

MENINGKATKAN KUALITAS SDM DAPUR TAHU ALAMI MELALUI MANAJEMEN SDM YANG TERTATA DAN TERKOORDINASI DALAM PENGELOLAAN, PENATAAN PABRIK DAPUR TAHU ALAMI DI KOTA PADANG

Deni Amelia¹, Devi Syukri Azhari², Vivi Puspita Sari³

^{1,2,3}) Program Studi Sistem Informasi,, Fakultas Ilmu Komputer, UPI YPTK Padang
e-mail: Deniamelia10@upiypk.ac.id

Abstrak

Penulisan bertujuan untuk mengetahui peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. Metode penulisan menggunakan metode tinjauan literatur (library research). Dari pembahasan dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia. Dari keseluruhan sumberdaya yang tersedia dalam organisasi, sumber daya manusia lah yang sangat penting dan sangat menentukan. Semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia sangat berpengaruh kepada upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Kata kunci: Manajemen SDM, Pengelolaan, Organisasi

Abstract

Writing aims to determine the role of resource management humans in organizations. The writing method uses the literature review method (library research). From the discussion it can be concluded that resource management human is managing human resources. Of all the resources that available in the organization, human resources are very important and very determine. All the potential possessed by human resources is very influential to organizational efforts in achieving goals

Keywords: HR Management, Management, Organization

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

(Pruijt, 2003). Penempatan karyawan dalam posisi jabatan yang tepat akan membantu perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Hasibuan (2005) bahwa penempatan harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip orang yang tepat ditempat yang tepat dan orang yang tepat di belakang pekerjaan. Suatu organisasi, menurut Rivai (2004) tanpa didukung pegawai/karyawan yang sesuai baik dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi/perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang tugas yang menjadi tanggungjawab organisasi.

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, ada sejumlah hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan memberikan pelatihan. Di dalam dunia pelatihan kerja dijumpai banyak konsep-konsep yang telah digunakan, antara lain tentang Sistem Latihan Kerja Nasional yang diberlakukan sejak tahun 1987 dalam sebuah Keputusan Menaker No.Kep.1331/MEN/87 tentang pola umum pembinaan sistem latihan kerja nasional. Mengingat pentingnya peran SDM dalam perusahaan agar tetap dapat bertahan dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggungjawab para pegawai atau karyawan,akan tetapi merupakan tanggungjawab pimpinan perusahaan (Rivai, 2004).

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja yang tinggi dari karyawan. Prestasi kerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Hal ini dikemukakan oleh Rivai (2004) kinerja karyawan atau prestasi kerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya, (Dessler, 2009). Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, (Sastrohadiwiryo, 2003).

Kualitas Kerja seorang karyawan sangat mempengaruhi prestasinya di perusahaan, yang di mana hal inilah yang menjadi bahan pertimbangan seorang atasan atau manajer dalam memberikan penilaian. Kualitas kerja yang di maksud adalah di mana pada saat melakukan proses kegiatan kerja, seorang karyawan mampu menunjukkan kualitas SDM yang di milikinya dengan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan tempat ia bekerja. Prestasi kerja adalah suatu bentuk dari hasil kerja seorang karyawan, hasil kerja tersebut nantinya akan dinilai oleh atasan maupun perusahaan. Dan tentunya jika seorang karyawan mendapatkan prestasi yang baik dia akan mendapatkan penghargaan atau hadiah dari perusahaan tempat ia bekerja.

Dapur Tahu Alami merupakan Salah satu industri kecil menengah di kota Padang yang bergerak di bidang pengolahan tahu. Dapur Tahu Alami merupakan usaha kecil yang bergerak di bidang produksi tahu dan melakukan produksi setiap harinya. Industri pengolahan tahu ini telah berdiri sejak tahun 1999. Pemilik pabrik tahu ini bernama Ibu Habibah dan Bapak Muakhir yang berasal dari daerah Jawa. Proses produksi tahu ini dilakukan tepat dibelakang rumah ibu Habibah yang berada di depan jalan raya berseberangan dengan pasar Lubuk Buaya Padang, yang beralamat di Jl. Adinegoro No.13 Lubuk Buaya Padang.



Gambar 1. Dapur Tahu Alami

UKM Dapur Tahu Alami terus berkembang dan sejak 2018 Dapur Tahu Alami juga hadir sebagai cafe dengan icon tahu sebagai bahan baku semua jenis makanan yang disajikan. Olahan makanan serba tahu yang banyak dikunjungi pembeli karena banyak menu yang disediakan kafe unik ini. Pengunjung selain bisa membeli makanan olahan tahu, juga bisa membeli tahu mentah yang segar tanpa bahan pengawet.



Gambar 2. Menu Cafe Dapur Tahu Alami

Dengan perkembangan UKM ini yang begitu cepat, telah membuka banyak kesempatan kerja terutama bagi masyarakat yang berada di sekitar pabrik, dengan pekerja pabrik yang awalnya cuma 2-5 orang yang berasal dari anggota keluarga, kini telah berkembang dan mempekerjakan karyawan lebih kurang 20-25 karyawan pabrik dan cafe. Jumlah Karyawan dan usia para karyawan pada UKM Dapur Tahu Alami mayoritas masih muda dan dengan latar belakang yang kebanyakan adalah tamatan Sekolah Menengah Atas, maka diperlukan manajemen SDM yang tertata dan terkelola dalam upaya peningkatan kualitas SDM. Selain itu juga dengan peningkatan kenyamanan lingkungan kerja yang akan mempengaruhi motivasi dan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu kami dari tim PKM UPI YPTK Padang memberikan bimbingan kepada pemilik atau pelaku usaha Dapur Tahu Alami bagaimana meningkatkan kualitas SDM melalui Manajemen SDM yang tertata dan terkoordinasi dalam pengelolaan, serta dengan penataan pabrik dalam menciptakan kenyamanan kerja karyawan. Diharapkan setelah kegiatan ini, pemilik Dapur Tahu Alami bisa meningkatkan upaya dalam meningkatkan kualitas karyawannya sehingga usahanya juga akan semakin meningkat.

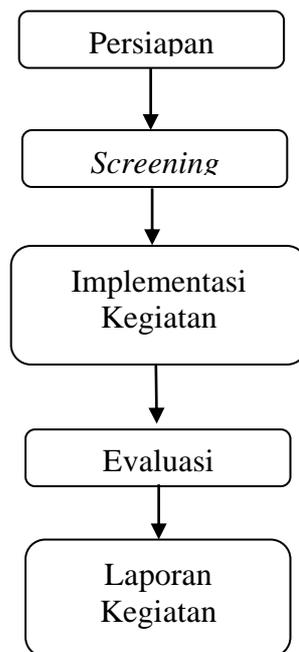
Bimbingan dalam upaya meningkatkan kualitas SDM bagi pelaku atau pemilik Dapur Tahu Alami, merupakan salah satu upaya bagi Tim PKM UPI YPTK Padang untuk dapat terus mendukung kemajuan UKM dan terlaksananya usaha dengan lancar, sehingga Dapur Tahu Alami bisa bertahan dengan banyaknya perusahaan pesaing dan terus berkembang kedepannya.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital, pemberian pelatihan pengembangan SDM atau training untuk karyawan di era digital semakin dibutuhkan. Karyawan sebagai salah satu aset perusahaan memberikan dampak besar terhadap kemajuan performa hingga kualitas produk yang diberikan kepada konsumen. Namun, hanya mengharapkan peningkatan dari sisi karyawan tanpa diimbangi dukungan dari perusahaan justru akan membuat performa takimbang dan

cenderung menurun. Ada beberapa tujuan yang ingin dicapai perusahaan lewat pelatihan atau training SDM. Di antaranya pembentukan kepribadian, mengasah keterampilan dan kemampuan kerja, hingga meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan. Memasuki era digital, teknologi pun diperkenalkan kepada karyawan karena perannya yang penting dalam manajemen perusahaan.

METODE

Secara Umum, tahapan pelaksanaan pengabdian masyarakat dengan tema “Meningkatkan Kualitas SDM Dapur Tahu Alami Melalui Manajemen SDM yang Tertata dan Terkoordinasi dalam Pengelolaan, Penataan Pabrik Dapur Tahu Alami di Kota Padang” ini dibagi ke dalam 5 (lima) tahapan, yaitu tahapan persiapan, tahap screening, tahap pelaksanaan, tahap evaluasi program dan tahapan pelaporan. Seperti terlihat pada urutan gambar :



Gambar 3. Diagram Proses Implementasi Kegiatan

Tahap Persiapan

Pada tahap persiapan ini terdiri dari beberapa kegiatan berikut:

1. Survei, tim PKM melakukan survei lokasi mitra untuk mengetahui dan mengidentifikasi permasalahan-permasalahan yang dialami oleh mitra.
2. Pembentukan tim PKM, pembentukan tim disesuaikan dengan jenis kepakaran yang diperlukan dalam menyelesaikan permasalahan mitra.
3. Pengajuan dan pembuatan proposal yang berisikan solusi dalam menyelesaikan permasalahan mitra ke LPPM perguruan tinggi.
4. Koordinasi tim dan mitra, perencanaan pelaksanaan program PKM secara konseptual berdasarkan proposal yang telah diajukan. Penyusunan jadwal dan perihal terkait dengan prosedur kegiatan, dan penerbitan surat tugas panitia kegiatan
5. Persiapan bahan sosialisasi sesuai dengan tujuan dari kegiatan pengabdian masyarakat.

Tahap Screening

1. Menyelenggarakan sosialisasi dan forum group discussion dengan materi bagaimana Manajemen SDM dalam upaya meningkatkan kualitas SDM melalui pelatihan dan perbaikan lingkungan kerja.
2. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman serta skill pemilik usaha dalam upaya peningkatan kualitas SDMnya melalui beberapa cara.

Metode Pelaksanaan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan dengan menggunakan dua metode yaitu:

- a. Sosialisasi

- Pada kegiatan sosialisasi ini tim PKM memberikan materi mengenai manajemen SDM dalam upaya peningkatan kualitas SDM
- b. Forum Grop Discussion
Pada kegiatan ini tim PKM dan mitra akan melakukan sesi tanya jawab selama kegiatan sosialisasi dilakukan.

Evaluasi

Dilakukan dengan membandingkan kondisi sebelum dan sesudah program dilaksanakan. Indikator keberhasilan program dari pelaksanaan kegiatan ini terlihat dari meningkatnya kualitas SDM pada Dapur Tahu Alami.

Tahap Pelaporan

Pada tahap ini adalah menyusun laporan kegiatan akhir dari implementasi dan evaluasi yang telah dilakukan. Penyusunan laporan dilakukan sebagai bentuk pertanggungjawaban atas pelaksanaan program untuk kemudian dilakukan publikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Yang Dicapai

Kegiatan Pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan pada usaha Dapur Tahu Alami berjalan tertib, baik dan lancar. Kegiatan ini merupakan salah satu pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang harus atau wajib dilaksanakan oleh setiap dosen, yang keseluruhan meliputi : Pendidikan dan pengajaran, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat.

PKM dengan tema Meningkatkan Kualitas SDM Melalui Manajemen SDM yang Tertata dan Terkoordinasi, Penataan Pabrik Dapur Tahu Alami. Ini dianggap tepat karena memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai upaya dalam manajemen SDM Dapur Tahu Alami, memberikan pengetahuan terhadap pemilik yang mengelola usaha tersebut. Kegiatan ini diisi langsung oleh tim PKM. Dalam pelaksanaannya, materi diberikan dalam bentuk sosialisai dan penyampaian langsung ke pemilik usaha Dapur Tahu Alami.

Luaran Yang di Capai

Luaran yang dicapai dari kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini adalah dengan adanya sosialisasi dan penerapan ilmu yang diberikan, dapat membuat semangat pemilik usaha Dapur Tahu Alami dalam mengembangkan usahanya melalui peningkatan kualitas karyawannya (SDM). Karyawan yang dibutuhkan, yaitu SDM yang tidak hanya cakap, terampil, namun juga harus memiliki kemauan serta kesungguhan dalam bekerja secara efektif dan efisien.

SIMPULAN

Berdasarkan PKM yang sudah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa perkembangan usaha Dapur Tahu Alami salah satunya bisa didukung oleh peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui manajemen SDM yang tertata dan terkoordinasi, serta dengan penataan pabrik yang akan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Dengan diadakannya sosialisasi ini, usaha Dapur Tahu Alami dapat makin berkembang sebagai usaha produk tahu mentah dan tahu olahan dengan menu yang beragam, yang merupakan satu-satunya yang sudah ada di kota Padang. Letak cafe yang strategis berdampingan langsung dengan pabrik Tahu Alami menjadikan cafe mudah diakses oleh pelanggan.

SARAN

Diharapkan pada pemilik usaha Dapur Tahu Alami semangat, gigih mengembangkan usaha nya dan terus berupaya ciptakan kreatifitas dan inovasi terus menerus sebagai penghasil tahu mentah dan cafe dengan olahan makanan serba tahu (tahu enak, segar, dan tanpa bahan pengawet).

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada kampus UPI YPTK Padang serta pabrik daour tahu alami kota Padang yang telah memberi dukungan izin dan dukungan terhadap pengabdian ini sehingga PKM ini terlaksana dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Arikunto., & Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta
- Handoko, T., & Hani. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan., & Malayu S.P (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Liyas, N.J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*-Volume 2, Nomor 2, Juli-Desember 2017: 121-129.
- Mangkunegara, A.A., & Anwar, P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Reksohadiprodjo, S., & Handoko, H. (2008). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V.(2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media