Sedangkan dalam upaya menambah pengetahuan karyawan CV. Mulia *Edutainment*, tentang keseluruhan bagian terkait perusahaan maka pengembangan karyawan dilakukan dengan cara

⁹ Neira, Wawancara 20 Mei 2023

pembagian kerja/ Jobdesk karyawan, entah dari bagian satu ke bagian yang lain, atau dari cabang satu ke lainnya, biasanya perusahaan memberikan kesempatan karyawannya untuk saling mempelajari bagian pekerjaan satu dengan yang lainnya.

Sebagaimana yang telah dilakukan oleh Karyawan CV. Mulia *Edutainment* mas Nawawi sebagai berikut :

“Belum lama ini saya baru mendapat *jobdesk* sebagai *co-leader outbond* mas, Karena disini saya biasanya bagian Karyawan pembantu dalam *Tour* edukasi luar kota atas permintaan pak Budiono saya katanya harus belajar di bagian pelayanan jasa *Outbond*, jadi saya di *job* ke bagian *Outbond* selama sebulan, karena pelanggan *outbond* dari hari kehari meningkat, sehingga saya bisa belajar pelayanan pelan-pelan dan tidak kewalahan.”¹⁰

Ungkapan karyawan yang bernama Nawawi tersebut memberikan arti bahwa CV. Mulia *Edutainment* juga telah mengikuti kegiatan pengembangan karyawan, sehingga karyawan dapat belajar pada bagian-bagian pekerjaan yang lainnya sehingga dengan harapan karyawan akan menguasai tidak hanya pada satu bidang saja. Sehingga jika sewaktu-waktu dibutuhkan maka antar karyawan dan antar pekerjaan bisa saling melengkapi satu sama lain. Selain yang dilakukan oleh Mas Nawawi penulis juga mendapatkan pemaparan dari karyawan lain yang bernama Yasinta sebagai berikut:

“Iya mas, kami memang di biasakan saling membantu satu sama lain setelah pekerjaan kita sendiri selesai. Jadi kami memang sering mengalami perputaran tugas kecuali yang bagian admin, sekertaris dan Leader itu tidak semua karyawan bisa berada disana. Saya pernah beradadi bagian *outbond* ke bagian *Gathering Family* dan *Tour* Edukasi, saya juga pernah ke bagian *Team Building*, bahkan saya

¹⁰ Nawawi, Wawancara 18 Mei 2023

pernah merasakan di bagian LDK meskipun sebentar.”¹¹

Pengembangan karyawan suatu perusahaan memiliki cara yang berbeda-beda melalui langkah-langkah atau proses, sebagaimana yang dilakukan oleh CV. Mulia *Edutainment* sebagai berikut:

a. Prestasi Kerja Karyawan

Prestasi kerjanya karyawan yakni saat produktivitas atau prestasi kerjanya karyawan dalam mengembangkan organisasi telah usai, baik dari segi kualitasnya maupun kuantitasnya. Pengembangan karyawan dilakukan berdasarkan prestasi yang telah ditetapkan sebelumnya baik mengenai waktu, proses maupun metode pelaksanaannya. dalam hal ini terkait dengan produktifitas perusahaan, proses waktu dan metode pelaksanaan terlebih dahulu. Hal ini sebagaimana disampaikan oleh *owner* CV. Mulia *Edutainment* yaitu Bapak Budiono sebagai berikut :

“Ketika kami mendapat laporan bahwa ada beberapa karyawan yang lalai dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan jobdesk yang diberikan pada saat briefing sebelum adanya event, maka kami menentukan kandidat untuk menggantikan posisinya, sehingga kami akan mulai mendidik kandidat untuk mampu bertanggungjawab penuh menggantikan karyawan yang lalai tersebut., biasanya saya turun langsung memberi pengarahan terkait tugas-tugasnya serta proses pengerjaannya, setelah itu saya lepaskan dibawah pengawasan saya sekitar 3-8 hari.”¹²

Sebagai *owner* Pak Budiono berhak mengambil keputusan terkait pengelolaan karyawan serta pengelolaan perusahaan. Oleh sebab itu pak Budiono menetapkan jobdesk langsung di lapangan, produktivitas merupakan konsep yang berbeda dengan efektivitas. efektivitas dan

¹¹ Yasinta, Wawancara 20 Mei 2023

¹² Budiono, Wawancara, 18 Mei 2023