Sepakat
Sesi Pengabdian Kepada Masyarakat

ISSN : 2686-441X (Online)
Vol. 2 No. 1, Juni 2022

Pelatihan Pembuatan Curriculum Vitae yang Baik dan Efektif

Rahayu Tri Utami*[1], Yopy Ratna Dewanti[2], Setiawan[3], Herry Syafrial[4], Iis Kartini[5]
[1,2,3,4,5]Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Jakarta, DKI Jakarta, Indonesia
ayyu.sam@gmail.com*[1], yopyrdewanti01@gmail.com[2], glennsetiawan@gmail.com[3],
herrysyafrial@gmail.com[4], iis_kartini@yahoo.com[5]

ABSTRAK
Kegiatan pelaksanaan pelatihan pembuatan daftar riwayat hidup yang baik dan efektif bagi siswa melalui pelatihan pembuatan daftar riwayat hidup di PKBM Karet Tengsin Jakarta berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Kegiatan ini bertempat di PKBM 02 Karet Tengsin Jakarta pada tanggal 12 Februari 2022. Tahapan dalam kegiatan ini adalah mengidentifikasi kebutuhan/masalah, pengambilan alternatif keputusan, pengambilan keputusan, pelaksanaan keputusan, dan evaluasi pelaksanaan. Dalam pelaksanaan pelaksanaannya, sebagian siswa masih belum memahami tema yang dibahas, namun diberikan pendampingan yang intens dan eksklusif selama pelatihan agar seluruh siswa dapat memahami materi yang diberikan dari awal hingga akhir. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk meningkatkan keterampilan mahasiswa melalui pelatihan pembuatan curriculum vitae di PKBM Karet Tengsin Jakarta dan memfasilitasi mahasiswa untuk mengenal dan memahami pembuatan CV dengan baik dan efektif yang dapat diimplementasikan dalam dunia usaha dan industri, serta untuk meningkatkan keterampilan. untuk para siswa. Metodologi yang digunakan adalah metode pengambilan keputusan. Kesimpulan dari kegiatan ini adalah siswa memahami dan memahami materi pelatihan yang disampaikan dengan baik, ada siswa yang langsung paham dan ada juga yang perlu diberikan perlakuan yang intensif agar lebih mudah menerima dalam memahami materi yang disampaikan.

Kata kunci: PKBM, Diklat, Daftar Riwayat Hidup

PENDAHULUAN

A. Definisi PKBM

PKBM adalah sebuah lembaga di bidang pendidikan nonformal yang dibentuk berdasarkan sebuah kesadaran tentang pentingnya kedudukan masyarakat dalam proses pembangunan. Oleh karena itu kehadiran PKBM merupakan solusi terbaik dan sikap proaktif kelompok masyarakat sebagai sebuah agen perubahan yang dapat membukakan akses dan menjawab berbagai kebutuhan belajar masyarakat yang sesuai dengan situasi dan kondisi masyarakat setempat. Lebih jauh lagi keberadaan PKBM di tengah-tengah masyarakat diharapkan dapat menjadi salah satu instrumen bagi terjadinya proses pembangunan masyarakat sumber daya manusia pemberdayaan potensi-potensi yang ada di masyarakat.

Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) sebagai lembaga yang tumbuh dari, oleh dan untuk masyarakat dituntut mampu menggerakkan dan memfasilitasi berbagai aktivitas bersama dalam pengembangan masyarakat. Agar harapan tersebut bisa dipenuhi oleh lembaga masyarakat, pada umumnya menuntut dua persyaratan : di satu pihak cukup

SEPAKAT: Sesi Pengabdian Kepada Masyarakat is licensed under an
Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0)

mengakar dalam masyarakat dan di lain pihak, tanggap terhadap berbagai tuntutan perubahan dan pembaruan (Soetomo, 2006:16).

Yulaelawati (2010:11) mengemukakan bahwa Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) merupakan satuan pendidikan nonformal sebagai tempat pembelajaran dan sumber informasi yang dibentuk dan dikelola oleh masyarakat yang berorientasi pada pemberdayaan potensi setempat untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap

PKBM 02 Karet Tengsin adalah salah satu institusi pendidikan dibawah naungan pemerintah yang berlokasi di Jalan Jl. Karet Pasar Baru Barat VII No.17 A, *Karet Tengsin*, Kec. Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat. PKBM ini menyelenggarakan proses pendidikan formal Paket A, B, C. Lokasi PKBM 02 Karet Tengsin yang strategis berdampak kepada banyaknya minat peserta didik yang ingin melanjutkan pendidikannya. Sebagai sebuah institusidi bidang pendidika, maka PKBM 02 Karet Tengsin dituntut dapat memberikan kontribusi yang mumpuni dan memberikan pelayanan yang terbaik khususnya dalam meningkatakn skill dan pengenalan dalam pembuatan curicullum vitae guna menunjang masuknya ke dunia usaha dan industri bagi peserta didik. Masalah yang dihadapi di PKBM 02 Karet Tengsin Jakarta ini, yaitu Kurangnya *skill* yang dimiliki peserta didik, peserta didik kurang memahami cara pembuatan curriculum vitae yang baik dan efektif, maka dengan adanya konsep pendidikan PKBM di masyarakat , maka diharapkan peserta didik dapat meningkatkan *skill* yang dimilikinya dalam bentuk pelatihan Menurut Henry Simamora dalam Jurnal (Martina & Syarifuddin, 2014) "pelatihan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan yang menindaklanjuti dengan pengadaan training".

B. Definisi pelatihan

Menurut Simamora dalam Jurnal (Ningrum, Sunuharyo, & Hakam, 2013) "Pelatihan (training) merupakan proses sistematik pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional". Menurut Veithzal Rivai dalam Jurnal (Mulyani, 2017) "pelatihan adalah bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan pada praktek daripada teori"

Menurut Rachmawati dalam Jurnal (Kamal, 2015) "Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan". Menurut Henry Simamora dalam Jurnal (Martina & Syarifuddin, 2014) "pelatihan adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku karyawan yang menindaklanjuti dengan pengadaan training".

C. Faktor-faktor Yang Berperan Dalam Pelatihan

Dalam melaksanakan pelatihan terdapat beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan menurut Rivai dalam Jurnal (Fibriany, 2017) adalah

sebagai berikut :
1. Efektifitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferesi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferesi instruktur pelatihan

D. Definisi *Curriculum vitae*

Curriculum vitae adalah dokumen yang digunakan untuk membuat daftar kualifikasi seseorang dan melamar pekerjaan. Ia bekerja dengan cara yang hampir sama dengan resume dan memberikan informasi terperinci tentang pendidikan dan riwayat kerja seseorang.

Curriculum Vitae yang biasa disingkat CV adalah ringkasan perjalanan pendidikan dan aktivitas professional seseorang dan setiap CV akan berbeda pada setiap orangnya. CV yang baik yang akan memikat perhatian perusahaan. Dari sana akan tergambar sosok pelamar, misalnya memiliki ambisi yang sehat dan jelas, track record, keluasan minat, keterampilan, dan kearifan kepribadiannya. Seluruh faktor tersebut akan menunjang seseorang dalam bekerja dan menyelesaikan tanggung jawabnya (Redaksi Tangga Pustaka, 2009).

E.Tujuan dan jenis *curriculum vitae*

Menurut *Loewen, Curtis E* (2011) dalam Guide for Job Search, secara garis besar, ada dua jenis CV yang terkait dengan pencarian pekerjaan. Pertama adalah CV berdasarkan urutan kronologis. Curriculum Vitae ini mengedepankan pendidikan dan pengalaman kerja dalam urutan kronologis, baik digunakan untuk tipe pekerjaan yang sama sepanjang karir. Yang kedua ialah curriculum vitae berdasarkan keterampilan, jenis CV ini lebih fokus pada keterampilan dibanding pengalaman kerja. Fungsinya untuk meyakinkan pemberi kerja bahwa anda mempunyai keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut, CV ini cocok untuk fresh graduate dan orang yang ingin berganti bekerjaan ke bidang yang berbeda. Kedua jenis CV ini dibutuhkan perusahaan untuk tujuan yang sama. Tujuan pertama adalah untuk memperoleh profil atau figure pekerja yang sesuai kebutuhan organisasi. Tujuan kedua adalah untuk mempermudah proses seleksi awal karena begitu banyaknya pihak yang melamar. Tujuan ketiga adalah untuk bahan referensi lain yang berfungsi untuk mendukung berbagai aktivitas perusahaan, seperti kebutuhan pelatihan, basis data SDM, referensi gaji dan kompensasi, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, CV yang baik ditinjau dari segi organisasi adalah:

1. Dokumen yang dapat mendeskripsikan profil seorang kandidat secara lengkap (riwayat dan pengalaman hidupnya) dalam bahasa yang ringkas, padat, dan jelas.
2. Isinya dapat dipergunakan oleh organisasi dalam memutuskan apakah yang bersangkutan memiliki profil kompetensi dan pengalaman yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan (posisi pekerjaan yang ditawarkan).
3. Dapat digunakan untuk memperkirakan besarnya paket kompensasi dan target kinerja yang diharapkan.

2. METODE PENELITIAN PENGABDIAN

Kegiatan ini merupakan salah satu bentuk dari pengabdian masyarakat. Dalam pelaksanaannya menggunakan Pendekatan Metode Pengambilan Keputusan. Metode ini sangatlah fleksibel dalam pelaksanaannya, ada beberapa tahapan alternatif pengambilan keputusan yang muncul dan nantinya akan diputuskan serta di implementasikan. Menurut *Gibson et al., 2012* dalam Wijiyono, W. 2019 menyatakan pengambilan keputusan juga berkaitan dengan memilih suatu tindakan saat menghadapi situasi yang melibatkan beberapa alternatif, membandingkan diantara alternatif, menggunakan alternatif terpilih untuk memecahkan masalah dan mengevaluasi hasilnya dalam organisasi.

Dalam proses pengabdian masyarakat di PKBM 02 Karet Tengsin Jakarta ini ada beberapa tahapan yaitu:

Tahapan pertama, proses identifikasi kebutuhan / masalah, dimana dalam hal ini ada permasalah yaitu bagaimana peserta didik dapat memahami pembuatan curriculum vitae yang baik dan efektif.

Tahapan kedua, proses penentuan alternatif keputusan, ada dua alternatif keputusan untuk mengatasi permasalahan yang ada yaitu memberikan pelatihan tentang peningkatan pelatihan pembuatan curriculum vitae yang baik dan efektif dan praktek pengimplemntasian pembuatan CV di lingkungan dunia usaha dan industri (DUDI).

Tahapan Ketiga, Pengambilan Keputusan, yaitu dari kedua alternatif yang ada maka diambil keputusan untuk mengadakan pelatihan pembuatan *curriculum vitae* yang baik dan efektif untuk meningkatkan skill peserta didik.

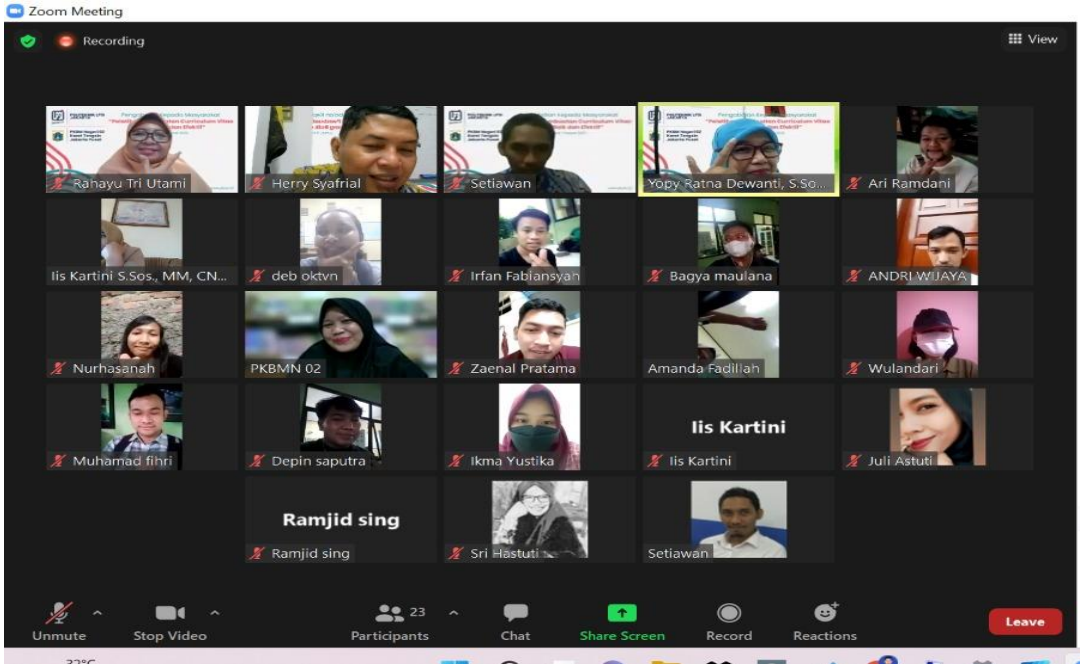
Tahapan Keempat, implementasi keputusan, yaitu disepakati akan diadakan pelatihan pembuatan *curriculum vitae* yang baik dan efektif di PKBM 02 Karet Tengsin Jakarta pada tanggal 11 Februari 2022

Tahapan Kelima, Evaluasi yaitu memberikan umpan balik dari kegiatan pelatihan

HASIL & PEMBAHASAN

Kegiatan pelatihan pembuatan *curriculum vitae* yang baik dan efektif di PKBM 02 Karet Tengsin Jakarta sangat baik peserta antusias untuk dapat menggali lebih jauh tentang bagaimana pembuatan *curriculum vitae yang baik dan efektif, yang dapat di implementasikan di dunia usaha dan industri.* kendati diselenggarakan secara online tidak menyurutkan para peserta didik untuk tetap berinteraksi dan proaktif , terbukti dengan antusiasnya para peserta didik yang hadir dalam kegiatan pelatihan tersebut. Ada sebagian peserta didik ada yang baru memahami pentingnya membuat curriculum vitae yang baik dan menarik, sehingga butuh pendampingan yang intens saat pelatihan berlangsung. Sementara ada sebagian peserta didik yang sudah memahami dengan benar pembuatan *curriculum vitae* yang baik, sehingga pelatihan ini mengingatkan kembali pentingnya dalam pengelolaan pembuatan CV tersebut.

ISSN : 2686-441X (Online)
Vol. 2 No. 1, Juni 2022



Gambar 1. Implementasi Kegiatan Pelatihan

Materi pelatihan pembuatan *curriculum vitae* ini dirancang dari tahap dasar hingga mahir, sehingga para peserta didik mudah mengikuti selama kegiatan berlangsung. Materi yang diberikan yaitu pelatihan pembuatan *curriculum vitae* yang baik dan efektif.

Gambar 2. Penutupan kegiatan pelatihan

Mayoritas para peserta didik sangat antusias dalam mengikuti pelatihan ini sehingga nantinya pelatihan ini dapat memberikan manfaat bagi para peserta didik khususnya dalam pelatihan pembuatan *curriculum vitae* yang baik dan efektif.

KESIMPULAN

Kegiatan pelatihan peningkatan *skill* peserta didik melalui pembuatan *curriculum vitae* yang baik dan benar bagi para peserta didik di PKBM 02 Karet Tengsin Jakarta sangat

baik. Ada sebagian peserta didik yang baru memahami pentingnya pembuatan *curriculum vitae* yang baik dan efektif, sehingga butuh pendampingan yang intens dan ekslusif saat pelatihan berlangsung. Sementara ada sebagian peserta didik yang sudah memahami dan mahir dalam pembuatan *curriculum vitae* yang baik dan benar, sehingga pelatihan ini mengingatkan kembali pentingnya pengelolaan database baik secara individu maupun organisasi.

REFERENSI

Alfares, Hesyam Kamal. (2015) 'Maximum-Profit Inventory Model with Stock-Dependent Demand, Time-Dependent Holding Cost, and All-Units Quantity Discounts', Mathematical Modelling and Analysis, 6(20), pp. 715-736.

Fibriany. (2017). Peningkatan Produktivitas Melalui Pelatihan Karyawan. Manajemen Informatika, XVII(2), 165–170.

James L. Gibson, et.al., 2012. Organization:Bbehaviour, Structure, Processes.14th Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc

Loewen, Curtis E.2011 *Guide for job search-Panduan mencari kerja.* Gramedi Pustaka Utama. Jakarta

Redaksi Tangga Pustaka, 2009. 15 Menit Membuat Surat Lamaran Kerja yang Efektif (Indonesia - Inggris).Tangga Pustaka, Jakarta

Martina,Sopa,. Dan Didin, Syarifudin,.(2014). Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Motivasi Kerja Dampak Terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Di Lokawisata Baturaden. Jurnal Pariwisata Vol 1 No 1.

Mulyani, S., 2017. Metode Analisis dan Perancangan Sistem. Bandung: Abdi Sistematika

Soetomo. 2006. Strategi-strategi Pembangunan Masyarakat.Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar.

Sopa Martina, Didin Syarifuddin. 2014. Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Motivasi Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Lokawisata Baturraden. Jurnal Pariwisata. VolbI . No.1

Widhayu Ningrum, Bambang Sunuharyo, dan Moehamad Soe'oed Hakam, 2013, Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-Pertochina East Java), Jurnal Administrasi Bisnis Vol6 No. 2 Desember.