AMAN DAN NYAMAN DI TEMPAT KERJA UMKM DONAT GEPENG, JAKARTA



TIM PELAKSANA

1. Titin Endrawati (Ketua / Dosen)
2. Barkah Alkhaliq (Anggota/Dosen)

PROGRAM STUDI

MANAJEMEN PEMASARAN INDUSTRI ELEKTRONIKA

POLITEKNIK APP JAKARTA

2021

**LEMBAR PENGESAHAN**

Judul : Aman dan Nyaman di Tempat Kerja UMKM Donat Gepeng, Jakarta

Tahun Anggaran : 2021

Industri Kecil sasaran : *(checklist)*

1. Industri Mikro √

(omset s/d 300 juta/tahun)

1. Industri Kecil

cv

1. (omset s/d 2,5 milyar/tahun)
2. Industri Menengah

(omset s/d 50 milyar/tahun)

Lokasi

1. Nama Industri : Donat Gepeng
2. Alamat : Jalan Kramat gg Musolah RT 011/001, N0.28, Cilandak Timur Jakarta Selatan
3. Kecamatan : Cilandak
4. Kabupaten/Kodya : Jakarta Selatan

Kategori Usaha Industri :

1. Makanan

Jenis Permasalahan yang dicoba diatasi *(checklist)*

1. Produksi √
2. Logistik
3. Marketing √
4. Sumber Daya Manusia
5. Keuangan √
6. Perdagangan Internasional

Pelaksana

1. Ketua Pelaksana Kegiatan : Titin Endrawati
2. Program Studi : MPIE
3. Dibiayai melalui : DIPA POLITEKNIK APP JAKARTA
4. Jangka waktu pelaksanaan : 144 hari, tgl 26 Juni 2021 s.d tgl. 18 November 2021
5. Personalia pelaksana

| No | Nama | NIP | Bidang | Tugas dalam Tim |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Dra.Titin Endrawati, M.M. | 196804212002122001 | Pemasaran, 5S | Koordinator |
| 2 | Barkah Alklaliq, S. Kom., M.M. | 198707112014021001 | Keuangan | Membantu pelaksanaan |

Jakarta, 18 November 2021

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Menyetujui |  | Ketua Pelaksana |
| Ketua Program Studi MPIE |  |  |
|  |  |  |
| Aji Kresno Murti, ST.,M.M.  NIP. 198402092010121001 |  | Dra. Titin Endrawati, M.M.  NIP. 196804212002122001 |
|  | Mengetahui |  |
|  | Ketua UPPM – POLITEKNIK APP |  |
|  |  |  |
|  | I Nyoman Wirya Artha, M.M.  NIP. 195801101985031003 |  |

###### DAFTAR ISI

Halaman

**Halaman Pengesahan** i

**Daftar Isi** ii

**Kata Pengantar** ii

### BAB I. PENDAHULUAN 1

### 1.1. Kondisi Obyektif Perusahaan / Lokasi Pengabdian Masyarakat 1

### BAB II. PELAKSANAAN KEGIATAN 2

### 2.1. Bentuk Kegiatan 2

### 2.2. Sasaran 2

### 2.3. Output dan Outcome 2

### 2.4. Deskripsi Proses Kegiatan 2

### 2.5. Keberlanjutan Program 4

### 2.6. Rekomendasi Rencana Tindak Lanjut 4

### BAB III. PENUTUP 5

### 3.1. Kesimpulan 5

### 3.2. Saran 5

### DAFTAR PUSTAKA 6

### LAMPIRAN 7

**KATA PENGANTAR**

Puji syukur ke-Hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat rahmat dan Karunia-Nya. Kami dapat menyelesaikan pengabdian masyarakat melalui kegiatan I Care yang merupakan bentuk kegiatan dari Inkubator Politeknik APP.

Pengabdian Masyarakat ini merupakan perwujudan salah satu Tri Dharma Perguruan Tinggi yang dilaksanakan oleh Sivitas akademika. Program studi Manajemen Pemasaran Industri Elektronika. Kegiatan ini telah dilaksanakan pada tanggal 26 Juni -18 November 2021 (144 hri) Materi diberikan sesuai dengan kebutuhan yang ada di Industri Kecil Menengah (IKM) yang bernama Donat Gepeng.

Akhir kata semoga kegiatan pengabdian masyarakat ini dapat bermanfaat bagi Industri Kecil Menengah (IKM) yang ada di Wilayah Jakarta Selatan.

Jakarta, November 2021

Tim Pelaksana

**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1.1. **Kondisi Obyektif Perusahaan / Lokasi Pengabdian Masyarakat**

Donat Gepeng merupakan industri makanan yang diminati di lingkungan Cilandak, Donat Gepeng berproduksi di Jalan Kramat gg Musolah RT 011/001, N0.28, Cilandak Timur Jakarta Selatan. Perusahaan ini berada di bawah pimpinan Ibu Maria Ulfa.

Gambar 1.1 Logo perusahaan



Berdiri sejak 2017. Pada Baseline Assessment diketahui bahwa perusahaan ini memiliki 2 pekerja. Belum ada penghitungan HPP sehingga tidak diketahui laba rugi perusahaan. Pemasaran digital belum optimal.

Gambar 1.2 Profil Usaha



**BAB II**

**PELAKSANAAN KEGIATAN**

* 1. **Bentuk Kegiatan**

Dalam kegiatan pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini telah dilakukan beberapa hal berikut yakni:

1. Sosialisasi
2. *Baseline assessment* secara digital
3. Pelatihan secara daring
4. Konsultasi dan *coaching* baik daring maupun visit perusahaan
5. Presentasi akhir

2.2. **Sasaran**

Yang terlibat dalam kegiatan ini adalah tim pelaksana dari Politeknik APP Jakarta yang tergabung dalam program ICare, pemilik Ibu Maria Ulfa.

**2.3 Output dan *Outcome***

Adapun output yang didapat dari kegiatan pengabdian ini adalah adanya perbaikan-perbaikan pada sejumlah indikator yang ditetapkan. Output tersebut antara lain:

1. Perbaikan tempat kerja melalui 5S
2. Perbaikan pada pencatatan transaksi
3. Perbaikan pada pemasaran digital dan kemasan
4. Perbaikan pada pelayanan
5. Peningkatan omzet

Outcome dari kegiatan pengabdian ini adalah perusahaan dapat memperbaiki kinerja secara mandiri dan terjalin komunikasi yang baik antara industri dan institusi. Berdasarkan pendampingan yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Sudah ada Kartu stok
2. Sudah tercatat kartu pemesan
3. Sekarang tempat penyimpanan seruangan dengan ruang produksi
4. Pencatatan Belanja Online dengan App.Buku Kas
5. Mulai berkembang dalam produksinya ( sekarang bervarian produksinya)
6. Aktif secara online
7. Peningkatan omzet sebesar 50%

**2.4 Deskripsi Proses Kegiatan**

Kegiatan dilakukan secara rangkaian dengan agenda sebagai berikut:

Tabel 1.1 Kegiatan Pendampingan

|  |  |
| --- | --- |
| **Tanggal** | **Aktivitas** |
| 26 Juni 2021 | Sosialisasi |
| 1 Juli - 31 Juli 2021 | Baseline assessment |
| 13 Agustus – 27 September | Pelatihan 1-7 dan Konsultasi |
| 1 Oktober - 30 Oktober 2021 | Mentoring dan Coaching |
| 18 November 2021 | Presentasi akhir |

Pada Sosialisasi para pelaku industri dikumpulkan dan diberikan informasi tentang kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang akan berlangsung. Setelah sepakat dilakukan baseline assessment untuk mencari tahu keadaan existing dari para pelaku industri. Kemudian para perusahaan diberikan pelatihan yang meliputi berbagi informasi, 5S, higienitas dan K3, produktivitas, literasi keuangan, kualitas dan standar pelayanan, serta pemasaran.

Dari materi yang diberikan, pelaku industri diberikan tugas perbaikan untuk industri yang dijalankan yang akan dimonitoring oleh tim secara berkala. Pada akhirnya segala perbaikan yang dilakukan oleh perusahaan akan dipresentasikan di hadapan para pelaku insutri lainnya dan tim.

2.5. **Keberlanjutan Program**

Para pelaku industry/perusahaan menyambut baik kegiatan dan merasakan dampak yang luar biasa dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Harapannya dapat diberikan materi lainnya.

2.6. **Rekomendasi Rencana Tindak Lanjut**

Adapun rekomendasi yang dapat diberikan kepada perusahaan adalah:

1. membangun tim EIT yang akan tetap membangun motivasi kerja dari internal
2. Memperkuat tim pemasaran
3. Membangun strategi penjualan yang kokoh

**BAB III**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

3.1. **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa pendampingan kepada pelaku industry/usaha mikro, kecil, dan menengah memberikan dampak baik kepada pera pelaku industri.

3.2. **Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan adalah untuk melanjutkan program kegiatan pengabdian kepada masyarakat serupa.

**Daftar Pustaka**

SCORE. 2017. *Module Short Course*. ILO-SCORE

**Lampiran 1.**

**Lembar Baseline Assessment**

**Formulir Penilaian Awal Perusahaan***Untuk menilai status perusahaan sebelum berpartisipasi dalam pelatihan  
Penilai: Joni Suwandi & Fajria…………………… Tanggal Penilaian:31 Agustus 2020*

|  |
| --- |
| **Profil Perusahaan\*** |
| **Nama Perusahaan:** | Donat Gepeng |
| **Alamat:** | Jalan Kramat gg Musolah  RT 011/001, N0.28, Cilandak Timur Jakarta Selatan |
| **Phone :** | 085871332477 |
| **Email (harus diisi):** | - |
| **Produk Utama:** | Makanan( Kue) |
| **Tahun Pendirian:** | 2017 |
| **Kepemilikan:** | sendiri | Pemilik (L/P): |
| **Asal Investasi:** | sendiri | Pribadi |
| **Konsumen Utama:** | Masyarakat sekitar |  |

|  |
| --- |
| **Struktur Staf\*** |
| **Jumlah karyawan:** (karyawan tetap) | Jumlah: 2 orang | Perempuan 2 |
| **Jumlah karyawan temporer/kontrak1:** | Jumlah: - | Perempuan: - |
| **Jam kerja/shift:** |  |  |
| **Pembayaran upah secara digital:** (semua atau sebagian) | Tidak | Details2: |

\*Kolom yang ditandai dengan bintang akan dimasukkan ke dalam database Monitoring &  
Evaluasi (M&E) SCORE.

|  |
| --- |
| **Ringkasan Penilaian** |
| **Penjelasan Singkat Manajemen – karakteristik utama Perusahaan** (termasuk persoalan-persoalan yang dihadapi perusahaan yang disorot oleh pemilik/ manajer/karyawan) |
| 1. Meningkatkan penjualan 2. Melakukan 5 S 3. Cara penawaran ke konsumen melalui platform digital 4. Meingkatkan kepuasan pelanggan 5. Membuat pencatatan dan pembukuan yang benar |

1 Karyawan temporer/kontrak tidak punya kontrak tetap/penuh waktu seperti karyawan paruh waktu dan pekerja  
musiman.  
2 Berikan prosentase (%) karyawan yang dibayar secara digital dan metode utama yang digunakan (misalnya transfer  
ke rekening bank, kartu pra bayar, atau e-wallet).

|  |
| --- |
| **Catatan penilai – kegiatan peningkatan penting untuk dimasukkan dalam rencana peningkatan perusahaan** |
| Tata letak yang terkait dengan proses produksi agar memudahkan dalam bekerja Kualitas kepersihan dan kepuasan pelanggan Teknik pencatatan yang memisahkan antara keuangan pribadi dengan perusahaan  Efisensi biaya terkait dengan penggunaan bahan baku |

|  |
| --- |
| **Bagan organisasi / Departemen** |
| **Proses manufaktur** |

|  |
| --- |
| **Bidang-bidang peningkatan perusahaan** |
| **Bidang** | **Indikator** | | **Tanggapan / komentar** | |
| **Kerjasama di Tempat Kerja** |  | |  | |
| Berbagi informasi secara terstruktur antara manajer dengan karyawan | Informasi terbaru tentang perusahaan disampaikan secara teratur dan bebas kepada karyawan. | |  | |
| Rapat harian karyawan/manajer (minimal tiga kali seminggu)\* | Tidak **√** | |  | |
| Pemakaian papan pengumuman (informasi terbaru disampaikan minimal di salah satu area produksi)\* | Ya  **√** | |  | |
| Ada sistem penyampaian saran dari karyawan (aktif: setidaknya ada 1 saran di bulan terakhir)\* | Tidak Tapi tidak tetulis (verbal) **√** | |  | |
| 5S | Karyawan merasa ikut bertanggung jawab untuk menjaga keberhasilan kerapihan tempat kerja mereka. | | Ya **√** | |
| 5S (setidaknya diterapkan di salah satu area produksi)\* | Ya Level 3 | |  | |
| Adanya foto-foto sebelum dan sesudah | Ya | |  | |
| KPI | Perusahaan dapat menelusuri indikator kinerja penting dan dapat memberikan data yang dapat dipercaya. | | Tidak **√** | |
| Fasilitas karyawan | Peningkatan fasilitas karyawan (perbaikan dilaksanakan minimal di salah satu area: toilet, kamar ganti, ruang makan)\* | | Tidak **√** | |
| Persoalan-persoalan penting yang perlu disampaikan di bidang kerjasama di tempat kerja: Membawa perasaa untuk bekerja dalam satu tim, tidak sendiri sendiri (terkadang masih ada) Catatan : Hal ini karena perubahan / merged dari 2 unit usaha menjadi1 |  | |  | |
| **Kualitas** |  | |  | |
| Orientasi pelanggan | Perusahaan memahami keinginan pelanggan dan memiliki keinginan yang tinggi untuk mempertahankan pelanggan. | | Ya **√** | |
| Survei teratur untuk memperoleh masukan dari pelanggan (minimal dilaksanakan dua kali setahun)\* | Tidak Baru dimulai **√** | |  | |
| Ada kebijakan tentang mutu (yang sudah dijelaskan secara terperinci, dan diterapkan dan dipahami oleh para karyawan)\* | Tidak **√** | |  | |
| Mengukur dan berbagi data yang bermutu | Perusahaan menelusuri Indikator Kinerja Penting (KPI) tentang mutu produk dan produksi. | | Tidak Agak kurang paham **√** | |
| 5Perusahaan menyampaikan data kinerja yang bermutu (dalam bentuk tabel, grafik dll.) kepada karyawan.\* | | Tidak **√** | |
| Pengurangan jumlah barang catat (*defect*) | | Faktor penyebab terjadinya barang cacat dianalisa dan diatasi secara sistematis (minimal setiap bulan)\* | | Ya  **√** |
| Prosedur pengoperasian standar (SOP) digunakan secara teratur (minimal di salah satu area produksi)\* | | Tidak **√** | |  |
| Persoalan-persoalan penting yang akan diatasi di bidang manajemen mutu: Standard pemilihan produk (ukuran dan jenis) | |  | |  |
| **Produksi bersih** | |  | |  |
| Efisiensi sumber daya dan energi | | Pemakaian sumber daya dipantau secara baik (bahan mentah, listrik, air dll.)\* | | Ya  **√** |
| Ada proses untuk mengurangi pemakaian bahan dan ada tindakan yang sudah dilaksanakan.\* | | Tidak **√** | |  |
| Ada proses untuk mengurangi pemakaian energy dan ada tindakan yang sudah dilaksanakan.\* | | Tidak **√** | |  |
| Perawatan peralatan | | Peralatan diperiksa secara teratur untuk mencegah kerusakan dan untuk memantau bagian-bagian yang sudah aus serta mematau pemakaian bahan bakar. | | Ya  **√** |
| Ada sistem perawatan peralatan \* | | Tidak **√** | |  |
| Persoalan-persoalan penting yang akan diatasi di bidang produksi bersih: Behavior dan perbedaan standard bersih yang setiap personil berbeda | |  | |  |
| **Pengelolaan tenaga kerja** | |  | |  |
| Kebijakan dan pedoman SDM | | Kebijakan dan praktek SDM sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan nasional dan internasional. | | Tidak **√** |
| Ada kebijakan SDM (yang sudah dijelaskan secara terperinci, diterapkan, diperbaharui dan dipahami oleh karyawan) | | Tidak **√** | |  |
| Setidaknya upah minimum sesuai UU dibayarkan\* | | Tidak **√** | |  |
| Lembur dibayar dengan benar dan konsisten\* | | Tidak **√** | |  |
| Jam kerja sesuai dengan batas yang ditetapkan UU\* | | Tidak **√** | |  |
| Praktek SDM mencakup ketentuan ketentuan khusus yang mengatur masalah-masalah yang terkait dengan | | Tidak **√** | |  |

6

|  |
| --- |
| gender |
| Praktek SDM yang lebih baik | Praktek SDM mengakui karyawan sebagai aset penting perusahaan | Ya Tidak |
| Ada sistem pemberian penghargaan (*reward*) untuk prestasi kerja yang tinggi (misalnya dalam bentuk pengakuan, pemberian insentif)\* | Tidak |  |
| Ada sistem pelatihan karyawan untuk memastikan karyawan diberi pelatihan secara teratur\* | Tidak Belum teratur |  |
| Ada sistem penyampaian keluhan \* | Tidak |  |
| Persoalan-persoalan penting yang akan diatasi di bidang pengelolaan sumber daya manusia: Mendorong untuk agile learning dan mencoba hal baru terutama di skema digitalisasi |  |  |
| **Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)** |  |  |
| Pengurangan jumlah kecelakaan | Kesehatan dan keselamatan karyawan adalah persoalan penting bagi perusahaan | Ya Tidak |
| Sudah dibentuk Komite K3 yang melibatkan karyawan dan manajer (secara aktif)\* | Tidak Belum |  |
| Sudah ada kebijakan tentang K3 (yang sudah dijelaskan secara terperinci, diterapkan, dan dipahami oleh karyawan)\* | Tidak |  |
| Ketentuan tentang K3 berisi resiko resiko spesifik gender yang sudah diidentifikasi (misalnya ketentuan khusus untuk perempuan hamil) | Tidak |  |
| Jumlah kecelakaan dan kejadian yang hampir menimbulkan kecelakaan ditelusuri\* | Tidak |  |
| Ada analisa secara sistematis tentang factor-faktor penyebab kecelakaan\* | Tidak |  |
| Penilaian resiko digunakan secara teratur (penilaian dilaksanakan minimal dua kali setahun)\* | Tidak |  |
| Disediakan pintu keluar darurat dan diberi tanda secara jelas\* | Tidak |  |
| Alat Pelindung Diri (APD) disediakan untuk digunakan oleh karyawan \* | Tidak |  |
| Meningkatkan kesejahteraan karyawan | Kondisi kerja di atas rata-rata sehingga karyawan merasa puas |  |
| Tingkat kepuasan karyawan dipantau | Tidak |  |
| Absensi dipantau | Tidak Rate: |  |
| Tingkat perputaran pekerja dipantau | Tidak Rate: |  |
| Persoalan-persoalan penting yang akan diatasi di bidang kesehatan dan keselamatan kerja (K3) |  |  |

**Lampiran 2.**

**Capaian Perbaikan**

****

****

****

**Lampiran 3.**

**Dokumentasi Pelaksanaan Kegiatan**

****

**Saat on line**

**Saat Kunjungan**