

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdi

JIMAWAbdi



Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdi (JIMAWAbdi) diterbitkan oleh Program Studi Manajemen S-1 Universitas Pamulang. Terbit sebanyak tiga kali dalam setahun (April, Agustus, dan Desember). **JIMAWAbdi** merupakan jurnal tahunan yang membahas tentang kegiatan yang melibatkan masyarakat, pengembangan, layanan, dan pemberdayaan masyarakat. Kami mengundang segenap akademisi, penulis, dan peneliti untuk mengirimkan tulisan atau karya ilmiahnya yang berkaitan dengan kegiatan kemasyarakatan guna dimuat pada **JIMAWAbdi** Edisi keempat Volume 4 Nomor 1 akan diterbitkan pada April 2024.

ADAPUN SYARAT DAN KETENTUAN PENULISAN :

1. Artikel merupakan karya ilmiah orisinal yang belum pernah dipublikasikan.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia.
3. Artikel meliputi : Judul, Nama lengkap penulis, Instansi Penulis, Email, Abstrak (Indonesia/Inggris), Kata-kata kunci, PENDAHULUAN, METODE, HASIL dan PEMBAHASAN, SIMPULAN serta DAFTAR PUSTAKA.
4. Artikel dikirim dalam bentuk *Microsoft Word* melalui *submission*.
5. Konfirmasi pengiriman naskah tulisan kepada Sugeng Widodo (0819 0807 7567) dan Vivi Andayani (0818 928 611)
6. *Template* Penulisan dalam bentuk *Microsoft Word* dapat di *download* pada *link JIMAWAbdi* <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMAb/index>

KEPUTUSAN DEWAN REDAKSI :

Penyunting berhak menyeleksi dan mengedit naskah yang masuk.

Untuk informasi kepastian proses selanjutnya akan diberitahukan kepada penulis. Substansi tulisan atau artikel sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Naskah yang tidak dimuat tidak akan dikembalikan, kecuali atas permintaan penulis.

Alamat Redaksi

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdi (JIMAWAbdi)

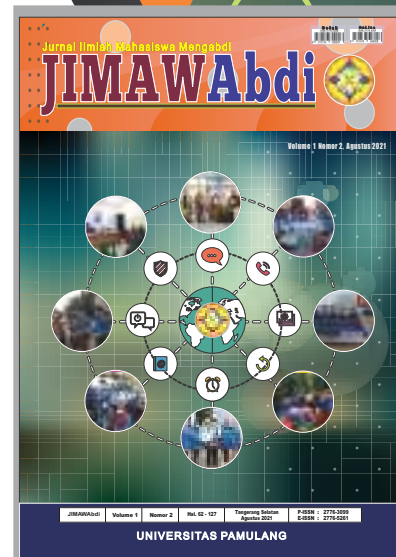
Jalan Surya Kencana No. 1 Pamulang, Tangerang Selatan, Banten 15417,

Telp. 021-7412566 Fax. 021-7412566,

Link Web : <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMAb/index>

e-mail : jimawabdi@unpam.ac.id.

CALL FOR PAPERS



ISSN 2776-3099



9 772776 309007

Prodi Manajemen UNPAM

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdi (JIMAWAbdi)

Vol.3 No.3

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdi

JIMAWAbdi



Volume 3 Nomor 3, Desember 2023



JIMAWAbdi

Volume 3

Nomor 3

Hal. 56 - 98

Tangerang Selatan
Desember 2023

P-ISSN : 2776-3099
E-ISSN : 2776-5261

UNIVERSITAS PAMULANG

Jl. Surya Kencana No.01 Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
Tlp. (021) 741-2566, email: jimawabdi@unpam.ac.id



Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdi

JIMAWAbdi



Volume 2 Nomor 3, Desember 2022



JIMAWAbdi	Volume 2	Nomor 3	Hal. 83-116	Tangerang Selatan Desember 2022	P-ISSN : 2776-3099 E-ISSN : 2776-5261
-----------	----------	---------	-------------	------------------------------------	--

UNIVERSITAS PAMULANG
 Jl. Surya Kencana No.01 Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
 Tlp. (021) 741-2566, email: jimawabdi@unpam.ac.id

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdi

JIMAWAbdi



p-ISSN 2776-3099 ; e-ISSN 2776-5261 DOI:10.32493

Volume 3 Nomor 3, Desember 2023 (56-93)

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

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdi (**JIMAWAbdi**) terbit tiga kali setahun pada bulan April, Agustus, dan Desember. Naskah JIMAWAbdi merupakan tulisan yang diangkat dari hasil Pengabdian Pada Masyarakat Yang melibatkan masyarakat, pengembangan, layanan, dan pemberdayaan masyarakat.

Dewan Redaksi

Advisory of Editor

Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Chief of Editor

Drs. Gatot Kusjono, M.M.

Managing Editor

Sugeng Widodo, S.E., M.M.

Editor Board

Suprianto, S.Pd., M.M.

Lismiatun, S.E., M.M.

Dra. Kemas Vivi Andayani, MSi.

Oki Iqbal Qoir, S.E., M.M.

Reviewer

Dr. Kasmad, S.E., M.M.

Dr. Udin Ahidin, S.E., M.M.

Jeni Andriani, S.E., M.M.

Drs. Sunanto Apt., M.M.

Alamat Redaksi:

Jl. Surya Kencana No. 1 Pamulang Tangerang Selatan Banten

Telp/Fax. (021) 741 2566 *e-mail:* jimawabdi@unpam.ac.id

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdi (JIMAWAbdi) diterbitkan oleh Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, sejak April 2021. Terbit berkala setiap empat bulan sekali (tiga kali setahun).

PENGANTAR REDAKSI

Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur kita panjatkan kehadiran Allah Subhanahuwata'ala yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga redaksi dapat menerbitkan **Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdi (JIMAWAbdi)**. Jurnal ini merupakan Jurnal Ilmiah di bidang: Sumber Daya Manusia, Pemasaran dan Keuangan yang diterbitkan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang.

Pada penerbitan perdana Volume 3, Nomor 3, Desember 2023 ini, Redaksi **Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdi (JIMAWAbdi)** menerbitkan 6 (enam) artikel tulisan yang terdiri dari berbagai kegiatan hasil melibatkan masyarakat, pengembangan, layanan, dan pemberdayaan masyarakat. Kami mengundang segenap akademisi, penulis, dan peneliti untuk mengirimkan tulisan atau karya ilmiahnya yang berkaitan dengan kegiatan kemasyarakatan.

Tim redaksi mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang turut membantu sehingga **Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdi (JIMAWAbdi)** pada Volume 3, No 3, Desember 2023 ini dapat terbit sesuai jadwal. Kami tetap mengharapkan kiriman tulisan-tulisan dari Anda, khususnya para dosen, mahasiswa, dan para peneliti yang berasal dari Universitas Pamulang maupun yang berasal dari perguruan tinggi lainnya.

Dalam hal ini, makalah atau tulisan yang dikirim langsung melalui Open Journal System (OJS) dengan alamat <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMAb/index> atau ke alamat redaksi diharapkan mengikuti format panduan penulisan **Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdi (JIMAWAbdi)** yang telah kami sampaikan.

Akhirnya, kami berharap semoga **Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdi (JIMAWAbdi)** ini bermanfaat bagi semua pihak yang berminat dalam pengembangan ilmu pengetahuan, manajemen, pengembangan dan pemberdayaan masyarakat di Indonesia.

Kami sangat mengharapkan adanya komentar, kritik, dan saran dari pembaca demi perbaikan dan mutu **Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdi (JIMAWAbdi)** ini.

Salam dari redaksi. Sampai jumpa pada terbitan edisi berikutnya. Selamat membaca dan berkarya.

Wassalamu 'alaikum warohmatullahi wabarokatuh.

Redaksi

DAFTAR ISI

p-ISSN 2776-3099 ; e-ISSN 2776-5261 DOI:10.32493
Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdi (JIMAWAbdi)
Volume 3, Nomor 3, Desember 2023 [56-93]
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMAb/index>



Dewan Redaksi	ii
Pengantar Redaksi	iii
Daftar Isi	iv
Perilaku Etis dalam Lembaga Sosial Non Pemerintah XYZ Bergerak di Bidang Pendidikan Pemberdayaan Masyarakat	
<i>Oktafianus Candra</i>	56-59
Pendampingan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Jakarta Barat	
<i>Reni Hindriari, Sunardi, Gatot Kusjono</i>	60-64
Pentingnya Pengelolaan MSDM Yang Unggul Untuk Memajukan Usaha	
<i>Whina Ratnawati, Bonar Frans Sihite, Lilis Suryani</i>	65-70
Analisa Peluang dan Strategi Usaha Produk Baru pada Ayam Bakar Nagih Warga Klepu di Jabodetabek	
<i>Muhammad Gandung, Wahadi Siamto, Bambang Sutarto</i>	71-79
Pentingnya MSDM untuk Memajukan Koperasi di Argapuri	
<i>Sri Sukapti, Paeno, Nurul Ilham</i>	80-86
Pelatihan Pengelolaan SDM di Era Digital	
<i>Sutrisno, Puji Harjianto, Hadiwinata</i>	87-93



Perilaku Etis dalam Lembaga Sosial Non Pemerintah XYZ Bergerak di Bidang Pendidikan Pemberdayaan Masyarakat

Oktafianus Candra*

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
managemaster.oktafianus.c.22@ukwms.ac.id

Received 6 November 2023 | Revised 24 Desember 2023 | Accepted 26 Desember 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini membahas perilaku etis dalam konteks Lembaga Sosial Non Pemerintah XYZ yang beroperasi di bidang pendidikan dan pemberdayaan masyarakat. LSM ini didirikan secara sukarela dan bertujuan melayani tanpa mencari keuntungan. Etika individu dan etika bisnis menjadi kunci utama dalam menjalankan operasional. Etika individu mencerminkan nilai dan norma individu yang mempengaruhi perilaku dalam organisasi, sementara etika bisnis adalah standar moral dalam kegiatan bisnis. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan melihat literatur dan observasi di Lembaga Sosial Non Pemerintah XYZ. Hasilnya menekankan peran etika individu dalam mengontrol perilaku, peran etika bisnis dalam menjaga standar moral, dan peran etika manajemen dalam hubungannya dengan relawan, lembaga, dan sponsor. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika bisnis dan perilaku etis memainkan peran penting dalam menjaga operasional Lembaga Sosial Non Pemerintah XYZ. Beberapa masalah yang perlu diatasi meliputi konflik dengan relawan, kurangnya komunikasi dengan pengurus lembaga dan hubungan yang tidak berlanjut dengan sponsor harus diatasi dengan komunikasi yang baik, pemahaman yang sama, manajemen konflik yang efektif. Salah satu bentuk saran untuk memastikan keadaan dapat berjalan baik dan benar adalah dengan membentuk Dewan Pengawas Independen.

Kata Kunci: Etika Individu; Etika Bisnis; Perilaku Etis.

Abstract

This research discusses ethical behavior in the context of the XYZ Non-Governmental Social Institution which operates in the fields of education and community empowerment. This NGO was founded voluntarily and aims to serve without seeking profit. Individual ethics and business ethics are the main keys in running operations. Individual ethics reflect individual values and norms that influence behavior in organizations, while business ethics are moral standards in business activities. This research uses a qualitative descriptive approach by looking at literature and observations at XYZ Non-Governmental Social Institutions. The results emphasize the role of individual ethics in controlling behavior, the role of business ethics in maintaining moral standards, and the role of management ethics in relationships with volunteers, institutions, and sponsors. The results of this research show that business ethics and ethical behavior play an important role in maintaining the operations of XYZ Non-Governmental Social Institutions. Some problems that need to be overcome include conflicts with volunteers, lack of communication with institutional administrators and unsustainable relationships with sponsors that must be overcome with good communication, mutual understanding, effective conflict management. One form of suggestion to ensure that things run well and correctly is to form an Independent Supervisory Board.

Keywords: Individual Ethics; Business Ethics; Ethical Behavior.

PENDAHULUAN



Lembaga sosial non pemerintah atau yang dapat dikenal juga sebagai lembaga swadaya masyarakat merupakan organisasi yang didirikan masyarakat secara sukarela oleh perseorangan maupun secara berkelompok untuk tujuan melayani tanpa memandang keuntungan yang akan diperoleh. Dalam berkegiatan Lembaga sosial non pemerintah harus dapat dengan baik menggunakan perilaku etis karena sasaran pekerjaan mereka berkaitan langsung dengan orang-orang yang beragam dengan berbagai latar belakang.

Saat ini, etika didefinisikan sebagai sebuah sistem keyakinan tentang bagaimana tindakan yang baik dan buruk, atau bagaimana tindakan yang baik dan buruk mempengaruhi orang lain. Nilai dan moral pribadi yang dimiliki oleh seseorang dalam konteks bermasyarakat dapat mempengaruhi pada penilaian apakah orang tersebut memiliki perilaku etis atau tidak. Masruchin (2018), menunjukkan bahwa etika adalah bidang ilmu yang digunakan untuk menjelaskan dan membedakan apa yang baik dan buruk dari suatu tindakan serta menerangkan bagaimana seseorang dapat berperilaku terhadap orang lain atau masyarakat. Selanjutnya, perilaku yang etis adalah representasi dari nilai dan norma yang diterima secara umum oleh individu, yang mengarah pada tindakan yang baik dan benar. Sebaliknya, perilaku yang tidak etis adalah perilaku yang dianggap tidak baik dan buruk. Dalam KBBI etika didefinisikan sebagai ilmu yang mengajarkan tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan hak serta kewajiban moral. Sehingga, etika bisnis dapat didefinisikan sebagai standar moral dalam kegiatan bisnis, sedangkan perilaku etis dapat didefinisikan sebagai perilaku yang mencerminkan keyakinan dan norma sosial yang umum, yang sebagian dipengaruhi oleh budaya dan sebagian oleh individu.

Lembaga sosial non pemerintah XYZ yang bergerak di bidang pendidikan dan pemberdayaan masyarakat adalah salah satu lembaga yang beroperasi di Kota Surabaya yang memiliki tujuan untuk membantu pemerintah untuk melakukan pembinaan di pusat pendidikan dan pelatihan yang mereka miliki yang dikemas dalam bentuk pendidikan alternatif untuk menjadi bekal bagi remaja usia delapan belas tahun sampai dengan dua puluh empat tahun dengan durasi pelatihan enam bulan untuk setiap orang menyelesaikan proses pelatihan yang digunakan untuk menghadapi

dunia kerja yang mereka impikan. Lembaga sosial ini tergolong masih muda jika dibandingkan dengan lembaga sejenis lainnya yang beroperasi di kota Surabaya karena masih berumur tiga Tahun. Namun sudah memiliki puluhan alumni yang telah menyelesaikan proses pelatihan mereka.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Sugiyono (2018:213), menyatakan bahwa ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan sumber acuan studi literatur, baik itu bersumber dari jurnal ilmiah yang berkaitan dengan etika bisnis dan perilaku etis serta observasi pada Lembaga sosial non pemerintah XYZ di kota Surabaya. Penelitian ini menganalisis penyebab adanya pelanggaran etika bisnis perilaku etis berdasarkan prinsip-prinsip dari etika bisnis itu sendiri, serta penyelesaian konflik atas pelanggaran etika bisnis dan perilaku etis dalam kegiatan yang telah dilakukan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Etika individu

Maiwan (2018), menunjukkan bahwa dengan etika individu dapat melakukan kontrol atas seluruh sikap perbuatannya supaya tidak bertentangan dengan pihak lain. Etika sangat dipengaruhi oleh pengalaman pribadi serta sosial seseorang dan tingkat perkembangan psikologis yang dimilikinya. Maka, penerapan prinsip-prinsip etis juga merupakan hasil refleksi dari kematangan pribadi. Pendapat tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Masruchin (2018), menunjukkan hasil bahwa yang menjadi fokus penting etika dan moral bisnis sesungguhnya terletak pada pelaku bisnis tersebut.

Karena didasari oleh konsep sosial yang diyakini oleh individu, etika dapat memiliki arti yang berbeda dari setiap orang dan dapat berbeda sesuai dengan situasi serta berbeda di setiap budaya. Standar sosial dapat mendukung beberapa perbedaan tanpa melanggar norma budaya umum. Selama proses ini, individu dapat mengatur dan membuat kode etik mereka sendiri, yang kemudian menunjukkan sikap dan keyakinan mereka.

Pada proses kegiatan di Lembaga sosial non pemerintah XYZ setiap individu yang mengikuti pelatihan diberi pemahaman tentang standar operasional prosedur yang memuat tentang apa yang dapat dilakukan dan apa yang

tidak dapat dilakukan, bentuk-bentuk arahan tersebut dilakukan dengan tindakan lisan maupun tulisan yang kemudian membawa setiap individu untuk memahami bahwa ada hal tertentu yang wajib untuk dilaksanakan dan ada hal tertentu yang akan menjadi hak mereka setelah melakukan tindakan. Dengan tindakan tersebut akan muncul kesadaran yang kemudian akan membentuk kontrol atas diri dari masing-masing individu yang mengikuti pelatihan dan kemudian akan terlepas setelah mereka dinyatakan selesai dalam mengikuti pelatihan.

Etika bisnis

Durin (2020), membuktikan jika kalau etika bisnis mempunyai cakupan lebih luas dari apa yang sudah diatur oleh hukum, etika bisnis adalah standar yang lebih besar bila dibanding standar minimum dalam syarat hukum, sebab di dalam aktivitas bisnis kerap kali ditemui zona abu-abu yang tidak dilansir dalam ketentuan pada syarat hukum Haryanto dkk (2023), mengungkapkan bahwa pelanggaran etika bisnis ini terjadi karena pihak manajemen hanya tertuju pada aspek keuntungan semata, dan mengabaikan kepentingan-kepentingan sosial dilingkungan masyarakat dan tidak menyadari bahwa bisnis merupakan bagian dari masyarakat dan tanpa memikirkan citra diri dari bisnis. Ayu dan Anwar (2022), menunjukkan apabila bisnis sanggup mempraktikkan etika bisnis di dalamnya maka akan terdapat timbal balik yang hendak diperoleh dalam bentuk pandangan positif ataupun citra yang baik dari lingkungan dan menemukan kepercayaan yang baik dari seluruh konsumen

Dalam etika bisnis terdapat etika manajerial yang digunakan sebagai standar perilaku untuk memandu manajer dalam menjalankan pekerjaan mereka. Dalam kasus yang diteliti etika manajerial dapat diartikan sebagai bagaimana cara pengelola atau pimpinan lembaga non pemerintah untuk menjalankan pekerjaan dalam bentuk kegiatan rutin maupun kegiatan momentum. Dalam hal ini dapat dikategorikan ke dalam tiga bentuk sebagai berikut:

Perilaku terhadap Relawan

Dalam kategori ini meliputi tindakan merekrut dan memberhentikan, menentukan bidang yang akan dijalankan kondisi fasilitas serta komunikasi. Perilaku etis yang digunakan dalam hal ini dilakukan pada saat adanya

kebutuhan akan keahlian untuk melaksanakan tugas.

Masalah yang muncul adalah saat ada pengelola lembaga yang baru berkomunikasi dengan relawan lama yang sudah memiliki perjanjian dengan pihak lembaga tentang kegiatan rutin yang sudah disepakati bersama. Namun dengan masuknya pengelola baru dengan mudah mengubah secara paksa dengan kehendak sendiri dan komunikasi terbatas kepada relawan. Hal ini akan membuat hubungan relawan dengan Lembaga akan menjadi renggang atau bahkan jika sampai pada tahap yang lebih jauh relawan dapat memutuskan hubungan kerjasama karena merasa kerjasama sudah tidak baik yang kemudian menjadi kemunduran dan membuat buruk nama Lembaga.

Penyelesaian konflik atau masalah perilaku terhadap relawan dilakukan dengan tindakan mempertemukan kedua belah pihak kemudian mengadakan dengar pendapat atau mediasi yang dilakukan oleh pihak pengurus yang berada pada tingkat yang lebih tinggi dari pihak yang berkonflik. Apa yang menjadi sumber utama terjadinya konflik tersebut kemudian dilakukan pengambilan keputusan yang baik dan benar untuk semua pihak.

Perilaku terhadap Lembaga

Isu yang sering muncul adalah perilaku ketidakmampuan komunikasi oleh pengelola sebagai penghubung dari relawan kepada pimpinan tinggi lembaga, sehingga terjadi kesalahan dalam menyampaikan informasi, selain itu durasi perputaran tenaga pengelola yang cukup pendek dalam menangani satu bidang sebelum dirotasi ke bidang yang lain juga turut memperburuk situasi dalam berkomunikasi karena diperlukan adaptasi kembali.

Bentuk masalah yang terjadi adalah munculnya pemahaman yang berbeda dari setiap pengelola terhadap kerjasama yang dilakukan oleh lembaga dengan relawan. Pemahaman tersebut dipaksakan tanpa penjelasan lebih luas oleh pengelola yang kemudian dapat membuat hubungan antara lembaga dan relawan dapat menjadi terhenti karena pada setiap kerjasama sudah ada kesepakatan yang ditentukan namun karena rotasi yang terjadi begitu banyak dan durasi dari setiap pengelola menjadi pendek. Hal ini membuat setiap pengelola tidak bisa benar-

benar memahami apa yang harus dilakukan dan poin penting dari terjadinya kerjasama tersebut.

Bentuk penyelesaian masalah yang dilakukan adalah pimpinan mempertemukan kedua belah pihak yang bertujuan untuk mendengarkan masalah yang terjadi kemudian memberi pemahaman kepada kembali kepada pengurus atas apa yang seharusnya terjadi. Untuk mengantisipasi hal serupa terjadi dikemudian hari diperlukan komunikasi yang baik antara pengurus yang lama dengan pengurus yang baru agar tidak terjadi kesalahan yang tidak diinginkan. Bentuk komunikasi bisa terekam dalam bentuk tulisan nota kerjasama atau sejenisnya yang kemudian dapat diakses bersama.

Perilaku terhadap Sponsor

Pengurus lembaga hanya berfokus pada input dan output pada setiap kegiatan terutama dalam kegiatan momentum yang hanya terfokus pada saat itu saja sedangkan tidak mementingkan keberlangsungan relasi yang akan terbentuk setelah kegiatan itu terselesaikan. Sponsor hanya akan menerima laporan saja dan hanya dapat berupa ucapan terima kasih atas partisipasi.

Perilaku lembaga terhadap sponsor dapat menggambarkan bahwa tindakan yang dilakukan hanya mengkomoditikan program kegiatan yang dilakukan sehingga tujuan berhubungan dengan sponsor hanya untuk mendapat dukungan pembiayaan dari sponsor sehingga dampak setelah kegiatan tidak dapat diukur dan dilaporkan kembali kepada sponsor.

Solusi dari masalah ini adalah dengan membentuk Dewan pengawas independen yang diperlukan untuk mengontrol semua kegiatan sehingga dapat meninggalkan hasil yang baik dan berkelanjutan bagi lingkungan tempat lembaga beroperasi.

SIMPULAN

Lembaga sosial non pemerintah XYZ, etika bisnis dan perilaku etis menjadi pemain kunci dalam menjalankan operasional organisasi, etika individu yaitu nilai dan norma yang dimiliki individu yang kemudian mempengaruhi individu dalam organisasi. Selain itu etika bisnis membutuhkan standar moral yang lebih tinggi daripada yang telah diatur pemerintah dalam bentuk hukum yang bertujuan untuk memastikan keberlanjutan hubungan dengan semua pemangku kepentingan.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada beberapa permasalahan yang perlu diatasi dalam menjaga etika bisnis dan perilaku etis di organisasi tersebut. Perilaku terhadap relawan, lembaga dan sponsor perlu dikelola dengan baik agar tidak menimbulkan konflik yang dapat merugikan organisasi.

Untuk meningkatkan etika bisnis dan perilaku etis dalam organisasi, penting untuk memastikan komunikasi yang baik, pemahaman yang sama dari semua pihak dan pengelolaan yang efektif terhadap konflik yang ada. Pembentukan Dewan Pengawas Independen juga dapat membantu memastikan keberlanjutan hubungan yang sehat dengan semua pihak untuk mencapai hasil yang berkelanjutan dan mendapat dukungan positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Durin, R. (2020). Arti Penting Menjalankan Etika Dalam Bisnis. *Jurnal Valuta*, vol 6, no 1, 2020, pp 32-40.
- KBBI KEMENDIKBUD. Diakses melalui <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/etika>.
- Maiwan, M. (2018). Memahami Teori-Teori Etika: Cakrawala Dan Pandangan. *Jurnal Ilmiah Mimbar Demokrasi*, 17(2), 193-215. Diakses melalui <https://doi.org/10.21009/jimd.v17i2.9093>.
- Masruchin. (2018). Etika Individu Dan Organisasi Dalam Bisnis. *Istithmar*, 2(1), 73-98. Diakses melalui <https://jurnalfebi.iainkediri.ac.id/index.php/istithmar/article/view/173>.
- Niko Dwi Haryanto, Andini Mareta, & Ervina Islamiati. (2023). Pelanggaran Etika Bisnis Menjual Produk Bersegmentasi Khusus Di Minimarket. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 1(2), 99-104. Diakses melalui <https://doi.org/10.20961/meister.v1i2.441>.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.

Pendampingan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Jakarta Barat

Reni Hindriari^{1*}, Sunardi², Gatot Kusjono³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen00227@unpam.ac.id^{1*}; dosen00434@unpam.ac.id³

Received 12 Desember 2023 | Revised 25 Desember 2023 | Accepted 26 Desember 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Pengabdian Kepada Masyarakat ini tentang Pendampingan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Barat. Tujuan dari Pengabdian Kepada Masyarakat ini adalah untuk mengetahui dan memahami "Pendampingan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Barat" dengan mengkaji beberapa faktor internal, yaitu skill/ketrampilan di bidang teknologi, inisiatif dan tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan, gaji atau tunjangan yang diterima, dan motivasi yang diperlukan bagi pegawai. Metode pengabdian tersebut ini menggunakan Pelatihan dengan Presentasi Power Point dan diskusi dengan para peserta. Peserta kegiatan merupakan Para Pegawai KPU Kota Jakarta Barat. Pelaksanaan kegiatan dibiayai sendiri oleh pelaksana. Kegiatan pengabdian ini dapat terlaksana dengan baik dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan pelaksana. Kedepannya kegiatan pengabdian selanjutnya dapat dilaksanakan secara berkelanjutan baik di tempat yang sama maupun ditempat lainnya

Kata kunci: Pengabdian; Pendampingan; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai; KPU

Abstract

This Community Service is about Assistance with Work Discipline in Improving the Performance of West Jakarta City General Election Commission (KPU) Employees. The purpose of this Community Service is to know and understand "Work Discipline Assistance in Improving the Performance of West Jakarta City General Election Commission (KPU) Employees" by examining several internal factors, namely skills/skills in the field of technology, initiative and responsibility in completing work, salary or allowances received, and the motivation required for employees. This service method uses training with Power Point presentations and discussions with the participants. The activity participants were West Jakarta City KPU employees. Implementation of activities is financed by the implementer himself. This service activity can be carried out well and can achieve the goals expected by the implementer. In the future, further service activities can be carried out continuously both in the same place and in other places

Keywords: Work Discipline Assistance; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Analisis Situasi Permasalahan

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Organisasi dapat berjalan sesuai dengan rencana dan harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia

dengan satu tujuan yang sama untuk menjadikan organisasi tempat ia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan kemajuan dan perkembangan yang baik. Dalam upaya untuk mencapai tujuan maka diperlukan disiplin kerja. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan suatu instansi secara efektif dan

efisien. Pegawai yang menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi. Faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan adalah pelaksanaan disiplin kerja dari pegawai, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan instansi.

Disiplin ialah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya” (Singodimedjo dalam Sutrisno 2016:86). Dalam pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Barat, permasalahan yang cenderung timbul adalah hal yang berkaitan dengan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dimana dalam pasal ini dijelaskan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil wajib masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja. Selain itu, pada pasal ini juga dijelaskan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil wajib datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja serta tidak berada di tempat umum bukan karena dinas. Apabila berhalangan hadir wajib memberitahukan kepada pejabat yang berwenang.

Namun dalam prakteknya, masih banyak juga individu atau pegawai yang masih belum mampu atau kurang pemahaman tentang tugas/pekerjaannya sehingga penyelesaian pekerjaan masih belum maksimal. Hal tersebut tentu diakibatkan oleh kurangnya kemampuan dan keterampilan seorang individu atas pekerjaan atau bidang yang sedang dijalannya dan tentunya akan berdampak pada efektivitas organisasi.

Kinerja seorang pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang pegawai adalah kemampuan atau keahliannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal tersebut tentunya didorong oleh beberapa faktor seperti yang telah dijelaskan diawal. Sumber daya manusia juga dituntut untuk mengembangkan diri agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik serta berprestasi. Seorang pegawai juga dituntut untuk disiplin agar waktu yang harusnya dimanfaatkan untuk

menyelesaikan pekerjaan tidak terbuang sia-sia.

Secara umum berbagai masalah yang timbul dalam sebuah organisasi akibat kurangnya kompetensi dan disiplin seorang pegawai yakni : pegawai yang tidak memiliki pengetahuan secara sistematis karena latar belakang pendidikan, pegawai tidak dapat memunculkan ide baru untuk kemajuan organisasi.

Beberapa masalah yang ada di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Barat yaitu, masih diketemukan adanya pegawai yang maasih sulit menyelesaikan pekerjaan karena tidak bisa mengoperasikan komputer dan teknologi yang disebabkan oleh faktor umur. Kurangnya rasa tanggungjawab pegawai dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas. Kurangnya inisiatif pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Kurangnya motivasi pegawai yang disebabkan oleh upah yang tidak sesuai dengan kebutuhan. Adanya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan dan masuk kerja terlambat.

Berdasarkan analisis situasi permasalahan diatas, maka pengabdian kegiatan masyarakat (PKM) bertujuan untuk “Pendampingan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Barat.”

Kajian Pustaka

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, Siswanto (2010:291). Dan Sinambela (2019:125) mengatakan bahwa disiplin adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan. Menurut Rivai (2019:825) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2018:209), “Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika”. Wibowo (2017:7) menyatakan bahwa, Kinerja karyawan adalah melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut atau tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

METODE

Kerangka Pemecahan Masalah

Dalam rangka memecahkan masalah yang dihadapi mitra, maka tim PKM Universitas Pamulang melaksanakan kegiatan “Pendampingan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Barat”. Kegiatan pendampingan ini dilakukan dengan metode Pelatihan menggunakan Presentasi Power Point dan diskusi dengan para peserta sehingga terjalin hubungan yang komunikatif dan interaktif antara para pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Barat..

Realisasi Pemecahan Masalah

Realisasi pemecahan masalah yang dilakukan berdasarkan paparan sebelumnya serta melakukan diskusi dengan para pimpinan, maka hal utama pokok permasalahan yang harus dilakukan adalah bagaimana pendampingan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Barat. Adapun pelaksanaan program pengabdian ini terdiri dari 4 (empat) tahap yaitu tahap survey kelompok sasaran, persiapan dan pembekalan, tahap pelaksanaan dan rencana keberlanjutan program pengabdian kedepannya.

Metode Kegiatan

Metode pelaksanaan pengabdian ini dilakukan dalam beberapa kegiatan yaitu tahap pertama survei yaitu sosialisasi

dilakukan dengan menyusun berbagai hal yang akan disampaikan pada saat kegiatan pengabdian yang akan dilakukan yang meliputi: penyusunan materi yang akan diberikan, penyusunan jadwal pemberian materi, pembagian tugas tim pengabdian dan survei ke lokasi pengabdian. Tahap sosialisasi yaitu sebelum kegiatan pengabdian dilaksanakan terlebih dahulu dilakukan tahap sosialisasi yaitu melakukan silaturahmi dengan Ketua Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Barat dan beberapa pegawainya kemudian menyampaikan maksud dan tujuan pengabdian ini. Tim pelaksana kegiatan pengabdian pada masyarakat adalah Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen S-1 sebanyak 3 orang. Tim pengabdian memberikan materi tentang “Pendampingan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Barat”.

HASIL dan PEMBAHASAN

Kegiatan pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) adalah bekerjasama dengan Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Barat dan mencari permasalahan yang ada di tempat tersebut sehingga dapat memberikan solusi yang tepat untuk pendampingan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Barat. Setelah dianalisis, maka kami memberikan pelatihan dalam bentuk materi dan praktek disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai kepada para pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Barat.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran yang bisa dikatakan cukup berat dalam menjalankan fungsi dan tugasnya dalam penyelenggaraan negara. Berdasarkan Undang-undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) bahwa PNS memiliki tugas dalam memberikan pelayanan secara prima kepada masyarakat dan sebagai perencana, pelaksana, serta pengawas dalam pembangunan nasional melalui berbagai program atau kebijakan.

KPU Kota Jakarta Barat menerima Universitas Pamulang dalam Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dengan Kegiatan Pendampingan Disiplin

Kerja di kantor KPU Kota Jakarta Barat. di Aula Lantai 2 pada Pukul 10.00 WIB

Kegiatan dibuka oleh Ketua KPU Jakarta Barat Endang Istianti, dalam sambutannya "isti' Mengatakan bahwa dalam disiplin kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam Dunia Kerja dimana KPU ini saat tahapan Pemilu yang sedang berjalan mempunyai slogan "Integritas 24 Jam", bahwa integritas kami dalam penyelenggara Pemilu sangat diuji dalam etos kedisiplinan.

Dalam pemaparannya Narasumber Reni Hindriari SE. MM selaku Ketua PKM dalam kegiatan ini mengucapkan terima kasih dalam sambutannya kepada KPU Kota Jakarta Barat, Reni juga menyampaikan Untuk membangun budaya yang positif, perlu menyediakan lingkungan yang positif, aman, dan nyaman agar kita mampu berpikir, bertindak, dan mencipta dengan merdeka, mandiri, dan bertanggung jawab.

Drs Gatot Kusjono, MM selaku narasumber menyampaikan bila kita ingin membuat kemajuan perlahan, sedikit-sedikit, ubahlah sikap atau perilaku Anda. Namun bila kita ingin memperbaiki cara-cara utama

kita, maka kita perlu mengubah kerangka acuan kita. Ubahlah bagaimana Anda melihat dunia, bagaimana Anda berpikir tentang manusia, ubahlah paradigma Anda, skema pemahaman dan penjelasan aspek-aspek tertentu tentang realitas". dalam theory Kontrol Stephen Stephen R. Covey (Principle-Centered Leadership, 1991)

Pentingnya memiliki Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Hal tersebut sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai seperti halnya permasalahan yang ada hal tersebut disampaikan oleh narasumber berikut yaitu Sunardi, SE. MM

Hadir dalam kegiatan tersebut Komisiner KPU Kota Jakarta Barat, jajaran Kasubbag KPU Kota Jakarta Barat dan seluruh Pegawai ASN maupun Non ASN KPU Kota Jakarta Barat, dalam diskusi tersebut juga dilaksanakan sesi tanya jawab antara peserta dan narasumber, kegiatan di akhiri dengan foto bersama.



Gambar 1. Dokumentasi Kegiatan

SIMPULAN

Dalam meningkatkan profesionalisme kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Barat perlu ditingkatkan disiplin kerja dengan cara memberikan pendampingan atau pelatihan kepada para

pegawainya serta memberikan sanksi yang tegas kepada pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Jakarta Barat apabila ada pegawai yang melanggar regulasi atau aturan yang telah ditetapkan oleh Peraturan KPU

No 14 tahun 2020, tentang Tata Kerja
Kesekretaritan.

DAFTAR PUSTAKA

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia
Nomor 53 Tahun 2010 tentang
Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor
07 Tahun 2017 tentang Pembentukan
Komisi Pemilihan Umum.
- Sinambela, L.P. 2016. Manajemen Sumber
Daya Manusia. PT Bumi Aksara.
Jakarta.
- Sutrisno, E. 2016. Manajemen Sumber Daya
Manusia. Prenadamedia Group.
Jakarta.
- Siswanto Bedjo, 2015, Manajemen Tenaga
Kerja, Bandung : Sinar Baru.
- Peraturan KPU No 14 tahun 2020, tentang
Tata Kerja Kesekretaritan.



Pentingnya Pengelolaan MSDM Yang Unggul Untuk Memajukan Usaha

Whina Ratnawati^{1*}, Bonar Frans Sihite², Lilis Suryani³

Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

dosen02057@unpam.ac.id^{1*}, dosen01952@unpam.ac.id², dosen01743@unpam.ac.id³

Received 12 Desember 2023 | Revised 25 Desember 2023 | Accepted 26 Desember 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Kegiatan Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) merupakan salah satu dari penerapan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang dalam pelaksanaannya memberikan kontribusi positif kepada masyarakat. Pelaksanaan PKM ini mengambil judul “Pentingnya Pengelolaan MSDM Yang Unggul Untuk Memajukan Usaha”. Metode yang digunakan pada pelaksanaan PKM ini adalah workshop atau pelatihan tentang pentingnya pengelolaan MSDM untuk para pelaku usaha. Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) berjalan dengan sangat lancar dan seluruh peserta yang hadir dipastikan mendapatkan pemahaman materi dengan cukup baik. Pada akhir sesi pelatihan peserta diberikan juga praktek sederhana guna menunjang kemampuan implementasi pengelolaan MSDM yang unggul. Sebagai penyempurnaan dan memastikan kemampuan peserta dalam menerapkan materi secara maksimal, akan dilakukan tahapan evaluasi secara berkala dari tim dosen dan praktisi pengajar PKM.

Kata Kunci: Pengelolaan; Manajemen; Unggul

Abstract

Community Service Implementation Activities (PKM) is one of the applications of the Tri Dharma of Higher Education which in its implementation makes a positive contribution to society. The implementation of this PKM is entitled "The Importance of Superior HR Management to Advance Business". The method used to implement this PKM is a workshop or training on the importance of HRM management for business actors. Community Service Results (PKM) went very smoothly and all participants who attended were guaranteed to understand the material quite well. At the end of the training session, participants were also given simple practices to support their ability to implement superior HRM management. To improve and ensure participants' ability to apply the material optimally, regular evaluation stages will be carried out by the team of lecturers and PKM teaching practitioners.

Keywords: Management; Management; Superior

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peran vital dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi pemerintahan, industri, pendidikan, dan sebagainya. Manajemen Sumber daya manusia sangat berperan dalam meningkatkan keefektifan dan efisiensi sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Latar Belakang pengabdian ini yaitu faktor Sumber daya manusia adalah penting dan

berharga, bukan saja untuk tujuan perkembangan ekonomi, tetapi untuk segala aspek perkembangan kehidupan. Menurut Edy Sutrisno (2016:6), mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah “Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi yaitu sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen. Selain itu Malayu S.P Hasibuan (2016:10) yang mengatakan

“manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Di era globalisasi ini, semua dituntut untuk dapat menggunakan teknologi dengan baik. Selain itu pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat diperlukan dan sangat dibutuhkan dalam kegiatan sehari-hari. Dengan adanya pengelolaan SDM yang baik maka tujuan yang kan dicapai oleh organisasi dapat terwujud. Pentingnya kegiatan wirausaha pada perantau Argapuri di Jabodetabek adalah untuk menampung para masyarakat yang membutuhkan pekerjaan. Semakin banyak lapangan pekerjaan yang diciptakan, maka akan semakin mengurangi pengangguran dan kemiskinan khususnya bagi perantau Argapuri.

Pelatihan yang diberikan oleh para tim dosen dari Universitas Pamulang ini bertujuan untuk memberikan pelatihan kepada para perantau Argapuri agar dapat mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dengan unggul. Pelayanan yang diberikan ini meliputi: membuat rencana kegiatan untuk perantau dan pengurus Argapuri, mendesain pengelolaan SDM yang baik. . Dengan adanya pelatihan ini mereka diharapkan dapat membuka usaha baru, membuka lapangan pekerjaan baru di kemudian hari. Dengan demikian para perantau Argapuri ini tidak lagi mencari pekerjaan namun menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat dan memberikan manfaat bagi masyarakat luas.

Kajian Teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan

perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedagkan menurut Bintoro dan Daryanto dalam Sevynica Rianda (2022:194) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

Fungsi Manajemen SDM

Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lancar, apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018:6) yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program keorganisasian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, ke-disiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar

mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

Tujuan Manajemen SDM

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

a. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara: 1) Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi; 2) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif; 3) Mengembangkan kualitas kerja

dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan; 4) Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan; dan 5) Mensosialkan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi dengan baik. Divisi

sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dana arah yang baru.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

METODE

Metode yang digunakan dalam Pengabdian ini adalah pelaksana pelatihan dan pendampingan. Kegiatan ini merupakan jenis Pengabdian Kepada Masyarakat yang dilaksanakan oleh dosen - dosen Universitas Pamulang yang ahli dalam bidang manajemen SDM. Pengabdian mengadakan pertemuan terlebih dahulu dengan pengurus usaha Argapuri untuk mengumpulkan masalah yang ada kemudian mengkaji dan selanjutnya dirumuskan dalam bentuk Pelatihan khususnya perihal pengelolaan MSDM. Pelatihan yang akan dipergunakan adalah rembuk atau tukar pendapat agar terjalin kebersamaan dan terdapat informasi dua arah sehingga apa yang kita harapkan tercapai.

Setelah itu, pengabdian membuat materi dan susunan panduan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dan materi Pengelolaan Manajemen SDM yang unggul untuk me-

majukan usaha. Lanjut penyusunan materi pendukung yang berguna untuk pemecahan masalah dan sekaligus merancang kegiatan serta panduan pengelolaan MSDM yang unggul. Pada pelaksanaan pengabdian dilakukan pelatihan dan dilanjutkan pendampingan pelaksanaannya pada hari-hari selanjutnya lalu kemudian dilakukan evaluasi secara menyeluruh dan bertahap untuk memastikan tercapainya manajemen SDM yang baik dan pengelolaan MSDM yang unggul.

Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) diselenggarakan di lokasi yang telah ditetapkan dengan mengakomodir jumlah peserta untuk dapat berkumpul dengan nyaman dan tenang. Pemilihan lokasi diadakan di Perumahan Depok Maharaja Blok P/14.

Ruang lingkup yang akan kami bahas dalam Pelatihan ini antara lain:

1. Pelatihan tentang pentingnya manajemen Sumber Daya Manusia yang tepat dalam Usaha
2. Pelatihan terhadap teknik pengelolaan sdm yang unggul
3. Pelatihan untuk Mengelola Sumber Daya Manusia secara maksimal

Kerangka Pemecahan Masalah

Alur kerja yang digunakan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi usaha pada Paguyuban Argapuri seperti ditunjukkan pada gambar berikut :



Gambar 1. Alur Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat

pelatihan dan sajian/konsumsi selama pelatihan yang diukur menggunakan penilaian skala 1 sampai 5 berikut:

Tabel 1. Skala jawaban responden pelatihan

Skor	Kriteria
4,21-5,00	Sangat Baik
3,41-4,20	Baik
2,61-3,40	Cukup
1,81-2,60	Kurang
1,00-1,80	Kurang Skali

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Hasil pelaksanaan PKM diukur berdasarkan jawaban peserta pelatihan dengan tentang: materi pelatihan, fasilitator, tempat

Tabel 2. Penilaian Responden Terhadap Pelaksanaan Pelatihan

No	Penilaian Kegiatan	5	4	3	2	1	Jmh	Skor	Rata-rata	Keterangan
A Materi Pelatihan										
1	Jelas dan mudah diikuti	20	6	4	0	0	30	136	4.53	Sangat Baik
2	Relevan dengan objektivitas pelatihan	19	7	4	0	0	30	135	4.50	Sangat Baik
Sub Total_1		39	13	8	0	0	60	271	4.52	Sangat Baik
B Narasumber										
1	Penguasaan materi	23	2	5	0	0	30	138	4.60	Sangat Baik
2	Keampuan <i>Public Speaking</i>	20	5	5	0	0	30	135	4.50	Sangat Baik
3	Kejelasan dalam penyampaian	21	4	5	0	0	30	136	4.53	Sangat Baik
4	Kemampuan dalam menjawab pertanyaan	17	10	3	0	0	30	134	4.47	Sangat Baik
5	Penampilan	24	1	5	0	0	30	139	4.63	Sangat Baik
Sub Total_2		105	22	23	0	0	150	682	4.55	Sangat Baik
C Tempat Pelatihan										
1	Kenyamanan dalam belajar	20	8	2	0	0	30	138	4.60	Sangat Baik
Sub Total_2		20	8	2	0	0	30	138	4.60	Sangat Baik
D Sajian/Konsumsi										
1	Coffe break/snack	21	4	5	0	0	30	136	4.53	Sangat Baik
2	Makan Siang	20	9	1	0	0	30	139	4.63	Sangat Baik
Sub Total_2		41	13	6	0	0	60	275	4.58	Sangat Baik
Kesimpulan Umum Pelatihan		115	47	28	0	0	300	1366	4.55	Sangat Baik

5. Baik Sekali , 4. Baik, 3. Cukup, 2. Cukup, 1. Kurang Sekali

Berdasarkan hasil jawaban 30 responden dar i30 peserta pelatihan pada tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- Materi pelatihan** yang meliputi kejelasan materi, mudah diikuti dan relevan dengan obyektivitas pelatihan yang dilaksanakan diperoleh skor nilai 4,53 dengan kriteria sangat baik karena terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.
- Narasumber** pelatihan dalam hal penguasaan materi, kemampuan *Public*

Speaking, kejelasan materi, penampilan dan kemampuan menjawab pertanyaan peserta diperoleh skor nilai 4,55 dengan kriteria sangat baik karena terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.

- Tempat pelatihan** dalam hal ini kenyamanan peserta selama peserta mengikuti pelatihan tergolong sangat baik dengan skor nilai 4,60 dan terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.

4. **Sajian/konsumsi** dalam hal penyediaan coffee break/snak dan makan siang peserta diperoleh skor nilai 4,58 dengan kriteria sangat baik karena terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.

Dari hasil keseluruhan pelaksanaan pelatihan manajemen keuangan bagi usaha kecil dan menengah rata-rata keseluruhan diperoleh nilai 4,55 katagori pelatihan “sangat baik”. Adapun urutan evaluasi pelaksanaan kegiatan pelatihan dari yang tertinggi hingga terendah meliputi: materi pelatihan skor 4,53, Narasumber dengan skor 4,55, tempat pelatihan dengan skor 4,60 dan sajian/konsumsi dengan skor 4,58.

Pembahasan

1. Materi pelatihan yang diberikan kepada peserta sangat baik karena materi disampaikan dengan jelas, mudah diikuti dan relevan dengan peserta.
2. Narasumber pelatihan sangat baik dalam menguasai materi, cara/gaya penyampaian (*Public Speaking*), kejelasan materi, penampilan dan kemampuan dalam menjawab permasalahan yang disampaikan oleh peserta.
3. Tempat pelatihan sangat baik, karena peserta merasa nyaman dalam mengikuti seluruh kegiatan pelatihan dari awal sampai akhir.
4. Konsumsi dan coffee break/snak yang disediakan sangat baik.



Gambar 2. Dokumentasi Kegiatan Pengabdian Masyarakat

SIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) yang dilakukan pada Usaha Di Paguyuban Argapuri sangat bermanfaat bagi

semua anggota dalam meningkatkan pemahaman mereka akan kemampuan dalam mengelola SDM. Oleh karena itu, kegiatan sejenis dapat dilaksanakan secara berkelanjutan. Selain itu diperlukan adanya bantuan solusi untuk membantu pemasaran produk yang dihasilkan, agar dikenal oleh masyarakat luas.

Secara keseluruhan kegiatan pelatihan yang meliputi: materi, Narasumber, tempat pelatihan, dan konsumsi mendapat respon sangat baik dari seluruh peserta. Sehingga pelatihan sejenis dapat terus dilaksanakan untuk membantu meningkatkan ekonomi usaha kecil dan menengah di Jabodetabek.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Tujuh. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Dessler Gary. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesembilan. Jilid II. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Siamto W, Whina R, Pratama A (2022). Bedah Buku Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Ditaman Baca Parigi Sawanangan Depok. Jurnal Abdimas : Vol. 3, No.3, Agustus 2022, Hal (85-91). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/ABMAS/article/view/24034/11369>
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- T.Hani Handoko. 2014. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE Yogyakarta.



Pendampingan E-Marketing Bagi Pengelola Perantau di Kota Tangerang Selatan

Panca Galuh Ratnasih¹; Elizabeth Tika Kristina Hartuti; Catur Galuh Ratnagung

Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

dosen00737@unpam.ac.id¹

Received 21 Desember 2023 | Revised 25 Desember 2023 | Accepted 25 Desember 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Pentingnya Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi dapat memberikan kontribusi positif kepada masyarakat. PKM ini bertujuan melakukan pendampingan manfaat e-marketing dalam kewirausahaan di paguyuban perantau Argapuri di Kota Tangerang Selatan terhadap anggota yang memiliki usaha kecil tetapi masih memerlukan pengelolaan wirausaha yang lebih baik dalam berbisnis dan belum memanfaatkan kewirausahaan dengan baik. Metode yang digunakan berupa workshop atau pelatihan. Hasil yang diperoleh pelaksanaan berjalan dengan sangat baik dan seluruh peserta mendapatkan pemahaman materi dengan cukup baik sekaligus melakukan praktek sederhana penunjang kemampuan implementasi kewirausahaan pada usaha kecil yang sudah berjalan dan tahapan lanjutan akan dilakukan evaluasi secara berkala dari tim dosen dan praktisi pengajar PKM.

Kata Kunci: *e-marketing, Entrepreneurship*

Abstract

The importance of the implementation of Community Service (PKM) in the Tri Dharma of Higher Education can make a positive contribution to society. This PKM aims to assist the benefits of e-marketing in entrepreneurship in the Argapuri nomad community in South Tangerang City for members who have small businesses but still need better entrepreneurial management in doing business and have not utilized entrepreneurship well. The method used is in the form of workshops or training. The results obtained by the implementation went very well and all participants gained a fairly good understanding of the material while carrying out simple practices to support the ability to implement entrepreneurship in small businesses that have been running and advanced stages will be evaluated regularly from a team of lecturers and PKM teaching practitioners.

Keywords: *e-marketing, Entrepreneurship*

PENDAHULUAN

Analisis Situasi Permasalahan

UMKM menghadapi banyak kendala namun hingga saat ini kelompok usaha tersebut bukan saja tetap bertahan di tengah-tengah persaingan pasar yang semakin dahsyat akibat globalisasi dan perdagangan bebas, tetapi juga jumlahnya terus bertambah setiap tahun mengikuti kemajuan ekonomi. Banyak factor yang mempengaruhi keberadaan atau pertumbuhan atau pola perkembangan UMKM,

diantaranya yang terutama adalah tingkat pendapatan riil per kapita dan kepadatan penduduk. Perubahan dalam jumlah atau kepadatan penduduk juga mempengaruhi pola dari perubahan kesempatan terjadi UMKM. Dari sisi permintaan, perubahan-perubahan secara sistematis dalam tingkat dan pola permintaan masyarakat terhadap produk-produk UMKM saat pendapatan riil masyarakat per kapita meningkat merupakan suatu factor permintaan penting.



Dalam hal ini paguyuban perantau Argapuri bergerak dalam bidang sosial dan ikut serta menggerakkan laju industri kreatif. Paguyuban perantau Argapuri mengadakan pertemuan anggota dalam waktu 1 bulan sekali untuk berkumpul, berdiskusi dan silaturahmi. Beberapa bentuk kegiatan sosial Paguyuban perantau Argapuri adalah dengan menyumbangkan mobil ambulan di Jabodetabek secara gratis bagi pada masyarakat dan anggota keluarga Paguyuban perantau Argapuri.

Kehadiran undang-undang pemerintah bersama dengan lanskap digital Indonesia yang terus berkembang menawarkan peluang unik bagi bisnis, terutama UMKM untuk memanfaatkan protensi e-marketing atau e-dagang yang terus tumbuh. Sampai sekarang, bagaimanapun industry e-dagang di Indonesia masih belum matang, dan penetrasi pembelian lewat daring jauh lebih rendah daripada negara-negara lain di Kawasan Asia Tenggara. Menurut sebuah laporan pasar, banyak orang Indonesia yang belum percaya sepenuhnya belanja secara daring dan khawatir tentang keamanan pembayaran, kurangnya dukungan penjualan dan kualitas yang tidak dapat diandalkan (Rastogi, 2019).

Permasalahan

Dalam Pengabdian Kepada Masyarakat mengenai Paguyuban Perantau Argapuri adalah salah satu komunitas sosial yang ada di masyarakat di daerah Jabodetabek. Pergerakan paguyuban ini dapat ditingkatkan dengan memberikan pendampingan berupa pelatihan dan penambahan pengembangan e-marketing dan juga kapasitas usaha. Salah satu pendampingan yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan seputar e-marketing dalam kewirausahaan. Dengan adanya pengetahuan dan wawasan keterampilan yang memadai kelak menjadi bekal untuk dapat bermetamorfosis menjadi pribadi mandiri yang tidak hanya dapat berguna bagi dirinya, namun juga mampu memberikan manfaat bagi masyarakat khususnya Paguyuban Perantau Argapuri.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berfokus pada pendampingan kewirausahaan kepada anggota paguyuban perantau Argapuri. Pelatihan ini diharapkan dapat memberikan nilai tambah bagi perkembangan paguyuban perantau Argapuri. Supaya agenda pemanfaatan kewirausahaan dapat berjalan berkelanjutan di Paguyuban

Perantau Argapuri serta memberikan dampak yang signifikan.

Tujuan Pengabdian kepada Masyarakat

Adapun tujuan yang hendak dicapai melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat adalah sebagai berikut:

- 1 Menangani kondisi kemampuan pengelolaan wirausaha terbatas
- 2 Mengatasi Pola Fikir Wirausahawan yang belum ideal
- 3 Mengatasi Kompetensi Leadership/ kepemimpinan tidak ideal

Kerangka Pemecahan Masalah

Mekanisme tahapan kegiatan Program Kemitraan Masyarakat (PKM) terdiri atas enam tahapan, yakni tahap persiapan, investigasi, pembekalan, pra-implementasi, evaluasi, dan implementasi. Pada tahapan persiapan dilakukan survey lokasi dan koordinasi dengan mitra. Pada tahapan investigasi yang dilakukan adalah menggali komponen-komponen permasalahan yang tengah dihadapi mitra, mendengarkan berbagai keluhan mitra dalam menjalankan usahanya serta keinginan dan harapan mitra terhadap wirausaha yang tengah dirintisnya. Pada tahapan investigasi ini juga dilakukan identifikasi produk yang dimiliki mitra, menggali keterampilan, manajemen usaha, kegiatan administrasi dan pembukuan yang dimiliki mitra dan telah dijalankan dalam berwirausaha serta kegiatan promosi yang telah dilakukan. Selain itu, pada tahapan investigasi ini juga akan digali potensi dan ide kreatif dari mitra yang belum terealisasi dan dimanfaatkan.

Sementara itu, tahapan pembekalan dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu pembekalan pengembangan pembuatan produk unggulan melalui inovasi kemasan, pembekalan pelatihan manajemen usaha, pembekalan sistem administrasi dan pembekalan penyusunan laporan keuangan sederhana, serta pembekalan perluasan jaringan pemasaran produk dan jasa. Sementara itu, pada tahap pra-implementasi dilakukan penerapan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh selama tahapan pembekalan. Pada tahapan ini juga digunakan untuk mengetahui nilai tambah dari kegiatan pengabdian PKM yang telah dilakukan. Pada tahapan ini dapat diketahui apakah masih terdapat hal-hal yang perlu untuk diperbaiki dan bagaimana cara penerapannya. Selanjutnya, pada tahap evaluasi dilakukan evaluasi hasil pra implementasi serta kendala-

kendala yang dihadapi untuk dijadikan dasar dalam melakukan perbaikan. Terakhir adalah tahapan implementasi yang merupakan penerapan secara berkelanjutan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh selama kegiatan pengabdian PKM berlangsung. Implementasi ilmu pengetahuan dan keterampilan yang diterapkan secara berkelanjutan diharapkan dapat mengembangkan kelompok masyarakat Argapuri menjadi mandiri secara ekonomi dan sosial, membantu menciptakan ketentraman, kenyamanan dalam kehidupan bermasyarakat, dan meningkatkan keterampilan dalam berwirausaha.

Realisasi Pemecahan Masalah

Pembinaan tentang manajemen usaha dalam pemberdayaan masyarakat sejak dini juga sangat diperlukan guna mendukung kemandirian pada anak serta menumbuhkan jiwa sosial sejak dini. Usia tersebut merupakan usia produktif dan diharapkan saat ini mampu mengisi waktu yang dimiliki dengan berbagai aktivitas yang bermanfaat guna menambah pengetahuan dan wawasan keterampilan yang memadai. Dengan adanya pengetahuan dan wawasan keterampilan yang memadai kelak menjadi bekal untuk dapat bermetamorfosis menjadi pribadi mandiri yang tidak hanya dapat berguna bagi dirinya, namun juga mampu memberikan kemaslahatan bagi masyarakat dan alam semesta selepas dari kehidupan di Paguyuban Perantau Argapuri. Pada pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini akan dimulai dengan pelatihan yang akan diingatkan kembali apa itu yang dimaksud dengan usaha kecil. Walaupun para peserta sudah tidak asing lagi karena mereka sudah terbiasa dan merupakan pelaku usaha, tetapi tidak menutup kemungkinan peserta kurang memahami apa yang dimaksud dengan usaha kecil.

Bagaimana cara menjalankan manajemen SDM yang baik dalam berwirausaha, pada pelaksanaan nanti setelah proses pelatihan berlangsung dan memastikan seluruh peserta memahami materinya dengan baik, langkah selanjutnya akan dilakukan pendampingan pelaksanaan manajemen SDM secara berkala guna memastikan penerapan dilakukan secara benar dan konsisten. Pada tahap akhir dilakukan evaluasi secara menyeluruh guna mengetahui perubahan dari hasil pengabdian.

Pada pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini akan dimulai dengan pelatihan yang akan di ingatkan kembali apa itu yang

dimaksud dengan usaha kecil. Walaupun para peserta sudah tidak asing lagi karena mereka sudah terbiasa dan merupakan pelaku usaha, tetapi tidak menutup kemungkinan peserta kurang memahami apa yang dimaksud dengan usaha kecil. Pada tahap pelaksanaan pelatihan selanjutnya akan dilanjutkan dengan penjelasan tentang teknik manajemen SDM harian. Karena dengan pelaksanaan pengelolaan SDM yang sistematis, maka setiap wirausahawan dapat benar-benar mengetahui bagaimana kondisi SDM yang sedang terjadi. Setelah pengabdian ini dilaksanakan maka tahapan berikutnya pengabdian akan melakukan pendataan dari hasil pelatihan. Selain itu dilakukan tahapan penyuluhan dan pendampingan pelaksanaan manajemen SDM secara berkesinambungan hingga peserta cukup mandiri dalam pelaksanaannya. Setelah itu pengabdian membuat laporan hasil dan melakukan submit jurnal luaran wajib berupa jurnal nasional yang dikelola Lembaga Penerbit Jurnal Universitas Pamulang tahun 2023.

Kajian Pustaka

Kewirausahaan adalah suatu proses dalam mengerjakan sesuatu yang baru atau kreatif dan berbeda (inovatif) yang bermanfaat dalam memberikan nilai lebih. Wirausaha adalah orang yang mengupayakan berbagai hal kreatif dan inovatif dengan cara pengembangan ide dan memanfaatkan setiap sumber daya yang ada, guna mendapatkan peluang untuk memperbaiki hidup. Wirausaha memberikan banyak manfaat seperti membuka lowongan pekerjaan, memberi contoh ketekunan, kerja keras dan pribadi unggul serta mendidik pribadi menjadi mandiri, tekun, disiplin dan jujur dalam bekerja. Kewirausahaan sebagai pekerjaan itu sendiri (wirausaha). Seorang pengusaha membeli barang saat ini pada harga tertentu dan menjualnya pada masa yang akan datang dengan harga tidak menentu. Jadi definisi ini lebih menekankan pada bagaimana seseorang beresiko atau ketidakpastian.

Menurut Norman M. Scarborough dan Thomas W. Zimmerer Kewirausahaan adalah merupakan proses menciptakan sesuatu yang berbeda dengan mengabdikan seluruh waktu dan tenaganya disertai dengan menanggung resiko keuangan, kejiwaan, sosial, dan menerima balas jasa dalam bentuk uang dan kepuasan pribadinya. Dalam menjalankan ataupun menciptakan suatu usaha, seorang wirausahawan wajib memiliki bekal pe-

ngetahuan yang cukup, agar usaha yang dijalankannya berjalan lancar, dan mampu mengatasi permasalahan yang muncul pada saat usaha ini berjalan. Berikut adalah 5 (lima) konsep dasar dalam kewirausahaan yang wajib Gamedians ketahui adalah sebagai berikut :

1. Kelincahan. Kelincahan atau *agility*, merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengubah arah dengan cepat dan tepat pada waktu ia bergerak tanpa kehilangan keseimbangan, sehingga dapat beradaptasi dan bertahan dengan segala perubahan zaman. Kelincahan ini berkaitan erat antara kecepatan dan kemampuan belajar terhadap hal yang baru. Pandemi yang datang secara tiba-tiba seolah-olah mempercepat kebiasaan hidup kita. Dari sisi wirausaha, seseorang dituntut untuk lincah merespon kondisi ini, baik secara strategi, hasil, dan pasar.
2. Daya Tahan. Daya tahan atau *endurance* menyatakan keadaan yang menekankan pada kapasitas kerja secara terus menerus. Banyak sekali sektor ekonomi gulung tikar di masa pandemi ini. Imunitas pada diri pribadi, maupun perusahaan, terdampak oleh pandemi. Daya tahan sangat dipengaruhi oleh kelancaran produksi, dan penjualan. Jika produk yang dihasilkan masih dibutuhkan banyak konsumen di masa pandemi ini, dengan sendirinya pemasukan perusahaan akan mengalir terus. Hanya mereka yang memiliki daya tahan tinggi, bisa lolos dari ujian.
3. Kecepatan. Kecepatan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan gerakan berkesinambungan dalam waktu sesingkat-singkatnya. Seorang wirausaha, harus memiliki kecepatan dalam berinovasi untuk melesat maju untuk menjawab tantangan pasar dan secepat apa seorang wirausahawan mampu melaju melebihi pesaingnya.
4. Kelenturan. Kelenturan adalah seseorang yang mampu menyesuaikan kehidupan dimanapun tempatnya. Kelenturan menjadi salah satu faktor yang diperlukan dalam beradaptasi. Seorang wirausahawan, diharapkan memiliki kemampuan beradaptasi yang baik. Dimanapun tempatnya, mampu memaksimalkan potensi ruang yang ada, untuk melakukan proses usaha, tanpa harus mengeluh dengan kondisi tempat yang ada.
5. Kekuatan. Kekuatan atau *strength*, yaitu suatu kemampuan kondisi fisik manusia yang diperlukan dalam peningkatan prestasi

belajar gerak. Kekuatan merupakan salah satu unsur kondisi fisik yang sangat penting dalam merespon kegiatan kewirausahaan, karena dapat membantu meningkatkan fungsi komponen-komponen seperti kecepatan, kelincahan dan ketepatan.

Banyaknya orang yang ingin menjadi wirausahawan disebabkan karena kewirausahaan itu sendiri memiliki beberapa manfaat, diantaranya?

1. Membuka Lapangan Kerja Baru. Ketika seseorang sudah memiliki sebuah usaha yang cukup besar, maka untuk memajukannya dibutuhkan karyawan tambahan agar dapat memenuhi pesanan. Oleh sebab itu, dengan kewirausahaan bisa membuka lapangan kerja baru, sehingga dapat membantu menyejahterakan masyarakat.
2. Berperan dalam Pertumbuhan Ekonomi. Kewirausahaan akan selalu berkaitan dengan ekonomi, maka ketika sudah berwirausaha, maka secara langsung sudah berperan dalam pertumbuhan ekonomi, baik itu dalam skala daerah atau nasional.
3. Bisa Memiliki Usaha Sesuai Bidang yang Disuka. Bekerja sesuai dengan bidang yang disuka pastinya akan sangat senang dan mendapatkan penghasilan. Dengan berwirausaha, maka bidang yang disukai bisa menjadi sebuah usaha, seperti seseorang yang suka masak bisa memiliki warung makan.
4. Mengetahui Hal-Hal yang Sedang *Trend*. Manfaat berikutnya dari kewirausahaan adalah bisa mengetahui hal-hal yang sedang *trend*, sehingga tidak ketinggalan informasi terbaru. Terlebih lagi, sebuah usaha akan bisa terus berkembang, jika secara terus menerus ikut *trend* yang sedang terjadi.

Untuk menjadi seorang wirausaha, maka kita harus memiliki karakteristik kewirausahaan. Karakteristik ini sangat diperlukan karena akan memudahkan seseorang dalam mewujudkan usaha yang akan dibangunnya. Karakteristik wirausaha sebagai berikut:

1. Disiplin. Karakteristik wirausaha yang pertama adalah disiplin. Dalam hal ini, disiplin bisa berarti sebagai suatu motivasi agar dapat menjalankan usaha dengan maksimal. Adapun contoh dari karakteristik disiplin, seperti pandai mengatur waktu, mampu membuat target, dan sebagainya.

2. Jujur. Jujur merupakan salah satu karakteristik wirausaha yang harus dimiliki. Hal ini dikarenakan dengan sifat jujur, maka akan membuat banyak konsumen tertarik untuk membeli suatu produk yang diperjualbelikan.
3. Mandiri. Sudah menjadi hal umum apabila dalam menjalankan usaha harus bisa mengambil keputusan dengan cepat. Oleh karena itu, kamu perlu memiliki karakteristik mandiri agar tidak terlalu bergantung dengan orang lain dalam mengambil keputusan.
4. Inovatif. Perkembangan zaman akan terus berubah, sehingga kebutuhan dan keinginan konsumen akan ikut berubah juga. Maka dari itu, seorang wirausaha harus memiliki jiwa inovatif agar produk yang dibuatnya terus disukai oleh konsumen.
5. Memiliki Komitmen yang Tinggi. Suatu usaha akan sulit untuk mengalami perkembangan apabila tidak adanya komitmen tinggi. Maka dari itu, seorang wirausaha perlu memiliki komitmen tinggi dalam mengembangkan usahanya. Dengan begitu, usaha yang dikembangkan akan mampu bersaing dengan kompetitor.

Internet adalah komunikasi antara pelanggan, pasar, dan jutaan organisasi. Internet memungkinkan seseorang untuk menentukan cara mereka berkomunikasi, baik dengan orang lain maupun seluruh target pasar secara cepat dan mudah. Internet dapat digunakan untuk mengembangkan penglihatan tentang kebutuhan pelanggan dan tindakan pesaing. E-business menggambarkan penggunaan platform dan alat elektronik untuk menjalankan bisnis perusahaan. Misalnya dengan membangun Website, intranet, ekstranet, dan sebagainya.

E-commerce lebih spesifik dibanding e-business, sebab e-commerce hanya menyangkut fasilitas untuk melakukan transaksi secara online. Sebuah Website perusahaan pasti merupakan bagian dari e-business tetapi belum tentu menyediakan fasilitas e-commerce. Sedangkan e-marketing menggambarkan usaha-usaha perusahaan untuk menginformasikan, berkomunikasi, mempromosikan, dan menjual produk dan jasanya lewat internet. Dengan kata lain, e-commerce merupakan bagian dari e-marketing dimana e-marketing sendiri merupakan bagian dari e-business. Internet marketing merupakan proses membangun dan mempertahankan hubungan

dengan pelanggan melalui kegiatan online untuk memfasilitasi pertukaran ide, produk, dan pelayanan untuk memenuhi keinginan dari kedua belah pihak.

E-marketing adalah seluruh aktivitas yang online atau berbasis elektronik yang memfasilitasi proses manufaktur barang dan jasa oleh produsen untuk memuaskan pelanggan. E-marketing memanfaatkan teknologi jaringan untuk mengkoordinasi penelitian pangsa pasar, membantu pengembangan produk, mengembangkan strategi dan taktik untuk memikat pelanggan, menyediakan distribusi online, mempertahankan catatan pelanggan, menciptakan kepuasan pelanggan, dan mengumpulkan umpan balik pelanggan. E-marketing memajukan program pemasaran yang mendukung tujuan perusahaan melaksanakan e-commerce. E-marketing adalah penggunaan teknologi informasi dalam proses membuat, berkomunikasi, dan memberikan nilai (value) kepada pelanggan. E-marketing mempengaruhi pemasaran tradisional dalam dua cara. Pertama, e-marketing meningkatkan efisiensi dalam fungsi pemasaran tradisional. Kedua, teknologi dari e-marketing merubah banyak strategi pemasaran. Hasil perubahan dalam model bisnis baru ini dapat menambah nilai (value) pelanggan dan meningkatkan keuntungan perusahaan. Ada tujuh tahap yang harus dilakukan seorang entrepreneur dalam perancangan strategi e-marketing yaitu sebagai berikut: Situation Analysis (Analisis Situasi) Tahap pertama merupakan awal dari konsep bisnis dengan melakukan analisis kekuatan, peluang, kelemahan serta ancaman bagi perusahaan. Dalam bagian ini, analisis situasi yang digunakan adalah analisis SWOT. Analisis SWOT adalah indentifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini disarankan pada logika yang dapat memaksimalkan faktor internal perusahaan yaitu Kekuatan (Strengths) dan Peluang (Opportunities), namun secara bersamaan dapat meminimalkan faktor eksternalnya yaitu Kelemahan (Weaknesses) dan Ancaman (Threats). Proses pengambilan keputusan strategi selalu berkaitan dengan pengembangan misi, tujuan, strategi, dan kebijakan perusahaan. Dengan demikian perencanaan strategi (strategic planner) harus menganalisis faktor-faktor strategi perusahaan (kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman) dalam kondisi yang ada saat ini.

METODE

Pendekatan yang dilakukan untuk menyelesaikan persoalan mitra meliputi pendekatan partisipatif, metode pendekatan ceramah, pendekatan FGD (Focus Group Discussion), pendekatan kelompok dan individual.

1. Metode Pendekatan Partisipatif. Metode ini digunakan agar mitra dapat berpartisipasi aktif terhadap seluruh rangkaian kegiatan yang akan dilaksanakan. Pendekatan ini diawali dengan kegiatan bertemu secara langsung dengan pelaku usaha yang telah sukses. Hal ini dilakukan untuk memberikan motivasi, inspirasi, membangun niat, menumbuhkan semangat mitra untuk terus melakukan inovasi pengembangan usaha serta mengikuti dengan seksama proses kegiatan Program Kemitraan Kemasyarakatan (PKM).
2. Metode Pendekatan Ceramah. Cara yang paling efektif untuk memperkenalkan informasi atau konsep-konsep yang baru pada sekelompok orang yang belajar. Dalam metode pendekatan ini dilakukan presentasi mengenai konsep dan informasi dalam cara yang sistematis dalam waktu yang terbatas, menggunakan alat bantu, berdiskusi dengan mitra.
3. Metode Pendekatan FGD (Focus Group Discussion).

Pada metode ini dilakukan sharing pengalaman dalam proses pembelajaran dengan cara: (a) Memberikan kesempatan kepada mitra untuk saling berbagi pengalaman, gagasan, ide, dan mengklarifikasi sudut pandang mitra yang berbeda (b) Membantu mitra mengenali apa yang mereka telah lakukan dan hal-hal yang mitra tidak ketahui (c) Membantu mitra menjawab pertanyaan-pertanyaan yang selama ini mereka temui dalam pengalaman, meningkatkan keterlibatan mitra dalam menajalankan usahanya. (d) Pendekatan Kelompok dan Individual. Dalam metode pendekatan kelompok dan individual ini digunakan pembelajaran dengan melakukan pembelajaran melalui pengamatan. Hal-hal yang dilakukan adalah dengan pelatihan pengelolaan sistem administrasi, pelatihan penyusunan laporan keuangan sederhana, pelatihan pembuatan web/media sosial lainnya untuk kegiatan promosi. Di setiap akhir pelaksanaan kegiatan mitra diberikan angket untuk

mengetahui seberapa besar tingkat pemahaman terhadap materi dan program yang telah diberikan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Hasil kegiatan sosialisasi PKM dimulai dengan sambutan dari ketua pelaksana dan kordinator kader yaitu ketua dan anggota selanjutnya perkenalan anggota pengabdian kepada masyarakat yang tujuannya untuk membuat suasana lebih akrab. setelah itu, pemateri menayangkan *slide power point* yang berkaitan dengan materi pertama sangat baik, terlihat ketika pemateri menanyakan penerapan pengelolaan menuju keluarga mandiri mendapatkan respon yang diberikan cepat menangkap dan dengan mudah menerima pengetahuan dari materi tersebut.

Beberapa faktor yang mendukung terlaksananya kegiatan pengabdian pada masyarakat ini adalah besarnya minat dan antusiasme peserta selama kegiatan, sehingga kegiatan berlangsung dengan lancar dan efektif. Sedangkan faktor penghambatnya adalah keterbatasan waktu sosialisasi dan penerapannya karena waktu yang terbatas.

Secara keseluruhan peserta memahami konsep Wirausaha dan dasar - dasar kewirausahaan sehingga memotivasi semua peserta untuk terlibat dalam kegiatan usaha. Selain itu peserta dapat juga memahami teknik pengolahan SDM guna mendukung usaha kecil yang sudah berjalan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil test tertulis kepada peserta yang hadir dimana diperoleh data berikut :

1. Sebanyak 98% peserta mendapatkan nilai Post test maksimal
2. Sebanyak 86% peserta dapat menerapkan praktek dengan maksimal guna pengelolaan SDM memakai form yang disediakan
3. Pada pelaksanaan tanya jawab 96% peserta antusias dan dapat saling memberikan *feedback* dan motivasi.

Selain berkaitan dengan Manajemen atau pengelolaan SDM dalam Usaha kecil, peserta juga dipastikan sudah dapat memahi dengan baik dasar Wirausaha dan kewirausahaan seperti :

1. Memahami ciri - ciri dan karakteristik Wirausaha yang baik
2. Memahami hal - hal yang wajib dilakukan oleh pada Wirausahawan
3. Memahami Dasar manajemen atau pengelolaan Usaha kecil

4. Memahami tujuan dan manfaat mengelola SDM usaha kecil

Selanjutnya Anggota Paguyuban Argapuri dan pengurus akan menjalankan konsep pengelolaan kewirausahaannya yang sudah didapatkannya dengan panduan dan arahan secara berkala oleh tim dosen. Pada pelaksanaan akan dilakukan evaluasi oleh tim PKM.

Pembahasan

1. Materi pelatihan yang diberikan kepada peserta sangat baik karena materi disampaikan dengan jelas, mudah diikuti dan relevan dengan peserta.
2. Fasilitator pelatihan sangat baik dalam menguasai materi, cara/gaya penyampaian, kejelasan materi, penampilan dan kemampuan dalam menjawab permasalahan yang disampaikan oleh peserta.
3. Tempat pelatihan sangat baik, karena peserta merasa nyaman dalam mengikuti seluruh kegiatan pelatihan dari awal sampai akhir.
4. Konsumsi dan coffe break/snak yang disediakan sangat baik.

Adapun dokumentasi kegiatan pengabdian masyarakat seperti ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 1. Foto Kegiatan Pengabdian Masyarakat

SIMPULAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dengan judul : “Pendampingan Manfaat E-marketing Dalam Kewirausahaan Di Paguyuban Perantau Argapuri Di Kota Tangerang Selatan”. secara keseluruhan berjalan dengan sangat lancar dan tertib. Peserta yang terdiri dari Usia Remaja dan Dewasa sangat antusias dalam menyimak penjelasan materi teori dan peragaan yang diberikan. Antusiasme peserta pun berlanjut saat sesi tanya jawab seputar peragaan dan saat penyampaian materi. Banyak peserta yang tertarik dengan penjelasan materi dan mencoba

mengarahkan pada pelaksanaan usaha yang mereka miliki.

Beberapa catatan yang muncul pada pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat ini yaitu penjelasan praktek yang sedikit terbatas karena jumlah peserta yang hadir cukup banyak dan beragam latar belakang, sehingga pada saat menjelaskan praktek harus disesuaikan dengan porsi waktu yang secara tidak langsung cukup kesulitan pada saat memberikan instruksi langsung kepada orang perorangnya. Tetapi hal tersebut tidak mempengaruhi hasil akhir dari pelaksanaan pengabdian ini.

Secara keseluruhan peserta memahami konsep Wirausaha dan dasar - dasar kewirausahaan sehingga memotivasi semua peserta untuk terlibat dalam kegiatan usaha. Selain itu peserta dapat juga memahami teknik pengolahan SDM guna mendukung usaha kecil yang sudah berjalan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Tujuh. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Dessler Gary. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesembilan. Jilid II. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Edi Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta 1: PT. IndeksKelompok Gramedia Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- T. Hani Handoko. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE Yogyakarta.
- Siamto, W. ., Wardani, W. G. ., & Irawati, L. . (2021). The Effect Of Leadership Style And Motivation On Turnover At Hoka-Hoka Bento Branch Bsd Square Tangerang. International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship, 1(2), 171–177. <https://doi.org/10.53067/ije3.v1i2.26>
- Siamto, W. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Eka Bogainti (Hokben). Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi, 2(1), 109-124. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i1.34>

Siamto W, Whina R, Pratama A (2022). Bedah Buku Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Ditaman Baca Parigi Sawanangan Depok. Jurnal ABDIMAS : Vol. 3, No.3, Agustus 2022, Hal (85-91).

<https://www.indonesiana.id/read/152435/pentingnya-entrepreneurship-di-indonesia>

<http://kaperda.jogjaprovo.go.id/kukuhkan-pengurus-pusat-ikg-2021-2026-badan-penghubung-daerah-diy-bersama-ikatan-keluarga-gunung-kidul-menggelar-pagelaran-campursari/>

<https://www.bkpm.go.id/id/publikasi/detail/berita-upaya-pemerintah-untuk-memajukan-umkm-indonesia>

<https://akeyodia.com/cara-mengelola-sdm-yang-efektif/>

<https://www.kuncie.com/posts/entrepreneur-mindset>

Analisa Peluang dan Strategi Usaha Produk Baru pada Ayam Bakar Nagih Warga Klepu di Jabodetabek

Muhammad Gandung^{1*}, Wahadi Siamto², Bambang Sutarto³

Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

dosen02020@unpam.ac.id^{1*}, dosen01458@unpam.ac.id², dosen01716@unpam.ac.id³

Received 12 Desember 2023 | Revised 25 Desember 2023 | Accepted 26 Desember 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat ini bertujuan untuk menyelesaikan masalah pada pelaksanaan usaha ayam bakar Nagih dalam membaca peluang dan menetapkan strategi usaha produk baru dengan berkonsentrasi pada aspek sumber daya manusia. Metode yang digunakan pada pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat ini adalah workshop atau pelatihan untuk memberikan pemahaman mendalam tentang manajemen SDM khususnya pengelolaan SDM pada usaha kecil yang bergerak dibidang kuliner ayam bakar Nagih, hal ini bertujuan agar Anggota Paguyuban yang menggeluti bidang usaha tersebut dapat memahami dan menerapkan pengelolaan SDM dan Bisnis dengan cukup baik. Hasil pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat terukur kedalam tabel dengan pencapaian skor sebesar 4.77 masuk dalam kategori sangat baik. Selain itu rangkaian berjalan dengan sangat lancar dan seluruh peserta yang hadir dipastikan mendapatkan pemahaman materi dengan sangat baik. Pada akhir sesi pelatihan peserta diberikan juga praktek sederhana guna menunjang kemampuan implementasi pengelolaan SDM dan kemampuan membaca peluang serta strategi meluncurkan produk baru ayam bakar Nagih pada usaha yang sudah berjalan. Sebagai penyempurnaan dan memastikan kemampuan peserta dalam menerapkan materi secara maksimal, akan dilakukan tahapan evaluasi secara berkala dari tim dosen dan praktisi pengajar.

Kata Kunci: Pelatihan; Strategi Usaha; Sumber Daya Manusia

Abstract

The implementation of Community Service aims to solve problems in the implementation of the Nagih grilled chicken business in reading opportunities and setting new product business strategies by concentrating on human resource aspects. The method used in the implementation of Community Service is a workshop or training to provide an in-depth understanding of HR management, especially HR management in small businesses engaged in Nagih grilled chicken culinary, this is so that Paguyuban Members who are in the business field can understand and apply HR and Business management quite well. The results of the implementation of Community Service are measured in the table with a score of 4.77 included in the very good category. In addition, the series ran very smoothly and all participants present were ensured to get a very good understanding of the material. At the end of the training session, participants were also given simple practices to support the ability to implement HR management and the ability to read opportunities and strategies for launching new Nagih grilled chicken products in existing businesses. As a refinement and ensure the ability of participants to apply the material optimally, periodic evaluation stages will be carried out from the team of lecturers and teaching practitioners.

Keywords: Training; Business Strategy; Human Resources

PENDAHULUAN

Analisis Situasi Permasalahan

Membahas tentang kuliner tentu tidak akan ada habisnya dan tak lekang dari waktu. Usaha kuliner di Indonesia menjadi salah satu sarana munculnya ikon kepariwisataan suatu daerah yakni wisata kuliner. Beberapa kuliner telah menjadi ciri khas sebuah provinsi dan selalu diincar oleh wisatawan saat berkunjung ke daerah tersebut. Misal, DI Yogyakarta dengan gudeg, Sumatra Selatan dengan pempek Palembang, Bali dengan ayam betutu, atau sop konro dan coto Makassar dari Sulawesi Selatan, serta masih banyak lagi.

Keanekaragaman kuliner menjadi salah satu kekayaan yang dimiliki oleh Indonesia. Kuliner yang ada di tanah air pun terus berkembang tidak hanya dari segi variasi dan keunikan cita rasa namun juga pemanfaatan teknologi dalam memperluas jangkauan konsumen serta memberikan pengalaman lebih bagi konsumen saat mengeksplorasi kuliner di Indonesia.

Ikatan Keluarga Gunung Kidul (IKG) Argapuri merupakan organisasi yang terdiri dari masyarakat urban asal daerah Gunung Kidul Arapuri Yogyakarta. Organisasi ini menaungi dan memberikan pendampingan kepada anggotanya yang rata - rata adalah pelaksana UMKM atau pengusaha - pengusaha kecil yang merintis ataupun yang sudah sangat berkembang.

Mengacu pada kondisi diatas maka kami tim Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang terdiri dari Dosen Universitas Pamulang Program Studi Manajemen bermaksud memberikan pelatihan pendampingan entrepreneurship bagi seluruh anggota paguyuban perantau argapuri di kota tangerang selatan, khususnya untuk warga Klepu di wilayah JABODETABEK. Hal tersebut agar para anggota dan pengelola IKG Arapuri dapat memiliki kemampuan manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dan kemandirian dalam berwirausaha. Hal tersebut perlu di laksanakan dengan cermat atas usaha yang sudah berjalan atau yang dari awal dimulainya kegiatan wirausaha agar kedepannya ke-

mampuan ini dapat mendukung proses berwirausaha dengan sangat maksimal dan tepat perhitungan sehingga usaha yang ditekuni dapat berkembang terus menerus dari masa ke masa.

Permasalahan

Dapat di sampaikan bahwa seluruh anggota dari paguyuban perantau argapuri khususnya asal Klepu di wilayah JABODETABEK secara keseluruhan merupakan bagian dari Ikatan Keluarga Gunung Kidul (IKG) asal yogyakarta. Mereka semua adalah kaum URBAN yang berbondong - bondong hadir ke Kota untuk mengadu nasib dengan keahlian yang mereka miliki. Banyak dari mereka yang hanya memiliki keahlian terbatas dan otodidak sebagaimana yang mereka peroleh dari pengalaman atau kondisi lingkungan asal wilayah mereka.

Menindaklanjuti pada kondisi diatas dan hasil survey (diskusi, wawancara, brainstorming) oleh tim Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) Dosen Universitas Pamulang Program Studi Manajemen, kami menemukan permasalahan yang dialami oleh para anggota dari paguyuban perantau argapuri di kota Tangerang Selatan selama menjalankan UMKM nya, terangkum sebagai berikut:1) Belum jelasnya strategi yang tepat dalam meluncurkan produk baru sesuai peluang pasar; 2) Belum paham teknik mengelola SDM yang tepat agar dapat menggapai peluang usaha;3) Belum seluruhnya paham teknik menjalankan manajemen usaha yang baik dalam usaha Kuliner

Pada kondisi-kondisi yang terangkum diatas tim PKM sependapat untuk memberikan pendampingan secara berkala guna memak-simalkan proses usaha mereka secara bertahap

Tujuan Pengabdian kepada Masyarakat

Ada poin besar dalam kondisi tersebut yang menjadi perhatian dan harus segera di tindaklanjuti melalui pelaksanaan PKM ini, yaitu: Menentukan strategi yang tepat dalam meluncurkan produk baru sesuai peluang pasar, cara mengelola SDM yang tepat agar dapat

menggapai peluang usaha dan cara menjalankan manajemen usaha yang baik dalam berwirausaha Kuliner.

Kerangka Pemecahan Masalah

Dimana alur kerja yang digunakan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi UKM Anggota Paguyuban Argapuri seperti ditunjukkan pada gambar berikut :



Gambar 1. Alur Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat

Berdasarkan alur pada gambar di atas, terdapat 7 tahapan pokok yang menjadi dasar pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat pada Paguyuban Perantau Argapuri Tangerang Selatan :

1. Tahap Pelaksanaan Diskusi Team
2. Tahap Analisa Permasalahan Mitra
3. Tahap Pelaksanaan Pelatihan guna memecahkan masalah
4. Tahap Evaluasi Capaian Pelatihan dan memecahkan masalah
5. Tahap Analisa pelaksanaan di lapangan
6. Tahap Pendampingan
7. Tahappembuatan laporan

Realisasi Pemecahan Masalah

Realisasi pemecahan masalah dalam pelatihan pendampingan kewirausahaan fokus pada pengelolaan SDM pada Paguyuban perantau Argapuri wilayah Tangerang Selatan, dilaksanakan menggunakan tiga tahapan sebagai berikut:

1. Tahap Pra Pelatihan
Kegiatan pra pelatihan ini dilakukan dengan koordinasi dengan mitra berkaitan dengan tujuan untuk menggali permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh mitra serta mencarakan solusi terbaik berdasarkan kondisi mitra.
2. Tahap Pelatihan
Kegiatan pelatihan/workshop merupakan kegiatan sosialisasi dan penyampaian materi tentang manajemen SDM sederhana yang harus dipersiapkan oleh usaha kecil dan menengah. Sehingga kendala yang dihadapi dalam perkembangan usaha yang dirintisnya dapat dijadikan solusi dan jalan keluar pemecahannya.
3. Tahap Pasca Pelatihan
Pada tahap ini, fokus kegiatan yang dilakukan dengan melakukan monitoring hasil pelaksanaan pelatihan bagi usaha mikro dan menengah, serta menyusun program lanjutan yang diperlukan untuk pengembangan usaha.

Kajian Pustaka

Dasar-dasar Kewirausahaan

Dalam memulai menjadi Wirausahawan seseorang atau individu perlu memiliki kecakapan-kecakapan dasar sebagai berikut :

1. Mampu membaca peluang, peluang merupakan awal dari segala usaha. Seorang yang akan terjun ke dunia usaha harus bias membaca peluang usaha yang potensial yang kalau dikerjakan/diwujudkan bakal mendatangkan keuntungan.
2. Mampu bekerjasama dengan berbagai pihak, bidang usaha apapun tidak akan lepas dari bidang usaha dan orang lain disekitarnya. Apalagi kalau usaha berskala besar, tentu banyak membutuhkan orang lain atau suplayer dari pihak lain. Oleh karena itu seorang calon pengusahaperlu memiliki kemampuan bekerj sama dengan pihak lain.
3. Mampu bekerja keras dan tuntas serta produktif, untuk menggerakkan usaha baru perlu energi yang sangat besar. Oleh karena itu pemilik/pendirinya harus bekerja keras.

Selain itu, ia harus tidak setengah-tengah, tidak “hangat-hangat tahi ayam”, melainkan harus bekerja sehingga tuntas dan menghasilkan. Setelah menghasilkan, terus ditingkatkan hingga menjadi usaha yang produktif.

4. Mampu bekerja mandiri, seorang calon pengusaha harus sanggup bekerja mandiri, tidak menggantungkan kepada orang lain.
5. Mampu memecahkan masalah, dalam dunia usaha sudah pasti banyak sekali masalah baru bermunculan dan semua harus diatasi. Seorang pengusaha tidak boleh lari darimasalah.
6. Dapat mengambil keputusan dan menerima resiko, dalam dunia usaha tidak ada langkah yang tyidak berisiko. Begitu keputusan diambil, apapun yang terjadi harus dihadapi.
7. Selalu dapat mencipta/menemukan hal baru (kreatif dan inovatif), dunia usaha terus bergerak. Semua produk ada silusnya, patah tumbuh ilang berganti. Tidak ada produk yang akan hidup selamanya. Maka, seorang pengusaha harus terus kreatif dan inovatif untuk mencipta/menemukan unsur-unsur baru yang sesuai dengan tuntutan zaman.
8. Mampu bekerja efektif dan efisiensi (tept guba dan hemat), usaha apapun harus dijalankan secara efektif dan efisiensi. Duua hal ini merupakan kunci bagi perusahaan untuk bisa meraih untung.

Membaca Peluang Usaha Kuliner

Sebagai kebutuhan dasar, makanan sudah pasti tidak akan pernah ada habisnya. Apalagi, ketika berbicara tentang seputar bisnis makanan, kamu pasti akan selalu berfikir apakah bisnis makanan akan ada habisnya? Tentu saja, untuk menjalankan bisnis kuliner kamu perlu mengetahui peluang pasar bisnis kuliner itu sendiri apalagi di Indonesia.

Indonesia adalah negara yang memiliki berbagai macam daerah serta budaya. Indonesia juga membawa banyak variasi dalam pilihan makanan yang bisa kamu pilih. Yang pasti, makanan lokal nusantara juga seringkali menjadi peluang pasar bisnis kuliner Indonesia.

Adanya peluang bisnis kuliner di

Indonesia tentunya ada karena gaya hidup masyarakat secara mayoritas di Indonesia. Faktor utama gaya hidup masyarakat seperti konsumtif adalah salah satu hal yang menjadi alasan untuk adanya peluang bisnis kuliner di Indonesia yang begitu besar. Hal ini memicu bagaimana konsumsi dari pembelian produk kuliner di Indonesia. Selain itu, faktor gaya hidup kedua yang menyebabkan peluang bisnis kuliner di Indonesia adalah bagaimana pola hidup masyarakat Indonesia yang tidak memiliki banyak waktu. Sering terjadi di kota – kota besar, perilaku konsumtif masyarakat biasanya didorong juga karena adanya kebutuhan waktu yang tidak cukup karena sudah menghadapi macet di jalan. Sebagai salah satu sektor di bidang perekonomian kreatif, bisnis kuliner di Indonesia menyumbang sebesar 34% dominasi. Artinya, perkembangan ekonomi kreatif di Indonesia sebanyak 34% datang dari sektor kuliner. Hal tersebut tentunya akan semakin mudah dalam membidik pasar bisnis kuliner.

Tentunya, di negara ini bisnis kuliner sudah merambah dan berkembang ke seluruh tempat dari pasar tradisional hingga foodcourt modern yang ada di dalam mal. Jenis kuliner yang ditawarkan juga sudah pasti beragam. Selain makanan utama, kamu bisa melihat berbagai snack ataupun minuman yang ada di sekitarmu. Saat ini bisnis kuliner sudah sangat berkembang. Salah satunya dalam kemasan ataupun cara mengkonsumsinya. Semakin hari pasti bisa menemukan bagaimana setiap orang bisa mendapatkan penyajian yang praktis dalam mengkonsumsi makanan ataupun minuman. Selain itu, perkembangan dari bisnis makanan ini juga sudah sampai ke cara penjualannya. Platform penjualan dari bisnis kuliner yang ada sudah menggunakan berbagai media. Mungkin awalnya kita mengingat bagaimana bisnis kuliner memperjualkan produknya pada tempatnya langsung. Tetapi pada perkembangan jaman dan teknologi ini, banyak media yang bisa membantu bisnis kuliner ini untuk menjualkan makanannya dari jarak jauh.

Kunci Strategi usaha Kuliner

Berikut beberapa kunci sukses menjalankan bisnis kuliner di Indonesia yang dapat dicoba:

1. Mengukur potensi dan kemampuan bisnis
Dalam memulai sebuah bisnis, mengetahui potensi dalam diri sendiri itu penting. Tapi yang tidak kalah penting adalah mengukur potensi bisnis yang ada, serta bagaimana kemampuan finansial kamu dapat mendukung bisnis tersebut.
2. Memperhatikan kualitas bahan baku
Bahan baku yang berkualitas tentu saja menjadi kunci utama dalam sebuah bisnis kuliner. Maka dari itu, memperhatikan kualitas bahan baku adalah hal wajib yang perlu kamu lakukan. Bahan baku untuk makanan yang berkualitas biasanya memiliki tanggal kedaluwarsa yang jelas dan tidak cepat berubah warna. Umumnya juga disertakan dengan label dari BPOM.
3. Melakukan inovasi dan mengadakan promosi
Dalam bisnis kuliner, kamu sebaiknya rajin melakukan inovasi agar konsumen tidak merasa bosan. Inovasi ini bisa kamu lakukan dengan cara menambah varian menu makanan, minuman, atau camilan. Tidak ada salahnya untuk update mengenai tren kuliner yang sedang banyak digemari. Contohnya, sekarang ini banyak konsumen yang tertarik dengan makanan sehat dan berbahan organik. Kamu bisa membuat variasi menu berdasarkan kebutuhan pasar tersebut.

Manfaat Pengelolaan SDM Usaha Kecil

Dalam usaha kecil khususnya kuliner perlu melakukan kegiatan pengelolaan Sumber Daya Manusia sesuai yang tercantum di bawah ini, agar mendapatkan manfaat manajemen yang ideal :

1. Memenuhi kebutuhan SDM dan mencegah kekosongan posisi SDM
Jika hal ini dipenuhi maka dapat memastikan tingkat produksi dan pencapaian target usaha dapat dipenuhi dengan sangat baik. Karena kondisi SDM terpenuhi secara jumlah.

2. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas usaha

Dalam hal pengelolaan SDM diantaranya yang menjadi fokus adalah penetapan jumlah SDM sesuai dengan kebutuhan, jangan berlebih dan jangan pula kurang. Hal ini dapat mendukung tingkat efektifitas dan efisiensi usaha.

3. Meningkatkan produktivitas
Setiap usaha pasti ingin mencapai tingkat produktivitas yang baik, dengan cara bertumbuh dari waktu ke waktu. Latih dan kembangkan SDM untuk dapat memenuhi tingkat produktifitas yang baik.
4. Menekan *turnover* karyawan
Kendalikan tingkat *turnover* karyawan dapat meminimalisir kekosongan posisi dan kekurangan kemampuan. Karena jika SDM sering terjadi pergantian maka akan mempengaruhi tingkat kemampuan SDM dan pada akhirnya produktifitas akan menurun. Maka kendalikan *turnover*
5. Memenangkan *war for talent*
Dapatkan *talent* dengan kualitas terbaik, agar anda dapat menjamin pencapaian usaha maksimal
6. Menghemat biaya perusahaan
7. Jangan boros dalam menggunakan anggaran, atur seefektif dan seefisien mungkin agar dapat memberikan sumbangsih pada laba
8. Pentingnya strategi rekrutmen yang efektif untuk dapatkan SDM berkualitas
Lakukan tahap penerimaan SDM selaras dengan kebutuhan jumlah dan kualitas yang diharapkan.

METODE

Metode utama yang digunakan dalam Pengabdian ini adalah pelaksana pelatihan dan pendampingan. Kegiatan ini merupakan jenis Pengabdian Kepada Masyarakat yang dilaksanakan oleh dosen - dosen Universitas Pamulang yang ahli dalam bidang manajemen SDM. Pengabdian mengadakan pertemuan terlebih dahulu dengan pengurus atau pengelola paguyuban Argapuri untuk mengumpulkan

masalah yang ada kemudian mengkaji dan selanjutnya dirumuskan dalam bentuk Pelatihan khususnya perihal pengelola sumber daya manusia dan teknik isi tinta, Pelatihan yang akan dipergunakan adalah rembuk atau tukar pendapat agar terjalin kebersamaan dan terdapat informasi dua arah sehingga apa yang kita harapkan tercapai.

Setelah itu, pengabdian membuat materi dan susunan panduan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia yang mudah untuk diterapkan dalam usaha yang sudah berjalan. Lanjut penyusunan materi pendukung yang berguna untuk pemecahan masalah dan sekaligus merancang kegiatan serta panduan manajemen sumber daya manusia yang tepat. Pada pelaksanaan pengabdian dilakukan pelatihan dan dilanjutkan pendampingan pelaksanaannya pada hari-hari selanjutnya lalu kemudian dilakukan evaluasi secara menyeluruh dan bertahap untuk memastikan tercapainya manajemen SDM yang baik.

Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) diselenggarakan di lokasi yang telah ditetapkan dengan mengakomodir jumlah peserta untuk dapat berkumpul dengan nyaman dan tenang.

Pemilihan lokasi ditetapkan di Kediaman Bapak Eko salah satu anggota Paguyuban asal Klepu Jogjakarta. Yang beralamat di Perumahan Maharaja Blok P14 No.6, Sawangan Kota Depok. Waktu pelaksanaan pada tanggal 4 sd 6 November 2023. Pukul 10.00 sd 14.00 WIB.

Ruang Ruang lingkup yang akan kami bahas dalam Pelatihan ini antara lain:

1. Pelatihan tentang pentingnya manajemen Sumber Daya Manusia yang tepat dalam UMKM
2. Pelatihan terhadap teknik menumbuhkan kemampuan tim
3. Pelatihan untuk Mengelola Sumber Daya Manusia secara maksimal
4. Pelatihan membaca peluang usaha kuliner
5. Pelatihan menetapkan strategi usaha produk baru ayam bakar nagih
6. Menjelaskan tentang seluk beluk usaha dan

tantangan dimasa yang akan datang terkait pentingnya berwirausaha guna menuju pada kesejahteraan ekonomi mandiri.

Pendekatan yang dilakukan untuk menyelesaikan persoalan mitra meliputi pendekatan partisipatif, metode pendekatan ceramah, pendekatan FGD (Focus Group Discussion), pendekatan kelompok dan individual.

1. Metode Pendekatan Partisipatif. Metode ini digunakan agar mitra dapat berpartisipasi aktif terhadap seluruh rangkaian kegiatan yang akan dilaksanakan.
2. Metode Pendekatan Ceramah. Cara yang paling efektif untuk memperkenalkan informasi atau konsep-konsep yang baru pada sekelompok orang yang belajar. Dalam metode pendekatan ini dilakukan presentasi mengenai konsep dan informasi dalam cara yang sistematis dalam waktu yang terbatas, menggunakan alat bantu, berdiskusi dengan mitra.
3. Metode Pendekatan FGD (Focus Group Discussion). Pada metode ini dilakukan sharing pengalaman dalam proses pembelajaran dengan cara: (a) Memberikan kesempatan kepada mitra untuk saling berbagi pengalaman, gagasan, ide, dan mengklarifikasi sudut pandang mitra yang berbeda (b) Membantu mitra mengenali apa yang mereka telah lakukan dan hal-hal yang mitra tidak ketahui (c) Membantu mitra menjawab pertanyaan-pertanyaan yang selama ini mereka temui dalam pengalaman usahanya.
4. Pendekatan Kelompok dan Individual. Dalam metode pendekatan kelompok dan individual ini digunakan pembelajaran dengan melakukan pembelajaran melalui pengamatan. Hal-hal yang dilakukan adalah dengan praktek menyusun rangkaian aktifitas manajemen sumber daya manusia. Di setiap akhir pelaksanaan kegiatan mitra diberikan angket untuk mengetahui seberapa besar tingkat pemahaman terhadap materi dan program yang telah diberikan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Dapat disampaikan terkait hasil pelaksanaan PKM diukur berdasarkan jawaban peserta pelatihan dengan tentang: materi pelatihan, fasilitator, tempat pelatihan dan sajian/konsumsi selama pelatihan yang diukur menggunakan penilaian skala 1 sampai 5 berikut:

Tabel 1. Skala jawaban responden pelatihan

Skor	Kriteria
4,21-5,00	Sangat Baik
3,41-4,20	Baik
2,61-3,40	Cukup
1,81-2,60	Kurang
1,00-1,80	Kurang Skali

Tabel 2. Penilaian Responden Terhadap Pelaksanaan Pelatihan

No	Penilaian Kegiatan	5	4	3	2	1	Jmh	Skor	Rata-rata	Keterangan
A	Materi Pelatihan									
1	Jelas dan mudah diikuti	21	10	4	0	0	35	157	4,49	Sangat Baik
2	Relevan dengan objektivitas pelatihan	29	5	1	0	0	35	168	4,80	Sangat Baik
	Sub Total_1	50	15	5	0	0	70	325	4,64	Sangat Baik
B	Narasumber									
1	Penguasaan materi	33	1	1	0	0	35	172	4,91	Sangat Baik
2	<i>Public Speaking</i> Baik	30	3	2	0	0	35	168	4,80	Sangat Baik
3	Kejelasan dalam penyampaian	31	4	0	0	0	35	171	4,89	Sangat Baik
4	Kemampuan dalam menjawab pertanyaan	27	5	3	0	0	35	164	4,69	Sangat Baik
5	Penampilan	25	6	4	0	0	35	161	4,60	Sangat Baik
	Sub Total_2	146	19	10	0	0	175	836	4,78	Sangat Baik
C	Tempat Pelatihan									
1	Kenyamanan dalam belajar	31	3	1	0	0	35	170	4,86	Sangat Baik
	Sub Total_2	31	3	1	0	0	35	170	4,86	Sangat Baik
D	Sajian/Konsumsi									
1	Coffe break/snack	25	10	0	0	0	35	165	4,71	Sangat Baik
2	Makan Siang	32	3	0	0	0	35	172	4,91	Sangat Baik
	Sub Total_2	57	13	0	0	0	70	337	4,81	Sangat Baik
	Kesimpulan Umum Pelatihan	115	47	28	0	0	350	1668	4,77	Sangat Baik

Berdasarkan hasil jawaban 35 responden dari 35 peserta pelatihan pada tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- Materi pelatihan** yang meliputi kejelasan materi, mudah diikuti dan relevan dengan obyektivitas pelatihan yang dilaksanakan diperoleh skor nilai 4,64 dengan kriteria sangat baik karena terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.
- Narasumber** pelatihan dalam hal penguasaan materi, kemampuan *Public Speaking*, kejelasan materi, penampilan dan kemampuan menjawab pertanyaan peserta diperoleh skor nilai 4,78 dengan kriteria sangat baik karena terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.
- Tempat pelatihan** dalam hal ini kenyamanan peserta selama peserta

mengikuti pelatihan tergolong sangat baik dengan skor nilai 4,86 dan terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.

- Sajian/konsumsi** dalam hal penyediaan coffee break/snack dan makan siang peserta diperoleh skor nilai 4,81 dengan kriteria sangat baik karena terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.

Dari hasil keseluruhan pelaksanaan pelatihan manajemen keuangan bagi usaha kecil dan menengah rata-rata keseluruhan diperoleh nilai 4,77 katagori pelatihan "sangat baik". Adapun urutan evaluasi pelaksanaan kegiatan pelatihan dari yang tertinggi hingga terendah meliputi: materi pelatihan skor 4,64, Narasumber dengan skor 4,78, sajian/konsumsi dengan skor 4,81, dan tempat pelatihan dengan skor 4,86.

Pembahasan

1. Materi pelatihan yang diberikan kepada peserta sangat baik karena materi disampaikan dengan jelas, mudah diikuti dan relevan dengan peserta.
2. Narasumber pelatihan sangat baik dalam menguasai materi, cara/gaya penyampaian (*Public Speaking*), kejelasan materi, penampilan dan kemampuan dalam menjawab permasalahan yang disampaikan oleh peserta.
3. Tempat pelatihan sangat baik, karena peserta merasa nyaman dalam mengikuti seluruh kegiatan pelatihan dari awal sampai akhir.
4. Konsumsi dan coffee break/snack yang disediakan sangat baik.

Adapun dokumentasi kegiatan pengabdian masyarakat seperti ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 2. Foto Kegiatan Pengabdian Masyarakat

SIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) yang dilakukan di paguyuban argapuri khusus dari wilayah Klepu area Jabodetabek yang merupakan para pelaksana usaha ayam bakar Nagih sangat bermanfaat bagi masyarakat dalam meningkatkan pemahaman mereka akan kemampuan dalam mengelola peluang, strategi dan SDM pada usaha yang mereka kelola. Oleh karena itu, kegiatan sejenis dapat dilaksanakan secara berkelanjutan .

Secara keseluruhan kegiatan pelatihan yang meliputi: materi, Narasumber, tempat pelatihan, dan konsumsi mendapat respon sangat baik dari seluruh peserta. Sehingga pelatihan sejenis dapat terus dilaksanakan untuk membantu meningkatkan ekonomi usaha kecil dan menengah di lingkungan Paguyuban

perantau Argapuri Wilayah Tangerang Selatan khususnya warga Klepu.

DAFTAR PUSTAKA

- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Edi Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta 1: PT. Indeks Kelompok Gramedia Prenadamedia Group.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- T.Hani Handoko. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE Yogyakarta.
- Siamto, W. ., Wardani, W. G. ., & Irawati, L. . (2021). The Effect Of Leadership Style And Motivation On Turnover At Hoka-Hoka Bento Branch Bsd Square Tangerang. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 1(2), 171–177. <https://doi.org/10.53067/ije3.v1i2.26>
- Siamto, W. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Eka Bogainti (Hokben). *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(1), 109-124. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i1.34>
- Siamto W, Whina R, Pratama A (2022). Bedah Buku Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Ditaman Baca Parigi Sawanagan Depok. *Jurnal ABDIMAS : Vol. 3, No.3, Agustus 2022, Hal (85-91)*. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/ABMAS/article/view/24034/11369> <https://kasirpintar.co.id/solusi/detail/pengusaha-wajib-baca-strategi-usaha-kuliner-yang-bisa-naikin-omset> <http://kaperda.jogjaprovo.go.id/kukuhkan-pengurus-pusat-ikg-2021-2026-badan-penghubung-daerah-diy-bersama-ikatan-keluarga-gunung-kidul-menggelar-pagelaran-campursari/>

<https://www.bkpm.go.id/id/publikasi/detail/berita/upaya-pemerintah-untuk-memajukan-umkm-indonesia>
<https://akeyodia.com/cara-mengelola-sdm-yang-efektif/>



Pentingnya MSDM untuk Memajukan Koperasi di Argapuri

Sri Sukapti^{1*}, Paeno², Nurul Ilham³

Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

dosen02318@unpam.ac.id^{1*}, dosen01362@unpam.ac.id², dosen02548@unpam.ac.id³

Received 12 Desember 2023 | Revised 25 Desember 2023 | Accepted 26 Desember 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Kegiatan Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) merupakan salah satu dari penerapan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang dalam pelaksanaannya memberikan kontribusi positif kepada masyarakat. Pelaksanaan PKM ini mengambil judul “Pentingnya MSDM Untuk Memajukan Koperasi di Argapuri”. Metode yang digunakan pada pelaksanaan PKM ini adalah workshop atau pelatihan tentang pentingnya pengelolaan MSDM untuk memajukan usaha koperasi. Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) berjalan dengan sangat lancar dan seluruh peserta yang hadir dipastikan mendapatkan pemahaman materi dengan cukup baik. Pada akhir sesi pelatihan peserta diberikan juga praktek sederhana guna menunjang kemampuan implementasi pengelolaan MSDM untuk memajukan usaha koperasi. Sebagai penyempurnaan dan memastikan kemampuan peserta dalam menerapkan materi secara maksimal, akan dilakukan tahapan evaluasi secara berkala dari tim dosen dan praktisi pengajar PKM.

Kata Kunci: Manajemen; Memajukan; Koperasi

Abstract

Community Service Implementation Activities (PKM) is one of the applications of the Tri Dharma of Higher Education which in its implementation makes a positive contribution to society. The implementation of this PKM is entitled "The Importance of HRM to Advance Cooperatives in Argapuri". The method used to implement this PKM is a workshop or training on the importance of HRM management to advance cooperative businesses. Community Service Results (PKM) went very smoothly and all participants who attended were guaranteed to understand the material quite well. At the end of the training session, participants were also given simple practices to support their ability to implement HRM management to advance cooperative businesses. To improve and ensure participants' ability to apply the material optimally, regular evaluation stages will be carried out by the team of lecturers and PKM teaching practitioners.

Keywords: Management; Advancing; Cooperative

PENDAHULUAN

Peran dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting, yaitu menentukan faktor produksi, membangun dan menghembangkan perusahaan atau organisasi. Jika tidak ada SDM yang memadai secara otomatis suatu perusahaan atau organisasi akan gagal meraih tujuan yang ingin dicapai.

Peran penting Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi.

Sumber daya manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan

dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi.

Keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting untuk mengelola para karyawan di tempat kerja untuk mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya kerja di perusahaan. Ketika SDM dikelola secara efektif, manajer SDM dapat dengan mudah dalam merekrut profesional baru yang memiliki ketrampilan yang diperlukan perusahaan.

Tujuannya adalah untuk memajukan visi perusahaan serta membantu terkait pengadaan pelatihan dan pengembangan karyawan demi tercapainya target yang telah ditetapkan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian penting dalam mempertahankan atau meningkatkan kesehatan bisnis.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peran vital dalam sebuah organisasi, baik itu organisasi pemerintahan, industri, pendidikan, dan sebagainya. Manajemen Sumber daya manusia sangat berperan dalam meningkatkan keefektivan dan efisiensi sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Secara garis besar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memberikan berbagai manfaat sebagai berikut: 1) Kualitas; 2) Kecepatan; 3) Biaya kepemimpinan; dan Kemampuan belajar dalam beradaptasi.

Pelatihan yang diberikan oleh para tim dosen dari Universitas Pamulang ini bertujuan untuk memberikan pelatihan kepada para perantau Argapuri agar dapat mengembangkan usaha koperasi nya. Pelatihan yang diberikan ini meliputi: membuat rencana kegiatan koperasi sesuai dengan prosedur yang berlaku, mendesain rencana untuk memajukan koperasi, pelatihan mengenai SDM. Dengan adanya

pelatihan ini mereka diharapkan dapat membuka usaha baru, membuka lapangan pekerjaan baru di kemudian hari. Dengan demikian para perantau Argapuri ini tidak lagi mencari pekerjaan namun menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat dan memberikan manfaat bagi masyarakat luas.

Kajian Teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto dalam Sevynica Rianda (2022:194) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

Fungsi Manajemen SDM

Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lancar, apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018:6) yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program ke karyawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan,

pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

Tujuan Manajemen SDM

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

a. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas

organisasional dengan cara-cara: 1) Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi; 2) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif; 3) Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan; 4) Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan; dan 5) Mensosialkan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi dengan baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

Cara Meningkatkan Sumber Daya Manusia Dalam Koperasi :

1. Meningkatkan pelatihan perkoperasian secara masif
2. Sertifikasi kompetensi untuk pengelola koperasi
3. Bimbingan teknis dan pendampingan penyusunan strategi bisnis hingga pemasaran

Cara Mengelola Koperasi Yang Baik :

1. Transparansi atau keterbukaan informasi
2. Kepatuhan
3. Benahi kondisi internal koperasi
4. Membuat promosi
5. Mempertahankan tata kelola yang baik

Strategi yang harus dilakukan dalam mengembangkan koperasi :

1. Pengelolaan uang yang otomatis
2. Terorganisir
3. Kembangkan rencana bisnis dan pemasaran
4. Cari tahu bagaimana membiayai koperasi anda
5. Kembangkan dan buka untuk bisnis

METODE

Metode yang digunakan dalam Pengabdian ini adalah pelaksana pelatihan dan pendampingan. Kegiatan ini merupakan jenis Pengabdian Kepada Masyarakat yang dilaksanakan oleh dosen-dosen Universitas Pamulang yang ahli dalam bidang manajemen SDM. Pengabdian mengadakan pertemuan terlebih dahulu dengan pengurus usaha Koperasi Argapuri untuk mengumpulkan masalah yang ada kemudian mengkaji dan selanjutnya dirumuskan dalam bentuk Pelatihan khususnya perihal pengelolaan MSDM untuk memajukan koperasi. Pelatihan yang akan dipergunakan adalah rembuk atau tukar pendapat agar terjalin kebersamaan dan terdapat informasi dua arah sehingga apa yang kita harapkan tercapai.

Setelah itu, pengabdian membuat materi dan susunan panduan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dan materi Pengelolaan Manajemen koperasi. Lanjut penyusunan materi pendukung yang berguna untuk pemecahan masalah dan sekaligus merancang kegiatan serta panduan pengelolaan

MSDM yang unggul. Pada pelaksanaan pengabdian dilakukan pelatihan dan dilanjutkan pendampingan pelaksanaannya pada hari hari selanjutnya lalu kemudian dilakukan evaluasi secara menyeluruh dan bertahap untuk memastikan tercapainya manajemen SDM yang baik pada Koperasi Argapuri.

Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) diselenggarakan di lokasi yang telah ditetapkan dengan mengakomodir jumlah peserta untuk dapat berkumpul dengan nyaman dan tenang dengan lokasi Perumahan Depok Maharaja Blok P/14.

Ruang lingkup yang akan kami bahas dalam Pelatihan ini antara lain:

1. Pelatihan tentang pentingnya manajemen Sumber Daya Manusia yang tepat dalam Usaha
2. Pelatihan terhadap teknik pengelolaan sdm untuk koperasi
3. Pelatihan untuk Mengelola Sumber Daya Manusia secara maksimal



Tabel 2. Penilaian Responden Terhadap Pelaksanaan Pelatihan

No	Penilaian Kegiatan	5	4	3	2	1	Jmh	Skor	Rata-rata	Keterangan
A Materi Pelatihan										
1	Jelas dan mudah diikuti	20	6	4	0	0	30	136	4.53	Sangat Baik
2	Relevan dengan objektivitas pelatihan	19	7	4	0	0	30	135	4.50	Sangat Baik
	Sub Total_1	39	13	8	0	0	60	271	4.52	Sangat Baik
B Narasumber										
1	Penguasaan materi	23	2	5	0	0	30	138	4.60	Sangat Baik
2	Keampuan <i>Public Speaking</i>	20	5	5	0	0	30	135	4.50	Sangat Baik
3	Kejelasan dalam penyampaian	21	4	5	0	0	30	136	4.53	Sangat Baik
4	Kemampuan dalam menjawab pertanyaan	17	10	3	0	0	30	134	4.47	Sangat Baik
5	Penampilan	24	1	5	0	0	30	139	4.63	Sangat Baik
	Sub Total_2	105	22	23	0	0	150	682	4.55	Sangat Baik
C Tempat Pelatihan										
1	Kenyamanan dalam belajar	20	8	2	0	0	30	138	4.60	Sangat Baik
	Sub Total_2	20	8	2	0	0	30	138	4.60	Sangat Baik

Gambar 1. Alur Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat

Kerangka Pemecahan Masalah

Alur kerja yang digunakan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi usaha pada Paguyuban Argapuri seperti ditunjukkan pada gambar 1.

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Hasil pelaksanaan PKM diukur berdasarkan jawaban peserta pelatihan dengan tentang: materi pelatihan, fasilitator, tempat pelatihan dan sajian/konsumsi selama pelatihan yang diukur menggunakan penilaian skala 1 sampai 5 berikut:

Tabel 1. Skala jawaban responden pelatihan

Skor	Kriteria
4,21-5,00	Sangat Baik
3,41-4,20	Baik
2,61-3,40	Cukup
1,81-2,60	Kurang
1,00-1,80	Kurang Skali



D	Sajian/Konsumsi									
1	Coffe break/snack	21	4	5	0	0	30	136	4.53	Sangat Baik
2	Makan Siang	20	9	1	0	0	30	139	4.63	Sangat Baik
	Sub Total_2	41	13	6	0	0	60	275	4.58	Sangat Baik
	Kesimpulan Umum Pelatihan	115	47	28	0	0	300	1366	4.55	Sangat Baik

5. Baik Sekali , 4. Baik, 3. Cukup, 2. Cukup, 1. Kurang Sekali

Berdasarkan hasil jawaban 30 responden dari 30 peserta pelatihan pada tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. **Materi pelatihan** yang meliputi kejelasan materi, mudah diikuti dan relevan dengan obyektivitas pelatihan yang dilaksanakan diperoleh skor nilai 4,53 dengan kriteria sangat baik karena terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.
2. **Narasumber** pelatihan dalam hal penguasaan materi, kemampuan *Public Speaking*, kejelasan materi, penampilan dan kemampuan menjawab pertanyaan peserta diperoleh skor nilai 4,55 dengan kriteria sangat baik karena terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.
3. **Tempat pelatihan** dalam hal ini kenyamanan peserta selama peserta mengikuti pelatihan tergolong sangat baik dengan skor nilai 4,60 dan terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.
4. **Sajian/konsumsi** dalam hal penyediaan coffee break/snack dan makan siang peserta diperoleh skor nilai 4,58 dengan kriteria sangat baik karena terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.

Dari hasil keseluruhan pelaksanaan pelatihan manajemen keuangan bagi usaha kecil dan menengah rata-rata keseluruhan diperoleh nilai 4,55 kategori pelatihan “sangat baik”. Adapun urutan evaluasi pelaksanaan kegiatan pelatihan dari yang tertinggi hingga terendah meliputi: materi pelatihan skor 4,53, Narasumber dengan skor 4,55, tempat pelatihan dengan skor 4,60 dan sajian/konsumsi dengan skor 4,58.

Pembahasan

1. Materi pelatihan yang diberikan kepada peserta sangat baik karena materi

disampaikan dengan jelas, mudah diikuti dan relevan dengan peserta.

2. Narasumber pelatihan sangat baik dalam menguasai materi, cara/gaya penyampaian (*Public Speaking*), kejelasan materi, penampilan dan kemampuan dalam menjawab permasalahan yang disampaikan oleh peserta.
3. Tempat pelatihan sangat baik, karena peserta merasa nyaman dalam mengikuti seluruh kegiatan pelatihan dari awal sampai akhir.
4. Konsumsi dan coffee break/snack yang disediakan sangat baik.



Gambar 2. Dokumentasi Kegiatan Pengabdian Masyarakat

SIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) yang dilakukan pada Usaha Koperasi Di Paguyuban Argapuri sangat bermanfaat bagi semua anggota dalam meningkatkan pemahaman mereka akan kemampuan dalam mengelola SDM. Oleh karena itu, kegiatan sejenis dapat dilaksanakan secara berkelanjutan. Selain itu diperlukan adanya bantuan solusi untuk membantu pemasaran produk yang dihasilkan, agar dikenal oleh masyarakat luas.

Secara keseluruhan kegiatan pelatihan yang meliputi: materi, Narasumber, tempat pelatihan, dan konsumsi mendapat respon sangat baik dari seluruh peserta. Sehingga

pelatihan sejenis dapat terus dilaksanakan untuk membantu meningkatkan ekonomi usaha kecil dan menengah di Jabodetabek.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Tujuh. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Dessler Gary. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesembilan. Jilid II. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Siamto W, Whina R, Pratama A (2022). Bedah Buku Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Ditaman Baca Parigi Sawanangan Depok. Jurnal Abdimas : Vol. 3,No.3, Agustus 2022, Hal (85-91). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/ABMAS/article/view/24034/11369>
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- T.Hani Handoko. 2014. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE Yogyakarta.

Pelatihan Pengelolaan SDM di Era Digital

Sutrisno^{1*}, Puji Harjianto², Hadiwinata³

Prodi Manajemen, Universitas Pamulang

dosen00035@unpam.ac.id^{1*}, dosen00009@unpam.ac.id², dosen00326@unpam.ac.id³

Received 12 Desember 2023 | Revised 25 Desember 2023 | Accepted 26 Desember 2023

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Kegiatan Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) merupakan salah satu dari penerapan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang dalam pelaksanaannya memberikan kontribusi positif kepada masyarakat. Pelaksanaan PKM ini mengambil judul "Pelatihan Pengelolaan SDM Di Era Digital". Metode yang digunakan pada pelaksanaan PKM ini adalah workshop atau pelatihan tentang pentingnya pengelolaan SDM di era Digital untuk para pelaku usaha. Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) berjalan dengan sangat lancar dan seluruh peserta yang hadir dipastikan mendapatkan pemahaman materi dengan cukup baik. Pada akhir sesi pelatihan peserta diberikan juga praktek sederhana guna menunjang kemampuan implementasi pengelolaan SDM yang unggul. Sebagai penyempurnaan dan memastikan kemampuan peserta dalam menerapkan materi secara maksimal, akan dilakukan tahapan evaluasi secara berkala dari tim dosen dan praktisi pengajar PKM.

Kata Kunci: Pelatihan; Pengelolaan; Digital

Abstract

Community Service Implementation Activities (PKM) is one of the applications of the Tri Dharma of Higher Education which in its implementation makes a positive contribution to society. The implementation of this PKM is entitled "HR Management Training in the Digital Era". The method used to implement this PKM is a workshop or training on the importance of HR management in the Digital era for business actors. Community Service Results (PKM) went very smoothly and all participants who attended were guaranteed to understand the material quite well. At the end of the training session, participants were also given simple practices to support their ability to implement superior HR management. To improve and ensure participants' ability to apply the material optimally, regular evaluation stages will be carried out by the team of lecturers and PKM teaching practitioners.

Keywords: Training; Management; Digital

PENDAHULUAN

Pelatihan dan pengembangan SDM di era digital harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas karyawan. Kualitas sumber daya manusia pada sebuah organisasi sangat menentukan kemajuan sebuah bisnis dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Sumber daya manusia yang berkualitas akan membawa perusahaan ke arah yang lebih baik. Salah satu

cara untuk menjaga kualitas kinerja SDM adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan karyawan.

Pengembangan Sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara mengadakan seminar atau pelatihan untuk menambah *skill* dalam bekerja. Keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting untuk mengelola para karyawan di tempat kerja

untuk mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya kerja di perusahaan. Ketika SDM dikelola secara efektif, manajer SDM dapat dengan mudah dalam merekrut profesional baru yang memiliki ketrampilan yang diperlukan perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah rangkaian kegiatan perusahaan dalam waktu tertentu agar menciptakan sikap karyawan yang mengalami perubahan. Tujuannya adalah untuk memajukan visi perusahaan serta membantu terkait pengadaan pelatihan dan pengembangan karyawan demi tercapainya target yang telah ditetapkan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian penting dalam mempertahankan atau meningkatkan kesehatan bisnis.

Tujuan pengembangan SDM adalah: Pertama, menemukan dan mengembangkan potensi dari dalam diri karyawan yang selama ini tidak pernah terlihat; Kedua, mengembangkan budaya perusahaan dalam hal kerjasama tim yang solid dan kolaborasi antar divisi untuk membentuk profesional berkualitas; dan Ketiga mendorong dan memotivasi sifat percaya diri karyawan dalam menjalankan tugas. Seiring dengan perkembangan teknologi, pelatihan dan pengembangan karyawan dapat dilakukan secara digital. Melalui webinar, simulasi, video pelatihan, hingga pembelajaran *mobile* dapat menjadi alternatif untuk dilakukannya pembelajaran digital.

Kebutuhan akan lapangan pekerjaan dan tenaga kerja yang berkualitas sangat lah diperlukan. Hal ini sangat berpengaruh terhadap pengembangan SDM yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan. Skill atau keahlian yang dimiliki oleh para tenaga kerja (SDM) sangat berpengaruh terhadap kualitas tenaga kerja tersebut. Semakin tinggi kualitas tenaga kerja tersebut, semakin tinggi pula pendapatan yang dihasilkan atau diberikan oleh perusahaan.

Di era globalisasi ini, semua dituntut untuk dapat menggunakan teknologi dengan baik. Selain itu pengembangan Sumber Daya Manusia sangat diperlukan dan sangat di-

butuhkan dalam kegiatan sehari-hari. Dengan adanya pengembangan SDM yang baik maka tujuan yang akan dicapai oleh organisasi dapat terwujud. Pelatihan yang diberikan oleh para tim dosen dari Universitas Pamulang ini bertujuan untuk memberikan pelatihan kepada para perantau Argapuri agar dapat mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) di era yang serba digital. Pelatihan yang diberikan ini meliputi: membuat rencana kegiatan untuk perantau dan pengurus Argapuri, mendesain pengembangan SDM yang baik. Dengan adanya pelatihan ini mereka diharapkan dapat membuka usaha baru, membuka lapangan pekerjaan baru di kemudian hari. Dengan demikian para perantau Argapuri ini tidak lagi mencari pekerjaan namun menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat dan memberikan manfaat bagi masyarakat luas.

Kajian Teori

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Bintoro dan Daryanto dalam Sevynica Rianda (2022:194) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.

Fungsi Manajemen SDM

Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan dengan lancar, apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen

sumber daya manusia secara tepat dan menyeluruh dalam pelaksanaannya. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Arif Yusuf Hamali (2018:6) yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program kekaryawanan ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja secara efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan,

perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

Tujuan Manajemen SDM

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

a. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Divisi sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara-cara: 1) Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan bermotivasi tinggi; 2) Mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif; 3) Mengembangkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi terwujudnya aktualisasi diri karyawan; 4) Menyediakan kesempatan kerja yang sama bagi setiap orang, lingkungan kerja sehat dan aman, serta memberikan perlindungan terhadap hak-hak karyawan; dan 5) Mensosialkan kebijakan sumber daya manusia kepada semua karyawan.

c. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Divisi sumber daya manusia harus meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi dengan baik. Divisi sumber daya manusia semakin dituntut untuk mampu menyediakan program-program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan. Divisi sumber daya manusia harus mampu berfungsi sebagai penguji realitas ketika para manajer lini mengajukan gagasan dan arah yang baru.

d. Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi karyawan akan keluar dari perusahaan apabila tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak harmonis. Konflik antar tujuan organisasi dapat menyebabkan

kinerja karyawan rendah, ketidakhadiran, bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan bisa memuaskan kebutuhan para karyawan yang terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan bekerja efektif apabila tujuan pribadinya dalam bekerja tercapai. Aktivitas sumber daya manusia haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh perusahaan.

Cara Mengembangkan SDM Yang berkualitas di Era Digital yaitu :

1. Melakukan pelatihan,
Pelatihan bertujuan untuk mengembangkan kemampuan individu, dalam hal meningkatkan pengetahuan, ketrampilan yang dimiliki serta sikap yang bersangkutan.
2. Melakukan pendidikan
Pengembangan Sumber daya manusia dengan cara edukasi atau cara pendidikan dapat dilakukan oleh perusahaan . Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kerja, yang merupakan suatu pengembangan diri yang bersifat formal dan berhubungan langsung dengan karir mereka di organisasi tersebut.
3. Melakukan pembinaan
Melakukan pembinaan para karyawan di suatu perusahaan untuk mengembangkan SDM /Pembinaan bisa dilakukan dengan mengatur serta membina para pegawai atau karyawan yang menjadi subsistem organisasi dengan beberapa program penilaian dan juga perencanaan.
4. Melakukan perekrutan
Mengembangkan SDM dengan cara rekrutmen sebagai langkah pengembangan sumber daya manusia.
5. Melakukan perubahan sistem
Target dari perubahan ini adalah untuk melakukan penyesuaian atau adaptasi terhadap perubahan baik eksternal maupun internal.
6. Kesempatan
7. Penghargaan

METODE

Metode yang digunakan dalam Pengabdian ini adalah pelaksana pelatihan dan pendampingan. Kegiatan ini merupakan jenis Pengabdian Kepada Masyarakat yang dilaksanakan oleh dosen-dosen Universitas Pamulang yang ahli dalam bidang manajemen SDM. Pengabdian mengadakan pertemuan terlebih dahulu dengan pengurus usaha Argapuri untuk mengumpulkan masalah yang ada kemudian mengkaji dan selanjutnya dirumuskan dalam bentuk Pelatihan khususnya perihal pengelolaan MSDM di era digital. Pelatihan yang akan dipergunakan adalah rembuk atau tukar pendapat agar terjalin kebersamaan dan terdapat informasi dua arah sehingga apa yang kita harapkan tercapai.

Setelah itu, pengabdian membuat materi dan susunan panduan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dan materi Pengelolaan Manajemen SDM di era digital. Lanjut penyusunan materi pendukung yang berguna untuk pemecahan masalah dan sekaligus merancang kegiatan serta panduan pengelolaan MSDM yang unggul. Pada pelaksanaan pengabdian dilakukan pelatihan dan dilanjutkan pendampingan pelaksanaannya pada hari hari selanjutnya lalu kemudian dilakukan evaluasi secara menyeluruh dan bertahap untuk memastikan tercapainya manajemen SDM yang baik di era digital.

Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) diselenggarakan di lokasi yang telah ditetapkan dengan mengakomodir jumlah peserta untuk dapat berkumpul dengan nyaman dan tenang yaitu di Perumahan Depok Maharaja Blok P/14. Adapun ruang lingkup yang akan kami bahas dalam Pelatihan ini antara lain:1) Pelatihan tentang pentingnya manajemen Sumber Daya Manusia yang tepat dalam Usaha; 2) Pelatihan terhadap teknik pengelolaan SDM di era digital; 3)Pelatihan

untuk Mengelola Sumber Daya Manusia secara maksimal.

Kerangka Pemecahan Masalah

Alur kerja yang digunakan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi usaha pada Paguyuban Argapuri seperti ditunjukkan pada gambar berikut :



Gambar 1. Alur Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat

HASIL dan PEMBAHASAN

Hasil

Hasil pelaksanaan PKM diukur berdasarkan jawaban peserta pelatihan dengan tentang: materi pelatihan, fasilitator, tempat pelatihan dan sajian/konsumsi selama pelatihan yang diukur menggunakan penilaian skala 1 sampai 5 berikut:

Tabel 1. Skala jawaban responden pelatihan

Skor	Kriteria
4,21-5,00	Sangat Baik
3,41-4,20	Baik
2,61-3,40	Cukup
1,81-2,60	Kurang
1,00-1,80	Kurang Skali

Tabel 2. Penilaian Responden Terhadap Pelaksanaan Pelatihan

No	Penilaian Kegiatan	5	4	3	2	1	Jmh	Skor	Rata-rata	Keterangan
A Materi Pelatihan										
1	Jelas dan mudah diikuti	20	6	4	0	0	30	136	4.53	Sangat Baik
2	Relevan dengan objektivitas pelatihan	19	7	4	0	0	30	135	4.50	Sangat Baik

	Sub Total_1	39	13	8	0	0	60	271	4.52	Sangat Baik
B	Narasumber									
1	Penguasaan materi	23	2	5	0	0	30	138	4.60	Sangat Baik
2	Keampuan <i>Public Speaking</i>	20	5	5	0	0	30	135	4.50	Sangat Baik
3	Kejelasan dalam penyampaian	21	4	5	0	0	30	136	4.53	Sangat Baik
4	Kemampuan dalam menjawab pertanyaan	17	10	3	0	0	30	134	4.47	Sangat Baik
5	Penampilan	24	1	5	0	0	30	139	4.63	Sangat Baik
	Sub Total_2	105	22	23	0	0	150	682	4.55	Sangat Baik
C	Tempat Pelatihan									
1	Kenyamanan dalam belajar	20	8	2	0	0	30	138	4.60	Sangat Baik
	Sub Total_2	20	8	2	0	0	30	138	4.60	Sangat Baik
D	Sajian/Konsumsi									
1	Coffe break/snack	21	4	5	0	0	30	136	4.53	Sangat Baik
2	Makan Siang	20	9	1	0	0	30	139	4.63	Sangat Baik
	Sub Total_2	41	13	6	0	0	60	275	4.58	Sangat Baik
	Kesimpulan Umum Pelatihan	115	47	28	0	0	300	1366	4.55	Sangat Baik

5. Baik Sekali , 4. Baik, 3. Cukup, 2. Cukup, 1. Kurang Sekali

Berdasarkan hasil jawaban 30 responden dari 130 peserta pelatihan pada tabel di atas, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. **Materi pelatihan** yang meliputi kejelasan materi, mudah diikuti dan relevan dengan obyektivitas pelatihan yang dilaksanakan diperoleh skor nilai 4,53 dengan kriteria sangat baik karena terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.
2. **Narasumber** pelatihan dalam hal penguasaan materi, kemampuan *Public Speaking*, kejelasan materi, penampilan dan kemampuan menjawab pertanyaan peserta diperoleh skor nilai 4,55 dengan kriteria sangat baik karena terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.
3. **Tempat pelatihan** dalam hal ini kenyamanan peserta selama peserta mengikuti pelatihan tergolong sangat baik dengan skor nilai 4,60 dan terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.
4. **Sajian/konsumsi** dalam hal penyediaan coffee break/snack dan makan siang peserta diperoleh skor nilai 4,58 dengan kriteria sangat baik karena terletak diantara skor 4,21 sampai 5,00.

5. Dari hasil keseluruhan pelaksanaan pelatihan manajemen keuangan bagi usaha kecil dan menengah rata-rata keseluruhan diperoleh nilai 4,55 katagori pelatihan “sangat baik”. Adapun urutan evaluasi pelaksanaan kegiatan pelatihan dari yang tertinggi hingga terendah meliputi: materi pelatihan skor 4,53, Narasumber dengan skor 4,55, tempat pelatihan dengan skor 4,60 dan sajian/konsumsi dengan skor 4,58.

Pembahasan

1. Materi pelatihan yang diberikan kepada peserta sangat baik karena materi disampaikan dengan jelas, mudah diikuti dan relevan dengan peserta.
2. Narasumber pelatihan sangat baik dalam menguasai materi, cara/gaya penyampaian (*Public Speaking*), kejelasan materi, penampilan dan kemampuan dalam menjawab permasalahan yang disampaikan oleh peserta.
3. Tempat pelatihan sangat baik, karena peserta merasa nyaman dalam mengikuti seluruh kegiatan pelatihan dari awal sampai akhir.
4. Konsumsi dan coffee break/snack yang disediakan sangat baik.



Gambar 2. Dokumentasi Kegiatan Pengabdian Masyarakat

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/ABMAS/article/view/24034/11369>
Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
T.Hani Handoko. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE Yogyakarta.

SIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PKM) yang dilakukan pada Usaha Di Paguyuban Argapuri sangat bermanfaat bagi semua anggota dalam meningkatkan pemahaman mereka akan kemampuan dalam mengelola SDM di era digital. Oleh karena itu, kegiatan sejenis dapat dilaksanakan secara berkelanjutan. Selain itu diperlukan adanya bantuan solusi untuk membantu pemasaran produk yang dihasilkan, agar dikenal oleh masyarakat luas.

Secara keseluruhan kegiatan pelatihan yang meliputi: materi, Narasumber, tempat pelatihan, dan konsumsi mendapat respon sangat baik dari seluruh peserta. Sehingga pelatihan sejenis dapat terus dilaksanakan untuk membantu meningkatkan ekonomi usaha kecil dan menengah di Jabodetabek.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Tujuh. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Dessler Gary. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesembilan. Jilid II. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Siamto W, Whina R, Pratama A (2022). Bedah Buku Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Ditaman Baca Parigi Sawanangan Depok. Jurnal Abdimas : Vol. 3,No.3, Agustus 2022, Hal (85-91).

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdikan

JIMAWAbdi

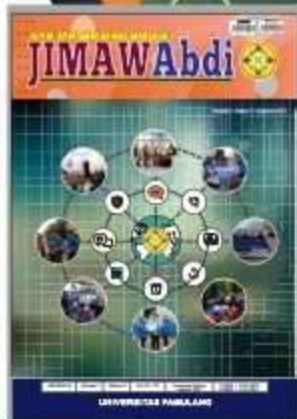


CALL FOR PAPERS

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdikan (JIMAWAbdi) diterbitkan oleh Program Studi Manajemen S-1 Universitas Pamulang. Terbit sebanyak tiga kali dalam setahun (April, Agustus, dan Desember). **JIMAWAbdi** merupakan jurnal tahunan yang membahas tentang kegiatan yang melibatkan masyarakat, pengembangan, layanan, dan pemberdayaan masyarakat. Kami mengundang segenap akademisi, penulis, dan peneliti untuk mengirimkan tulisan atau karya ilmiahnya yang berkaitan dengan kegiatan kemasyarakatan guna dimuat pada **JIMAWAbdi** Edisi keempat Volume 4 Nomor 1 akan diterbitkan pada April 2024.

ADAPUN SYARAT DAN KETENTUAN PENULISAN :

1. Artikel merupakan karya ilmiah orisinal yang belum pernah dipublikasikan.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia.
3. Artikel meliputi : Judul, Nama lengkap penulis, Instansi Penulis, Email, Abstrak (Indonesia/Inggris), Kata-kata kunci, PENDAHULUAN, METODE, HASIL dan PEMBAHASAN, SIMPULAN serta DAFTAR PUSTAKA.
4. Artikel dikirim dalam bentuk *Microsoft Word* melalui *submission*.
5. Konfirmasi pengiriman naskah tulisan kepada Sugeng Widodo (0819 0807 7567) dan Vivi Andayani (0818 928 611)
6. *Template* Penulisan dalam bentuk *Microsoft Word* dapat di *download* pada *link* **JIMAWAbdi**
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMAB/index>



KEPUTUSAN DEWAN REDAKSI :

Penyunting berhak menyeleksi dan mengedit naskah yang masuk.

Untuk informasi kepastian proses selanjutnya akan diberitahukan kepada penulis. Substansi tulisan atau artikel sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Naskah yang tidak dimuat tidak akan dikembalikan, kecuali atas permintaan penulis.

Alamat Redaksi

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdikan (JIMAWAbdi)

Jalan Surya Kencana No. 1 Pamulang, Tangerang Selatan,
Banten 15417,

Telp. 021-7412566 Fax. 021-7412566,

Link Web : <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMAB/index>

e-mail : jimawabdi@unpam.ac.id.

ISSN 2776-3099



9 772776 309007