

Pengenalan Penguatan Kelembagaan Pada UMKM Bank Sampah Lestari 25

Zackharia Rialmi*, Ranila Suciati, Siti Hidayati, Ranti Nugraheni
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jl. RS. Fatmawati
Raya, Pd. Labu, Kec. Cilandak, Kota Depok, Jawa Barat, 12450, Indonesia

*zac_rialmi@upnvj.ac.id

Kata Kunci:
penguatan
kelembagaan;
struktur
organisasi;
job description;
umkm bank
sampah

Abstrak Penguatan kelembagaan berupa penetapan model struktur organisasi, penyusunan *job description* dan *handling conflict* menjadi isu yang sangat penting dewasa ini. Kebutuhan akan penguatan kelembagaan diperlukan tidak hanya di organisasi besar tetapi juga sangat diperlukan oleh organisasi kecil seperti UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah). Bank Sampah merupakan jenis investasi dari penjualan sampah masyarakat yang tidak secara langsung diuangkan akan tetapi dicatat sebagai tabungan pribadi. Bank Sampah Lestari yang didirikan komunitas warga peduli lingkungan hidup di Perum Taman Banten Lestari ini mengalami pasang surut di dalam perjalanan organisasinya, penguatan kelembagaan diharapkan menjadi salah satu tools yang mendukung agar organisasi ini bisa survive dan semakin berkembang ke depannya. Dari hasil pelaksanaan kegiatan penguatan kelembagaan ini didapatkan hasil berupa pengenalan lebih akan pentingnya pembuatan struktur organisasi yang jelas, dan penyusunan job description sehingga tidak terjadi tumpang tindih pelaksanaan tugas dan wewenang di dalam organisasi.

Keywords:
*strengthening of
institutions;
organizational
structure; job
descriptions;
small medium
enterprises
(Waste Banks)*

Abstract *Institutional strengthening in the form of establishing an organizational structure model, drafting job descriptions and handling conflicts are very important issues today. The need for institutional strengthening is needed not only in large organizations but also very much needed by small organizations such as MSMEs (Micro, Small, and Medium Enterprises). The Garbage Bank is a type of investment from the sale of community waste that is not cashed directly but is recorded as personal savings. The Sustainable Waste Bank, which was established by a community of environmental care residents at Perum Taman Banten Lestari, has experienced ups and downs in its organizational journey, institutional strengthening is expected to be one of the supporting tools so that this organization can survive and grow in the future. From the results of the implementation of this institutional strengthening activity, results were obtained in the form of a more introduction to the importance of making a clear organizational structure and preparation of job descriptions so that there is no overlapping in the implementation of duties and authorities within the organization.*

1. PENDAHULUAN

Analisis Situasi

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor produksi terpenting yang terdapat di dalam suatu organisasi atau institusi (Rialmi, Asmalah, & Fatimah, 2020). Produk (barang dan jasa) yang dihasilkan oleh SDM akan menjadi luaran yang sangat menentukan keberhasilan maupun eksistensi dari suatu organisasi atau institusi.

Tidak dapat dipungkiri bahwa sumber daya manusia memiliki peran sentral di dalam menentukan kesuksesan maupun kegagalan suatu organisasi/perusahaan. Selanjutnya Sudjarmiko (2013), menyatakan bahwa selama puluhan tahun bergelut dalam dunia bisnis dan pelayanan, tidak ada yang lebih penting dari manusia. Hal ini menunjukkan bahwa manusia sebagai pegawai merupakan pemain utama dalam proses pengembangan bisnis atau usaha sebuah badan usaha atau organisasi untuk menciptakan barang dan jasa yang berkualitas.

Kemudian Sudjarmiko (2013), menjelaskan bahwa pendekatan yang lebih maju lagi untuk menjelaskan pegawai sebagai pemain utama dalam proses bisnis adalah pendekatan *human capital*. Pegawai bukan lagi dianggap sebagai salah satu sumber daya, tetapi merupakan modal atau aset utama bagi sebuah organisasi. Segala produk yang dihasilkan baik barang ataupun jasa adalah hasil kerja pegawai sehingga mutu pegawai yang ada didalam organisasi menentukan nasib organisasi itu sendiri.

Hal ini juga didukung oleh Siagian (2017), yang menyatakan bahwa manusia adalah unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuannya dan berbagai sasaran serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya.

Beberapa tokoh teori manusia juga lebih menyukai istilah *human capital* karena menurut mereka seorang pegawai merupakan kombinasi dari 3 (tiga) jenis modal yang dibutuhkan oleh organisasi, yaitu : *social capital*, *knowledge capital*, dan *personel capital*. Ketiga jenis modal ini jelas mempunyai nilai tambah yang sangat penting bagi semua organisasi. Setiap pegawai merupakan perwujudan dari ketiga modal ini dan memainkan peran unik yang tidak bisa digantikan oleh faktor produksi dan pelayanan yang lain. Oleh karena itu, sebuah organisasi dengan banyak *human capital*-nya yang “hebat” akan mengalahkan organisasi yang *human capital*-nya yang “tidak hebat”.

Sebagai salah satu persyaratan maksimalnya kinerja sumber daya manusia sangat diperlukan adanya pembagian kerja yang jelas serta deskripsi pekerjaan yang jelas, dua hal yang akan didapatkan dari adanya struktur organisasi dan *job description*. Penguatan kelembagaan diperlukan tidak hanya oleh organisasi besar, tetapi juga UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah).

Penguatan kelembagaan ini menjadi isu yang sangat strategis karena akan sangat terkait dengan komunikasi antar anggota sehingga mampu memenuhi kinerja kontekstual (*contextual performance*) di samping kinerja tekstual (*textual performance*) yang hanya berbicara tentang pengetahuan tentang label dari pekerjaan tersebut saja (Aguinis, 2013).

Bank Sampah Lestari Kota Serang adalah suatu konsep investasi dari penjualan sampah warga yang tidak secara langsung diuangkan akan tetapi dicatat sebagai tabungan pribadi. Manfaat bank sampah adalah membantu menjaga kebersihan dan kesehatan lingkungan sampah, melayani kebutuhan warga melalui produk bank sampah, meningkatkan kesejahteraan warga dan mencetak generasi penerus yang peduli menjaga kelestarian lingkungan.

Kesadaran akan pentingnya kelestarian lingkungan hidup menjadi dasar awal terbentuknya organisasi ini. Terkait dengan fakta bahwa Indonesia masuk ke dalam 10

negara dengan penduduk terbanyak di dunia. Banyaknya penduduk juga menyimpan potensi persoalan terkait lingkungan yang salah satunya adalah produksi sampah dan pengelolaanya (Suciati, Rialmi, Hidayati, & Nugraheni, 2020).

Seiring perjalanan waktu UMKM Bank Sampah ini perlu untuk bermetamorfosis untuk menjadi lebih dewasa dalam perjalanan organisasinya. Ketiadaan struktur organisasi yang jelas, pembagian kerja yang tumpang tindih, dan kurangnya motivasi dari setiap anggota organisasi karena ketiadaan imbalan menjadi sebagian dari permasalahan organisasi.

Menyadari akan permasalahan tersebut, Dosen Fakultas Ekonomi akan melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang diharapkan mampu *delivery* pengetahuan tentang penguatan kelembagaan di UMKM Bank Sampah Lestari.

Permasalahan Mitra

Sebagian besar permasalahan mitra adalah ketidakjelasan struktur organisasi, gambaran pekerjaan (*job description*), dan ketidakprofesionalitasan. Sebab organisasi ini berbentuk sosial sehingga berpengaruh terhadap motivasi kerja anggota organisasi. Pembagian peran antar anggota di Bank Sampah juga masih didasarkan pada teori pertukaran yakni menekankan kepada sosiologi perilaku agar memusatkan perhatian pada hubungan antara pengaruh perilaku seorang aktor terhadap lingkungan dan dampak lingkungan terhadap aktor (Susanti, Winarno, & Saryanti, 2020).

Ketiadaan upah yang pasti juga menjadi salah satu permasalahan terkait dengan rendahnya motivasi kerja yang ditunjukkan oleh anggota. Pimpinan mitra tidak dapat menggunakan pendekatan motivasi negatif atau pendekatan dengan menggunakan ancaman untuk meningkatkan kinerja anggota (Ginanjari, 2018). Dengan demikian diharapkan lingkungan kerja yang baik seperti pembagian kerja yang jelas berdasarkan *job description* akan mampu menjadi alat untuk meningkatkan kinerja (Michael, 2020).

Pentingnya komunikasi menjadi tujuan lain dengan adanya penetapan struktur organisasi yang jelas (Rialmi & Morsen, 2020).

Target

Secara umum program pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk memberikan pelatihan dan pendampingan untuk penguatan kelembagaan. Berdasarkan permasalahan diatas, maka solusi yang akan ditawarkan bagi mitra yaitu:

- a. Memberikan pemahaman tentang pentingnya struktur organisasi dan *job description*.
- b. Mitra memiliki kemampuan dan pengetahuan dalam merespon setiap konflik yang terjadi di organisasi, sehingga konflik negatif yang merupakan manifestasi dari ketiadaan komunikasi yang baik dan persaingan tidak sehat antar anggota dapat diminimisasi atau dihilangkan (Julvia, 2016).

Luaran

Harapan atas luaran kegiatan ini adalah:

- a. Anggota UMKM memiliki pemahaman tentang pentingnya struktur organisasi dan penyusunan *job description*.
- b. Anggota UMKM memiliki kemampuan dan pengetahuan dalam merespon setiap kemungkinan konflik yang terjadi dan akan terjadi pada organisasi.
- c. Artikel Ilmiah

Hasil dari pengabdian ini akan dipublikasi dalam jurnal pengabdian kepada masyarakat sehingga mampu memberikan tambahan pengetahuan bagi dosen, mahasiswa, dan masyarakat luas pada umumnya.

2. METODE

Adapun metode kegiatan yang digunakan dalam pengabdian masyarakat adalah penyuluhan penguatan kelembagaan dengan menggunakan aplikasi pertemuan daring

ZOOM. Agar pelaksanaan penyuluhan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan, maka pengabdian berusaha melakukan proses evaluasi dari kegiatan tersebut, dengan menentukan kriteria dan menetapkan indikator keberhasilan sebagaimana pada Tabel 1.

Tabel 1. **Indikator Keberhasilan**

Kegiatan	Kriteria	Indikator Keberhasilan
Seminar (Penyuluhan)	Meningkatkan pengetahuan, pemahaman dan wawasan	Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang: a. Struktur Organisasi b. <i>Job Description</i> dan c. <i>Handling Conflict</i>

3. HASIL dan PEMBAHASAN

Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat telah dilaksanakan pada hari Rabu pada tanggal 22 Juli 2020 bertempat di UMKM Bank Sampah Lestari Serang – Banten dengan menggunakan aplikasi meeting virtual ZOOM., dihadiri oleh 11 pengurus. Acara di mulai pada pukul 13.00 WIB. Pelaksanaan Abdimas mengenai Pengenalan Penguatan Kelembagaan yang dilaksanakan mendapatkan respon yang baik dari peserta, hal ini terlihat dari keseriusan peserta mendengarkan penjelasan dan bertanya kepada nara sumber.

Hasil dari penilaian pelaksanaan pretest dan post test yang telah dilakukan diperoleh hasil seperti pada Tabel 2 dan Tabel 3.

Tabel 2. **Hasil Pretest**

Keterangan	Nilai						Total
	70	60	50	40	30	20	
Peserta	1	1	1	0	5	3	11
Jumlah Nilai	70	60	50	0	150	60	390
Rata-Rata							35,46

Sumber: **Data diolah**

Tabel 3. Hasil *Posttest*

Keterangan	NILAI						TOTAL
	90	80	70	60	50	40	
Peserta	10	1	0	0	0	0	11
Jumlah Nilai	900	80	0	0	0	0	980
Rata-Rata							89,09

Sumber: **Data diolah**

Rata-rata nilai pada *Pretest* adalah $390/11 = 35,46$

Rata-rata nilai pada *Posttest* adalah $980/11 = 89,09$

Dari hasil *Pretest* yang telah dilakukan terhadap anggota organisasi diperoleh hasil nilai rata-rata sebesar 35,46. Peserta yang mendapatkan nilai tertinggi pada nilai 70 sebanyak 1 orang dan untuk nilai terendah 20 sebanyak 3. Sehingga dapat diartikan bahwa hampir seluruh sisa belum mengetahui banyak mengenai Penguatan Kelembagaan. Setelah dilaksanakan pelatihan dan diberikan penjelasan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman dalam pengetahuan dan wawasan pengurus UMKM Bank Sampah Lestari dengan hasil nilai tertinggi pada nilai 90 sebanyak 10 orang dan nilai terendah pada nilai 80 sebanyak 1 orang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa setelah dilaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat menunjukkan adanya peningkatan pemahaman dan pengetahuan dari peningkatan nilai rata-rata *pretest* dan *postes* yang dilakukan, yakni dari 35,46 menjadi 89,09.

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Sosialisasi penjelasan tentang materi investasi di Pasar Modal yang dihadiri 11 peserta, terdapat 3 peserta yang belum memahami tentang Penguatan Kelembagaan atau sebesar 27,27% sedangkan 8 peserta telah memiliki pemahaman yang cukup tentang Penguatan Kelembagaan atau sebesar 72,72% dengan nilai rata-rata hasil *pretest* yang diperoleh sebesar 35,46.

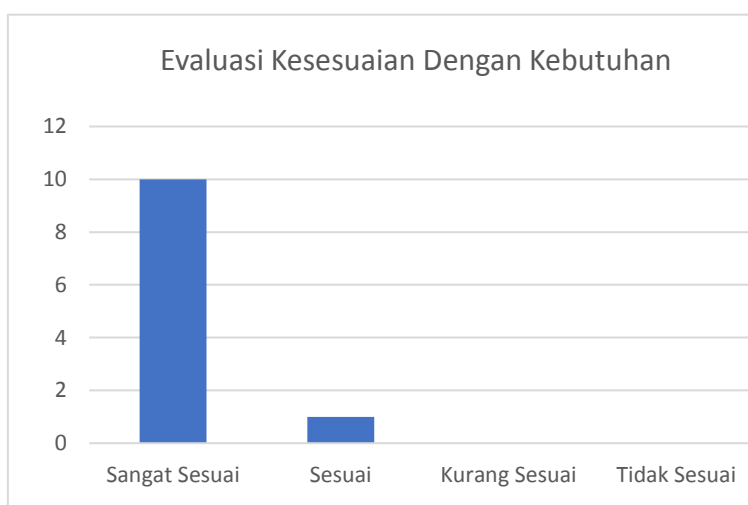
2. Hasil *postest* yang telah dilakukan kepada 11 peserta terdapat 1 peserta yang masih belum memahami Penguatan Kelembagaan atau sebesar 9,09% sedangkan 10 peserta telah mengalami peningkatan pemahaman tentang Penguatan Kelembagaan atau sebesar 90,90% dengan nilai rata-rata hasil *postest* yang diperoleh sebesar 89,09%. Hal ini terlihat telah terjadi kenaikan sebesar 16,37%. Dengan demikian berarti para peserta mengalami peningkatan dalam pemahaman tentang Penguatan Kelembagaan.

4. SIMPULAN

Evaluasi Keseuaian Dengan Kebutuhan

Indikator keberhasilan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) selain adanya tingkat kepuasan yang tinggi. Selain itu juga dapat dilihat dari evaluasi kesesuaian kegiatan PkM dengan kebutuhan masyarakat sasaran. Harapan dari Tim PkM UPNVJ dengan diadakannya sosialisasi pemahaman mengenai Penguatan Kelembagaan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman.

Berikut ini hasil dari angket kepada peserta kegiatan PkM seperti terlihat pada Grafik 1.

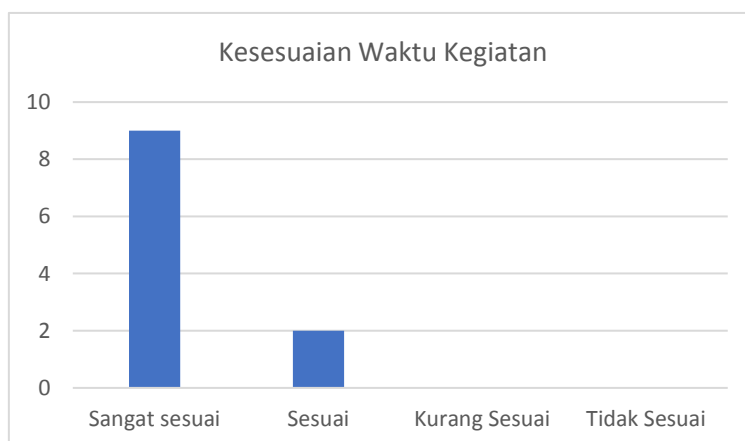


Grafik 1. Evaluasi Kesesuaian Dengan Kebutuhan

Dari grafik mengenai respon kesesuaian kebutuhan diperoleh presentase peserta PkM pada kategori kesesuaian kebutuhan mitra sebesar 90,91 % yang menyatakan sangat sesuai dan 9,09 % menyatakan sesuai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peserta PkM menyatakan bahwa materi kegiatan PkM yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pengurus UMKM.

Evaluasi Waktu Pelaksanaan

Salah satu indikator keberhasilan kegiatan PkM adalah penentuan waktu pelaksanaan kegiatan, karena harus menyesuaikan waktu para peserta dan pengabdian. Buruknya koneksi jaringan internet sehingga membuat jadwal pelaksanaan kegiatan terlambat dari yang direncanakan. Respon tersebut terlihat dari angket yang diberikan kepada peserta kegiatan PPM seperti pada Grafik 2.

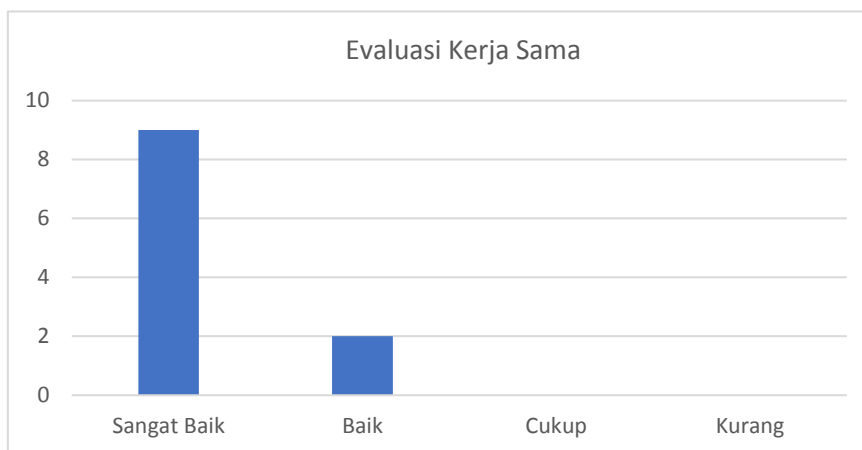


Grafik 2. Evaluasi Kesesuaian Waktu Kegiatan

Pada Grafik 2 mengenai kesesuaian waktu pelaksanaan PPM menunjukkan bahwa sebesar 81,82 % menyatakan sangat sesuai dan 18,18 % menyatakan sesuai jadwal waktu pelaksanaan yang telah dilaksanakan.

Evaluasi Kerja Sama Pengabdian dengan Masyarakat (Peserta PkM)

Kerja sama Tim PkM dengan mitra atau peserta kegiatan juga tidak luput dari penilaian. Kesan yang ditangkap oleh mitra dapat dilihat dari hasil angket yang dibagikan kepada peserta PkM sebagaimana Grafik 3.

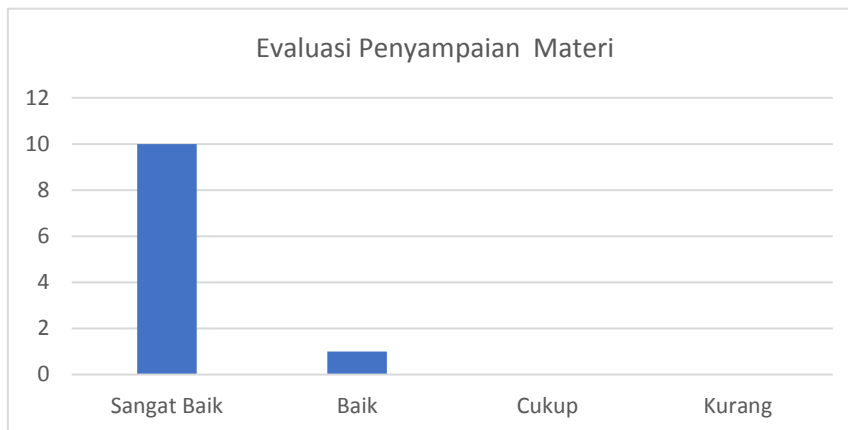


Grafik 3. **Evaluasi Kerja Sama**

Dari data tersebut diperoleh persentase peserta PkM pada kategori kerja sama dengan mitra atau peserta yang menyatakan sangat baik sebesar 81,82% dan untuk yang menyatakan baik sebesar 18,18%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peserta PkM memberikan penilaian bahwa kerjasama Tim PkM dengan Mitra dalam hal ini UMKM Bank Sampah Lestari berlangsung sangat baik.

Evaluasi Penyampaian Materi

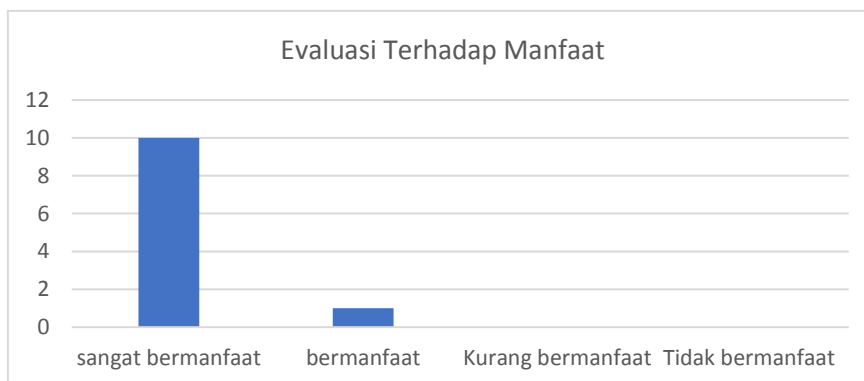
Pengetahuan seluk beluk mengenai Penguatan Kelembagaan sebelum pelatihan dilaksanakan adalah masih sangat kurang dan setelah pelaksanaan kegiatan ini terlihat adanya peningkatan hasil, sehingga dapat dikatakan bahwa dalam penyampaian materi yang dilakukan tim pengabdian sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan yang menyatakan sangat baik sebesar 90,91%, yang menyatakan baik sebesar 9,09% seperti terlihat pada Grafik 4.



Grafik 4. Evaluasi Penyampaian Materi

Evaluasi Terhadap Manfaat

Evaluasi terhadap manfaat pada kegiatan PkM ini, yang menyatakan sangat bermanfaat sebesar 90,91%, yang menyatakan bermanfaat sebesar 9,09% seperti terlihat pada Grafik 5.



Grafik 5. Evaluasi Terhadap Manfaat

PENGHARGAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dapat dicapai karena adanya komitmen yang jelas yang ditunjukkan oleh masing-masing *stakeholder* baik Tim Pengabdian, Mitra, dan berbagai elemen pendukung lainnya. Tim Pengabdian pada kesempatan ini memberikan apresiasi dan penghargaan setinggi-tingginya kepada Ketua Bank Sampah Lestari 25 atas kesempatan yang diberikan. Tim Pengabdian mengharapkan Bank Sampah Lestari 25 tetap

berkomitmen untuk membantu pemerintah di dalam mengelola sampah yang terdapat di lingkungan Bank Sampah Lestari 25.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2013). *Performance Management: International Edition*. New York: Pearson Education.
- Ginancar, M. F. (2018). *Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Utama Lestari Di Bandung*. Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Manajemen Bisnis*.
- Michael, M. T. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Niagamas Lestari Gemilang Di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 182–188.
- Rialmi, Z., Asmalah, L., & Fatimah, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pekerja PT Jaya Inter Supra. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 83–94.
<https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.82>
- Rialmi, Z., & Morsen, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 221–227.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Suciati, R., Rialmi, Z., Hidayati, S., & Nugraheni, R. (2020). Pengenalan Manajemen Keuangan Sederhana Pada UMKM Bank Sampah Lestari 25, Kota Serang. *Indonesian Journal of Society Engagement*, 1(2), 40–61.

Sudjatmiko, S. (2013). *Mengapa Departemen SDM Dibenci?* Gramedia Pustaka Utama.

Susanti, N. I., Winarno, W., & Saryanti, E. (2020). Pelatihan Aplikasi Administrasi Manajemen Sampah pada Bank Sampah RT. 04 RW. 07 Desa Langenhajo-Grogol-Sukoharjo. *WASANA NYATA*, 4(2), 95–107.