

**PKM: Penyuluhan tentang Peningkatan Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada
Muda Tama Gallery, Tumang, Boyolali**

**Novi Siti Fadilah, Dewi Pujiani, Sarsiti, Juni Trisnowati, Suryati, Praptiestrini,
Rohwiyati, Erni Widiastuti, Yanti Sri Danarwati, Arya Surendra**

**Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta
E-mail Coresponding: dewipujiani8@gmail.com**

Info Artikel

*Masuk: 29/09/2023
Revisi: 15/10/2023
Diterima: 20/10/2023
Terbit: 28/10/2023*

Keywords:

*financial reporting,
msme-s, small enterprise*

Kata kunci:

*pelaporan keuangan,
umkm, usaha kecil*

P-ISSN: 2598-2273

E-ISSN: 2598-2281

DOI : 10.33061

Abstract

The aim of this community service is to identify the problems of the partner, Copper Crafts Muda Tama Gallery, Tumang, Boyolali and provide scientific solutions. The service team identified that the number of craftsmen was starting to decline due to the tendency of the younger generation to prefer to pursue business as marketers. The team uses the extension method to share knowledge with partner communities. Human Resources Management can be carried out in several ways apart from continuing to maintain good direction efforts at each stage of production, establishing controlled production procedures, evaluating employee work results, and developing employees in terms of reward and punishment; The service team proposed that the company collaborate with several vocational schools with a concentration in arts and crafts. This is important so that this skill does not become extinct, and in fact so that it can grow in terms of manufacturing and the number of craftsmen. The result of this activity is an increase in the understanding of partners (owners of Muda Tama Gallery) in managing human resources so that there is no shortage/loss of craftsmen. Another output is an article in this journal.

Abstrak

Tujuan pengabdian masyarakat ini mengidentifikasi masalah mitra, pengrajin tembaga Muda Tama Gallery, Tumang, Boyolali dan memberikan solusi secara keilmuan. Tim pengabdian mengidentifikasi mulai menurunnya jumlah pengrajin disebabkan kecenderungan generasi muda lebih suka menekuni usaha sebagai pemasar. Metode penyuluhan digunakan tim untuk berbagi ilmu kepada masyarakat mitra. Pengelolaan SDM dapat dilakukan dengan beberapa cara selain dengan terus mempertahankan upaya pengarahan yang baik dalam tiap tahap produksi, menetapkan prosedur produksi yang terkendali, evaluasi hasil kerja karyawan, dan pengembangan karyawan dari sisi reward and punishment; tim pengabdian mengusulkan agar perusahaan menggandeng beberapa sekolah kejuruan dengan konsentrasi kriya seni. Hal ini penting agar ketrampilan ini tidak punah, dan justru supaya dapat berkembang dari sisi pembuatan dan jumlah pengrajinnya. Hasil kegiatan ini adalah peningkatan pemahaman mitra (owner Muda Tama Gallery) dalam pengelolaan SDM agar tidak kekurangan/kehilangan pengrajin, output lain adalah sebuah artikel di jurnal ini.

PENDAHULUAN

Pengembangan karyawan merupakan kegiatan yang bermaksud memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai keinginan perusahaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016).

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, Standard Operasional Prosedur (SOP), serta kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan (Budiarti, 2018).

Kegiatan pengabdian masyarakat ini dikemas dalam rangkaian kegiatan Kuliah Kerja Lapangan oleh tim dosen dan mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta berlokasi di Desa Tumang Boyolali, salah satu mitra pengabdian adalah Muda Tama Gallery. Masyarakat Desa Tumang dikenal mempunyai keahlian untuk membuat alat-alat dari tembaga sejak tahun 1978. Perkembangan pasar membawa para pengrajin Desa Tumang mulai membuat produksi tidak murni tembaga, akan tetapi dikombinasikan dengan kuningan dan alumunium. Desa Tumang adalah salah satu sentra industri kerajinan tembaga terbesar di Jawa Tengah. Potensi inilah yang membuat pemerintah setempat menjadikan Desa Tumang sebagai desa wisata dengan lebih dari 90% warganya berprofesi sebagai pengrajin tembaga dan kuningan.

Identifikasi masalah yang telah dilakukan menemukan bahwa mitra pengabdian yakni Muda Tama Gallery Tumang Boyolali memiliki satu kendala utama dalam pengembangan usaha adalah dari sisi sumber daya manusia, yang dapat berisiko bagi perusahaan dalam rangka mempertahankan kontinuitas usaha. Seiring waktu jumlah pengrajin yang betul-betul trampil dalam mengolah produk kerajinan semakin berkurang. Hal ini yang mendorong tim pengabdian untuk berbagi ilmu terkait SDM melalui metode penyuluhan.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian melalui metode penyuluhan, para pengabdian menguraikan paparan tentang masalah yang sedang dihadapi para UMKM dalam mengelola usaha, yakni makin terbatasnya jumlah pengrajin yang benar-benar mumpuni dalam mengolah produk tembaga maupun kuningan. Rata-rata generasi muda asli Tumang saat ini cenderung lebih suka sebagai pemasar/ pedagang, apalagi situasi pandemi beberapa tahun lalu yang memberikan peluang besar berdagang online karena perkembangan sistem *information technology*. Kesulitan dalam memperoleh bahan baku dan mahalnya harga beli bahan juga menghambat keinginan para pemuda desa untuk menekuni usaha tersebut. Identifikasi masalah dilakukan para mahasiswa dan dosen yang tergabung dalam tim pengabdian melalui metode interview dan diskusi dengan para mitra. Kegiatan dilanjutkan dengan penyuluhan pengelolaan SDM dalam rangka meningkatkan skala usaha.

PEMBAHASAN

Muda Tama Gallery berlokasi di jalan Tumang Gunungsari, RT.02/RW.14, Dusun III, Cepogo, Kabupaten Boyolali, Jawa Tengah 57362. Sejarah singkat perusahaan diawali dari usaha Bapak Supri Haryanto, yang merupakan anak dari keluarga dengan penghasilan ekonomi yang minim. Keadaan ekonomi memaksa dirinya berhenti dari bangku Sekolah Menengah Pertama pada tahun 1974. Bapak Supri Haryanto enggan menganggur sehingga belajar membuat kerajinan tembaga. Beliau belajar menempa logam tembaga kepada Bapak Harjo, tetangganya. Keahlian Bapak Supri Haryanto saat itu masih sekitar pembuatan dandang dan kenceng. Dandang dan kenceng merupakan alat masak yang biasa digunakan di pedesaan untuk menanak nasi.

Bapak Supri Haryanto belajar membuat berbagai macam cinderamata souvenir dan perkakas rumah tangga pada seniman serba bisa, alm Saptohudoyo di Yogyakarta. Selain itu, Bapak Supri Haryanto mengikuti berbagai pelatihan mulai dari Solo, Semarang, hingga

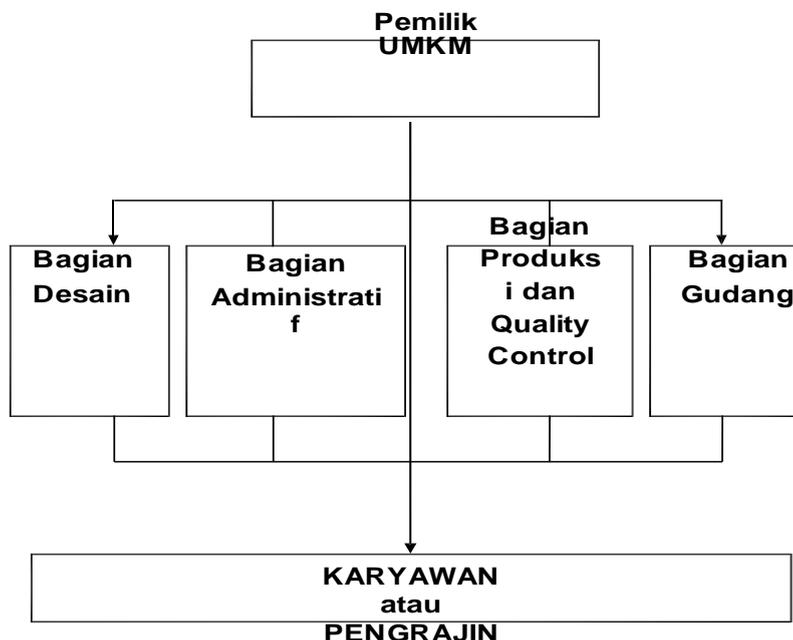
Jakarta. Dengan keahlian baru tersebut, Bapak Supri Haryanto dipercaya oleh seorang pengusaha, Bapak Sudwikatmono, untuk mendesain interior dan eksterior rumah serta peralatan rumah tangga bagi Bapak Sudwikatmono, yang waktu itu bernilai miliaran rupiah. Saat itu, Bapak Supri Haryanto tidak bekerja sendirian.

Beliau memberdayakan seluruh warga Desa Tumang untuk membantu penyelesaian proyek tersebut, dan hasilnya pun sangat memuaskan dan dapat selesai tepat waktu. Sejak saat itu, pesanan mengalir ke perusahaan Muda Tama Gallery milik Bapak Supri Haryanto tersebut. Mulai dari perkakas rumah tangga hingga lampu robyong lampu ukuran besar yang biasa dipasang di ruang tengah, vas 56 - 60 bunga, pot, hiasan dinding, lampu taman, dan kubah masjid. Salah satu karya yang tak dapat beliau lupakan adalah memenuhi pesanan Keraton Kasunanan Surakarta Hadiningrat pada 1987.

Pembuatan kerajinan dengan kualitas tertentu mempergunakan bahan mentah yang diimpor langsung dari Italia, juga dari lokal yakni Semarang, dan Surabaya. Perbedaan produk dengan bahan mentah dari luar negeri dan dalam negeri terletak pada warna produk yang dihasilkan. Tembaga impor biasanya akan menghasilkan produk tembaga yang berwarna cerah, sedangkan untuk tembaga lokal akan menghasilkan produk tembaga dengan warna yang lebih gelap dan tidak dapat diubah.

Pemenuhan usaha menghabiskan 50 kg tembaga mentah. Usaha Bapak Supri Haryanto terus berkibar menembus angka lebih Rp 100 juta per bulan. Kini beliau mempekerjakan tetangganya sendiri di bengkel-bengkel miliknya. Ada 75 tenaga tetap dan 25 tenaga borongan yang saat ini bekerja di Perusahaan kerajinan tembaga Muda Tama Gallery miliknya.

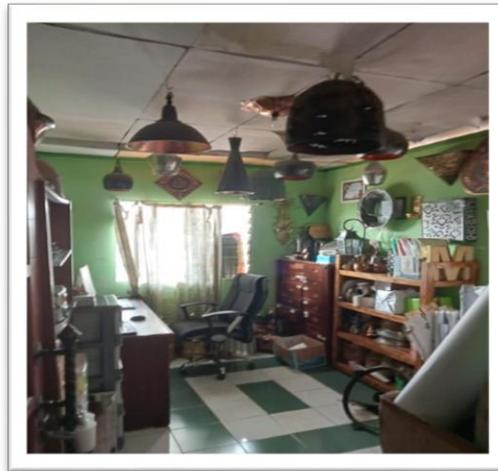
Proses pembuatan produk- produk dari tembaga, yang dihasilkan oleh Muda Tama Gallery. Proses pembuatan tersebut tergantung dari produk apa yang akan dibuat, sebagai contohnya adalah proses pembuatan vas bunga berbeda dengan proses pembuatan lampu *robong*. Perbedaan tersebut karena adanya kebutuhan detail-detail pengerjaan untuk masing-masing produk, namun secara garis besar proses pembuatan produk- produk tersebut adalah sama. Proses awal dari pembuatan produk dari tembaga dimulai dengan pembuatan desain. Dalam tahap ini, dibuat gambar atau rencana konstruksi dan ornamen dari produk yang akan dihasilkan, dilanjutkan tahap pemotongan plat tembaga atau kuningan, lalu penempelan tembaga yang telah berbentuk dasar tersebut pada Jabung. Desain yang telah dibuat pada tahap sebelumnya ditempel pada plat yang telah diberi Jabung. Jabung adalah bantalan untuk menatah, yang terdiri dari campuran getah damar, batu bata dan oli. Jabung memiliki sifat seperti aspal, yang apabila terkena suhu dingin akan mengeras, dan bila terkena suhu panas akan mengeras. Tahap berikutnya adalah proses penatahan, sesuai dengan desain yang telah dibuat oleh pengrajin.



Gambar 1 Bagan Struktur Muda Tama Gallery
Sumber: Muda Tama Gallery

Tugas dan wewenang masing-masing bagian sebagai berikut:

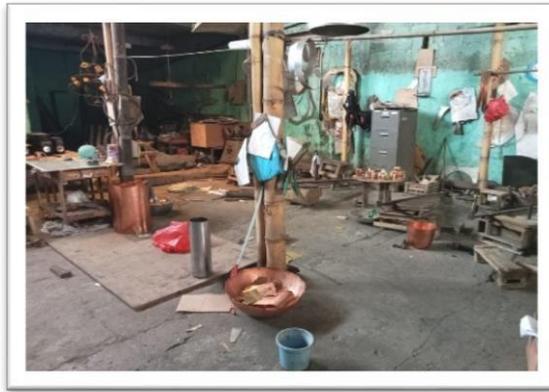
- a. Pemilik UMKM: bertugas memimpin perusahaan dalam segala hal termasuk pengambilan keputusan dan kebijakan perusahaan serta memantau semua karyawan.
- b. Bagian Desain : bertugas untuk membuat desain yang akan digunakan dalam produk yang dihasilkan.
- c. Bagian Administratif dan Keuangan: mengelola segala bentuk laporan dan surat menyurat yang berkaitan dengan keuangan perusahaan. Memberikan pelayanan kepada pelanggan pada saat sebelum, selama, atau setelah pembelian produk atau layanan kerajinan.
- d. Bagian Produksi dan Quality Control: bertugas untuk memproduksi suatu kerajinan yang akan dijadikan dalam produk yang dihasilkan, dan mengecek suatu produk yang layak atau tidak untuk dipilih dengan teliti,
- e. Bagian Gudang: bertugas staff Gudang seseorang yang pekerjaannya berkaitan dengan kegiatan logistik dan berperan untuk mengatur serta memastikan proses distribusi barang berjalan lancar.
- f. Karyawan atau Pengrajin: bertugas Pengrajin bisa membuat furnitur dalam jumlah banyak (mass production), tapi bisa juga membuat perabot sesuai dengan pesanan klien (*custom by order*).



Gambar 2 Costumer Service Mudatama Gallery



Gambar 3 Proses Pemotongan alumunium



Gambar 4 Proses Pengelasan dan Penyortiran Produk



Gambar 5 Proses pengecatan



Gambar 6 Proses hasil



Gambar 7 Proses Packing Produk Jadi

Perusahaan melakukan pengembangan kinerja karyawan melalui tahapan-tahapan. Proses pengembangan kinerja selayaknya dilakukan dengan perencanaan dan strategi khusus. Hal ini untuk menjamin pelaksanaannya sesuai dengan harapan dan target yang diinginkan baik oleh perusahaan ataupun karyawan, meliputi:

a. Tahap *directing/ planning*

Tahap pertama merupakan tahap identifikasi perilaku kerja dan dasar atau basis pengukuran kinerja. Kemudian dilakukan pengarahan konkret terhadap perilaku kerja dan perencanaan terhadap target yang akan dicapai, kapan dicapai, dan bantuan yang akan dibutuhkan.

b. Tahap *managing/supporting*

Tahap kedua merupakan penerapan monitoring pada proses organisasi. Tahap ini berfokus pada manage, dukungan, dan pengendalian terhadap jalannya proses agar tetap berada pada jalurnya. Jalur yang dimaksudkan disini adalah kriteria maupun proses kerja yang sesuai dengan prosedur berlaku dalam suatu organisasi.

c. Tahap *review/appraising*

Tahap ketiga mencakup langkah evaluasi. Evaluasi dilakukan dengan *flashback/review* kinerja yang telah dilaksanakan. Setelah itu, kinerja dinilai atau diukur (*appraising*). Tahap ini memerlukan dokumentasi atau record data yang berkaitan dengan obyek yang dievaluasi. Evaluator harus bersifat obyektif dan netral agar didapat hasil evaluasi yang valid.

d. Tahap *developing/rewarding*

Tahap keempat berfokus pada pengembangan dan penghargaan. Hasil evaluasi menjadi pedoman penentu keputusan terhadap *action* yang dilakukan selanjutnya. Keputusan dapat berupa langkah perbaikan, pemberian *reward/punishment*, melanjutkan suatu kegiatan atau prosedur yang telah ada, dan penetapan anggaran.

Hasil kajian teori dengan kondisi rill di Mudatama Gallery Tumang Boyolali, diperoleh perbandingan sebagai berikut:

Teori	Kondisi Rill
Tahap Pengembangan Kinerja Karyawan: 1. Tahap <i>directing/planning</i> 2. Tahap <i>managing/supporting</i> 3. Tahap <i>review/appraising</i>	Tahap Pengembangan Kinerja Karyawan: 1. Tahap <i>directing/planning</i> 2. Tahap <i>managing/supporting</i> 3. Tahap <i>review/appraising</i> 4. Tahap <i>developing/rewarding</i>

Tabel 1
Perbandingan Teori dengan Kondisi Rill

Mitra kegiatan pengabdian masyarakat UNSA yang bernama Muda Tama Gallery, berlokasi di Tumang Boyolali, telah melakukan pengelolaan usaha dengan baik meliputi tahap *directing/planning, managing/supporting, reviewing/appraising*, namun tahap pengembangan belum maksimal. Salah satu kendala yang teridentifikasi adalah menurunnya jumlah pemuda desa yang berminat menekuni usaha kerajinan tembaga/ kuningan. Para pemuda lebih tertarik menjadi pemasar daripada menjadi pengrajin murni, padahal ketrampilan ini dapat punah bila tidak dilestarikan.

Universitas Surakarta melalui tim pengabdian melakukan *sharing of knowledge* dan memberikan saran untuk mempertahankan hal-hal baik yang telah dilaksanakan selama ini antara lain memberikan pengarahan kerja dan target kerja, memonitor pekerjaan para karyawan, mengevaluasi kinerja, dan memberi kesejahteraan yang memadai. Hal yang perlu ditingkatkan oleh mitra adalah menggandeng beberapa sekolah menengah kejuruan kriya seni untuk mendapatkan SDM yang sesuai dengan kebutuhan, serta rutin dalam melakukan pelatihan kepada karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan *skill*.

DAFTAR PUSTAKA

- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Kencana
- Andiana Moedasir. 2022. "Pengertian, Jenis, Dan Tugas Karyawan." *Majoo.id. majoo. February 12, 2022.* <https://majoo.id/solusi/detail/karyawan-adalah>.
- Codemi Publication. 2021. "Apakah Sistem Pengembangan Karyawan Penting Dalam Peningkatan SDM?" *Codemi. Codemi. March 2, 2021.* <https://codemi.co.id/apakah-pengembangan-karyawan-penting-dalam-peningkatan-kualitas-sdm/>.
- Muchlisin Riadi. 2020. "Manajemen Kinerja (Pengertian, Tujuan, Syarat Dan Tahapan Pelaksanaan)." *Kajianpustaka.com. Blogger. January 28, 2020.* <https://www.kajianpustaka.com/2020/01/manajemen-kinerja-pengertian-tujuan-syarat-dan-tahapan-pelaksanaan.html>.
- Wida Kurniasih. 2021. "Pengembangan SDM: Pengertian, Tujuan, Metode Dan Fungsinya." *Gramedia Literasi. August 16, 2021.* <https://www.gramedia.com/literasi/pengembangan-sdm/amp/>.