



website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/JAMH>

Jurnal Abdi Masyarakat

Jurnal Abdi Masyarakat **Humanis**

ISSN (print) : 2686-5858 & ISSN (online) : 2686-1712

Vol. 3 • No. 1 • Oktober 2021

Page (Hal.) : 40 – 47

ISSN (online) : 2686-5858

ISSN (print) : 2686-1712

© LPPM Universitas Pamulang

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email : [humanis.unpam@gmail.com](mailto:humanis.unpam@gmail.com)

## Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Peternakan Burung Puyuh Arsyon Farm di Desa Cibogo, Kec. Cisauk Kab. Tangerang.

*Human Resources Quality Improved at Arsyon Quail Farm Cibogo Village, Kec. Cisauk Kab. Tangerang.*

Sunhaji<sup>1</sup>; Revi Charita<sup>2</sup>; A Nasir<sup>3</sup>; Ratu Fazat Azizah<sup>4</sup>. Romlih<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup>Universitas Pamulang, email : [sunhaji1804@gmail.com](mailto:sunhaji1804@gmail.com)

**Abstrak.** Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) pada peternakan burung puyuh di Arsyon Farm, bertujuan supaya meningkatkan kualitas dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam bidang peternakan dan budi daya burung puyuh. Survei, pemberian materi, diskusi dan simulasi tentang peningkatan SDM dalam bidang peternakan burung puyuh adalah metode pelaksanaan PKM. Pendekatan instansi pada pihak peternakan burung puyuh Arsyon Farm dan masyarakat melalui *workshop*, sosialisasi, pelatihan ilmu manajemen Pengembangan SDM guna meningkatkan kualitas SDM adalah tindakan untuk mencapai sasaran PKM. Hasil dari PKM diketahui bahwa ketika ingin bisa bertahan dalam dunia bisnis maka hal yang harus dilakukan salah satunya adalah pengembangan dan pelatihan SDM. Apabila SDM dilaksanakan rutin oleh semua perusahaan kecil dan menengah di Indonesia maka kualitas perusahaan dapat mengalami peningkatan yang dapat bersaing dalam kompetisi secara global.

**Kata Kunci:** Kualitas SDM; Sistem Pelatihan; Arsyon Farm

**Abstract.** *The implementation of Community Service (PKM) on quail farming at Arsyon Farm aims to improve the quality and development of Human Resources (HR) in the field of quail farming and cultivation. Surveys, providing materials, discussions and simulations about improving human resources in the field of quail farming are methods of implementing PKM. The agency's approach to the Arsyon Farm quail farm and the community through workshops, outreach, training in management science HR development to improve the quality of human resources is an action to achieve PKM goals. The results of the PKM show that when you want to survive in the business world, one of the things that must be done is the development and training of human resources. If HR is carried out routinely by all small and medium companies in Indonesia, the quality of the company can increase which can compete in global competition.*

**Keywords:** *Quality of Human Resources; Training System; Arsyon Farm*

## PENDAHULUAN

Potensi sumber daya peternakan Burung Puyuh di Indonesia cukup besar, baik sumber daya burung puyuh dan yang lainnya. Salah satu aset berharga di Indonesia adalah adanya peternakan burung puyuh. Peternakan Burung Puyuh diharapkan mendapat dukungan dari kemajuan teknologi, sehingga dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi burung puyuh sebagai sumber kuliner yang dapat menghasilkan devisa negara.

Berdasarkan pengalaman penulis ketika melakukan Pengabdian Kepada Masyarakat terlihat tampak adanya kesenjangan pada karyawan pada peternakan secara umum. Kesenjangan tersebut dalam bentuk kemampuan bidang teknologi, sehingga pola kerja yang dilakukan masih secara manual pada peternakan tersebut.

Sebagaimana kita ketahui bahwa peternakan yang sekarang adalah peternakan yang dilakukan dengan maju yang menggunakan perangkat mesin berteknologi, bidang pemasaran maupun *marketing* dan produksinya. Sehingga banyak biaya yang masih dibutuhkan yang dapat menyebabkan tidak efisien terhadap kinerja di peternakan.

Tuntutan global dan kemajuan teknologi menuntut sebuah peternakan agar mengubah pola pekerjaannya dan berpartisipasi dalam hal mengembangkan SDM di wilayah tersebut, karena perkembangan sumber daya manusia dapat mempengaruhi pola pikir atau Tindakan yang dapat menyebabkan produktivitas. Dengan adanya komitmen yang kuat dari peternakan dan kontribusi dari seluruh pihak yang terlibat, maka perbaikan proses pengembangan sumber daya manusia akan terus menerus berkembang di tempat peternakan Burung Puyuh Arsyon Farm tersebut. Berdasarkan gambaran tersebut, maka diperlukan adanya system training pada sebuah peternakan, yang disertai

dengan sikap profesional dari manajemen peternakan yang menghasilkan SDM berkualitas yang mampu mengikuti arus perkembangan didunia peternakan yang modern.

Rumusan masalah dalam PKM yang dilakukan di Peternakan Burung Puyuh Arsyon Farm di Desa Cibogo, Kec. Cisauk Kab. Tangerang ialah:

1. Bagaimana meningkatkan kualitas peternakan dengan cara mengembangkan SDM yang berkualitas;
2. Bagaimana meningkatkan kualitas produksi peternakan dengan peningkatan Sumber daya manusia.

Tujuan PKM yang dilakukan di Peternakan Burung Puyuh Arsyon Farm di Desa Cibogo, Kec. Cisauk Kab. Tangerang:

1. Meningkatkan Sumber daya manusia pada peternakan Arsyon Farm guna meningkatkan Budi Daya Burung Puyuh;
2. Meningkatkan budi daya burung puyuh dengan pola peternakan di kawasan lingkungan pemukiman;
3. Memberikan ilmu tentang pengembangan SDM kepada manajemen Arsyon Farm sebagai bekal ilmu menuju pola peternakan modern berteknologi.

Sedang manfaat yang hendak dicapai dalam PKM di Peternakan Burung Puyuh Arsyon Farm Desa Cibogo, Kec. Cisauk Kab. Tangerang yaitu dapat meningkatkan kualitas dan pengembangan SDM dalam bidang peternakan dan budi daya burung puyuh. Dengan adanya kegiatan ini maka para pekerja dan petani burung puyuh akan memperoleh bekal dalam berternak burung puyuh yang saling menguntungkan baik dari sisi petani maupun dari sisi para pekerja. Memberikan pelatihan manajemen SDM dalam Manajemen Pengelolaan ternak burung puyuh sebagai usaha yang berkembang yang dapat meningkatkan dan memberi nilai tambah penghasilan masyarakat di desa Cibogo.



## METODOLOGI PELAKSANAAN

Pendekatan pegawai Arsyian Farm dan masyarakat melalui sosialisasi ilmu manajemen, *workshop* dan pengembangan SDM guna meningkatkan kualitas SDM. PKM dilaksanakan di Arsyian Farm bulan Maret 2021.

### Prosedur Kerja

Prosedur kerja yang digunakan adalah dengan urutan sebagai berikut:

1. Persiapan dengan prosedur: (1) Survei awal, peserta PKM meninjau langsung ke peternakan Arsyian Farm; (2) Observasi yang dilakukan guna menentukan yang menjadi sasaran kegiatan PKM; dan (3) Persiapan Tim dalam rangka pelaksanaan kegiatan PKM.



Gambar 1 Pembacaan susunan acara oleh Tim PKM

2. Pelaksanaan dengan prosedur: (1) Menginformasikan tema PKM yang dilakukan, sosialisasi dilakukan kepada

Arsyian Farm dan masyarakat sekitar; dan (2) Pelaksanaan Pelatihan dengan menyampaikan pelatihan pengelolaan sarana prasarana.



Gambar 2 Sambutan dari Dosen Pendamping

3. Realisasi pemecahan masalah dalam PKM untuk menerapkan ilmu Pengembangan SDM menghasilkan beberapa yang disampaikan Dosen Pendamping: (1) Pendampingan terhadap peningkatan SDM pada peternakan Arsyian Farm oleh para dosen Universitas Pamulang; (2) Meningkatkan SDM dan budidaya Burung Puyuh sebagai komoditas yang perlu dikembangkan lebih lanjut; dan (3) Memberikan model peternakan burung puyuh di area pemukiman yang bersih rapi dan mudah dilakukan oleh setiap masyarakat;
4. Khalayak sasaran dalam PKM ini adalah para pekerja yang ada di Arsyian Farm dan para masyarakat serta aparat setempat;

### Metode Pelatihan

Memberikan pelatihan dan sosialisasi pengembangan SDM terhadap karyawan Arsyian Farm dan masyarakat sekitar serta

para aparat pemerintah desa setempat, dengan uraian sebagai berikut. Metode pelatihan yang diterapkan pada peternakan Arsyon Farm adalah sebagai berikut:

1. Hari *pertama*, Wawancara guna mengumpulkan data peserta PKM;
2. Hari *kedua*, Memberikan Pelatihan Manajemen dengan memberikan materi berupa tatap muka secara langsung di lingkungan peternakan kepada para peserta dengan memperhatikan dan menerapkan Protokol Kesehatan, diikuti dengan sesi tanya jawab dan diskusi;



Gambar 3 Penyampaian materi oleh Tim PKM

3. Hari *ketiga*, Memberikan Pelatihan Manajemen lanjutan sekaligus penyempurnaan penyampaian materi secara menyeluruh, dengan menambahkan praktik *coaching* bagi karyawan dan praktik lainnya yang berkaitan dengan pengembangan SDM. Jenis luaran yang akan dihasilkan yaitu memberikan pendampingan terhadap masyarakat berkaitan dengan peningkatan SDM oleh Arsyon Farm dan

masyarakat sekitar yang menggeluti usaha peternakan. Metode Kegiatan: Presentasi serta diskusi memecahkan masalah.

## HASIL DAN DISKUSI

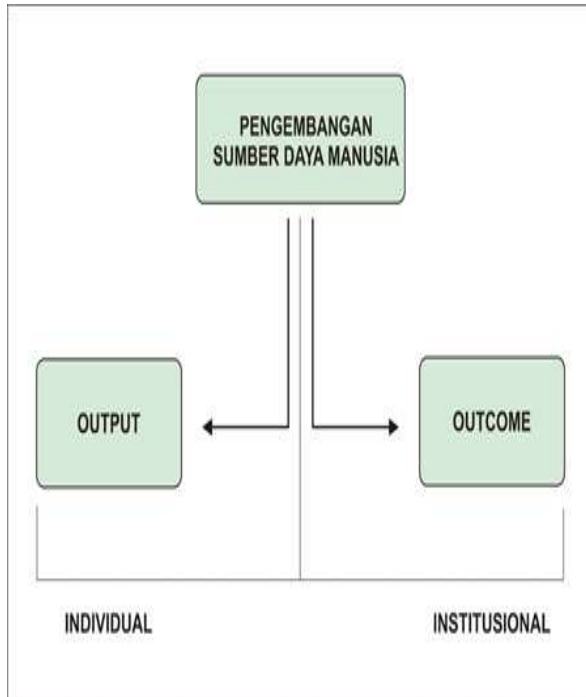
### 1. Meningkatkan Kualitas Peternakan Dengan Cara Mengembangkan SDM Yang Berkualitas.

Sebuah organisasi, didalamnya memuat kekayaan yang begitu berharga, yakni SDM. SDM adalah investasi atau tabungan yang harus dijaga dan dipelihara tentunya. Organisasi harus menyiapkan sebuah program atau kegiatan yang mampu meningkatkan profesionalisme dan kemampuan SDM agar organisasi tersebut dapat berkembang juga bertahan sesuai dengan lingkungannya. Dalam rangka mencapai produktivitasnya, organisasi harus menjamin bahwa pegawai yang di pilihnya tepat dan sesuai dengan kondisi yang dapat memungkinkan mereka bekerja dengan optimal.

Pengembangan SDM yaitu sebuah usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan serta kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan, perencanaan Pendidikan, dan pengelolaan pegawai atau karyawan dalam rangka mencapai hasil yang optimal. Dalam pengembangan sumber daya manusia akan terjadi sebuah proses perubahan perilaku (*behavior engineering*). Istilah "belajar" menurut para ahli sering kali berkaitan dengan proses berubahnya perilaku. Disamping itu, perlu juga adanya penegasan bahwa "pengalaman belajar" pada sebuah proses harus dijalankan dengan sadar, yaitu melalui perencanaan yang baik, pelaksanaan yang cermat dan dukur tingkat keefektifannya.

Terdapat dua dimensi yang merupakan tujuan dari pengembangan SDM yakni, dimensi individual dan organisasional. Tujuan yang berdimensi

individual mengarah pada pencapaian seorang karyawan atau pegawai. Sedangkan tujuan yang berdimensi organisasional mengarah pada pencapaian organisasi yang dari hasil program pengembangan SDM.



Gambar 4 Bagan Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dari uraian yang dipaparkan di atas, sebuah sistem yang terbentuk pada sebuah perusahaan akan membuat bertahan meskipun kondisi perekonomian sedang sulit. Adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat mampu mengatasi persoalan yang kemungkinan terjadi pada perusahaan.

Menciptakan pondasi yang kokoh merupakan kunci sukses sebuah perusahaan agar terus dapat berkembang secara pesat dan mampu bersaing di dunia bisnis. Pengelolaan sistem edukasi yang menyertakan kontribusi dari pegawai yang memberikan informasi pada manajemen mengenai kebutuhan para pegawai bersamaan dengan penyampaian

informasi yang penting berkaitan dengan perkembangan perusahaan.

**2. Meningkatkan Kualitas Produksi Peternakan Dengan Peningkatan SDM**

Berdasarkan kenyataan yang ada karyawan memerlukan serangkaian keahlian, dan kemampuan agar bekerja dengan lebih baik, maka pengembangan sumber daya manusia adalah hal penting yang perlu dilakukan agar dapat mengubah sumber daya manusia yang ada dari sebuah kondisi ke kondisi lainnya yang jauh lebih baik dengan Pendidikan jangka Panjang serta pengalaman belajar dalam menyiapkan karyawan agar bertanggung jawab.



Gambar 5 Bagan Hubungan Pengembangan SDM dengan Kinerja Pegawai

Dalam menjalankan pekerjaannya berdasarkan tanggung jawab yang dimiliki, Pengembangan SDM memiliki tujuan agar SDM akhirnya

dapat menciptakan karyawan yang mempunyai kinerja baik melalui cara peningkatan kemampuan para karyawan.



Gambar 6 Kunjungan Dosen Pendamping dan Tim PKM ke peternakan Arsyam Farm

Selalu merasa kurang puas pada setiap kondisi dapat menyebabkan pegawai berfikir berbuat yang terbaik. Mempererat kelompok kerja dan berusaha membuka informasi di dalamnya. *Update* informasi untuk seluruh pegawai selalu dijalankan sesuai kesepakatan bersama.

Sebuah keluhan tentu akan muncul dari pihak-pihak tertentu, keluhan yang dimaksud bukanlah penghambat melainkan sebagai pemacu meningkatnya pelayanan. Jadikanlah sebuah keluhan sebagai pujian untuk terus berbenah. Penerimaan koreksi, saran, dan juga komplain dapat memacu perbaikan pelayanan dari hari ke hari yang semakin membaik.

Dengan tidak sengaja, hal tersebut diatas mampu membantu persoalan bangsa dalam menghadapi beragam kesulitan yang mungkin akan timbul. Peningkatan SDM yang sifatnya penting tentu dapat menularkan energi positif untuk sesama agar dapat saling membantu dan mewujudkan bangsa ini untuk tumbuh juga berkembang dengan baik.

Bukti nyata dari pengembangan sumber daya manusia yang dapat besaing dikancah global ialah melalui pengikutsertaan pegawai pada kompetisi dunia bisnis yang sesungguhnya. Yang mana hal tersebut dapat menyumbangkan kontribusi nyata untuk bangsa dan negara dalam hal meningkatkan perekonomian nasional.



Gambar 7 Penyerahan cendera mata ke pihak peternakan Arsyam Farm

### Rancangan Evaluasi

Sesi penilaian ialah evaluasi sesudah rangkaian aktivitas dicoba oleh pelaksana sesuai dengan agenda yang sudah ditentukan.



Gambar 8 Foto bersama Dosen Pendamping dan Pelaksana PKM

Penilaian ini dapat berbentuk revisi ataupun pemberian anjuran buat penerapan aktivitas yang lebih baik lagi ke depan dan kelanjutannya yang jadi binaan pihak kampus.

### KESIMPULAN

#### 1. Kesimpulan

Pada sebuah perusahaan atau organisasi bukan hanya persoalan menghasilkan sebuah produk, melainkan juga bagaimana sebuah perusahaan mampu mengimbangi antara menghasilkan produk yang berkualitas dengan pengembangan SDM yang juga baik. Pada saat ingin bertahan pada dunia bisnis, maka hal yang perlu dilakukan salah satunya pengembangan SDM.

#### 2. Saran

Pelatihan kerja pada perusahaan begitu penting. Maka disarankan untuk perusahaan mempunyai jadwal rutin pelatihan supaya kualitas perusahaan dapat mengalami peningkatan serta bersaing dalam kompetisi secara global.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Ambar, Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sarwani, S., Sudaryana, Y., Sunardi, N., Hamsinah, H., & Nufus, K. (2019). Pengembangan Usaha Koperasi Produksi Akar Wangi "USAR "Sentra Industri Akar Wangi di Kabupaten Garut, Jawa Barat. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1(1).
- Sarwani, S., Sunardi, N., AM, E. N., Marjohan, M., & Hamsinah, H. (2020). Penerapan Ilmu Manajemen dalam Pengembangan Agroindustri Biogas dari Limbah Kotoran Sapi yang Berdampak pada Kesejahteraan Masyarakat Desa Sindanglaya Kec. Tanjungsiang, Kab. Subang. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1(2).
- Sunardi, N., & Lesmana, R. (2020). Konsep Icepower (Wiramadu) sebagai Solusi Wirausaha menuju Desa Sejahtera Mandiri (DMS) pada Masa Pandemi Covid-19. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 4(1).
- Sunardi, N., Hamsinah, H., Sarwani, S., Rusilowati, U., & Marjohan, M. (2020). Manajemen Pengelolaan Budidaya Ikan Laut (Sea Farming) Untuk Meningkatkan Pendapatan Masyarakat di Kepulauan Seribu, DKI Jakarta. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1(2).
- Sunardi, N., Lesmana, R., Kartono, K., & Rudy, R. (2020). Peran Manajemen Keuangan dan Digital Marketing dalam Upaya Peningkatan Omset Penjualan bagi Umkm Pasar Modern Intermoda Bsd City Kota Tangerang Selatan di Tengah Pandemi Covid-19. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 2(1).
- Sunardi, N., Lesmana, R., Tumanggor, M., & Kadim, A. (2019). Implementasi Ilmu Manajemen dalam Mewujudkan Pembangunan Masjid Raya Abdul Kadim, Yayasan Ar-Rohim, Kab. Musi Banyuasin, Propinsi Sumatra Selatan. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1(1).