



Edukasi Pengembangan SDM dan Kualitas Kerja pada Remaja Mesjid Rabithah Medan

Education on Human Resource Development and Work Quality for Rabithah Medan Mosque Teenagers

Juniarti^{1*}, Luriandra Nadhifa Zetary²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi, Indonesia

Alamat : Jl. Gatot Subroto No.km, Simpang Tj., Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122, Indonesia

Korespondensi Penulis juniarti@dosen.pancabudi.ac.id¹

Article History:

Received: Juni 12, 2022;

Revised: Juli 18, 2022;

Accepted: August 27, 2022;

Published: Maret 30, 2022;

Keywords: Human Resources; Work Quality

Abstract: *The purpose of this community service is to improve human resource development education and work quality in Rabithah mosque youth. The specific target in this community service is for Rabithah mosque teenagers to know what Human Resources development and work quality are. The materials presented in this community service are: what is human resources and work quality. The connection will affect the increase in understanding of the development of human resources so that Rabithah mosque teenagers get solutions to human resource development and work quality. From this community service, it shows the results that Rabithah mosque teenagers already know and understand the importance of insight into Human Resources development and work quality so that they can improve work performance.*

Abstrak

Tujuan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk meningkatkan edukasi pengembangan SDM dan kualitas kerja pada remaja mesjid Rabithah. Target khusus dalam pengabdian kepada masyarakat ini yaitu agar remaja mesjid Rabithah mengetahui apa itu pengembangan SDM dan kualitas kerja. Materi yang disampaikan pada pengabdian kepada masyarakat ini adalah: apa itu sumber daya manusia dan kualitas kerja. Yang kaitannya akan berpengaruh terhadap peningkatan pemahaman pengembangan dari SDM sehingga remaja mesjid Rabithah mendapat solusi pada pengembangan SDM dan kualitas kerja. Dari pengabdian kepada masyarakat ini, menunjukkan hasil bahwa remaja mesjid Rabithah telah mengetahui dan memahami pentingnya wawasan tentang pengembangan SDM dan kualitas kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja.

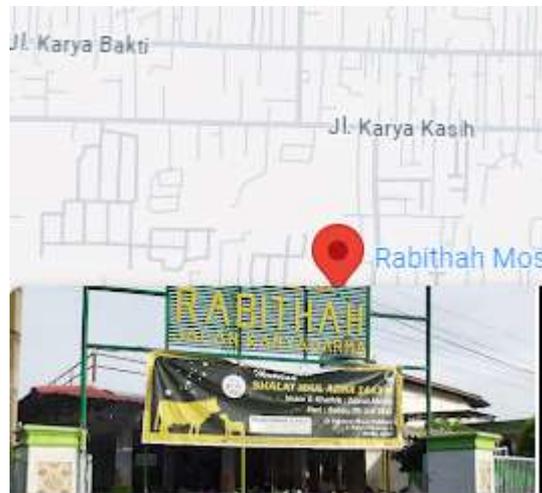
Kata Kunci: Sumber Daya Manusia; Kualitas Kerja

1. PENDAHULUAN

Mesjid Rabithah adalah salah satu mesjid yang ada di kelurahan Pangkalan Masyhur, kecamatan Medan Johor, Kota Medan. Mesjid ini terletak di lokasi yang cukup strategis dan memiliki lahan parkir yang luas. Mesjid yang terletak di Jalan Karya Darma No. 1 ini bersih, rapi dan nyaman. Banyak masyarakat Medan Johor yang setiap hari berkunjung ke mesjid tersebut.

Pada tahun 2020, kecamatan ini mempunyai penduduk sebesar 151.756 jiwa, dengan luas wilayah 14,58 km² dan kepadatan penduduknya adalah 10.409 jiwa/km². Kecamatan

Medan Johor terbagi menjadi 6 kelurahan. Nama-nama kelurannya adalah Gedung Johor, Kedai Durian, Kwala Berkala, Pangkalan Masyhur, Sukamaju, dan Titi Kuning.



Gambar 1. Peta Lokasi Pengabdian di Masjid Rabithah Medan

Pengembangan sumber daya manusia adalah bagian dari program kerja yang wajib dilaksanakan oleh pihak perusahaan dalam meningkatkan kompetensi kerja karyawan, meningkatkan karir kerja karyawan serta meningkatkan sistem kerja perusahaan melalui pemilihan tenaga kerja yang berkualitas dalam penyelesaian setiap jenis pekerjaan yang berat atau sulit untuk dikerjakan. Menurut Ferine dan Juniarti (2022) bahwa pengembangan SDM adalah semacam aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia. Hal ini berfungsi agar SDM tersebut semakin produktivitas dalam bekerja. Untuk mengelola sumber daya tersebut perusahaan perlu melakukan akselerasi terhadap mereka yang salah satunya dengan cara pengembangan SDM dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Sunyoto (2017) bahwa pengembangan SDM merupakan bagian dari suatu proses untuk menetapkan startegi memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan sekarang dan pengembangannya di masa yang akan datang atau pengembangan sumber daya manusia juga merupakan kegiatan penentuan jumlah dan jenis sumber daya manusia yang diperlukan oleh suatu organisasi untuk masa yang akan datang.

Kualitas kerja merupakan suatu standar persyaratan minimum yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik. Menurut Wibowo (2018) mendefinisikan kualitas sebagai kemampuan untuk mewujudkan produk maupun jasa dalam memenuhi kebutuhan pelanggan. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Setiawati dan

Wahyudi (2019) Kualitas kerja atau yang dikenal dengan istilah *Quality Of Worklife* (QWL) sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.

Menurut Jaya (2020) bahwa konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik, dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk atau pun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh barang atau jasa tersebut. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik. Pendapat berikutnya diungkapkan oleh Irhammah (2019) menyatakan, kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

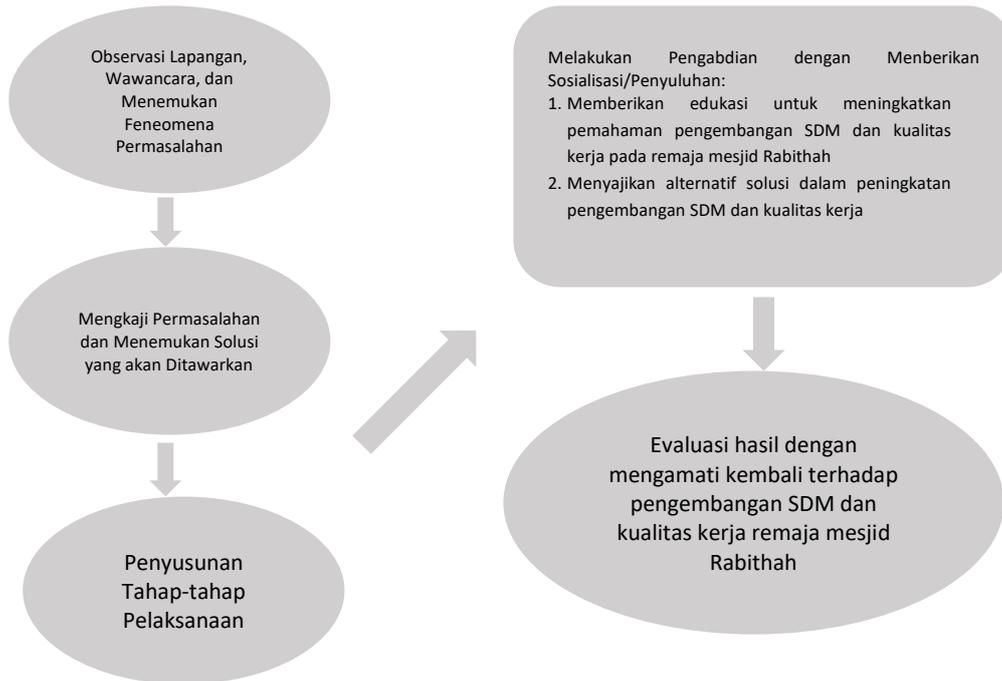
Menurut Hasibuan (2018) bahwa Penilaian kualitas kerja adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan perilaku dan kualitas kerja karyawan. Penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

2. METODE

Metode pendekatan yang diajukan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi melibatkan tiga langkah utama, yaitu:

- 1) Memberikan edukasi untuk meningkatkan pemahaman pengembangan SDM dan kualitas kerja pada remaja mesjid Rabithah.
- 2) Menyajikan alternatif solusi dalam peningkatan pengembangan SDM dan kualitas kerja.
- 3) Melakukan evaluasi hasil dengan mengamati kembali terhadap pengembangan SDM dan kualitas kerja remaja mesjid Rabithah.

Implementasi solusi yang diajukan sebagai pendukung kegiatan pengabdian ini, langkah pertama adalah melakukan observasi awal di lapangan. Ini melibatkan pendekatan melalui wawancara dan pengamatan fenomena permasalahan. Seluruh rangkaian prosedur kerja ini dijelaskan lebih lanjut dalam gambar yang disajikan.



Gambar 2. Prosedur Pelaksanaan Kerja

Adapun mitra dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah terdiri dari beberapa diantaranya:

Tabel 1. Uraian Partisipasi Kerja

No.	Mitra Terkait	Peran
1.	Remaja Masjid di Masjid Rabithah	Objek pengimplementasian pengabdian
2.	Camat Medan Johor	Mitra kelompok usaha

3. HASIL

Pengabdian ini melibatkan pendekatan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner (angket) yang diberikan kepada karyawan. Hubungan antara pengabdian ini dan mata kuliah penulis, yakni manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan pengembangan SDM dan kualitas kerja. Hal ini bertujuan agar pengetahuan yang diberikan dalam forum pengabdian dapat diterapkan oleh remaja mesjid untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan yang diinginkan pihak perusahaan dengan tujuan

karyawan dapat memberikan peningkatan sistem kerja yang diprogramkan.



Gambar 3. Sesi Tim Pengabdian Saat Melakukan Ceramah Kegiatan Pengabdian

Informasi gambar merupakan dokumentasi masyarakat di kecamatan Medan Johor sebagai peserta/koresponden kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Dokumentasi tim pengabdian dalam memberikan ceramah/diskusi terkait edukasi pengembangan SDM dan kualitas kerja.

Hasil dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat diketahui terjadi peningkatan pemahaman edukasi remaja mesjid rehadap pengembangan SDM dan kualitas kerja. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan oleh perusahaan berfungsi untuk memengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan melalui tujuan pengembangannya, cara penerapannya, cara membuat program kerjanya, baik dengan cara pemilihan karyawan yang sesuai dengan kriteria pada posisi jabatan yang akan diberikan.

Kualitas kerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kualitas kerja diperlukan agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik disetiap aspek.

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kerja diperlukan agar para pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik disetiap aspek (Suryadi, 2018).

4. DISKUSI

Pengembangan sumber daya manusia tentu membutuhkan proses kerja yang sesuai dengan kondisi pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu rencana aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia. Hal ini berfungsi agar sumber daya manusia tersebut dapat berproduktif dalam menjalankan pekerjaannya serta dapat meraih tujuan perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia untuk menciptakan perubahan positif bagi setiap karyawan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik (Samsuddin, 2018).

Kualitas kerja juga bagian yang dapat memengaruhi meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Kualitas kerja karyawan juga merupakan hasil kerja yang diperoleh karyawan yang memiliki nilai lebih dari hasil yang biasa di dapatkan. Kualitas kerja memiliki nilai atau harga yang tertentu dikalangan perusahaan yang berkembang. Kualitas kerja menjadi modal utama dalam peningkatan penghasilan perusahaan dalam mencapai target yang ditetapkan. Kualitas kerja dapat mengangkat harkat dan martabat perusahaan dalam pencapaian kerja yang bernilai tinggi. Kualitas kerja dapat diraih melalui karyawan yang produktif dan aktif dalam pelaksanaan kerja.

Penilaian kualitas kerja adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan perilaku dan kualitas kerja karyawan. Penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya (Hasibuan, 2018).

5. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian yang telah tim lakukan di Masjid Rabithah Medan yaitu memberikan edukasi pemahaman masyarakat tentang pengembangan SDM dan kualitas kerja. Hasil dari kegiatan pengabdian diketahui jika pengembangan SDM dan kualitas kerja mampu meningkatkan produktivitas kerja. Sebagai rekomendasi dan saran dari tim, dukungan dan peran yang diberikan oleh Camat Medan Johor sangatlah penting bagi masyarakat. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan wawasan tentang pengembangan SDM dan kualitas kerja pada

remaja mesjid Rabithah dan masyarakat kecamatan Medan Johor.

DAFTAR REFERENSI

- Yani, M. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Widodo. (2019). Manajemen pengembangan sumber daya manusia (Edisi revisi). Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wibowo. (2018). Manajemen kinerja (Edisi revisi). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, D. (2017). Manajemen konflik dan stres dalam organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2018). Budaya organisasi (Edisi 1, Cetakan ke IV). Jakarta: Kencana.
- Sunyoto, D. (2017). Sumber daya manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Setiawati, N., & Wahyudi, S. (2019). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Batanghari. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 85-92.
- Sedarmayanti. (2020). Manajemen sumber daya manusia reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (Edisi revisi). Bandung: PT. Refika Aditama.
- Samsuddin, S. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Bandung: Pustaka Setia.
- Rusiadi, Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). Metode penelitian manajemen, akuntansi, dan ekonomi pembangunan: Konsep, kasus, dan aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel. Medan: USU Press.
- Rangkuty, D. M., Mesra, B., & Agustino, A. (2020). Pemberdayaan ekonomi perempuan melalui edukasi konsep ekonomi kreatif industri rumah tangga di Kecamatan Binjai Kota. *Jurnal Pasca Dharma Pengabdian Masyarakat*, 1(2), 57-62.
- Rangkuty, D. M., Lubis, H. P., Herdianto, H., & Zora, M. M. (2022). Pelatihan digital marketing WhatsApp group bagi kelompok usaha rumah tangga Desa Klambir Lima Kebun Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Pengabdian UNDIKMA*, 3(1), 43-49.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kaswan. (2017). Psikologi industri dan organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Jackson, S. E., Sculer, R. S., & Werner, S. (2018). *Managing human resources* (12th ed.).

Oxford University Press.

Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen dasar, pengertian, dan masalah (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ferine, Kiki Farida, & Juniarti. (2022). *Pelayanan SDM*. Yogyakarta: Selat Media.

Darmadi, D. (2018). *Manajemen sumber daya manusia kepala sekolahan: Melejitkan produktivitas kerja kepala sekolah dan faktor-faktor yang mempengaruhi*. Jakarta: CV Budi Utama.

Ashari, Nur Syawal, et al. (2020). *Kinerja aparatur terhadap kualitas pelayanan publik di Kantor Kelurahan Wala Kecamatan Maritenggae Kabupaten Sidenreng Rappang*. *Jurnal Praja*, 8(3), 184-189.