

PENDAMPINGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BAGI PENGELOLA SOTO SEGER KARTOSURO CABANG MERANTI BANYUMANIK KOTA SEMARANG

Lulus Prapti NSS¹, Nuria Universari²

¹Jurusan Manajemen Perusahaan, Universitas Semarang

²Jurusan Manajemen, Universitas Semarang

Email: ¹lusprapti@gmail.com

Soto Seger Kartosuro Cabang Meranti Banyumanik telah dikelola selama kurang lebih tujuh tahun. Selama ini pihak pengelola memiliki masalah terkait dengan tingginya tingkat *turnover* karyawan atau keluar masuknya karyawan. Tujuan dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat adalah untuk meningkatkan kemampuan pengelola Soto Seger Kartosuro Cabang Meranti Banyumanik dalam memahami persoalan keluar masuknya karyawan dan mengembangkan program yang berbasis pada potensi dan masalah. Metode pendampingan dilakukan melalui *Focussed Group Discussion* (FGD). Melalui kegiatan pengabdian masyarakat ini, diharapkan pengelola Soto Seger Kartosuro Cabang Meranti Banyumanik dapat menyusun program yang baik untuk mengatasi masalah tingginya keluar masuk karyawan. Dengan demikian kegiatan ini meningkatkan pemahaman dan ketrampilan masyarakat, terutama pengelola Soto Seger Kartosuro Cabang Meranti Banyumanik.

Kata Kunci: Soto Seger Kartosuro, *turnover*, *Focussed Group Discussion*

PENDAHULUAN

UKM adalah suatu bentuk usaha mikro, kecil menengah yang ada di kalangan masyarakat dimana usaha ini didirikan berdasarkan inisiatif seseorang. Sebagian besar opini yang ada di kalangan masyarakat menganggap bahwa UKM hanya dapat menguntungkan pihak-pihak tertentu saja. Padahal UKM juga dapat berperan membantu pemerintah dalam mengurangi tingkat pengangguran yang ada di Indonesia.

UKM di Indonesia mampu menyerap banyak tenaga kerja Indonesia yang masih belum mempunyai pekerjaan atau menganggur. Selain itu, UKM telah berkontribusi besar dalam meningkatkan pendapatan daerah maupun pendapatan negara Indonesia. UKM dapat memanfaatkan berbagai Sumber Daya Alam yang berpotensi di daerah yang belum diolah secara komersial sehingga UKM dapat berkontribusi dan membantu mengolah Sumber Daya Alam yang ada di daerah dimana UKM itu berada. Hal ini dapat berkontribusi besar terhadap peningkatan pendapatan daerah maupun pendapatan Negara Indonesia. Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh UKM adalah permasalahan di bidang *turnover* atau keluar masuknya karyawan. Selama tujuh tahun pengelolaan Soto Seger Kartosuro, frekuensi keluar masuknya karyawan cukup tinggi. Hal ini cukup mengganggu kelancaran perasional Soto Seger Kartosuro dan berdampak pada operasional Soto Seger Kartosuro. Ketika kondisi warung soto seger Kartosuro sedang ramai, sedangkan pengelola belum mendapatkan ganti karyawan yang baru, maka pengelola kewalahan dalam melayani konsumen. Pihak manajemen soto seger Kartosuro perlu mencari strategi supaya karyawan lebih nyaman dan senang bekerja sehingga mereka lebih loyal dan akan berdampak pada penurunan tingkat keluar masuknya karyawan. Oleh karena itu, kami melakukan pengabdian pada masyarakat dengan melakukan pendampingan pengelolaan sumber daya manusia pada warung soto seger Kartosuro cabang Meranti Banyumanik Kota Semarang.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup

karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sutarno, 2012). Bagian atau unit yang mengurus sumber daya manusia adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa Inggris disebut HRD atau *Human Resource Department*. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Selain dari pada itu Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia yaitu untuk memaksimalkan sumber daya ekonomi yang memiliki rasa dan karsa

untuk menjalankan suatu organisasi (Ahadin, dkk., 2019). Dewasa ini sumber daya manusia bukan semata-mata sumber daya ekonomi, tetapi merupakan aset bagi organisasi, atau diistilahkan *human capital*. Artinya, aset bernilai yang dapat dikembangkan sebagai investasi bagi organisasi. Sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana, dkk., 2012). Peristiwa yang sering terjadi di dalam suatu sistem dan pengelolaan sumber daya manusia di beberapa perusahaan adalah bagaimana karyawan itu sendiri berperilaku. Salah satu bentuk perilaku dari karyawan tersebut adalah *turnover intention* yang mengacu dan berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Setiap organisasi perlu mengetahui dan mengerti penyebab *turnover*, karena *turnover* menimbulkan biaya bagi organisasi, biaya

yang dikeluarkan meliputi biaya promosi, biaya perekrutan serta biaya pembinaan dan pelatihan karyawan.

Turnover intention adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Pada dasarnya sikap individu yang mempunyai keinginan untuk keluar dari suatu organisasi adalah hal yang umum. Faktor-faktor yang menjadi penyebab *turnover* pegawai adalah kondisi pasar tenaga kerja, harapan terhadap pilihan kesempatan kerja dan panjangnya masa kerja dengan perusahaan. Selain itu penyebab terjadinya *turnover intention* pada karyawan disebabkan adanya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain.

Berpindahnya individu dari organisasi tentunya akan memberikan dampak terhadap organisasi. Dampak utama yang akan diberikan adalah kosongnya posisi yang ditinggalkan dan dampak paling besar adalah biaya. Menurut Mobley (1986) dampak *turnover* perusahaan paling besar adalah biaya. Tingkat *turnover* yang tinggi dapat menimbulkan dampak yang membahayakan terhadap perusahaan. Efek pemborosan biaya yang cukup besar yang terjadi dikarenakan keluarnya karyawan dalam perusahaan yang kemudian perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk melakukan rekrutmen, orientasi, lembur, dan pengawasan (Suryani, 2011). Selain dampak dari biaya yang ditimbulkan karena adanya *turnover intention* pada organisasi, dampak lainnya bisa berupa kurangnya keefektifan berjalannya suatu organisasi karena adanya posisi yang ditinggalkan. Andini (2016) mengungkapkan bahwa tingkat *turnover intention* yang tinggi dapat menimbulkan penyebab kurang efektifnya sebuah organisasi karena hilangnya

individu yang berpengalaman dan posisi yang ditinggalkan.

Pemasalahan Mitra, Berdasarkan analisis situasi yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa permasalahan mitra adalah tingginya tingkat keluar masuknya karyawan sehingga mitra perlu melakukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang kreatif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan lebih nyaman, senang dan loyal yang diharapkan berdampak pada penurunan tingkat keluar masuknya karyawan. Adapun solusi yang ditawarkan dalam program PkM ini yang disesuaikan dengan pemasalahan mitra adalah melakukan pendampingan pengelolaan sumber daya manusia pada warung soto seger Kartosuro cabang Meranti Banyumanik Kota Semarang. Target luaran yang dihasilkan dari kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) Universitas Semarang ini diharapkan pengelola soto seger kartosuro cabang Meranti Banyumanik memahami dan bisa menciptakan, mengimplementasikan pengelolaan karyawannya untuk bisnisnya secara maksimal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat bagi pengelola Soto Seger Kartosuro cabang Meranti Banyumanik kota Semarang telah dilaksanakan dengan baik. Kegiatan dilakukan mundur dari waktu yang direncanakan yaitu pada tanggal 2 Oktober 2020 karena ada kendala pada pihak Soto Seger Kartosuro. Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat akhirnya terlaksana pada tanggal 6 November 2020 pukul 18.30 WIB di Gama Resto dengan peserta sebanyak 9 orang. Metode kegiatan dilakukan dengan *Focus Group Discussion* (FGD), yaitu diskusi informal diantara pengelola Soto Seger Kartosuro mengenai topik tingginya *turn over intention* pada karyawan Soto Seger Kartosuro Cabang Meranti Banyumanik Kota Semarang. Tahapan dalam FGD adalah sebagai berikut:

1. Perkenalan dari tim PKM
2. Presentasi singkat dari tim PKM

3. Pelaksanaan FGD dipimpin oleh ketua PKM (Rr. Lulus Prapti, N. S. S., S.E., M.Si) dan dimoderatori oleh anggota PKM (Nuria Universari, S.E., M.Sc.)
4. Penutup

Pada awal diskusi, Tim PKM menanyakan kepada peserta mengenai masalah yang dihadapi pengelola terkait Sumber Daya Manusia. Jawaban dari beberapa peserta diringkas sebagai berikut:

- Sumber daya manusia yang bekerja di Soto Seger Kartosuro dituntut untuk kerja cepat dan tanggap terhadap situasi. Karyawan yang tidak bisa mengikuti ritme kerja di warung Soto Seger Kartosuro akan mengalami stress kerja dan keluar kerja. Hal ini menjadi salah satu faktor yang menyebabkan tingginya tingkat *turn over* karyawan di warung Soto Seger Kartosuro.
- Tidak ada proses seleksi dalam rekrutmen karyawan.
- Karyawan sebagian besar memiliki tingkat pendidikan rendah.
- Karyawan tidak punya *sense of belonging* (tidak ada rasa memiliki pada warung Soto Seger Kartosuro).

Beberapa upaya yang sudah dilakukan oleh pengelola dalam mengatasi masalah SDM tersebut adalah:

- Para pengelola berusaha untuk mentransfer ilmu kepada karyawan dalam hal mengerjakan sesuatu, misalnya terkait bagaimana melayani pelanggan dengan baik, dan lain sebagainya.
- Membuat kebijakan kepada karyawan, jika karyawan tidak mengikuti *Standard Operational Procedure* (SOP) maka tidak bisa mengikuti kerja.

Para karyawan yang keluar kerja ternyata memunculkan solidaritas dari teman-temannya sehingga karyawan yang sebenarnya tidak ingin keluar kerja ikut-ikutan temannya untuk keluar dari pekerjaan di warung Soto Seger Kartosuro. Hal ini menjadi salah satu kendala yang dihadapi pengelola soto Seger Kartosuro

dalam menyelesaikan masalah SDM. Langkah - langkah yang dilakukan untuk mengatasi tingginya tingkat *turn over* karyawan adalah:

- Karyawan akan diberi bonus jika omset warung Soto Seger Kartosuro naik.
- Memberlakukan *reward and punishment system*, yaitu memberikan penghargaan/ imbalan kepada karyawan yang menunjukkan prestasi dan memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan kesalahan.
- Misalnya, jika karyawan melakukan kesalahan, bentuk hukuman diberikan sesuai dengan besar kecilnya kesalahan. Selama ini karyawan melakukan kesalahan hanya dalam bentuk yang kecil saja seperti kurang ramah dalam melayani konsumen, sehingga pihak pengelola memberikan peringatan kepada karyawan yang bersangkutan supaya memperbaiki sikapnya pada konsumen dan tidak mengulangi kesalahannya lagi.

Menurut peserta, kegiatan PKM ini sangat bermanfaat bagi mereka. Peserta penyuluhan juga meminta kepada tim dari Fakultas Ekonomi USM untuk memberikan penyuluhan lanjutan sehingga mereka memperoleh tambahan ilmu, khususnya berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa peserta penyuluhan yang terdiri dari pengelola Soto Seger Kartosuro Cabang Meranti Banyumanik Semarang menjadi lebih paham tentang mengelola warung dengan tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi.

KESIMPULAN

Dengan diadakannya Pengabdian Kepada Masyarakat ini dapat disimpulkan bahwa kegiatan *focus group discussion* tentang manajemen sumber daya manusia ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan kepada masyarakat, khususnya pengelola Soto Seger Kartosuro dalam

mengembangkan usaha mereka. Hal ini terlihat dari respon peserta selama mengikuti *focus group discussion*, mulai dari pertanyaan-pertanyaan yang dilontarkan hingga keinginan dari peserta penyuluhan untuk diadakan PKM lanjutan berkaitan dengan materi-materi lain mengenai manajemen.

Mediasi (Studi Kasus Di Pt Pertambangan X). *Tesis Universitas Indonesia*.
Sutarno (2012). *Serba Serbi Manajemen Bisnis*. Jakarta: Graha Ilmu.

DOKUMENTASI



DAFTAR REFERENSI

- Ahadin, U., Yanuarianto, Triyadi, Permatasari, R. J. dan Turo, T. B. (2019). Penyuluhan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Karang Taruna Cidokom Gunung Sindur Bogor Jawa Barat. *Baktimas, 1* (4).
- Andini (2006). Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. *Tesis Universitas Diponegoro*.
- Ardana, I. K., N. W. Mujiati dan I. W. M. Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mobley, W.H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemah. Jakarta: PT. Pustaka Binarman Pressindo.
- Suryani, R. (2011). Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Turnover Intentions Dengan Peran Komitmen Keorganisasian Sebagai