

MEMBANGUN BUDAYA KERJA SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN SUMBER DAYA MANUSIA UMKM KERUPUK DI DESA SINDANGSARI

Mutma Innatus Salwa

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

mn19.mutmasalwa@mhs.ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Kuliah Kerja Nyata (KKN) merupakan bentuk kegiatan pengabdian masyarakat oleh mahasiswa Universitas Buana Perjuangan Karawang yang setiap tahunnya diselenggarakan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) dengan jumlah desa yang melaksanakan KKN oleh mahasiswa Universitas Buana Perjuangan Karawang yaitu 16 Kecamatan, Kabupaten Karawang. Yang bertujuan untuk melatih kompetensinya di lingkungan masyarakat serta melatih rasa empati mahasiswa dalam kegiatan yang bermanfaat bagi masyarakat, mahasiswa belajar menerapkan pengetahuan dan ilmu yang telah didapatkan dalam secara langsung di kampus. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif untuk menggambarkan masalah yang terjadi pada masa sekarang atau yang sedang berlangsung. Permasalahan yang penulis temui yaitu di UMKM kerupuk ini belum menerapkan Budaya kerjanya dikarenakan tidak adanya peraturan di tempat kerja tersebut dan kedisiplinannya juga masih kurang, maka dari itu karyawan pun datang tidak sesuai jam. Dengan cara menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) merupakan pemetaan budaya organisasi yang selanjutnya dapat digunakan dalam bentuk penyusunan rencana strategi organisasi. dan belum memiliki tenaga kerja yang mengerti pemasaran secara online. Untuk meningkatkan penjualan dari UMKM pada Kerupuk Alma Jaya di Desa Sindangsari perlunya melakukan sosialisasi tentang cara menerapkan budaya kerja dengan sebaik mungkin agar usaha tersebut dapat berkembang lebih baik dan meningkatkan pengetahuan tentang pemasaran serta Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dan benar.

Kata kunci: Budaya Kerja Organisasi, UMKM kerupuk

Pendahuluan

Kuliah Kerja Nyata (KKN) merupakan bentuk kegiatan pengabdian masyarakat oleh mahasiswa Universitas Buana Perjuangan Karawang yang setiap tahunnya diselenggarakan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) dengan jumlah desa yang melaksanakan KKN oleh mahasiswa Universitas Buana Perjuangan Karawang yaitu 16 Kecamatan, Kabupaten Karawang. Yang bertujuan untuk melatih kompetensinya di lingkungan masyarakat serta melatih rasa empati mahasiswa dalam kegiatan yang bermanfaat bagi masyarakat, mahasiswa belajar menerapkan pengetahuan dan ilmu yang telah didapatkan dalam secara langsung di kampus.

Desa Sindangsari adalah salah satu desa yang berada di wilayah Kecamatan Kutawaluya, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat. Desa Sindangsari terbentuk pada tahun 1984 Masehi dan merupakan desa hasil pemekaran dari desa Sampalan. Secara geografis, desa Sindangsari memiliki luas wilayah 470 Ha. 430 Ha lahan Pesawahan, 35,503 Ha lahan kering (pemukiman) dan 4,497 Ha lahan fasilitas umum (Tahun 2022). Desa Sindangsari berada di 4 MDPL dan suhu udara desa Sindangsari di antara 26° - 31°C. Desa Sindangsari memiliki 5 Dusun yaitu : Dusun Borontok Barat, Dusun Borontok Timur, Dusun Tegalasem, Dusun gebangmalang dan Dusun Cukanggaleuh.

Desa Sindangsari memiliki Potensi desa mayoritas berupa persawahan, perkebunan dan beberapa tempat peternakan ayam. Adapun UMKM yang terdapat di desa Sindangsari berjumlah 59 UMKM, salah satu UMKM yang penulis pilih untuk dijadikan sebuah laporan yaitu UMKM kerupuk Alma Jaya sesuai dengan judul yaitu Membangun Budaya Kerja Sebagai Upayah Meningkatkan Sumber Daya Manusia UMKM Kerupuk di Desa Sindangsari.

SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Dengan demikian SDM merupakan aset terpenting di dalam suatu organisasi atau perusahaan skala besar maupun kecil (Sulistiyandari, Widiastuti, & Martini, 2017).

Hasil penelitian yang dilakukan Ardiana, Brahmayanti, & Suhaedi (2010) menemukan bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja usaha. Semakin tinggi kompetensi SDM, dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja perusahaan. Sehingga, aspek

pengembangan SDM sangat dibutuhkan oleh sektor usaha, baik itu pengelola, pelaksana serta pemilik (Hamidi et al, 2021).

Selain kompetensi SDM, budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan karena budaya organisasi merupakan suatu jalan dalam membangun SDM dengan menggunakan aspek perubahan perilaku dan sikap dengan harapan dapat menyesuaikan diri dari tantangan yang sedang berjalan maupun tantangan yang akan datang (Baba. 2017 ;Junaedy dkk. 2019).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia memiliki aset terpenting dalam suatu Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, karena semakin tinggi kompetensi yang dimiliki SDM maka dapat memperbaiki dan meningkatkan kinerja di suatu usaha tersebut. Selain itu budaya organisasi pun memiliki pengaruh yang besar bagi karyawan ibu wati dalam membangun SDM dengan menggunakan aspek perubahan perilaku dan sikap dengan harapan dapat menyesuaikan diri, guna untuk meningkatkan dan mengembangkan budaya kerja di UMKM Kerupuk alma jaya yang memiliki 6 karyawan akan tetapi masih belum menerapkan budaya kerja terhadap karyawannya.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif untuk menggambarkan masalah yang terjadi pada masa sekarang atau yang sedang berlangsung. Teknik pengambilan data ini menggunakan data yang diperoleh langsung dari objek penelitian yang berada di desa sindangsari kecamatan kutawaluya dan sumber data penelitian ini diperoleh dengan cara wawancara dan observasi kepada pemilik UMKM Kerupuk Alma Jaya.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Profil UMKM

UMKM Kerupuk Alma Jaya berada di RT 02 Desa Sindangsari Kecamatan Kutawaluya, Karawang telah berdiri sejak tahun 2020, usaha kerupuk ini dirintis oleh sepasang suami istri masyarakat desa Sindangsari, yaitu Ibu Wati dan Pak Warta. Usaha kerupuk ini pada awalnya penjual membeli kerupuk mentah dari pasar, kemudian digoreng atau diproduksi oleh penjual dan didistribusikan ke warung-warung yang ada di kecamatan Kutawaluya.



Gambar 1. Foto bersama pemilik UMKM Kerupuk Alma Jaya

Produk dan Proses Produksi

Macam - macam aneka kerupuk yang diproduksi oleh Ibu Wati yaitu kerupuk udang, kerupuk ikan, kerupuk dorokdok, kerupuk mie, kerupuk kentang, macaroni, rengginang dll. Proses penggorengan kerupuk ini pada mulanya menggunakan tungku yang bersumber dari kayu bakar, akan tetapi proses ini menimbulkan polusi asap yang dihasilkan dari penggorengan kerupuk, maka proses penggorengan kerupuk ini diganti menggunakan kompor gas elpiji.



Gambar 2. Alat produksi penggorengan



Gambar 3. Foto macam – macam produk Kerupuk

SDM

Adapun Sumber Daya Manusia atau Tenaga Kerja UMKM ini terdapat 6 Tenaga Kerja, yang terdiri dari 2 orang pada Proses Menggoreng Produk, 2 orang pada Proses Pengemasan Produk dan 2 orang lainnya memasarkan produk dari warung ke warung.

Sistem Kerja

UMKM kerupuk ini tidak mempunyai struktur Organisasi jadi langsung ke pemilik dan ke pegawai, Untuk jam kerjanya dimulai dari jam 7 pagi hingga jam 4 sore, jam istirahat dimulai dari jam 12.00 – 13.00, untuk memulai pembuatan kerupuknya tidak menentu kadang bisa 3 hari atau 5 hari baru memulai produksi. Rata – rata usia para karyawan yaitu 50 tahun ke atas, dan untuk sistem pengajiannya yaitu 5 hari sekali sesuai dengan kinerjanya dan untuk yang menggoreng langsung dibayar,

Budaya Organisasi

UMKM Kerupuk Alma Jaya Belum memiliki Budaya Organisasi atau Kerja yang menjadi filosofi atau nilai pada UMKM mereka. Namun, Ibu Wati dan Pak Warta selaku *Owner* memberikan contoh kepada para pekerjanya untuk gigih dan pantang menyerah dalam membangun usaha ini walaupun keuntungannya tidaklah begitu banyak, dan sepasang suami istri ini sudah memiliki sedikit jiwa kepemimpinannya karena menurut Soekanto (2012)

menjelaskan kepemimpinan merupakan kemampuan dari leader dalam memberikan pengaruh kepada orang lain atau pengikutnya.

Adapun komunikasi Ibu Wati dengan karyawan terlihat sangat informal dan seadanya, disini penulis ingin mengetahui bagaimana komunikasi ibu wati dan karyawannya dikarenakan Menurut Daft dalam Mangkunegara (2016:76) Pengertian dari komunikasi sebagai suatu proses dalam penyampaian atau pertukaran informasi, dimana informasi tersebut dapat dimengerti dan dipahami oleh lawan orang yang diajak berkomunikasi. Pada umumnya komunikasi digunakan untuk mendorong ataupun mempengaruhi seseorang pegawai dalam penyelesaian suatu pekerjaan.

Budaya Organisasi Menurut Robert E. Quinn dan Kim S. Cameron, profesor di University of Michigan di Amerika Serikat, pada dasarnya ada empat jenis budaya perusahaan: Klan, Adhokrasi, Pasar, dan Hierarki. Adapun Untuk UMKM Kerupuk Alma Jaya jika dilihat lebih cenderung kepada Budaya Organisasi Budaya Clan karena menekankan pada keakraban dan ikatan emosi untuk saling berbagi, sehingga organisasi atau lingkungan kerja lebih tampak seperti keluarga yang saling menaungi antara satu sama lain. Nilai yang diutamakan oleh budayanya yaitu teamwork.

Permasalahan dan Solusi di UMKM Kerupuk Desa Sindangsari

Adapun Permasalahan- Permasalahan yang penulis temui pada UMKM Kerupuk Alma Jaya yaitu:

1. Belum adanya peraturan di tempat kerja untuk mengatur sistem kerja dan kedisiplinan dari para Pkerjanya.
2. Belum adanya Nilai-Nilai dan Norma perusahaan seperti Visi dan Misi yang menjadi landasan dalam Budaya kerja dan Organisasi.
3. Belum memiliki Pekerja tetap, Para pekerja merupakan pekerja lepas yang dipanggil saat diperlukan saja, sehingga sulit untuk menanamkan nilai-nilai budaya kerja kepada mereka. Para pekerja UMKM ini merupakan LANSIA sehingga, akan lama jika harus diberikan pelatihan pengetahuan baru.

Solusi yang penulis buat yaitu dengan cara melakukan sosialisasi tentang cara menerapkan budaya kerja dengan sebaik mungkin agar usaha tersebut dapat berkembang lebih baik karena budaya organisasi ini sangat erat kaitannya dengan pencapaian kesuksesan dalam suatu organisasi, kemampuan yang dimiliki suatu organisasi dalam

mengimplementasikan nilai – nilai budaya organisasi dapat didukung agar tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Dengan cara menggunakan *Organizational Culture Assessment Instrument* (OCAI) merupakan pemetaan budaya organisasi yang selanjutnya dapat digunakan dalam bentuk penyusunan rencana strategi organisasi.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil pembahasan dan observasi yang penulis dapatkan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dan produk UMKM pada kerupuk Alma Jaya di Desa Sindangsari, Kecamatan Kutawaluya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengelolaan Sumber Daya Manusianya yang belum tepat sehingga kurangnya efektif dalam menjalankan sebuah usaha UMKM kerupuk ini.
2. Belum menerapkan Budaya kerja dikarenakan tidak adanya peraturan di tempat kerja tersebut dan kedisiplinannya juga masih kurang, maka dari itu karyawan pun datang tidak sesuai jam.
3. Gagapnya Teknologi membuat Ibu Wati kesulitan dalam pemasaran secara online, dan belum memiliki tenaga kerja yang mengerti pemasaran secara online.

Untuk meningkatkan penjualan dari UMKM pada Kerupuk Alma Jaya di Desa Sindangsari perlunya melakukan sosialisasi tentang cara menerapkan budaya kerja dengan sebaik mungkin agar usaha tersebut dapat berkembang lebih baik dan meningkatkan pengetahuan tentang pemasaran serta Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dan benar, karena sumber daya merupakan bagian dari kebutuhan usaha. Sebuah unit usaha dapat berjalan jika kebutuhan Sumber Dayanya dapat terpenuhi. Untuk itu wirausaha perlu memenuhi kebutuhan sumber daya untuk pengelolaan atau menjalankan manajemen usahanya (Ayodya Wulan, 2019).

Daftar Pustaka

- Ayodya Wulan, (2019). *“UMKM 4.0 Strategi UMKM Memasuki Era Digital”*. Penerbit PT Elex Media Komputindo jakarta.
- Eka, Dian, et al. "Peranan Kompetensi SDM dalam Meningkatkan Industri UMKM di Kecamatan Ilir Barat II Palembang." *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services* 3.1 (2022): 39-44. [Peranan Kompetensi SDM dalam Meningkatkan Industri UMKM di Kecamatan Ilir Barat II Palembang | Eka | Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services \(unsri.ac.id\)](#). di akses pada tanggal 11 agustus jam 08.30
- Riska Octaviasari, M. (2021). Pengaruh Afiliasi Organisasi Profesi, Kompetensi Sdm Dan Budaya Organisasi Dalam Membangun Profesionalisme UMKM Perusahaan Keluarga (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta). [Pengaruh Afiliasi Organisasi Profesi, Kompetensi Sdm Dan Budaya Organisasi Dalam Membangun Profesionalisme UMKM Perusahaan Keluarga - UMS ETD-db](#) di akses pada tanggal 11 agustus jam 09.10
- Wellem Imanuel. 2019. “Analisis Budaya Organisasi Dengan Menggunakan Metode Organizational Culture Assessment Instrument (Ocai) Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Sikka”.Jurnal 1 Projemen UNIPA Maumere, Vol.6 No. 1. n Universitas Nusa Nipa Maumere. [“.pdf”ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DENGAN MENGGUNAKAN METODE ORGANIZATIONAL CULTURE ASSESSMENT INSTRUMENT \(OCAI\) PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM \(PDAM\) KA \(1\).pdf](#) di akses pada tanggal 4 agustus jam 15.30