

SURAT TUGAS

Nomor: 21-R/UNTAR/Pengabdian/VIII/2023

Rektor Universitas Tarumanagara, dengan ini menugaskan kepada saudara:

RODHIAH, Dra., M.M.

Untuk melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan data sebagai berikut:

Judul : PELATIHAN MEMBANGUN SDM KREATIF BERKELANJUTAN
KELOMPOK PEMBERDAYAAN MASYARAKAT ?BUMI RESIK MARUGA
Mitra : Kelompok Bumi Resik Maruga
Periode : Volume 2 Issue 2 (2023)
URL Repository : <https://ojs.transpublika.com/index.php/PRIMA/>

Demikian Surat Tugas ini dibuat, untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan melaporkan hasil penugasan tersebut kepada Rektor Universitas Tarumanagara

23 Agustus 2023

Rektor



Prof. Dr. Ir. AGUSTINUS PURNA IRAWAN

Print Security : 199fe7e21e463f6e54468a7e0b42c8d7

Disclaimer: Surat ini dicetak dari Sistem Layanan Informasi Terpadu Universitas Tarumanagara dan dinyatakan sah secara hukum.

Lembaga

- Pembelajaran
- Kemahasiswaan dan Alumni
- Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat
- Penjaminan Mutu dan Sumber Daya
- Sistem Informasi dan Database

Fakultas

- Ekonomi dan Bisnis
- Hukum
- Teknik
- Kedokteran
- Psikologi
- Teknologi Informasi
- Seni Rupa dan Desain
- Ilmu Komunikasi
- Program Pascasarjana

ISSN 2809 - 7939

PRIMA

PORTAL RISET DAN INOVASI
PENGABDIAN MASYARAKAT

<http://ojs.transpublika.com/index.php/PRIMA>



TRANSPUBLIKA
Precise. Resilience. Felicitous.

**PELATIHAN MEMBANGUN SDM KREATIF BERKELANJUTAN
KELOMPOK PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
“BUMI RESIK MARUGA”**

Rodhiah^{1*}, Nadira Aulia Putri², Tara Clarisa³

¹⁻³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta
E-mail: ¹⁾ rodhiah@fe.untar.ac.id

Abstract

Business competition in the creative industry requires the right competitive strategy. The strategy necessitates focusing on product quality with high market demand, competitive pricing, a robust supply chain, and appropriate allocation of funds. All of these factors are influenced by the application of competent human resources (HR). The purpose of this activity is to help business owners gain the knowledge necessary to build sustainable and creative HR practices. The activity took place at the Bumi Resik Maruga community empowerment group located in South Tangerang. The selected partner is a recycling business group that transforms large and small used plastic bottles into handicraft products such as lampshades, aquariums, flower pots, and more. Based on initial observations made by directly engaging with the partners, the main problem lies in managing creative human resources due to the partners' weak knowledge about HR management. As a result, they have not been able to leverage their competitive advantage effectively. To address this issue, the method offered in the activity is training and socialization. The results of the activity show that it was successful, with partners enthusiastically embracing the material presented by the PKM Team. Through this initiative, the problems encountered in the recycling business can be resolved, and partners can enhance their knowledge in building and maintaining creative human resources to compete effectively in producing sustainable and creative products.

Keywords: Creative Products, Competition, Sustainability, Training

Abstrak

Persaingan bisnis di industri kreatif membutuhkan strategi kompetitif yang tepat. Strategi tersebut membutuhkan kualitas produk dengan permintaan pasar yang tinggi, harga yang kompetitif dan rantai pasokan yang kuat serta alokasi dana yang tepat. Semua faktor ini ditentukan oleh penerapan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. Tujuan kegiatan adalah membantu pemilik usaha memiliki bekal pengetahuan membangun SDM kreatif berkelanjutan. Kegiatan dilakukan pada kelompok pemberdayaan masyarakat bumi resik Maruga yang berlokasi di Tangerang Selatan. Mitra yang dipilih merupakan kelompok usaha daur ulang yang terbuat dari botol plastik bekas besar maupun kecil, diolah menjadi produk kerajinan seperti cap lampu, akuarium, pot bunga dan lainnya. Berdasarkan observasi awal ke mitra yang dilakukan dengan datang langsung ke pemilik, masalah utama terletak pada pengelolaan SDM kreatif. Hal ini dikarenakan masih lemahnya pengetahuan mitra tentang mengelola SDM. Sehingga belum mampu meningkatkan keunggulan bersaing. Metode yang ditawarkan pada kegiatan adalah pelatihan/sosialisasi. Hasil kegiatan menunjukkan telah terlaksana dengan baik, mitra antusias menerima materi yang disampaikan TIM PKM. Melalui kegiatan ini masalah yang muncul pada usaha daur ulang akan teratasi, mitra dapat meningkatkan pengetahuan dalam membangun SDM kreatif dalam menghadapi persaingan membuat produk kreatif secara berkelanjutan.

Kata kunci: Berkelanjutan, Pelatihan, Persaingan, Produk Kreatif

1. PENDAHULUAN

Pengembangan ekonomi ke arah industri kreatif merupakan salah satu wujud optimisme dan aspirasi untuk mendukung kemajuan di negara Indonesia. Industri kreatif dalam berbagai subsektornya harus mulai diperhatikan kualitasnya, karena bangsa Indonesia sangatlah kaya akan sumber daya manusia dan warisan budaya yang sangat beragam. Oleh karena itu, perlu terus membuat produk kreatif yang berkualitas agar dapat bersaing.

Persaingan bisnis di industri kreatif membutuhkan strategi kompetitif yang tepat. Strategi tersebut memerlukan kualitas produk dengan permintaan pasar yang tinggi, harga yang kompetitif, rantai pasokan yang kuat, serta alokasi dana yang tepat. Semua faktor ini ditentukan oleh penerapan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. Karakteristik bisnis dalam industri kreatif yang unik harus didukung oleh SDM dengan kompetensi yang sesuai. Selain kompetensi pemimpin bisnis, keberhasilan bisnis industri kreatif memerlukan strategi manajemen SDM yang tepat, karena kompetensi sumber daya manusia tanpa dukungan sistem manajemen SDM yang tepat akan mengakibatkan kinerja pertumbuhan bisnis yang kurang optimal. (Morawski, 2014) menjelaskan bahwa SDM kreatif merupakan pekerja yang modal utamanya adalah pengetahuan dan keahlian yang dimiliki, serta melakukan pengembangan perilaku yang inovatif.

Seseorang yang kreatif memiliki kemampuan untuk menciptakan dan mengembangkan ide-ide asli. Kegiatan mereka didasarkan pada kreativitas. SDM kreatif tidak hanya dilihat dari dunia seni, melainkan juga dari dunia bisnis, sains, dan teknologi. Manajer SDM harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kreativitas SDM yang dikelola secara berkelanjutan, dalam membantu meningkatkan kemajuan organisasi. Berdasarkan hasil survei, Bumi Resik Maruga (BSR) dan Aurosoorya (SHRM, 2011) mengakui bahwa kegiatan yang biasanya terkait dengan departemen sumber daya manusia digunakan untuk beberapa tingkat untuk mengimplementasikan keberlanjutan, tetapi laporan SHRM (2011) menyatakan bahwa banyak profesional SDM tidak memiliki pengetahuan tentang inisiatif keberlanjutan serta bagaimana mengelola SDM kreatif yang ada. SDM kreatif saat ini masih dianggap sebagai fungsi administratif dan bukan sebagai fungsi strategis. (Harris & Tregidga, 2012) menyatakan bahwa "organisasi cenderung memperlakukan keberlanjutan dan SDM belum secara maksimal".

Kegiatan SDM kreatif meliputi komunikasi, keterlibatan, dan pelatihan. Kegiatan SDM kreatif tersebut disosialisasikan pada mitra yang bergerak dalam bidang produk kerajinan berbahan dasar daur ulang, menciptakan berbagai macam jenis kerajinan. Berdasarkan analisis situasi di atas, prioritas masalah mitra yang ingin diselesaikan adalah bagaimana pembekalan pengetahuan mitra tentang strategi HRM yang perlu dilakukan dalam membangun SDM kreatif berkelanjutan.

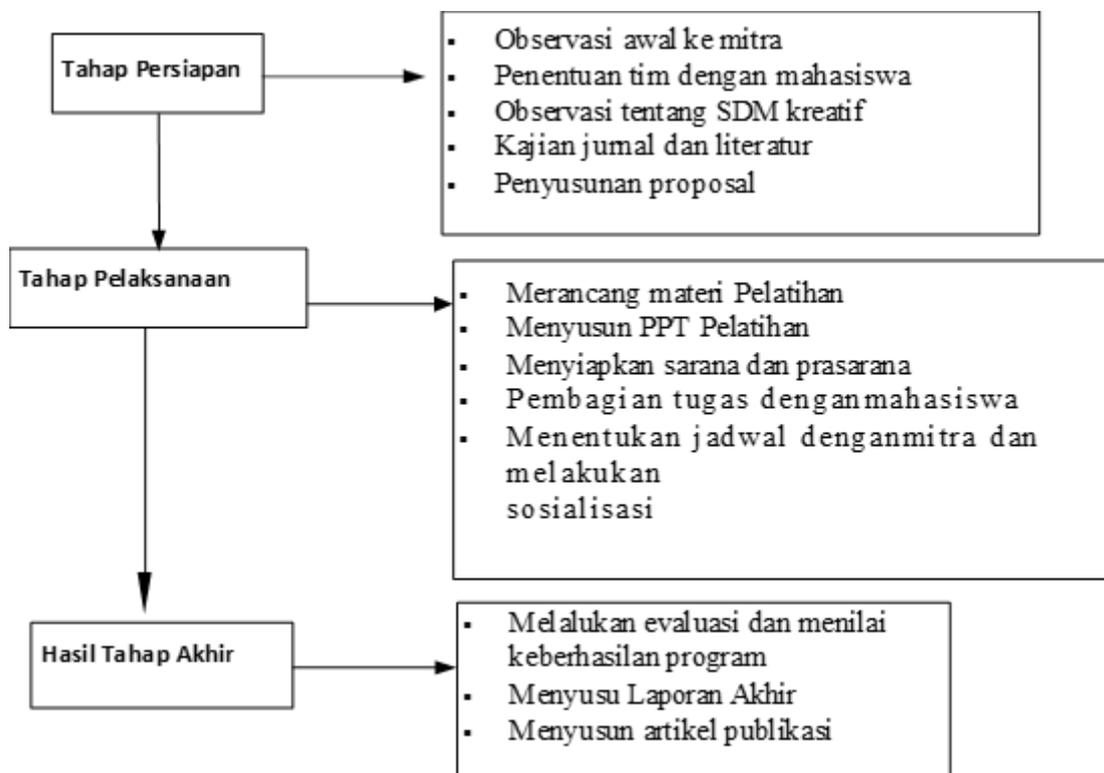
Dari hasil observasi yang dilakukan kepada mitra dan melalui analisis situasi tentang pengelolaan SDM kreatif, terdapat permasalahan yang dialami mitra, yaitu: (1) Usaha kerajinan mitra sangat bergantung pada keberlanjutan SDM kreatif, (2) Mitra belum optimal dalam mengelola SDM kreatif sehingga tingkat keluar masuk kelompok masih tinggi.

Untuk mengatasi prioritas masalah yang dihadapi mitra, solusi yang ditargetkan untuk diselesaikan melalui kegiatan pengabdian masyarakat ini terkait dengan SDM Kreatif. Solusi yang ditawarkan berupa transfer pengetahuan tentang strategi dalam membangun SDM kreatif berkelanjutan. Dengan mengacu pada berbagai sumber (Al-Zahrani & Almazari, 2014; Garg, 2014; Mandip, 2012; Mellita, 2014), model tersebut

diberikan pada UKM sebagai bekal untuk menambah wawasan dalam meningkatkan kesuksesan berwirausaha. Target kegiatan PKM ini adalah peningkatan pengetahuan bagi mitra dalam mengoptimal kegiatan usahanya, melalui pembekalan strategi dalam membangun SDM kreatif berkelanjutan, diharapkan dapat meningkatkan keberhasilan usaha.

2. METODE PENELITIAN

Kegiatan pelatihan dilakukan untuk memberikan pembekalan terhadap pemahaman tentang pengetahuan tentang strategi dalam membangun SDM kreatif berkelanjutan. Beberapa Langkah kegiatan pelaksanaan PKM terbagi pada tahap persiapan, pelaksanaan dan tahap hasil akhir. Pelaksanaan kegiatan pada masing masing tahapan disajikan pada diagram flow chart berikut:

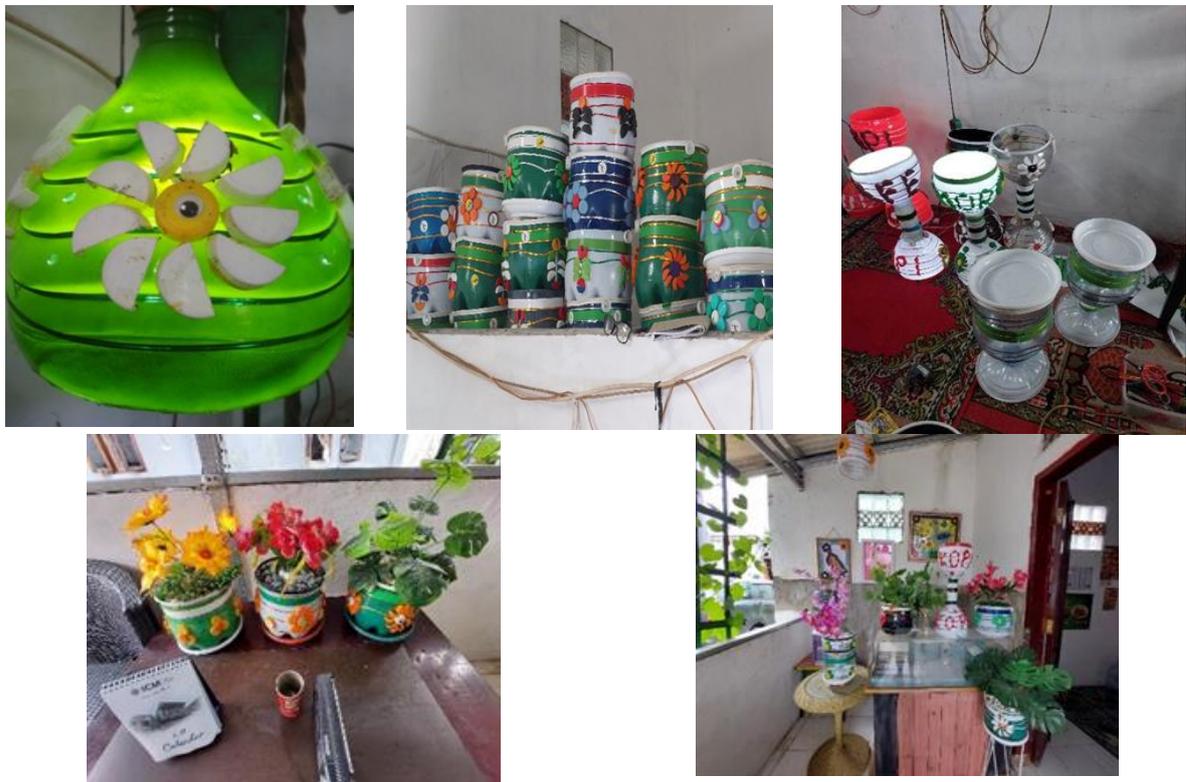


Gambar 1. Tahapan Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Mitra yang akan menjadi tempat kegiatan adalah pemilik usaha produk kreatif berbahan dasar daur ulang botol plastik bekas air minum lie mineral berukuran besar. Selain itu memanfaatkan tutup botol plastic. Pemilik usaha kreatif Bernama bapak Endin, merupakan ketua kelompok pemberdayaan masyarakat Bumi resiko maruga. lokasi mitra di jalan Muallim kecamatan Ciputat Kota Tangerang Selatan. Mitra telah memanfaatkan sampah plastik dari yang tidak memiliki nilai guna menjadi barang yang lebih berguna, dari yang tidak memiliki nilai jual menjadi produk kerajinan yang unik seperti pot, cup lampu gantung, cup lampu berdiri ,akuarium dan lainnya, sehingga

memiliki daya guna serta memiliki nilai jual. Gambar berikut ini merupakan produk daur ulang yang berhasil dibuat bapak Endin.



Gambar 2. Produk Daur Ulang Mitra

3.1. Model Ipteks yang Ditransfer Ke Mitra

Kegiatan pengabdian masyarakat ini terkait dengan pembekalan pengetahuan tentang hal yang perlu diperhatikan mitra dalam meningkatkan keunggulan bersaing melalui Strategi SDM Kreatif Solusi yang ditawarkan berupa transfer knowledge meliputi:

1) Definisi Kreativitas dan SDM Kreatif

Kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk dapat memikirkan dan mengembangkan ide-ide baru, cara-cara baru dalam melihat masalah dan peluang, sehingga muncul solusi kreatif. Strategic Human Resource Management. (Al-Zahrani & Almazari, 2014) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset terpenting dan merupakan sumber pencapaian keunggulan kompetitif. Mengelola sumber daya manusia sangat menantang dibandingkan dengan mengelola sumber daya lain dan untuk manajemen yang efektif.

2) Mengembangkan Strategi HRM

HRM strategis dikembangkan, yang mengacu pada orientasi organisasi dan rencana bagaimana tujuan bisnis harus dicapai oleh orang-orang. HRM strategis didasarkan pada tiga proposisi.

Pertama, modal manusia adalah sumber utama keunggulan kompetitif. Kedua, mereka yang mengimplementasikan rencana strategis. Ketiga, pendekatan sistematis

harus digunakan untuk menentukan arah dan tujuan organisasi yang ingin dicapai. Adapun strategi HRM yang kuat dan efektif diantaranya:

- a. Perumusan Rencana Strategis Perusahaan Perusahaan yang 'baik' adalah perusahaan yang tidak hanya memiliki rencana jangka pendek tetapi juga rencana jangka panjang yang terkandung dalam pengungkapan visi dan misi perusahaan.
- b. Pelaksanaan Rekrutmen SDM Langkah penting dalam fungsi HRM lainnya adalah proses pengadaan SDM, di mana perusahaan berupaya menyeleksi dan merekrut SDM sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara kuantitas dan kualitas. SDM yang direkrut dengan baik akan menjadi aset penting bagi perusahaan. Sebaliknya, jika SDM yang direkrut salah, maka perusahaan akan mengeluarkan biaya yang cukup besar untuk memilih dan kemudian memberhentikan SDM yang salah.
- c. Implementasi Struktur Organisasi Sumber Daya Manusia Setelah mempekerjakan SDM dengan kualitas dan kuantitas sesuai dengan kebutuhan, langkah selanjutnya adalah mengaturnya dalam bentuk struktur organisasi. Dengan demikian, SDM dapat memahami dengan jelas pola kerja, garis wewenang dan tanggung jawab.
- d. Implementasi Informasi Sumber Daya Manusia Pekerjaan akan efektif bila digunakan oleh HRM yang tepat. Situasi ini akan terjadi jika perusahaan menerapkan panduan yang terdapat dalam informasi pekerjaan SDM berupa uraian tugas dan spesifikasi. Yang pertama berisi deskripsi rinci tentang pekerjaan yang diperlukan dalam suatu posisi, sedangkan yang kedua berfokus pada kompetensi SDM apa yang diperlukan untuk SDM yang relevan untuk melakukan deskripsi pekerjaan dengan benar.\
- e. Adanya SOP Perusahaan Pekerjaan operasional dalam suatu perusahaan memerlukan pedoman standar sehingga pelaksanaannya dapat menjamin kualitas hasil pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian, pedoman standar umumnya berupa prosedur operasi standar (SOP). Dengan SOP yang jelas dan solid, SDM memiliki panduan dalam bekerja, tahap demi tahap, secara berkelanjutan untuk menghasilkan output yang direncanakan
- f. Aspek Kepemimpinan Perusahaan Seluruh potensi perusahaan akan diselaraskan untuk mencapai tujuan secara efektif jika perusahaan dipimpin oleh pemimpin yang kompeten. Kendala dan tantangan juga relatif diantisipasi dalam situasi ini. Dengan demikian, aspek kepemimpinan dalam sebuah perusahaan merupakan aspek penting dalam implementasi dan pengembangan bisnis.
- g. Pelaksanaan Pelatihan SDM Pengembangan dan peningkatan persaingan dalam bisnis menuntut perusahaan untuk secara konsisten meningkatkan kompetensi SDM-nya. Pola pendidikan dan pelatihan SDM mau tidak mau menjadi penting jika perusahaan berniat untuk tetap kompetitif dan bertahan di tengah pesatnya perkembangan bisnis di sektornya.
- h. Penerapan Sistem Kompensasi dan Fasilitas Perusahaan Menjaga semangat dan kinerja SDM harus didukung dengan sistem kompensasi dan fasilitas pendukung lainnya di dalam perusahaan. Ketika SDM telah memenuhi kebutuhan hidupnya, mereka akan sangat fokus dalam melakukan pekerjaannya, apalagi jika infrastruktur pendukungnya juga memadai.

- i. Merancang Jalur Karir Perusahaan
Kebutuhan dasar SDM adalah mengetahui bahwa mereka memiliki kesempatan untuk tumbuh di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus merancang dan menyediakan jenjang karir yang jelas bagi karyawannya sehingga dapat menjaga moral karyawan dan karyawan memiliki rencana karir yang jelas untuk bekerja di perusahaan.

Penyampaian materi pelatihan dilakukan secara online melalui Zoom meeting. Dokumentasi saat pelaksanaan sosialisasi adalah:



Gambar 3. Penyampaian Materi Melalui Zoom Meeting

**PORTAL RISET DAN INOVASI PENGABDIAN MASYARAKAT
(PRIMA)**

Pada akhir kegiatan dilakukan pre-test dan post-test, tentang penyampaian materi kegiatan yang sudah dilakukan. Mitra diminta menjawab kuesioner tentang sudah mengerti tidak nya materi yang telah disampaikan setelah mengikuti kegiatan sosialisasi. Menggunakan skala likert dengan ketentuan: sangat tidak mengerti (5), Sangat mengerti (4) mengerti (3),cukup mengerti (2), tidak mengerti (1). Sangat tidak mengerti Berdasarkan jawaban mitra dari pengisian pre-test dan post-test pada table 1.

Tabel 1. Rekapitulasi Jawaban Mitra

Indikator	Kategori	Jawaban	Persentase (%)
Materi tentang pengenalan kreativitas ,dan SDM kreatif Bapak mengerti	Sangat Tidak mengerti	0	0
	Tidak mengerti	0	0
	Cukup mengerti	0	0
	Mengerti	0	0
	Sangat mengerti	100	100%
Materi tentang proposisi SDM kreatif membuat Bapak mengerti	Sangat Tidak mengerti	0	0
	Tidak mengerti	0	0
	Cukup mengerti	0	0
	Mengerti	0	0
	Sangat mengerti	100	100%
Materi tentang pengenalan mengelola penge,bangan SDM kreatif bapak mengerti	Sangat Tidak mengerti	0	0
	Tidak mengerti	0	0
	Cukup mengerti	0	0
	mengerti	0	0
	Sangat mengerti	100	100%
Materi tentang strategi SDM yang kuat membuat bapak mengerti	Sangat Tidak mengerti	0	0
	Tidak mengerti	0	0
	Cukup mengerti	0	0
	Mengerti	0	0
	Sangat mengerti	100	100%
Materi tentang strategi SDM yang efektif membuat bapak mengerti	Sangat Tidak mengerti	0	0
	Tidak mengerti	0	0
	Cukup mengerti	0	0
	Mengerti	0	0
	Sangat mengerti	100	100%

Hasil evaluasi jawaban mitra terhadap pemahaman materi strategi penge,bangan SDM kreatif sudah di mengerti dengan baik. Terbukti dari jawaban mitra yang 100 % dapat mengerti materi yang disampaikan.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah bahwa pengembangan ekonomi di industri kreatif memiliki potensi yang besar untuk mendukung kemajuan negara Indonesia. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif, strategi yang tepat menjadi kunci kesuksesan. Faktor kualitas produk, harga yang kompetitif, dan rantai pasokan yang kuat sangat dipengaruhi oleh keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan kreatif. Oleh karena itu, penting bagi industri kreatif untuk memberdayakan SDM dengan kompetensi yang sesuai serta menerapkan strategi manajemen SDM yang tepat.

Kegiatan pengabdian masyarakat ini berhasil memberikan pemahaman dan pengetahuan kepada mitra terkait dengan strategi dalam membangun SDM kreatif berkelanjutan. Hasil dari kegiatan ini menunjukkan antusiasme dan penerimaan yang baik dari mitra, dan diharapkan dapat membantu mengatasi masalah yang dihadapi oleh mitra terkait pengelolaan SDM kreatif. Kreativitas menjadi aspek penting dalam keberhasilan bisnis industri kreatif. SDM kreatif memiliki peran sentral dalam menciptakan dan mengembangkan ide-ide orisinal yang dapat meningkatkan kemajuan organisasi. Oleh karena itu, manajer SDM perlu memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kreativitas SDM secara berkelanjutan. Dalam menghadapi tantangan global, penerapan konsep keberlanjutan menjadi hal yang penting. Pengelolaan SDM kreatif harus dilihat sebagai fungsi strategis, bukan hanya administratif, untuk mengoptimalkan keberlanjutan dan pertumbuhan bisnis industri kreatif. Diharapkan bahwa dengan adanya kegiatan ini, mitra dapat meningkatkan kemampuan dalam mengoptimalkan kegiatan usahanya, sehingga dapat meningkatkan keberhasilan bisnis mereka di tengah persaingan industri kreatif yang semakin dinamis. Semoga pengetahuan dan pemahaman tentang strategi dalam membangun SDM kreatif berkelanjutan ini dapat menjadi langkah maju bagi industri kreatif di Indonesia menuju kemajuan dan kesuksesan yang berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Zahrani, A. A., & Almazari, A. A. (2014). The impact of affective human resources management practices on the financial performance of the Saudi banks. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 3(1), 327.
- Garg, B. (2014). Human resource-driving force of sustainable business practices. *International Journal of Innovative Research & Development*, Forthcoming.
- Harris, C., & Tregidga, H. (2012). HR managers and environmental sustainability: strategic leaders or passive observers? *The International Journal of Human Resource Management*, 23(2), 236–254.
- Mandip, G. (2012). Green HRM: People management commitment to environmental sustainability. *Research Journal of Recent Sciences*, ISSN, 2277, 2502.
- Mellita, D. (2014). *Pemetaan industri kreatif dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi kawasan urban di kota Palembang*.
- Morawski, M. (2014). Polish national knowledge management styles: Studies in selected companies representing creative industries. *European Conference on Knowledge Management*, 2, 708.