

## **Manajemen Komunikasi Untuk Meningkatkan Kualitas SDM Pada PT.Yuasa Food**

Andri Priadi, Gina Fauziah , Ading Sunarto

Dosen Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang

Email : [dosen02160@unpam.ac.id](mailto:dosen02160@unpam.ac.id) , [dosen01585@unpam.ac.id](mailto:dosen01585@unpam.ac.id) [dosen02153@unpam.ac.id](mailto:dosen02153@unpam.ac.id),

### **ABSTRAK**

Tujuan dari Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat adalah untuk melaksanakan salah satu Tri Dharma Perguruan Tinggi. Selain itu diharapkan dengan pengabdian kepada masyarakat tersebut keberadaan perguruan tinggi dapat memberikan kontribusi besar kepada pengembangan dan penerapan keilmuan kepada masyarakat.

Metode yang digunakan pada Pengabdian Kepada Masyarakat ini berupa penyampaian materi secara verbal dan pembelajaran yang menekankan pada proses berpikir kritis dan analitis terkait keilmuan manajemen sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia

Sikap ini jarang ditemukan pada pria, karena mereka selalu bertumpu pada logika berpikir. Sehingga, saat tekanan besar datang stres lebih mudah diterima oleh pria. Sebaliknya, gaya pemikiran wanita cenderung menggunakan perasaan sekaligus logika. Mereka bisa mempertimbangkan dengan matang tanpa perlu tergesa-gesa melakukannya. Namun, kita perlu tahu, wanita seperti apa yang bisa dikatakan hebat itu. Untuk menjawab pertanyaan diatas, berikut ciri-ciri wanita yang layak berpredikat hebat dalam kesuksesan pria.

**Kata Kunci: Sukses, SDM**

### **ABSTRAC**

*The purpose of Community Service Activities is to carry out one of the Tri Dharma of Higher Education. In addition, it is hoped that with community service the existence of universities can make a major contribution to the development and application of science to the community.*

*The method used in this Community Service is in the form of verbal delivery of material and learning that emphasizes critical and analytical thinking processes related to the science of human resource management and human resource development.*

*This attitude is rarely found in men, because they always rely on logical thinking. So, when the big pressure comes stress is more easily accepted by men. In contrast, women's thinking style tends to use feelings as well as logic. They can consider carefully without rushing to do it. However, we need to know, what kind of woman can be said to be great. To answer the question above, here are the characteristics of women who deserve a great predicate in men's success.*

*Keywords: Success, HR*

## PENDAHULUAN

Mungkin Anda sering mendengar sebuah pepatah yang mengatakan, di balik kesuksesan seorang pria, selalu ada sosok wanita hebat. Bagaimana tidak, istri yang paling tahu perjuangan seorang suami demi menghidupi keluarganya. Baik seorang pegawai maupun wirausahawan, semuanya melewati setiap proses untuk menempuh kesuksesan. Sementara bagi pria yang sudah berkeluarga, kesuksesan semata-mata bukan puncak karir tapi juga untuk membahagiakan keluarga. Selama proses menempuh kesuksesan itu berlangsung, perjalanan tidak lantas mulus begitu saja. Sudah barang pasti ada hambatan yang bisa membuat perjuangan yang dilakukan menuai kegagalan. Saat-saat seperti itulah biasanya sosok istri berperan. Dia akan memberikan dukungan penuh supaya bisa membuat suaminya semangat dan kembali bangkit.

Penelitian yang dilakukan di Harvard Business School, menyimpulkan perempuan yang selalu memberikan dukungan kepada suaminya, bisa membuat karir sang suami meningkat dan lebih mudah merebut kesuksesan. Meskipun banyak wanita juga mengejar karir pribadinya, tetapi sebagian besar lebih memilih untuk maju bersama dengan suami agar hasil yang diperoleh bisa lebih maksimal. Di sisi lain, sosok hebat wanita juga tak sebatas berperan penting bagi suaminya. Banyak penelitian yang dilakukan oleh tim peneliti dari Harvard Business School juga menyampaikan wanita tak kalah saing dalam menduduki posisi strategis dan tertinggi dalam puncak karirnya. Ini didasarkan pada sikap kerja keras, ulet, tekun dan tak mudah menyerah pada diri wanita.

Sikap ini jarang ditemukan pada pria, karena mereka selalu bertumpu pada logika berpikir. Sehingga, saat tekanan besar datang stres lebih mudah diterima oleh pria. Sebaliknya, gaya pemikiran wanita cenderung menggunakan perasaan sekaligus logika. Mereka bisa mempertimbangkan

dengan matang tanpa perlu tergesa-gesa melakukannya. Namun, kita perlu tahu, wanita seperti apa yang bisa dikatakan hebat itu. Untuk menjawab pertanyaan diatas, berikut ciri-ciri wanita yang layak berpredikat hebat dalam kesuksesan pria.

Itulah tujuh ciri wanita hebat yang ada dibalik kesuksesan pria. Tidak semua masalah hidup ini hanya bisa diselesaikan dengan logika namun tentu juga perasaan dibaliknya. Dengan adanya keharmonisan rumah tangga akan dapat menyeimbangkan antara pemikiran (rasio) dan perasaan, sehingga dapat membentuk pria tangguh. Seperti banyak peneliti mengatakan bukan hanya IQ (Intellectual Quality) saja diperlukan untuk seseorang mencapai kesuksesan, tetapi juga Emotional Quality (EQ), disamping Spiritual Quality.

Walau banyak yang sering mempersoalkan isu gender, apalagi untuk memperjuangkan hak-hak wanita supaya memiliki kesempatan yang sama dengan pria khususnya dalam dunia pekerjaan dan hak-hak hidup lainnya, hal ini sebenarnya tidak perlu dipertentangkan dan diributkan. Kedua insan yang berbeda ini justru kalau di padukan akan melahirkan kekuatan. Dan seperti itu juga sudah diterapkan di dunia kerja saat ini, wanita menjadi mitra kerja pria, begitu sebaliknya. Dan semua orang tentu tidak perlu lagi mempermasalahkannya. Di sinilah letak mengapa dua insan ini dapat saling melengkapi.

Jadi, memang ada benarnya bahwa pria yang hebat di belakangnya (dalam terjemahan bebas, di lingkungannya atau didalam hidupnya) terdapat wanita-wanita yang tangguh pula. Wajar kalau yang terdekat yaitu isteri atau pasangan yang menjadi penilai utama. Namun sebenarnya bisa lebih dari itu, misalnya ibunya atau bahkan para sahabat dan keluarga yang selalu menginspirasi.

## RUMUSAN MASALAH

1. Apa saja potensi sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat mendukung pengembangan sumber daya manusia yang unggul dan kreatif untuk tujuan peningkatan Pengurus PT Yuasa Food?
2. Sejauh mana keinginan masyarakat untuk meningkatkan kemampuannya melalui nilai-nilai budaya organisasi serta optimalisasi potensi yang ada dalam sumber daya manusia pada Pengurus PT Yuasa Food?

## TUJUAN PELAKSANAAN

Tujuan dari PKM ini adalah:

1. Untuk memberikan penyuluhan mengenai ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia melalui penguatan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di Pengurus PT Yuasa Food
2. Untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman masyarakat mengenai manfaat dari nilai-nilai budaya organisasi untuk menjadikan Sumber daya manusia yang kreatif dalam meningkatkan kesejahteraan dan perekonomian.

## TINJAUAN PUSTAKA

Ciri wanita hebat yang mampu membuat pria sukses yang pertama, adalah dia sosok wanita yang selalu mendukung apa yang diperjuangkan oleh sang pria. Dia selalu mendukung cita-cita dan impian sang suami, doa wanita merupakan kekuatan bagi pria, perempuan semacam inilah yang layak mendapatkan predikat wanita hebat jika sang pria mendapatkan kesuksesan.

Yang kedua adalah wanita yang selalu bisa menjadi pendengar yang baik dan teman bertukar pikiran. Ketiga, wanita setia yang selalu ada dalam setiap keadaan. Tidak sedikit orang sukses diawali dengan sebuah keterpurukan, kegagalan, dan kesusahan. Saat kondisi seperti ini, cobaan bagi para perempuan pun datang. Apakah ia masih mau

bertahan setia dengan pria yang sekarang berada dalam kondisi serba kesusahan, atau ia akan meninggalkannya dan mencari kehidupan sendiri yang lebih baik.

Yang keempat, wanita yang selalu setia dalam bagaimanapun kondisinya sang pria. Yang kelima, wanita yang perhatian dan pengertian selalu ada dibalik suksesnya seorang pria.

Ciri wanita hebat keenam ialah, dia mampu memberikan perhatian dan pengertian yang cukup. Sikap seperti ini merupakan dukungan moral yang luar biasa untuk kesuksesan pria. Dan ciri yang ketujuh adalah wanita hebat selalu memberikan perhatian dan pengertian. Ia jarang menuntut yang aneh-aneh, namun ia juga tidak lupa memberikan perhatian yang sempurna kepada suaminya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Kesimpulan dari pengabdian ini adalah sebelumnya para pegawai kelurahan merasa penting terkait peranya tentang bagaimana cara mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki dengan mengoptimalkan kinerjanya dalam rangka memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat khususnya Pengurus Persit Kck Ranting Kiznubika Parung.

Oleh karena situasi sekarang, para Pengurus Persit Kck Ranting Kiznubika Parung tetap harus maksimal dalam memberikan pelayanannya kepada masyarakat. Maka setelah kegiatan PKM selesai dilakukan, para peserta mendapatkan banyak manfaat secara langsung baik berupa moril dan materil sebagai bekal ilmu untuk menghadapi tantangan yang ada khususnya masa pandemi covid-19.

### Saran

Dengan pengabdian ini, kami selaku pengabdian dapat memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi agar para peserta tetap semangat bekerja dan melayani masyarakat khususnya masyarakat yang terdampak pandemi Covid-19. Pada kegiatan

ini diharapkan juga mampu memberikan semangat baru bagi para dosen sebagai kontributor yang memotivasi khususnya bagi masyarakat sekitar yang membutuhkan bantuan, terlebih disaat pandemi covid-19 yang masih ada.

#### DAFTAR PUSTAKA

Gary Dessler. *Human Personalia Management Ninth Edition*. Prentice Hall, New Jersey.

Gary Yukl. *Leadership In Organization Seventh Edition*. 2010. Pearson, Newyork.

Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.

Priadi, Andri, et al. "PENYULUHAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN MEMPERKUAT BUDAYA ORGANISASI MELALUI PENINGKATAN VALUE PADA LEMBAGA PENGEMBANGAN MASYARAKAT KELURAHAN PONDOK BENDA KOTA TANGERANG SELATAN." *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif* 1.3 (2020): 97-105. Malayu S. P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2007. Bumi Aksara, Jakarta.

Marihot T. E. Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2007. Grasindo, Jakarta.

Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(1).

Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP HASIL KINERJA KARYAWAN KELURAHAN PISANGAN CIPUTAT. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).

Stephen Robbins. P dan Timothy Judge A. *Organizational Behavior*. 2009. Prentice-Hall, New Jersey.

Sedarmayanti. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. 2007. CV Mandar Maju, Bandung.

T. Hani Handoko. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia UGM*. 2005. BPFE, Yogyakarta.

Veithzal Rivai dan Sylviana Murni. *Education Management, Analisis Teori dan Praktek*. 2009. Rajawali Pers, Jakarta.

Davis, Keith & John W. Newstrom. 2006. *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga

Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi*, Bandung: Alfabeta.

Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

<http://www.sarjanaku.com/2012/07/pengertian-budaya-organisasi-definisi.html>

<https://media.neliti.com/media/publications/1137-ID-peran-pemerintah-kelurahan-dalam-mewujudkan-kepemerintahan-yang-baik-studi-di-ke.pd>

<https://www.sahabatnestle.co.id/content/gaya-hidup-sehat/ada-wanita-hebat-di-balik-kesuksesan-pria.html>

<https://beritalima.com/dibalik-pria-sukses-ada-wanita-hebat-dibelakangnya/>

Priadi, A., Tsnjung, A. W., Virby, S., & Purwoko, G. D. (2022). Implementasi Tugas Pokok Dan Fungsi Kelurahan Dalam Menjalankan Pemerintahan, Pemberdayaan Dan Pelayanan Masyarakat Pada Kelurahan Benda Baru Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif*, 3(1), 80-83.

Astuti, W., Pasaribu, V. L. D., Oktrima, B., Saputra, H., & Rusilowati, U. (2021). Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Kompetensi. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 3(1), 22-29.

Elburdah, R. P., Pasaribu, V. L. D., Rahayu, S., Septiani, F., & Metarini, R. R. A. (2021). Momprenneur penopang perekonomian keluarga di masa pandemi Covid-19 dengan bisnis online pada Kelurahan Pondok Benda. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 75-82.

Priadi, Andri, et al. "PENYULUHAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN MEMPERKUAT BUDAYA ORGANISASI MELALUI PENINGKATAN VALUE PADA LEMBAGA PENGEMBANGAN MASYARAKAT KELURAHAN PONDOK BENDA KOTA TANGERANG SELATAN." *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif* 1.3 (2020): 97-105. Malayu S. P. Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. 2007. Bumi Aksara, Jakarta.

Pasaribu, V. L. D., Elburdah, R. P., Sudarso, E., & Fauziah, G. (2020). Penggunaan Manajemen Waktu Terhadap Peningkatan Prestasi Belajar Di Smp Araisyah. *Jurnal ABDIMAS Tri Dharma Manajemen*, 1(1), 84.

Pasaribu, V. L. D., Syafei, A. N., Farhan, A., Aufaizah, A., Irani, C., & Firtiayani, S. R. (2021). Pengaruh Displin Protokol Kesehatan Terhadap Pencegahan Penularan Virus Covid-19. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 2(2), 91-98.

Pasaribu, V. L. D., Susanti, F., & Hartuti, E. T. K. (2019). Memotivasi Siswa dan Siswi SMK Letris Indonesia di Dalam Menentukan Pilihan Untuk Melanjutkan Pendidikan Atau Bekerja Setelah Lulus Sekolah. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(2), 161-172.

Pasaribu, V. L. D., & Agrasadya, N. S. Krisnaldy.(2020). Meningkatkan Produktivitas Usaha Dimasa Pandemi Pada Ibu PKK RT 004/003 Kelurahan Sawah Baru Ciputat, Tangerang Selatan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 177-180.

Pasaribu, V. L. D., Dwiyatni, A., Sabina, C., Ridwan, M., Gunawan, D. D., & Noviani, B. C. (2021). Evaluasi Penerapan 3M Dimasa Pandemic Covid 19. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 2(2), 54-60.

Pasaribu, V. L. D., Agrasadya, A., Shabrina, N., & Krisnaldy, K. (2020). Menjadi Enterpreneur Muda Yang Memiliki Jiwa Leadership Untuk Menghadapi Masa Depan. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 1-9.

Pasaribu, V. L. D., & Agrasadya, N. S. Krisnaldy.(2020). Menjadi Enterpreneur Muda Yang Memiliki Jiwa Leadership Untuk Menghadapi Masa Depan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 177-180.

Pasaribu, V. L., Yuniati, H. L., Pratana, R., Sembayu, R., Purba, S. M., & Nurbayani, T. T. (2021). Manajemen Keuangan untuk Menghadapi dan Bertahan di Era Covid-19. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 2(2), 12-18.

Pasaribu, V. L. D., & Setyowati, R. (2021). Adaptasi Kehidupan New Normal pada Masa Pandemi Covid-19 di Yayasan Pondok Pesantren dan Panti Asuhan Nurul Ikhsan Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif*, 2(2), 82-88.

Pasaribu, V. L. D., Oktrima, B., Prabowo, B., Arianto, N., & Haryoko, U. B. (2020). Progam Pendampingan Dan Penyelenggaraan Pendidikan Anak Pada Usia Dini Terhadap Prestasi Belajar Dilingkungan Rt 020 Rw 009. Kel Giri Peni. Kec Wates. Yogyakarta. *Jurnal LOKABMAS Kreatif*, 1(01).

Pasaribu, V. L. D., Satria, P., Sari, R. P., Valencya, I., & Setyowati, R. Nursahidin. Adaptasi Kehidupan New Normal Pada Masa Pandemi Covid-19 Diyayasan Pondok Pesantren Dan Panti Asuhan Nurul Ikhsan Kecamatan Setu, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal LOKABMAS Kreatif*, 2(02), 89-97.

Pasaribu, V. L. D., Sulaiman, S., Sutiman, S., Thaharudin, T., & Purnomo, B. Y. (2020). Pengenalan Letak Posyandu Terdekat Dikelurahan Pisangan Dengan Manajemen Pemasaran Revolusi 4.0 Untuk Meningkatkan Pengetahuan Masyarakat Letak Dan Fungsi Posyandu Terdekat Pada Kelurahan Pisangan. *Dedikasi Pkm*, 1(1), 105-110.

Pasaribu, V. D., Qomah, F. I., Sajida, S. R., Putri, D. O., Hidayat, M. K., & Senoaji, R. DARING ATAU KEGIATAN TATAP MUKA EFESIENSI MANA.

Pasaribu, V. L. D., & Agrasadya, N. S. Krisnaldy.(2020). Meningkatkan Produktivitas Usaha Dimasa Pandemi Pada Ibu PKK RT 004/003 Kelurahan Sawah Baru Ciputat, Tangerang Selatan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 177-180.