

MENINGKATKAN DAN MENGEMBANGKAN KUALITAS KARYAWAN UD. ARIDA TIRTA JAYA (FF. TIRTA) JAKARTA TIMUR MELALUI MSDM

Djunarto

Program Studi Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Jakarta, Jakarta, Indonesia

* Penulis Korespondensi : djunartobeyzena@gmail.com

Abstrak

Mengoperasionalkan dan mengembangkan suatu usaha di masa pandemi covid-19 menjadi tantangan terbesar bagi owner usaha. Salah satu usaha yang masih bertahan di masa pandemi covid-19 yaitu UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) Jakarta Timur. UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) Jakarta Timur mempunyai banyak karyawan yang merupakan sumber daya manusia. Melalui analisis situasi yang dilakukan tim abdimas diketahui bahwa sumber daya manusia di UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) Jakarta Timur kurang optimal. Oleh karena itu, karyawan UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) Jakarta Timur perlu meningkatkan dan mengembangkan kemampuan serta kualitas mereka. Solusi yang diberikan tim abdimas yaitu memberikan jasa pelayanan, pendampingan, pelatihan, untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan karyawan yang dilakukan secara personal atau berkelompok. Tahap kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilakukan melalui tiga tahap yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap penutupan. Penyampaian dilakukan secara presentasi, diskusi, dan tanya jawab. Hasil kegiatan abdimas menunjukkan hasil bahwa kemampuan dan kualitas karyawan UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) Jakarta Timur dapat ditingkatkan dan dikembangkan.

Kata kunci: *Kualitas, Manajemen, Sumber Daya Manusia, Jakarta Timur*

Abstract

Operating and developing a business during the COVID-19 pandemic is the toughest challenge for business owners. One of the businesses that is still surviving during the COVID-19 pandemic is UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) East Jakarta. UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) East Jakarta has many employees who are human resources. Through a situation analysis conducted by the abdimas team, it is known that human resources at UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) East Jakarta is less than optimal. Therefore, employees UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) East Jakarta needs to improve and develop their capabilities and qualities. The solution provided by the abdimas team is to provide services, mentoring, training, to improve and develop employee abilities which are carried out individually or in groups. The stage of community service activities is carried out through three stages, namely the preparation stage, the implementation stage, and the closing stage. Submission is done by presentation, discussion, and question and answer. The results of the abdimas activities show that the ability and quality of employees UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) East Jakarta can be improved and developed.

Keywords: *Quality, Management, Human Resources, East Jakarta*

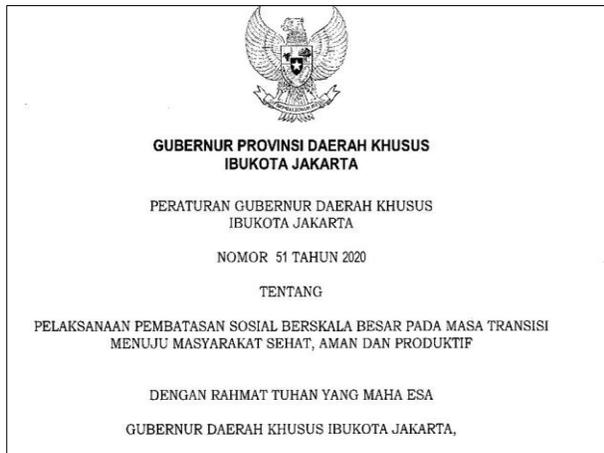
1. PENDAHULUAN

Mengoperasionalkan dan mengembangkan suatu usaha di masa pandemi covid-19 menjadi tantangan terbesar bagi owner usaha tersebut. Hal ini disebabkan oleh beberapa kebijakan yang dikeluarkan pemerintah untuk mengatur operasional suatu usaha melalui surat edaran pemberitahuan untuk mengikuti arahan kebijakan yang disebutkan. Bahkan, peraturan itu melarang dan

menutup usaha masyarakat secara sepihak. Akibatnya, beberapa usaha mengalami kesulitan (seperti: kesulitan mendapatkan pelanggan dan keuntungan), hingga terjadinya kebangkrutan suatu usaha.

UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) Jakarta Timur merupakan salah satu usaha yang bergerak dalam bidang distributor produk galon dan gas, yang masih bertahan dan terus beroperasi selama masa pandemi covid-19

(Setyastanto dan Vhalery, 2021). Berikut surat edaran PSBB dan PPKM yang dikeluarkan oleh pemerintah.



Gambar 1. Surat Edaran PSBB
Sumber: www.setkab.go.id



Gambar 2. Surat Edaran PPKM
Sumber: www.setkab.go.id

Kemampuan bergerak dan bertahan UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) Jakarta Timur tidak terlepas dari adanya sumber daya manusia (SDM). Salah satu sumber daya manusia yang menunjang UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) Jakarta Timur yaitu karyawan. Vhalery dan Leksono (2021) mengatakan bahwa karyawan merupakan asset yang memegang peranan penting dalam kelangsungan hidup suatu usaha. Jika karyawan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi maka laju perusahaan akan berjalan lancar. Namun, jika karyawan memiliki tingkat produktivitas yang rendah maka laju perusahaan akan berjalan lama. Oleh sebab itu, karyawan harus terus diperhatikan, diberikan bimbingan untuk berkembang dan meningkatkan kualitas untuk membantu usaha menjadi lebih maju. Namun, kenyataan

di UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) Jakarta Timur menunjukkan hal sebaliknya.

Berdasarkan analisis situasi yang dilakukan tim abdimas di lapangan. Ada beberapa permasalahan yang ditemukan oleh tim abdimas. Pertama, kinerja karyawan yang rata-rata dibawah standar. Hal ini diketahui dari keseharian mereka yang bekerja hanya sebatas jobdesk yang ada. Kedua, kemampuan mereka dalam mengelola produk gas dan air galon secara cepat dan asal. Aktivitas ini menandakan bahwa mereka tidak bekerja secara efektif dan efisien. Ketiga, kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas tidak dilakukan secara optimal. Secara keseluruhan, permasalahan ini dipengaruhi oleh berbagai macam faktor serta berakar pada masalah sumber daya manusia (SDM) dan bagaimana cara manajemen sumber daya manusia (MSDM) tersebut. Permasalahan ini dapat diatasi dengan adanya pemberian solusi yang mendasar dan tepat guna.

Manajemen sumber daya manusia secara harfiah dapat dibagi menjadi dua yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah proses yang sangat dibutuhkan dalam dunia perusahaan/usaha, karenadalam proses manajemen terdapat langkah-langkah atau tahapan dalam mencapai tujuan perusahaan/usaha sehingga dapat mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien (Nursam, 2017). Dan sumber daya manusia merupakan semua orang yang berkontribusi atau bekerja didalam suatu organisasi ataupun lembaga (Yulistiyono, dkk., 2021). Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan cabang ilmu manajemen yang khusus membahas salah satu unsur manajemen (yaitu sumber daya manusia) yang memegang peran penting dalam sebuah organisasi (baik itu organisasi pemerintah, industri, pendidikan, dan sebagainya) dan apabila sumber daya manusia dalam organisasi dikelola dan dimanfaatkan dengan baik, maka organisasi tersebut akan lebih mudah dalam mencapai tujuan (Supomo dan Nurhayati, 2018).

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu *staffing dan employee relations* (Rozarie, 2017). Artinya, mengelola karyawan dan hubungan antara karyawan dengan karyawan atau hubungan antara karyawan dengan pimpinan. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumberdaya manusia (karyawan) terhadap organisasi (Abdullah, 2017).

Sumber daya manusia dapat berkontribusi untuk mengembangkan kapabilitas dengan berbagai cara, seperti mempromosikan produk, mengembangkan ide-ide baru, dan meningkatkan peluang sukses perusahaan. Kontribusi karyawan seperti ini dapat menyebabkan keuntungan waktu yang memungkinkan perusahaan untuk memanfaatkan peluang respon cepat. Selain itu, sumber daya manusia dapat mengembangkan kontribusi karyawan tersebut dengan memberikan pelatihan dan

desain kerja yang memungkinkan karyawan mengembangkan tindakan pribadi dan kolektif yang bervariasi dan tidak konvensional (Sunarsi, 2019).

Sistem sumber daya manusia yang kuat adalah sistem di mana pesan yang dimaksudkan oleh pemimpin organisasi dipahami dan diinterpretasikan dengan benar oleh karyawan, dan yang memandu perilaku individu mereka yang digabungkan untuk menciptakan kapabilitas organisasi, sedangkan sistem sumber daya manusia yang lemah adalah sistem di mana pesan yang dimaksudkan oleh para pemimpin organisasi sedemikian rupa sehingga ada variasi yang luas dalam bagaimana mereka diinterpretasikan dan ditindaklanjuti (Dalal & Meyer, 2012). Maksudnya, apabila usaha memiliki manajemen sumber daya manusia yang kuat akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat beroperasi dengan baik tanpa arahan pemimpin. Sedangkan usaha yang memiliki manajemen sumber daya manusia yang lemah akan menunjukkan kinerja karyawan yang standar atau dibawah rata-rata atau tidak optimal sehingga perusahaan beroperasi dengan seadanya.

Berdasarkan permasalahan mitra yang telah dianalisis berdasarkan data dan fakta tentang manajemen sumber daya manusia dan sumber daya manusia. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kualitas karyawan dalam mengoperasikan usaha. Apabila hal ini terus dibiarkan berkemungkinan buruk akan berdampak pada karyawan dan usaha tersebut. Untuk itu, diperlukan tindakan untuk meminimalisir dampak ini.

Beberapa solusi yang akan diberikan tim abdimas kepada mitra yaitu memberikan dan membagikan IPTEK kepada karyawan yang merupakan sumber daya manusia dengan berbagai macam pendekatan. Salah satu pendekatan yang diberikan yaitu memberikan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia dan sumber daya manusia secara teoritik, lalu mengaplikasikan teori itu kepada para karyawan. Selain itu, tim juga akan memberikan pemberian jasa pelayanan, pendampingan, pengawasan, bimbingan, pengenalan, tindakan, pengelolaan, pengaturan, dan cara melakukannya.

2. BAHAN DAN METODE

Waktu pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat pada bulan Juli 2021. Tempat pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilakukan di UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) Jakarta Timur yang beralamat di Kelurahan Kalisari, Kec. Pasar Rebo, Kota/Kab. Jakarta Timur. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilakukan melalui tiga tahap yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap penutup. Tahap persiapan merupakan tahap awal dimana tim abdimas menyiapkan semua keperluan yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan abdimas. Tahap pelaksanaan adalah

tahap lanjutan dari tahap awal yang berisi tentang aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh tim abdimas. Tahap penutup merupakan tahap terakhir yang mendeskripsikan kesimpulan dan tindak lanjut dari kegiatan abdimas yang telah dilakukan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan tahapan kegiatan pengabdian kepada masyarakat, hasil dan pembahasan berikut membahas tentang aktivitas tim abdimas selama di UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) Jakarta Timur dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan

Pada tahap persiapan, tim abdimas melakukan kegiatan-kegiatan berikut ini.

- a. Menghubungi pemilik usaha untuk meminta izin melakukan studi pendahuluan
- b. Meminta izin untuk melakukan kegiatan abdimas di UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) Jakarta Timur
- c. Mendiskusikan topik yang hendak diabdikan di UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) Jakarta Timur tentang MSDM dan SDM dengan cara yang telah disepakati.
- d. Membuat surat kemitraan antara tim abdimas dan pemilik usaha sebagai tanda bukti bahwa kedua belah pihak setuju untuk dilakukan abdimas.
- e. Setelah surat mitra didapatkan, tim menindak lanjuti surat ke universitas guna untuk mendapatkan surat tugas abdimas.
- f. Setelah surat tugas didapatkan, tim membuat bahan dan materi MSDM dan SDM untuk di presentasikan dan diaplikasikan kepada karyawan UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) Jakarta Timur.
- g. Tim juga memesan banner, perlengkapan, peralatan, snack, dll.

Salah satu contoh tahap persiapan yang dilakukan tim abdimas yaitu mengobservasi karyawan yang sedang berkerja. Hasil observasi ini dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 3. Observasi aktivitas karyawan

2. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaan, tim abdimas melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut.

- a. Melakukan brifing tim abdimas.
- b. Mengecek perlengkapan dan peralatan sebelum melakukan kegiatan abdimas.
- c. Pada saat memulai kegiatan inti, tim abdimas memberikan motivasi kepada rekan dan para karyawan supaya kegiatan abdimas lebih bersemangat.
- d. Pemberian arahan dan materi
Setelah pemberian motivasi dan suasana sudah kondusif, karyawan diberikan materi yang akan diabdikan. Setelah itu, kegiatan dilanjutkan dengan bimbingan secara personal maupun berkelompok untuk mengaplikasikan materi MSDM dan SDM.
- e. Diskusi tanya jawab
Kegiatan diskusi dan tanya jawab dilakukan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk bertanya kepada tim abdimas mengenai materi yang telah dipelajari serta mendapatkan solusi dari kegiatan abdimas ini.

Salah satu contoh tahap pelaksanaan yang dilakukan tim abdimas yaitu membimbing karyawan untuk memahami agar mengerti serta dapat menerapkan ilmu MSDM dan SDM dalam kehidupan sehari-hari agar mampu mengembangkan kinerja, kemampuan, dan kualitas mereka. Bimbingan karyawan yang diberikan tim abdimas dapat dilihat pada gambar berikut ini



Gambar 4. Bimbingan MSDM dan SDM

3. Tahap Penutup

Pada tahap penutup, tim abdimas melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut.

- a. Menilai tingkat keberhasilan program pengabdian kepada masyarakat. Penilaian ini diketahui melalui beberapa cara, yaitu:
 - 1) Kehadiran peserta kegiatan pengabdian kepada masyarakat.
 - 2) Terlaksananya kegiatan pengabdian kepada masyarakat sesuai dengan tahap dan ketentuan yang telah dipersiapkan sebelumnya.
 - 3) Telah menjelaskan IPTEK seperti MSDM dan SDM secara keseluruhan.
 - 4) Telah menerapkan IPTEK seperti MSDM dan SDM secara keseluruhan.
 - 5) Adanya timbal balik dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat seperti pernyataan kepuasan, surat telah melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat, dan lainnya.
- b. Evaluasi hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat.
- c. Melakukan tindak lanjut (apakah melakukan kegiatan pengabdian kepada masyarakat di UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) Jakarta Timur atau mengakhiri kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Salah satu contoh tahap penutup yang dilakukan tim abdimas yaitu foto bersama antara tim pengabdian kepada masyarakat dengan karyawan dan pemilik UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) Jakarta Timur. Foto bersama antara tim pengabdian kepada masyarakat dengan karyawan dan pemilik UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) Jakarta Timur dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 5. Foto Bersama

4. KESIMPULAN

Berdasarkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang telah dilakukan, ada beberapa simpulan dan saran yang didapat. Simpulan hasil kegiatan abdimas yang telah dilakukan, yaitu:

1. Dengan adanya kegiatan pengabdian kepada masyarakat diharapkan tim abdimas maupun karyawan dapat bekerjasama untuk menggerakkan aktivitas usaha dan diharapkan mampu untuk beradaptasi dari masa pandemi covid-19 melalui pemanfaatan perkembangan teknologi yang berkembang pesat saat ini.
2. Tujuan dari Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini adalah untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan dan kualitas karyawan UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) Jakarta Timur, sehingga karyawan memiliki kemampuan dan kualitas yang lebih baik melalui manajemen sumber daya manusia dan sumber daya manusia.
3. Bagi perusahaan, dengan pembekalan IPTEK seperti pemberian ilmu manajemen sumber daya manusia dan sumber daya manusia kepada karyawan UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) Jakarta Timur, karyawan dapat bertindak sendiri menjadi lebih akti.
4. Bagi karyawan, dengan pembekalan IPTEK seperti pemberian ilmu manajemen sumber daya manusia dan sumber daya manusia kepada karyawan UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) Jakarta Timur, karyawan juga dapat memanfaatkan keilmuan ini untuk merancang kehidupan pribadinya dimasa mendatang.
5. Bagi tim abdimas, dengan pembekalan IPTEK seperti pemberian ilmu manajemen sumber daya manusia dan sumber daya manusia kepada karyawan UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) Jakarta Timur, tim telah melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat sebagai salah satu tri dharma sebagai tugas pokok dosen .

Saran dari kegiatan abdimas yang telah dilakukan, yaitu:

1. Sebaiknya kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini tidak berhenti disini saja, sehingga dapat memonitoring kemajuan karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan kualitas MSDM dan SDM mereka.
2. Ada baiknya melakukan evaluasi untuk memperhatikan dampak dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat dan juga dapat menyambung siltaturahmi yang baik dengan pihak mitra abdimas.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ucapan terima kasih kepada bapak Sariyono selaku *owner* UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) Jakarta Timur. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua karyawan UD. Arida Tirta Jaya (FF. Tirta) Jakarta Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (51).
- Dalal, R. S., & Meyer, R. D. (2012). The implications of situational strength for HRM. *The encyclopedia of human resource management*, 3, 298-306.
- Rozarie, C. R. D. (2017). Manajemen sumber daya manusia.
- Setyastanto, A. M., & Vhalery, R. (2021). PENGENALAN MARKETING DAN PROMOSI PRODUK AIR GALON AQUA DAN GAS ELPIJI 3KG PADA KARYAWAN UD. ARIDA TIRTA JAYA JAKARTA TIMUR. *Edumi : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1).
- Sunarsi, D. (2019). Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 221-233.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Vhalery, R., & Leksono, A. W. (2021). PELATIHAN DAN PENDAMPINGAN KEAMANAN GAS DAN AIR GALON AQUA DI UD. ARIDA TIRTA JAYA (FF. TIRTA) JAKARTA TIMUR. *Edumi : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1).
- Yulistiyono, A., Kurniawati, E., Kustiawan, D., Sari, D. H., Marlina, L., Hikmah, H., ... & Rachmawati, E. (2021). Manajemen sumber daya manusia (Vol. 1). Penerbit Insania.