Jurnal PKM BANGSA (JURMAS BANGSA) | E-ISSN : 2985-3419
Vol. 1 No. 2, Tahun 223
Hal : 53-60

IMPLEMENTASI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA USAHA TAHU SOLO BUDE ANI

M. Afuan [1)], Dori Mittra Candana [2)], Ratih Purwasih [3)]
[1, 2, 3] Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
Coresponding Author Email : dorimittra@upiyptk.ac.id

Abstrak

Pokok permasalahan PKM ini adalah Kemampuan rata-rata yang dimiliki setiap karyawan tidak sama, sehingga pemilik usaha tahu Solo Bude Ani sedikit kewalahan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan. Fokus dalam PKM ini adalah penulis ingin mengetahui lebih banyak mengenai usaha tahu Solo Bude Ani dengan judul Implementasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja pada usaha tahu Solo Bude Ani. Tujuan Pengabdian, metode/pendekatan adalah Kegiatan PKM ini dilakukan dengan pendekatan sosialisasi kepada pemilik usaha tahu Solo Bude Ani untuk menerapkan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di tempat usahanya.Setelah adanya kegiatan sosialisasi yang bisa direncanakan atau diprogramkan adalah mengadakan pemantauan secara berkala mengenai perkembangan program sosialisasi dan bekerjasama dengan pihak usaha tahu Solo Bude Ani untuk memberikan pelatihan terhadap karyawan

Kata Kunci: Implementasi, Sumber Daya, Produktivitas dan Kinerja

Karya ini dilisensikan di bawah **Creative Commons Attribution 4.0 International License**.

PENDAHULUAN

Usaha tahu Solo Bude Ani merupakan usaha mikro kecil menengah (UMKM) yang terletak di Kenagarian Koto Laweh, Kecamatan Lembang Jaya, Kabupaten Solok, Provinsi Sumatera Barat. Mereka menjual hasil olahan kacang kedelai menjadi tahu. Bude Ani memproduksi beberapa varian tahu yang jual seperti tahu kering, tahu goreng, dan tahu basah. Bude Ani membangun usahanya sendiri dan sekarang Bude Ani sudah memiliki beberapa karyawan dalam menjalankan usahanya.

[1] Pengelolaan sumber daya manusia adalah aset yang paling penting bagi peugusaha dimulai dari penentuan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing para karyawab. Pada era sekarang ini, pengembangan sumber daya manusia menjadi hal yang penting dan krusial. Pasalnya, di dalam pengembangan SDM tersebut terdapat pembentukan personal yang kualitasnya baik dalam hal keterampilan, loyalitas kerja, hingga kemampuan individu dalam bekerja. Usaha yang memiliki kualitas SDM yang baik, maka juga akan berdampak pada performa dan kemajuan usaha. Sehingga pengembangan SDM harus selalu dilakukan dan diprioritaskan.

Menurut Bohlarander dan Snell SDM merupaka ilmu yang mempelajari tentang bagaimana memberdayakan karyawan dalam bisnis, membuat pekerjaan, kelompok kerjam mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemmapuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karywan dalam sebuah bisnis. Manajemen

Di Ajukan 10 April 2023 **– Diterima** 28 Mei 2023 – **Diterbitkan** 14 Juni 2023
Diterbitkan Oleh :

sumber daya manusia adalah membangun keunggulan bersain, karena keunggulan bersaing merupakan implementasu strategik, menciptakan suatu kapasitas berubah dan membangun kesatuan strategik.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia [2], adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Hadari Nawawi dalam [3], mengemukakan bahwa MSDM adalah Proses mendaya gunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan asset bagi setiap perusahaan, karena terlibat langsung serta berperan aktif dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal kepada karyawannya melalui peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan, terutama untuk menghadapi perkembangan teknologi yang demikian pesat. Oleh karena itu, karyawan membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya [4]. Pelatihan (training) merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pelatihan memiliki potensi untuk menyelaraskan para karyawan dengan strategi-strategi perusahaan sedangkan produktivitas kerja karyawan adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya alur kerja yang efisien adalah salah satu cara meningkatkan produktivitas. Memiliki daftar pekerjaan yang sangat panjang dan tenggat waktu yang mendesak kadang membuatmu kebingungan. Dalam situasi seperti itu, memperjelas dan menyederhanakan alur kerja bisa menjadi solusi. [5] Masalah meningkatkan produktivitas adalah masalah yang sangat penting. Pentingnya produktivitas kerja mencakup banyak hal seperti : produktivitas tenaga kerja, produktivitas para karyawan, produktivitas karyawan dan sebagainya. Menurut Sinungan produktivitas adalah sutu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber rill yang semakin sedikit.

Menurut Tuhardi dalam [6] produktivitas adalah sikap kerja mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik dari hari ke hari. Setiap bisnis selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang dimiliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi.

Menurut Ravianto dalam [7] mengatakan bahwa produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan kerja itu sendiri maupun faktor lain seperti : etika kerja, motivasi kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, pelatihan, iklim kerja, teknologi, secara produksi, manajemen, dan prestasi.

[8] Untuk meningkatkan produktivitas kerja dapat dilihat sebagai masalah kepribadian, tetapi juga dapat mengandung aspek-aspek teknis. Untuk mengatasi hal tersebut perlu pemahaman yang tepat terhadap faktor-faktor penentukan keberhasilan peningkatan produktivitas. Menurut Siagian adapun faktor tersebut yaitu : (1) perbaikan terus menerus (2) peningkatan mutu hasil pekerjaan (3) pemberdayaan sumber daya manusia.

Usaha Tahu Solo Bude Ani ini sendiri sudah menerapkan sumber daya manusia meski masih ada beberapa kelemahan. Karena karyawan yang bekerja di usaha tahu Solo Bude Ani merupakan orang-orang yang mempunyai skill dan kemampuan yang berbeda-beda. Namun ada juga beberapa kendala yang harus dihadapi usaha tahu Solo Bude Ani dalam melakukan

peningkatan kerja, sehingga masalah ketenaga kerjaan tidak terselesaikan dengan baik. Masalah yang sering dihadapi oleh Usaha Tahu Solo Bude Ani yaitu [9] :

1. Kemampuan rata-rata yang dimiliki setiap karyawan tidak sama, sehingga pemilik usaha tahu Solo Bude Ani sedikit kewalahan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan.
2. Pengembangan kompetensi dan kemampuan karyawan sangat rendah.
3. Pengembangan sumber daya manusia juga terbilang masih kurang dilaksanakan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Di dalam kegiatan usaha yang dilakukan oleh Bude Ani masih belum menerapkan pengelolaan yang baik terhadap sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik seperti belum adanya pelatihan untuk pengembangan para karyawan dalam peningkatan produktivitas kerja, dan juga alat perlengkapan yang digunakan oleh para karyawan dalam pembuatan seperti alat pelindung diri yang digunakan oleh para karyawan seperti sarung tangan dan celemek yang digunakan sudah mulai tidak layak digunakan. Dalam kegiatan pembuatan tahu Solo Bude Ani tidak adanya penempatan karyawan secara teratur atau terjadwal.

Lokasi pembuatan usaha tahu Solo Bude Ani ini juga kurang memadai, dari lokasi atau ruangan pembuatannya terlalu kecil atau sempit dan juga kurang bagus dilihat. Fenomena yang telah terjadi ini dapat menjadi permasalahan pada industri pada pabrik tahu Bude Ani ini terkait dengan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja para karyawan akibat ruangan yang sempit dapat menghambat aktifitas kerja para karyawan, dan juga disamping lokasi pembuatan tahu juga terdapat rawa yang terkadang mengeluarkan bau yang tidak sedap.

Fokus dalam PKM ini adalah penulis ingin mengetahui lebih banyak mengenai usaha tahu Solo Bude Ani dengan judul "Implementasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja pada usaha tahu Solo Bude Ani"

METODE PENGABDIAN

Lokasi Kegiatan

Lokasi tempat pelaksanaan PKM ini adalah pada Usaha Tahu Solo Bude Ani yang beralamat di Kenagarian Koto Laweh, Kecamatan Lembang Jaya, Kabupaten Solok, Provinsi Sumatera Barat.

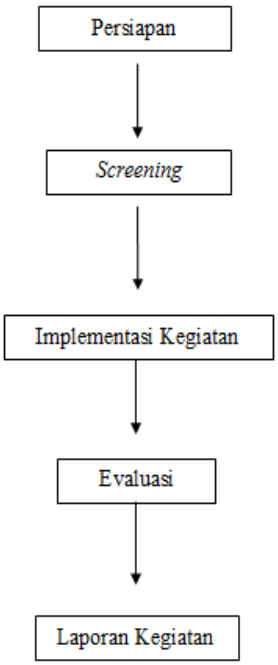
Prosedur Kerja

Adapun beberapa metode atau pendekatan dalam pelaksanaan kegiatan PKM ini, dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Tim PKM Mandiri UPI YPTK Padang melakukan rapat koordinasi bersama dalam waktu yang terukur dan tersistem.
b. Memilih tema dan kebijakan-kebijakan penting terkait bentuk kegiatan PKM yang akan diselenggarakan.
c. Melakukan survey lokasi dengan cara mendatangi lansung tempat atau lokasi di usaha Tahu Solo Bude Ani di Kenagarian Koto Laweh, Kecamatan Lembang Jaya, Kabupaten Solok, Provinsi Sumatera Barat.. Kegiatan diakhiri dengan membuat kerja sama berupa pen jadwalan waktu pelaksanaan kegiatan PKM.
d. Merealisasikan seluruh penjadwalan atau agenda di atas secara tertulis dalam naskah proposal kegiatan PKM. Kemudian menyerahkannya kepada LPPM UPI YPTK Padang.

Metode Pelaksanaan

Kegiatan PKM ini dilakukan dengan pendekatan sosialisasi kepada pemilik usaha tahu Solo Bude Ani untuk menerapkan pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di tempat usahanya. Implementasi kegiatan dapat diuraikan sebagai berikut :



Gambar 1

Diagram proses implementasi kegiatan

Persiapan

Setelah memaksimalkan persiapan, screening kemudian menjadi agenda selanjutnya. Ada beberapa tahap yang dilakukan :

a. Menyiapkan pembicara dan panitia
b. Memastikan semua alat-alat siap dibawa ke lokasi
c. Memastikan semua kebutuhan acara seperti transportasi, cendramata dan spanduk
d. Implementasi Kegiatan

Screening

Setelah memaksimalkan persiapan, screening kemudian menjadi agenda selanjutnya. Ada beberapa tahap yang dilakukan :

a. Menyiapkan pembicara dan panitia
b. Memastikan semua alat-alat siap dibawa ke lokasi
c. Memastikan semua

Implementasi Kegiatan

Kegiatan ini berkaitan dengan pelaksanaan PKM dengan Waktu yang telah terjadwal. Adapun Rencana kegiatan yang ada :

a. Pembukaan PKM oleh mahasiswa
b. Sosialisasi materi PKM tentang pada usaha tahu Solo bude sri
c. Penutup (Dokumentasi)

Evaluasi

Kegiatan ini bagian penting untuk menjadi inovasi dan perbaikan secara terus menerus dimasa mendatang, sehubungan dengan capaian atau keterbatasan yang masih ada pada saat pelaksanaan PKM.

Laporan

Terakhir dari kegiatan ini adalah pembuatan laporan dari pelaksanaan PKM yang telah dilakukan untuk menjadi bagian dan dokumentasi bukti dari pelaksanaan kegiatan ini kepada beberapa pihak seperti dosen pembimbing.

Partisipasi Mitra

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, maka dalam realisasi program tersebut diharapkan Mitra dapat berpartisipasi dengan kegiatan sebagai berikut:

a. Menjadi peserta sosialisasi menerima teori, konsep, diskusi, tanya jawab serta hal-hal lain yang diberikan selama proses kegiatan berlansung.
b. Menyediakan tempat dan fasilitas yang dibutuhkan selama proses kegiatan berjalan.

HASIL DAN DISKUSI

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang dilaksanakan pada usaha tahu Solo Bude Ani berjalan dengan baik dan lancar. Kegiatan ini merupakan salah satu pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang harus atau wajib dilaksanakan oleh setiap Dosen, yang keseluruhan meliputi:

a. Pendidikan dan pengajaran
b. Penelitian
c. Pengabdian kepada masyarakat

PKM dengan tema Implentasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Usaha Tahu Solo Bude Ani. Yang beralamat di Kenagarian Koto Laweh, Kecamatan Lembang Jaya, Kabupaten Solok, Provinsi Sumatera Barat. Dengan menerapkan pengelolaan terhadap sumber daya manusia oleh usaha tahu Solo Bude Aniini dianggap tepat karena memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengelolaan sumber daya manusia dan memberikan pengetahuan terhadap pemilik dalam mengelola usaha. dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan oleh pemilik usaha tahu Solo Bude Ani. Kegiatan ini diisi langsung oleh tim PKM. Dalam pelaksanaannya, materi diberikan dalam bentuk sosialisasai dan penyampian langsung ke pemilik usaha tahu Solo Bude Ani.

Gambar2. Proses Produksi Tahu Solo Bude Ani

Luaran yang dicapai dari kegiatan ini adalah dengan adanya sosialisai dan penerapan ilmu yang di berikan, dapat membuat pemahaman pemilik usaha tahu Solo Bude Ani dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan mengembangkan sumber daya manusianya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya usaha tahu Solo Bude Ani ini dapat memenuhi permintaan produksi.

Setelah adanya kegiatan sosialisasi yang bisa direncanakan atau diprogramkan adalah mengadakan pemantauan secara berkala mengenai perkembangan program sosialisasi dan bekerjasama dengan pihak usaha tahu Solo Bude Ani untuk memberikan pelatihan terhadap karyawan. Pelatihan terhadap peningkatan produktivitas karyawan ini berdampak lebih luas terhadap kinerja karyawan pada karyawan usaha tahu Solo Bude Ani sehingga mereka mampu untuk melakukan kinerja lebih baik. Tim PKM UPI YPTK Padang juga berusaha untuk bisa melaksanakan program selanjutnya dengan tema yang sama tetapi diberikan kepada usaha lainnya, sehingga dapat meningkatkan sumber daya manusia dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik seperti pelatihan dan pemberian kompensasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja serta loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang sudah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa penerapan pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas para karyawan, sehingga kinerja akan meningkat dalam melakukan produksi terhadap usaha tahu solo bude.

Diharapkan kepada pemilik usaha tahu Solo Bude Ani dapat konsisten dalam melakukan pengelolaan terhadap sumber daya manusia yang dimiliki guna meningkatkan kinerja karyawanya serta dapat lebih memperhatikan para karyawan seperti perlengakapan yang digunakan para karyawan dalam memproduksi tahu.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim Dosen PKM UPI YPTK Padang mengucapkan terima kasih kepada Ketua YPTK Padang dan Rektor beserta jajaranya serta pihak – pihak yang telah memberikan dukungan atas terselenggaranya kegiatan ini.

DAFTAR PUSTAKA

[1] I. Wibowo, M.Si and A. Samad, “Pengaruh Produk Dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Olahraga Merek Specs Di Kota Bekasi,” *J. Manaj. Bisnis Krisnadwipayana*, vol. 4, no. 3, 2016.

[2] I. K. Mastika, “Pengembangan Ekowisata Berwawasan Kearifan Lokal Di Wilayah Eks Karesidenan Besuki, Jawa Timur,” *J. Master Pariwisata*, vol. 4, pp. 240–252,

2018.

[3] S. Y. Cecilia Assagaf and L. O. Dotulong, "Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado the Influence of Discipline, Motivation and Working Spirit on Employee Productivity At Local Revenue Offices of City Manado," *J. EMBA*, vol. 639, no. 2, pp. 639–649, 2015.

[4] F. A. T. Pertiwi, "Pengaruh Harga, Fasilitas Wisata, dan Atraksi Wisata Terhadap Kepuasan Konsumen Objek wisata Konservasi (Universitas Sanata Dharma)," pp. 1–172, 2018.

[5] N. Istianingsih, E. Salim, and S. Defit, "Strategi Sustainability UMKM Pisang Sale di Kabupaten Bungo dengan Metode SWOT dan Analytic Hierarchy Process (AHP)," *Pros. Semin. Nas. Ris. Inf. Sci.*, vol. 1, no. September, p. 110, 2019.

[6] Jufrizen and F. P. Hadi, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja," *J. Sains Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 35–54, 2021.

[7] D. P. Pratama, *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PENGAWASAN DAN PELAYANAN BEA DAN CUKAI TIPE MADYA CUKAI MALANG*. 2021.

[8] I. P. Lugra Agusta Pranawa and A. P. Abiyasa, "Digital Marketing dan Hedonisme Dalam Pengambilan Keputusan Pembelian," *J. Manaj. Bisnis*, vol. 16, no. 4, p. 58, 2019.

[9] E. Salim, H. Hendri, and R. Robianto, "Strategi Pengembangan Usaha Dan Peningkatan Kinerja Dalam Menghadapi Era Digital Pada Umkm Café Tirtasari Kota Padang," *JMM (Jurnal Masy. Mandiri)*, vol. 4, no. 1, p. 10, 2020.

BIODATA PENULIS 1

1.	Nama Lengkap (dengan gelar)	M. Afuan, SE, MM
2.	Jenis Kelamin	Laki-laki
3.	Jabatan Fungsional	Lektor 200/IIIc
4.	NIK	-
5.	NIDN	1003118802
6.	Tempat dan Tanggal Lahir	Jambi/ 3 November 1988
7.	Email	m.afuan@upiyptk.ac.id
8.	No.Telp/HP	082164446400
9.	Nama Institusi Tempat Kerja	Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
10.	Alamat Kantor	Jl. Raya Lubuk Begalung Padang, Sumatera Barat
11.	No.Telp/Fax	0751-776666 / 0751-71913
12.	Matakuliah yang diajar	1. Manajemen Sumber Daya Manusia 2. Pengantar Manajemen

BIODATA PENULIS 2

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Dori Mittra Candana, S.E, M.M
2	Jenis Kelamin	Laki-Laki
3	Jabatan Fungsional	Lektor / III C
4	NIK	-
5	NIDN	1009028804
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Painan, 9 Febuari 1988
7	Email	dorimittra@upiyptk.ac.id
8	Hp	081267308802
9	Alamat Kantor	Kampus Universitas Putra Indonesia "YPTK". Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang,Sumatera Barat
10.	Matakuliah yang Diampu	Riset Bisnis dan Metodelogi Penelitian
		Manajemen Agribisnis
		MSDM

BIODATA PENULIS 3

1	Nama Lengkap (dengan gelar)	Ratih Purwasih, S.Kom, M.Kom
2	Jenis Kelamin	Perempuan
3	Jabatan Fungsional	Asisten Ahli / III B
4	NIK	-
5	NIDN	1012058901
6	Tempat dan Tanggal Lahir	Sikabu, 12 Mei 1989
7	Email	ratihpurwasih@upiyptk.ac.id
8	Hp	082386883315
9	Alamat Kantor	Kampus Universitas Putra Indonesia "YPTK". Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang,Sumatera Barat