

Sosialisasi Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Lima Roti Premium Bakery Ambon

Senda Yunita Leatemia¹, Elna Marsye Pattinaja²

^{1,2} Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

E-mail: senda_leatemia@yahoo.com; emarsye@yahoo.com

Abstrak

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) untuk memberikan sosialisasi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Kegiatan ini dilaksanakan pada Lima Roti Premium Bakery Ambon. Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah sosialisasi dan pelatihan materi secara langsung, serta diskusi mengenai penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi pengelola Lima Roti Premium Bakery Ambon. Berdasarkan hasil kegiatan dimana pengelolaan yang baik akan menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik, serta memiliki kemampuan dan keterampilan. Dengan segala permasalahan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja sumber daya tersebut, baik secara fisik ataupun psikis dalam pencapaian suatu tujuan.

Kata Kunci: Pengembangan SDM; Kinerja Karyawan

Abstract

Community Service Activities (PkM) to provide outreach on Human Resources (HR) development. This activity was carried out at Lima Roti Premium Bakery Ambon. The method used in this activity is direct socialization and training material, as well as discussions regarding the application of Human Resource Management (HRM) in the development of Human Resources (HR) for managers of Lima Roti Premium Bakery Ambon. Based on the results of activities, good management will produce good Human Resources (HR), who have abilities and skills. All the problems they face will affect the performance of these resources, both physically and psychologically, in achieving a goal.

Keywords: HR Development, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Hal ini didorong oleh tingginya minat masyarakat untuk menjadi seorang wirausahawan yang mandiri. Meskipun animo masyarakat untuk menjalankan UMKM sangat tinggi, namun gairah tersebut tidak diimbangi dengan kemampuan para pelaku UMKM dalam mengelola usahanya. Sehingga

mereka menemukan beragam kendala pada saat pengoprasionalannya. (Iskandar, F. and Arafat, Z., 2023).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting bagi pengusaha dimulai dari penentuan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing para karyawan. Pada era sekarang ini, pengembangan SDM menjadi hal yang penting dan krusial. Pasalnya, di dalam pengembangan SDM tersebut terdapat pembentukan personal yang

kualitasnya baik dalam hal keterampilan, loyalitas kerja, hingga kemampuan individu dalam bekerja. Usaha yang memiliki kualitas SDM yang baik, maka juga akan berdampak pada perform dan kemajuan usaha. Sehingga pengembangan SDM harus selalu dilakukan dan diprioritaskan. (Afuan, M., Candana, D., Purwasih, R., 2023).

Manajemen merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu unsur manajemen adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting bagi organisasi diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya yang lain tidak bisa dimanfaatkan, apalagi dikelola untuk menghasilkan suatu produk karena SDM yang menggerakkan dan membuat sumber daya lainnya bekerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai pemilik, pengolah, pengelola, dan pengguna pengetahuan memerlukan sarana yang menunjang tercapainya informasi yang mendukung dan menambah pengetahuannya. Oleh karena itu diperlukan pengembangan SDM dalam organisasi, baik untuk manajer maupun karyawan dalam meningkatkan kualitas SDM.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mendorong para manajer dan tiap karyawannya untuk melaksanakan strategi yang telah diterapkan oleh perusahaan. Hal itu dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata, misalnya pemberian pelatihan, mengadakan seminar, pemberian kursus keterampilan, dan kegiatan lainnya. (Yudhinanto and Sagita, H., 2023).

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi misi organisasi melalui kinerja strategis organisasi tersebut. Oleh karena itu kinerja individu dalam organisasi merupakan jalan dalam meningkatkan produktivitas organisasi itu sendiri. Pengembangan potensi diri sebagai proses mengajarkan karyawan baru dengan keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaannya. Sedangkan, karyawan lama juga memerlukan belajar keterampilan yang lebih baik melalui

pengembangan untuk tujuan dalam memperbaiki kinerja, mempelajari pengetahuan baru dengan teknologi yang memadai, serta menyesuaikan kebijakan dan perkembangan organisasi yang baru.

Berdasarkan permasalahan yang dialami oleh pelaku UMKM, maka dilakukan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) di Lima Roti Premium Bakery Ambon. Kegiatan ini memiliki dua tujuan utama, yang pertama memberikan sosialisasi, pengarahan, dan pengetahuan ilmu manajemen dalam pengembangan SDM bagi seluruh pegawai pada Lima Roti Premium Bakery Ambon dan yang kedua mengupayakan agar seluruh pegawai dapat melakukan penyesuaian diri dengan kemajuan teknologi, serta dapat diimplementasikan pada perusahaan tempat bekerja. Kegiatan PkM ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat dengan terbentuknya motivasi pada seluruh pegawai untuk melakukan pengembangan diri agar dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja, serta meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja, yang diharapkan akan dapat meningkatkan pendapatan atau keuntungan pada perusahaan.

METODE

Metode peningkatan kinerja karyawan merupakan langkah-langkah yang digunakan untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Anwar (2003), yang menjadi metode pengembangan SDM antara lain:

a. *Understudies*

Understudy adalah mempersiapkan peserta untuk melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu posisi jabatan tertentu. Konsep *understudies* merupakan suatu teknik perencanaan pegawai yang berkualifikasi untuk mengisi jabatan menajer.

b. *Job Rotasi dan Kemajuan Bersama*

Job rotasi melibatkan perpindahan peserta dari satu pekerjaan pada pekerjaan lainnya. Dalam hal ini juga harus direncanakan secara sistematis dalam melakukan perpindahan dalam mencapai kemajuan yang diinginkan.

c. *Coaching-Counseling*

Coaching merupakan suatu prosedur yang mengajarkan pengetahuan dan keterampilan-keterampilan kepada pegawai bawahan. *Konseling* merupakan pemberian bantuan kepada pegawai agar dapat menerima diri, memahami diri, dan merealisasikan diri, sehingga potensinya dapat berkembang secara

optimal dan tujuan suatu organisasi dapat tercapai dengan baik.

Metode yang diterapkan dalam kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) adalah *coaching-counseling*, dengan teknik penyampaian materi yang digunakan yaitu ceramah dan diskusi. Berikut merupakan tahapan kegiatan PkM yaitu:

1. Tahap Persiapan, tim melakukan survey awal, pemantapan dan penentuan lokasi serta sasaran kegiatan, menganalisis dan mengidentifikasi kebutuhan untuk mengatasi permasalahan.



Gambar 1. Survey Awal dengan Pemilik Usaha Lima Roti Premium Bakery Ambon

2. Tahap Pelaksanaan, dibagi menjadi beberapa sesi yaitu pemberian materi dengan metode ceramah dan dilanjutkan dengan diskusi.



Gambar 2. Sosialisasi Pengembangan SDM

3. Tahap Evaluasi, melakukan evaluasi atas kegiatan PkM yang telah dilaksanakan di Lima Roti Premium Bakery Ambon.



Gambar 3. Tahap Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dengan tema Sosialisasi Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lima Roti Premium Bakery Ambon. Kegiatan tersebut dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengelolaan SDM dan memberikan pengetahuan terhadap pemilik dalam mengelola usaha.

Kegiatan ini diberikan oleh tim dosen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pattimura kepada seluruh karyawan Lima Roti Premium Bakery Ambon. Pada kegiatan ini materi yang disampaikan yaitu tentang pengembangan SDM.



Gambar 4. Tim PkM dan Seluruh Karyawan Lima Roti Premium Bakery Ambon

Dalam konteks pengembangan SDM dan demi meningkatkan SDM yang berkualitas sangat dibutuhkan dukungan lebih dari pimpinan. Maka dari itu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting dalam peningkatan kualitas yakni melalui pelatihan yang harus dilakukan oleh pemilik usaha. Pemberian sosialisasi agar terwujudnya SDM yang berkualitas dan berkompeten pada Lima Roti Premium Bakery Ambon.

Luaran yang dicapai dari kegiatan ini adalah dengan adanya sosialisai dan penerapan ilmu yang diberikan, dapat mengembangkan SDM dalam meningkatkan produktivitas kerja

karyawan Lima Roti Premium Bakery, sehingga permintaan produksi terpenuhi dan diharapkan akan dapat meningkatkan pendapatan atau keuntungan pada perusahaan.

Setelah adanya kegiatan sosialisasi dilakukan pemantauan secara berkala mengenai perkembangan program sosialisasi dan bekerjasama dengan pemilik usaha Lima Roti Premium Bakery untuk memberikan pelatihan terhadap karyawan. Pelatihan terhadap peningkatan produktivitas karyawan ini berdampak lebih luas terhadap kinerja karyawan pada karyawan Lima Roti Premium Bakery sehingga mereka mampu untuk melakukan kinerja yang lebih baik. Tim PkM juga berusaha untuk bisa melaksanakan program selanjutnya dengan tema yang sama tetapi diberikan kepada usaha lainnya, sehingga dapat meningkatkan SDM melalui pengelolaan SDM yang baik seperti pelatihan dan pemberian kompensasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja serta loyalitas karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) yang sudah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa penerapan pengelolaan Sumber Daya

Manusia (SDM) ini merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas para karyawan, sehingga kinerja akan meningkat dalam melakukan produksi terhadap usaha Lima Roti Premium Bakery.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada seluruh Tim Pengabdian Kepada Masyarakat yang telah terlibat langsung dalam pelaksanaan kegiatan ini, dan juga kepada semua pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam kegiatan ini.

REFERENSI

Afuan, M., Candana, D., Purwasih, R. (2023). "Implementasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Usaha Tahu Solo Bude Ani." *Jurnal PKM Bangsa*, E-ISSN: 2985-3419.

Amelia. (2017). Analisis Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Dan Pengembangan Pada Bank Tabungan Negara Syariah Cabang Tegal Jawa Tengah. *Jurnal Digital Repository :UIN*.

Anwar Prabu Mangkunegara (2003). "Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia." Bandung: Refika Aditama.

Armstrong. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Nusamedia.

Ayas, Dafa Romi dan Sinaga, Kariaman. (2019). "Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Serdang Bedagai." *Jurnal Publik Reform: Universitas Dharmawangsa*.

Chris. Keith. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Dessler, Gary. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta : PT. Indeks.

Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.

Iskandar, F. and Arafat, Z. (2023). "Sosialisasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Digital Marketing UMKM Desa Ciptamarga." *Abdima Jurnal*

- Pengabdian Mahasiswa, ISSN: 2962-9357.
- Nasution, beti. (2010). *Manajemen SDM Strategis*. Medan: FISIP USU PRESS.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Yudhinanto and Sagita, H. (2023). "Sosialisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Koperasi KSOP Batik Hati Bandar Lampung." *Safari Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia*, E-ISSN: 2962-399.