

## LANGKAH AWAL STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA USAHA KECIL MENENGAH PADA WARGA RT.01/04 KAV. SERPONG TANGERANG SELATAN

**Dodi Prasada, Nopi Oktavianti, Nariah**

Universitas Pamulang

Email: 02481@unpam.ac.id

### *Abstract*

*This Community Service activity aims to generate interest in independent business (entrepreneurship) which can increase family income, which in turn will improve the standard of living and welfare of the family (community). The activities carried out in the implementation of the program are knowledge and understanding counseling to residents of RT.01/04 plot of Serpong, South Tangerang about Small and Medium Enterprises (SMEs) business in this case the contemporary beverage business as well as counseling about understanding the initial steps of human resource development strategies for Small and Medium Enterprises (SMEs).*

*The results of community service activities in RT.01/04 Kav. Serpong, South Tangerang City, Banten. During the activity, the counseling participants gave very good responses. We hope that this service can open up insights for local residents, so that they will not only provide additional knowledge but can also foster an entrepreneurial spirit, especially in the post-pandemic period like today.*

**Keywords:** *UKM, HR Management*

### **Abstrak**

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini bertujuan menimbulkan minat usaha mandiri (berwirausaha) yang dapat meningkatkan pendapatan (income) keluarga, yang pada akhirnya akan meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan keluarga (masyarakat). Kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam implementasi program adalah penyuluhan pengetahuan dan pemahaman kepada warga RT.01/04 kavling Serpong Tangerang Selatan tentang bisnis Usaha Kecil Menengah (UKM) dalam hal ini usaha minuman kekinian serta penyuluhan tentang memahami langkah awal strategi pengembangan Sumber Daya Manusia bagi Usaha kecil Menengah (UKM).

Hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat di RT.01/04 Kav. Serpong Kota Tangerang Selatan, Banten. Selama kegiatan berlangsung peserta penyuluhan memberikan tanggapan yang sangat baik. Harapan kami dengan pengabdian ini dapat membuka wawasan bagi warga setempat, sehingga tidak hanya memberikan tambahan pengetahuan tetapi juga dapat menumbuhkan semangat berwirausaha apalagi dimasa pasca pandemi seperti saat ini.

**Kata kunci :** *UKM, Manajemen SDM*

### **1. PENDAHULUAN**

Situasi perekonomian Indonesia saat ini sedang tidak sehat. Pertumbuhan ekonomi berdasarkan perhitungan pada kuartal pertama tahun 2020 menunjukkan adanya pelemahan dengan hanya mencapai 2,97% saja. Berbagai perubahan drastis dalam kehidupan sosial ekonomi masyarakat telah mengubah interaksi jual-beli di pasar. Beberapa industri mengalami keterpurukan yang sangat dalam serta mengalami pertumbuhan negatif. Tak dapat dipungkiri selama masa pandemi covid-19 ini mempengaruhi semua sektor usaha yang ada. Perekonomian nasional dari segi pengeluaran pun semakin melengkapi data penurunan pertumbuhan perekonomian Indonesia. Pada kuartal kedua tahun 2020, data mengatakan bahwa konsumsi rumah tangga hanya mengalami pertumbuhan sebesar -5,51%.

Salah satu penopang terbesar perekonomian Indonesia adalah UMKM, Dijelaskan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan

Menengah (UURI 2008) yaitu: Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria. Kriteria usaha kecil yaitu kekayaan bersih lebih dari Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000,- (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp 2.500.000.000,- (dua milyar lima ratus juta rupiah). Walaupun sempat jatuh bangun mempertahankan bisnis, UMKM justru mengalami peningkatan dari sisi kuantitas. Pada April 2021 UMKM meningkat kurang lebih menjadi 4,8 juta melampaui target dari pemerintah yaitu 3,8 juta UMKM. Dalam kondisi krisis ekonomi yang terjadi saat ini, Usaha Kecil dan Menengah bisa mempunyai peluang lebih besar untuk bertahan dibanding dengan perusahaan-perusahaan besar. UKM mempunyai peluang pasar yang besar karena selalu ada pasar bagi produksi barang dan jasa mereka, mengingat ukm merupakan penghasil barang dan jasa khususnya bagi masyarakat golongan menengah kebawah dengan daya beli yang rendah.

Salah satu contoh usaha kecil yang menonjol pada saat ini adalah usaha minuman kekinian, tidak memerlukan modal yang besar namun hasil yang didapat cukup menjanjikan. Usaha minuman saat ini sangat banyak diminati, bahkan hampir tidak pernah sepi pembeli. Usaha jenis ini memiliki peluang yang sangat tinggi terutama untuk jenis minuman kekinian. Yang perlu digaris bawahi saat ini, banyak sekali masyarakat Indonesia yang menyukai minuman kekinian. Terutama di kota-kota besar karena ketersediaan bisnis minuman kekinian lebih banyak ada di sana. Mereka yang menyukai minuman kekinian juga tidak mengenal umur. Dari anak-anak hingga yang sudah dewasa pun menyukai minuman ini. Calon pembeli Anda tidak hanya fokus di umur tertentu, Anda bisa meraih pelanggan dari umur mana saja. Hal ini juga tidak terlepas dari kebutuhan masyarakat akan minuman. Ketika sedang jalan-jalan di luar, mereka akan membeli minuman dengan berbagai rasa. Bahkan saat sedang sibuk di kantor pun banyak juga dari mereka yang menggunakan minuman kekinian untuk melepas stres.

Selain itu Minuman kekinian bisa diolah dengan beberapa orang saja. Sepuluh orang untuk gantian shift apabila Anda ingin membuka usaha dari pagi hingga malam juga sudah cukup. Tempat untuk membuka usaha ini juga tidak perlu luas, bahkan sangat bisa memilih konsep kedai biasa, tanpa tempat duduk untuk pelanggan. Jadi, pembeli membawa pulang minumannya dengan begitu modal yang digunakan akan lebih sedikit. Sama halnya dengan usaha kecil lainnya, usaha inipun kerap mengalami masalah sumber daya manusia (karyawan) salah satu contohnya karyawan tidak memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaan dengan ini maka usaha yang dijalani akan sulit berkembang. Tidak mudah bagi usaha kecil untuk mencari sumber daya manusia yang mau bekerja di sektor usaha kecil. Ada beberapa alasan antara lain tidak adanya pendidikan dan pelatihan yang mempersiapkan seorang pekerja untuk siap bekerja di sektor tenaga usaha kecil dan kompensasi di sektor usaha kecil yang lebih rendah daripada di sektor manufaktur. Suatu UKM dapat berkembang dan bertahan dari persaingan dengan UKM lain yang bergerak pada bidang yang sejenis. Jika karyawan UKM tersebut memiliki komitmen yang baik terhadap perusahaannya maka perusahaan akan dapat berkembang. Jika perusahaan tidak berkembang maka efek yang akan muncul adalah timbulnya perasaan tertekan dan tidak nyaman pada karyawan sehingga karyawan akan memikirkan opsi untuk melakukan turnover.

Dalam rangka meningkatkan UKM dosen manajemen UNPAM mengajak ibu-ibu warga RT.01/04 Kavling Serpong Tangsel, melalui kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dalam rangka meningkatkan pendapatan dan juga peluang usaha untuk menengok peluang bisnis yang menguntungkan di masa seperti sekarang ini dan mengajak beberapa Ibu-Rumah Tangga yang sudah memiliki usaha untuk mengembangkan usahanya agar tetap eksis, dengan memberikan sosialisasi mengenai tips-tips langkah awal mendirikan bisnis dan menjalankan bisnis, terutama terkait hal bagaimana cara pengelolaan SDMnya. Dengan pelatihan SDM, produktivitas kerja karyawan akan

meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill (keterampilan teknik), human skill (keterampilan karyawan), dan managerial skill (keterampilan manajer) karyawan akan semakin baik, dapat meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku dan karyawan akan menjadi semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan begitu pemborosan akan berkurang, sehingga biaya produksi relatif kecil dan daya saing usaha semakin besar. Selain itu Pelatihan dan pengembangan SDM juga penting untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada konsumen atau rekan perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan hal tsb diatas kami memilih warga ibu-ibu RT.01/04 Kavling Serpong Tangsel, sebagai objek sekaligus tempat kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat Dosen Universitas Pamulang dengan judul **“Langkah Awal Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Usaha Kecil Menengah Pada Warga Rt.01/04 Kav. Serpong Tangerang Selatan”**

## 2. METODE PELAKSANAAN

Secara lengkap metode kegiatan disajikan melalui penjelasan dibawah ini:

Pelaksanaan kegiatan ini meliputi 4(empat) tahapan, yaitu:

1. Pengenalan keadaan, gambaran/situasi
  - a. Pembicara siap untuk menjadi komunikator/penyuluh yang baik
  - b. Panitia mengetahui daerah kerjanya termasuk sasaran, budaya dan masalah-masalahnya).
2. Perencanaan, kegiatan-kegiatan yang dilakukan pada tahap perencanaan adalah
  - a. Pembentukan kinerja penyuluhan, tim pelaksana berkumpul untuk mengadakan pertemuan persiapan pelaksanaan dengan melibatkan pembicara dan anggota panitia. Tim pelaksana kemudian memberikan pembekalan mengenai maksud, tujuan, rancangan program kegiatan, dan beberapa hal teknis berkaitan dengan metode/teknik pelaksanaan. Tim pelaksana kemudian menyusun program kerja, rencana kerja, dan jadwal kerja.
  - b. Sosialisasi kegiatan pada para pejabat dan pengurus lingkungan RT.01, RW.04 Kavling Serpong Tangerang Selatan. Sosialisasi dilakukan dalam bentuk koordinasi dengan bertemu salah satu pejabat lingkungan yang berkenaan dengan program yang akan dilaksanakan. Kegiatan sosialisasi dilakukan oleh Tim Pelaksana.
  - c. Penyusunan program kegiatan penyuluhan

Berdasarkan hasil identifikasi, hasil analisis permasalahan yang ada, hasil analisis kebutuhan dana, dan hasil analisis pengelolaan manajemen dan keuangan, selanjutnya disusun program penyuluhan.

3. Pelaksanaan (Tindakan dalam kegiatan ini berupa implementasi Program. Kegiatan- kegiatan yang dilakukan dalam implementasi program adalah:
  - a. Penyuluhan pengetahuan dan pemahaman kepada warga RT.01/04 kavling Serpong Tangerang Selatan tentang bisnis UKM dalam hal ini usaha minuman kekinian.
  - b. Penyuluhan tentang memahami langkah awal strategi pengembangan SDM bagi UKM
4. Penilaian (Tahap ini dilakukan untuk mengetahui apakah kegiatan penyuluhan tentang langkah awal strategi pengembangan SDM bagi UKM sudah dipahami oleh peserta penyuluhan, yaitu para ibu-ibu warga RT.01/04 kavling Serpong Kec. Serpong Tangerang Selatan

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah awal metode pelaksanaan kegiatan pengabdian ini yaitu penyampaian pelatihan Pengelolaan Manajemen. Kegiatan ini dilakukan dengan tatap muka secara langsung yang disertai diskusi dan Tanya jawab mengenai materi yang disampaikan. Adapun materi yang disampaikan mengenai langkah awal strategi pengembangan SDM Usaha Kecil Menengah.

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dimulai dengan mendengar Curah pendapat warga RT.01/04 Kav. Serpong Tangsel, yang kemudian dilanjutkan dengan kegiatan inti yang meliputi penyampaian materi mengenai Pengelolaan Manajemen. Untuk lebih jelasnya, tahapan kegiatan PKM

ini dapat dijelaskan melalui Gambar berikut ini :



**Gambar 1.1**  
**Tahapan Kegiatan PKM**

Luaran yang diharapkan dalam program ini adalah membantu program pemerintah dalam meringankan beban masyarakat khususnya masyarakat menengah kebawah yang sangat terpengaruh pasca wabah covid-19 ini, dengan mengajak ibu-ibu RT.01/04 Kavling Serpong Tangsel, melalui kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dalam rangka meningkatkan pendapatan dan juga peluang usaha untuk menengok peluang bisnis yang menguntungkan di masa seperti sekarang ini dan mengajak beberapa Ibu-Rumah Tangga yang sudah memiliki usaha untuk mengembangkan usahanya agar tetap eksis, dengan memberikan sosialisai mengenai tips-tips langkah awal mendirikan bisnis dan menjalankan bisnis, terutama terkait hal bagaimana cara pengelolaan SDM nya.

Dengan pelatihan SDM, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill (keterampilan teknik), human skill (keterampilan karyawan), dan managerial skill (keterampilan manajer) karyawan akan semakin baik, dapat meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku dan karyawan akan menjadi semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan begitu pemborosan akan berkurang, sehingga biaya produksi relatif kecil dan daya saing usaha semakin besar. Selain itu Pelatihan dan pengembangan SDM juga penting untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada konsumen atau rekan perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan yang bersangkutan.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Dari hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat di RT.01/04 Kav. Serpong Kota Tangerang Selatan, Banten yang dilaksanakan dalam kurun waktu dua hari telah berjalan dengan lancar, dan mendapat sambutan hangat dari Ketua RW setempat. Aktivitas ini ditujukan untuk memberikan pemahaman kepada masyarakat khususnya warga RT.01/04 Kavling Serpong kecamatan Serpong Tangerang Selatan tentang pengelolaan manajemen SDM yang lebih profesional. Dengan kualitas dan pengelolaan manajemen yang semakin baik, maka bisnis dapat semakin maju dan berkembang. Kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan dalam Pengabdian Kepada Warga RT.01/04 Kav. Serpong Tangsel ini diantaranya:

- a. Penyuluhan pengetahuan dan pemahaman kepada warga tentang pengelolaan manajemen SDM yang baik agar bisnis dapat berkembang.
- b. Penyuluhan tentang langkah awal strategi memulai usaha kecil bagi warga khususnya ibu-ibu rumah tangga
- c. Penilaian (Tahap ini dilakukan untuk mengetahui apakah kegiatan penyuluhan tentang strategi manajemen SDM pada warga RT. 01/04 Kav. Serpong Tangsel ini sudah dipahami oleh peserta penyuluhan).

##### Saran

- a. Bagi Pemilik Usaha Formal dan Informal khususnya warga RT.01/04 adalah agar dapat semaksimal mungkin melakukan perencanaan pengadaan tenaga kerja serta pengembangan karir bagi karyawan-karyawannya. Dengan pengadaan tenaga kerja yang baik, pemilik usaha Formal dan Informal akan memiliki kesempatan yang besar untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten, yang sesuai dengan tujuan perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang.
- b. Bagi pejabat setempat atau ketua lingkungan di wilayah RT.01/04. diharapkan dapat lebih berperan aktif dalam pemberdayaan usaha Formal dan Informal sebagai bagian dari UMK, khususnya dalam kegiatan pemberdayaan, pembiayaan dan penjaminan UMK di Tangerang Selatan Banten.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. (2011). *Kewirausahaan untuk mahasiswa dan umum*. Bandung: Alfa Beta.
- Esay, N. A. (2013). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada USAha Mikro dan Kecil di Jawa Timur*. *Agora*, 1(3), 1161-1173.
- Farida, S. I., Zulkarnain, I., Safiih, A. R., Prasada, D., & Oktavianti, N. (2020). *Penyuluhan dan Berbagi Bersama untuk Guru Ngaji yang Terdampak Covid-19*. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 2(1).
- Haris, D. M. (2011). *Strategi Pengembangan Usaha Sektor Informal dalam Mendukung Pertumbuhan Ekonomi dan Penanggulangan Kemiskinan di Perkotaan*.
- Irnowati, J., Febriana, H., Suryanto, W., Cay, S., & Sukpti, S. (2020). *Pembekalan Ilmu Kewirausaha untuk Generasi Muda dalam Persaingan Ekonomi Global*. *DEDIKASI PKM*, 1(1), 41-47.
- Ivanevich M. John, Konopaske, Robert. 2013. *Human Resource Management (Twelfth Edition)*. New York: McGrawhill.
- Lamirin, L., Wijoyo, H., & Sutawan, K. (2021). *ANALISIS PEMASARAN DIGITAL DAN PERKEMBANGAN MENTAL DI PROVINSI RIAU*. *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 8(3), 227-231.
- Lim, H., Rinaldi, F., Hosea, E., Wijaya, R., Sitohang, J., & Awie, H. (2021). *Dharmaduta Unggul di Masa Pandemi Covid-19*. *Insan Cendekia Mandiri*.
- Mariani, M., Chuanqiu, H., Sedam, M. M. M., Yadnyawati, I. A. G., Pratiwi, N. P. A., Dewi, K. S., ... & Anggreni, P. (2021). *Achieving Strategy and Inspiring in the New Normal Era*.
- Mulyana, M. (2010). *Manajemen sumber daya manusia (sdm) ritel dalam meningkatkan kinerja perusahaan*. *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, 10(2), 164-170.
- Nuryani, Y., Oktavianti, N., Nariah, N., Prasetyani, D., & Astuti, A. (2021). *TATA KELOLA ORGANISASI DALAM ORGANISASI SOSIAL-KEMASYARAKATAN*. *DEDIKASI PKM*, 3(1), 35-39.
- Oktavianti, N. *Strategi Mendorong Sdm Tetap Unggul Di Masa Pandemi*. *Membangun SDM Tangguh di Tengah Gelombang*, 35
- Pengembangan Karyawan. Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*, Yogyakarta: BPFE. Sugiyono. 2011. Bandung: Alfabeta.
- Sudarwati, Y. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Industri E-Commerce Indonesia*. *IX (17)*, 13-16.
- Suryana. (2014). *Kewirausahaan, Edisi IV*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wijoyo, H., & Haudi, H. (2021, January). *PENYULUHAN TEKNIK PEMASARAN KERUPUK RASA JENGKOL "DONG DONG SNACK" PEKANBARU*. In *PROSIDING SENANTIAS: Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (Vol. 1, No. 1, pp. 643-650)*.
- Wijoyo, H., Suherman, S., & Khiong, K. (2022). *SERVICE QUALITY PANDITA LOKAPALASRAYA AND DHARMADUTA INDONESIAN BUDDHIAN ASSEMBLY*. *EARR (Educational Administration Research and Review)*, 6(1).
- Wulansari, R., Andriani, J., Maswarni, F. S., & Oktavianti, N. *PELATIHAN DECOUPAGE UNTUK*



MENGEMBANGKAN KREATIVITAS DAN MENINGKATKAN PENDAPATAN  
WARGA BENDA BARU PAMULANG DI MASA PANDEMI