

Human Resource Management Development Strategy at RPK Omah Laundry Prapen

Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada RPK Omah Laundry Prapen

Windi Uneny, Raden Johnny Hadi Raharjo

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Surabaya**

Email: 21012010419@student.upnjatim.ac.id

Abstract - RPK (Rumah Padat Karya) Omah Laundry Prapen is a community based business unit under the Surabaya City Government program that operates in the laundry services sector. RPK Omah Laundry has challenges in human resource management, primarily due to a decline in the number of employees. This community service initiative aims to assist in designing and implementing HR development strategies through needs analysis, performance evaluation, and a participatory approach. The activities involved include field observations, interviews, as well as the development of Standard Operating Procedures/SOP and performance evaluation systems. The results demonstrate that structured HR management strategies, such as work shift rotation, targeted training, and regular performance assessments, can enhance operational efficiency and boost employee motivation.

Keywords: Human Resource Management, Rumah Padat Karya, Laundry Services, Development Strategy

Abstrak – RPK (Rumah Padat Karya) Omah Laundry Prapen merupakan unit usaha berbasis komunitas di bawah program Pemerintah Kota Surabaya yang bergerak di sektor jasa laundry. RPK Omah Laundry Prapen menghadapi tantangan dalam manajemen sumber daya manusia terutama akibat penurunan jumlah karyawan. Tujuan pengabdian masyarakat ini untuk membantu merancang dan menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia melalui analisis kebutuhan, evaluasi kinerja, dan pendekatan partisipatif. Kegiatan yang dilakukan meliputi observasi lapangan, wawancara, serta pendampingan penyusunan SOP dan sistem evaluasi kinerja. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang terstruktur, seperti rotasi kerja, pelatihan terarah, dan evaluasi kinerja secara berkala dapat meningkatkan efisiensi operasional serta mendorong motivasi karyawan.

Kata kunci: Manajemen SDM, Rumah Padat Karya, Usaha Jasa Laundry, Strategi Pengembangan

1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki pertumbuhan penduduk tertinggi. Hal ini memunculkan permasalahan ekonomi, dimana salah satunya adalah kemiskinan. Masalah kemiskinan adalah masalah yang kompleks dan multifaset. Ketika kemiskinan terus meningkat, ukuran ekonomi yang signifikan rendah, memunculkan ketidakstabilan politik dan masalah sosial domestik [1].

Peraturan Walikota Surabaya Nomor 66 Tahun 2022, yang mengubah Peraturan Walikota Surabaya Nomor 40 Tahun 2021 tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Surabaya Tahun 2022, menyatakan bahwa pendekatan pemulihan ekonomi lokal di Kota Surabaya dilakukan dengan menyerap tenaga kerja melalui pembangunan Rumah Padat Karya. Program ini memanfaatkan lahan Bekas Tanah Kas Desa (BTKD) sebagai tempat pelatihan dan kerja bagi warga MBR (Masyarakat

Berpenghasilan Rendah), dengan tujuan memberdayakan mereka agar keluar dari kemiskinan [2]. Pemberdayaan berfokus pada masyarakat sebagai subjek pembangunan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, serta evaluasi [3]. Pemberdayaan menjadi sarana dalam memenuhi kebutuhan suatu individu atau kelompok masyarakat dengan meningkatkan kemampuan serta memanfaatkan potensi di wilayah masyarakat tinggal [4]

Rumah Padat Karya (RPK) adalah program yang digagas oleh pemerintah daerah, khususnya di Kota Surabaya sebagai upaya untuk mengentaskan kemiskinan dan pengangguran di wilayah Kota Surabaya [5]. Eri Cahyadi sebagai Wali Kota Surabaya berharap agar masyarakat Kota Surabaya bisa terlepas dari kemiskinan dan memiliki penghasilan sendiri secara bergotong-royong [6]. Peran Pemerintah Kota disini sebagai fasilitator terhadap kesejahteraan dan kemajuan warganya [7]. RPK menyediakan fasilitas dan

pelatihan bagi masyarakat berpenghasilan rendah (MBR) agar dapat mengembangkan usaha produktif dan menciptakan lapangan kerja. Contohnya, RPK dapat mengelola berbagai usaha seperti produksi batik, budidaya ikan, usaha jahit, usaha bengkel, jasa *laundry*, dan lainnya. Program ini bertujuan memberdayakan masyarakat miskin dengan memberikan akses pekerjaan, pelatihan keterampilan, serta dukungan sarana dan prasarana agar dapat mandiri secara ekonomi. Program Rumah Padat Karya diresmikan oleh Walikota Surabaya pada 25 Maret 2022.

Salah satu hasil dari program tersebut adalah RPK Omah *Laundry* Prapen. Bisnis usaha *laundry* memiliki peluang usaha yang menjanjikan seiring meningkatnya permintaan layanan cucian dan setrika di kota-kota besar dengan populasi pekerja dan mahasiswa yang tinggi seiring dengan gaya hidup modern [8]. RPK Omah *Laundry* Prapen membuka lapangan kerja bagi masyarakat sekitar dengan bergerak pada bisnis *laundry*. RPK Omah *Laundry* Prapen terletak di Jalan Kyai Abdullah No 17, Prapen, Kelurahan Panjang Jiwo, Kecamatan Tenggilis Mejoyo, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur. RPK ini dibentuk pada lingkup kecamatan. Pengadaan mesin cuci dan pelatihan dikoordinir oleh kecamatan. RPK Prapen sudah berdiri sejak Mei 2022.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam keberlangsungan suatu usaha khususnya di sektor jasa. RPK Omah *Laundry* Prapen sebagai unit layanan *laundry* skala menengah mengalami penurunan dalam jumlah tenaga kerja. Hal ini menjadi sinyal adanya permasalahan struktural dan manajerial yang harus ditangani secara sistematis. Beberapa permasalahan utama yang teridentifikasi meliputi adanya ketimpangan beban kerja antar *shift*, kurangnya sistem supervisi, dan tidak adanya standar evaluasi kinerja.

Ketimpangan beban kerja antara *shift* pagi dan sore terjadi dimana karyawan *shift* pagi harus menangani volume kerja yang lebih besar, yang meliputi proses produksi, logistik, dan pelayanan. *Shift* sore hanya bertugas merapikan dan memantau layanan dengan aktivitas yang jauh lebih ringan. Meskipun demikian, sistem penggajian yang diterapkan masih seragam tanpa memperhatikan perbedaan beban kerja tersebut. Ketidakesimbangan ini menimbulkan demotivasi dan ketidakpuasan di kalangan karyawan yang kemudian berdampak pada tingginya tingkat *turnover* dan turunnya produktivitas kerja.

Selanjutnya, kelemahan sistem pengawasan menyebabkan rendahnya disiplin kerja,

khususnya di *shift* sore. Karyawan sering datang terlambat, bekerja secara tidak optimal, dan tidak ada mekanisme evaluasi yang konsisten. Selain itu, kemampuan dalam mengoperasikan teknologi sederhana seperti sistem pemesanan, pengelolaan stok digital, maupun komunikasi internal berbasis perangkat lunak masih sangat terbatas. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan SDM yang tidak hanya bersifat pelatihan teknis, tetapi juga mampu membentuk budaya kerja yang lebih kolaboratif dan reflektif. Kegiatan pengabdian ini dilakukan untuk merancang dan mengimplementasikan strategi pengembangan manajemen SDM yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik operasional di RPK Omah *Laundry* Prapen.

2. METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan yang digunakan dalam kegiatan ini meliputi:

- Observasi dan identifikasi masalah operasional harian dan interaksi karyawan. Ini digunakan untuk menganalisis sistem manajerial melalui penyusunan SWOT SDM dan pemetaan kebutuhan pelatihan.
- Wawancara mendalam dengan manajemen dan karyawan, serta pelaksanaan diskusi kelompok terfokus/FGD (*Focus Group Discussion*) guna menggali masalah dan potensi perbaikannya secara partisipatif.
- Perancangan SOP (Standar Operasional Prosedur) dan sistem evaluasi dengan membuat pedoman kerja dan sistem penilaian kinerja yang terukur.
- Pelatihan dan sosialisasi dilakukan untuk memberikan pelatihan manajemen dasar dan motivasi kepada karyawan.
- Monitoring dan evaluasi untuk melihat pengukuran efektivitas strategi yang diterapkan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Usaha jasa *laundry* sudah semakin berkembang seiring dengan meningkatnya jumlah permintaan. Untuk mempertahankan kesetiaan konsumen dapat dengan cara memberikan kepuasan layanan dan meningkatkan loyalitas [9]. Dalam hal ini, sumber daya manusia memiliki peran penting. Salah satu ukuran evaluasi sumber daya manusia adalah melalui pengukuran kinerja karyawan, yang dapat menunjukkan kualitas dari layanan yang ditawarkan [10].

Identifikasi masalah dan analisis SWOT

Hasil identifikasi masalah yang dilakukan ditunjukkan dalam diagram analisis SWOT pada Tabel 1.

Tabel 1. Analisis SWOT SDM
RPK Omah Laundry Prapen

Strength (Kekuatan)	Weakness (Kelemahan)
– Lokasi yang strategis – SDM yang terampil dan berpengalaman – Reputasi pelanggan cukup baik – Dukungan dari pemerintah kota – Semangat gotong royong karyawan	– Beban kerja tidak merata – Tidak ada SOP dan pelatihan rutin – Tidak ada sistem insentif atau <i>reward</i> – Keterbatasan kapasitas manajerial – Rendahnya kemampuan adaptasi teknologi
Opportunity (Peluang)	Threat (Ancaman)
– Potensi pasar masih besar – Adopsi teknologi manajemen <i>laundry</i> – Kemitraan dengan komunitas lokal – Peningkatan kesadaran pelatihan – Pengembangan program pemberdayaan	– <i>Turnover</i> tinggi dan risiko kelelahan – Motivasi kerja karyawan menurun – Persaingan harga di industri <i>laundry</i> – Tuntutan kualitas layanan meningkat – Ketidakstabilan ekonomi masyarakat MBR

Berdasarkan analisis SWOT di atas, strategi pengembangan SDM perlu diarahkan untuk:

- Memanfaatkan kekuatan dan peluang. Hal ini dilakukan dengan mengoptimalkan lokasi strategis dengan peningkatan kualitas layanan, mengembangkan keterampilan SDM yang sudah ada melalui pelatihan lanjutan, dan memanfaatkan dukungan pemerintah untuk program pengembangan kapasitas.
- Mengatasi kelemahan dengan memanfaatkan peluang melalui penerapan teknologi manajemen untuk pemerataan beban kerja, mengembangkan SOP terstandar untuk meningkatkan efisiensi, dan merancang sistem insentif yang mendorong produktivitas.
- Menggunakan kekuatan untuk mengurangi ancaman dengan cara membangun loyalitas pelanggan melalui kualitas layanan yang konsisten, menciptakan identitas layanan yang unik untuk mengatasi persaingan harga, dan mengembangkan semangat gotong royong untuk mengurangi risiko *turnover*.
- Meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman dengan cara mengembangkan

sistem rotasi kerja untuk mengurangi kelelahan, membangun budaya apresiasi untuk meningkatkan motivasi, dan meningkatkan kemampuan manajerial melalui pendampingan dan pelatihan

Wawancara dan Focus Group Discussion

Mengacu pada permasalahan utama dalam manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan ketimpangan beban kerja antar *shift*, tidak adanya sistem rotasi, lemahnya sistem pengawasan, serta belum diterapkannya sistem evaluasi kinerja yang terstruktur, dilakukan wawancara dan diskusi mendalam. Hasil kegiatan wawancara dan diskusi yang telah dilaksanakan di RPK Omah Laundry Prapen, observasi lapangan (Gambar 1), analisis SWOT, dan *focus group discussion* bersama, ditemukan bahwa karyawan pada *shift* pagi menanggung beban kerja harian sekitar 70% dan 30% sisanya ditangani oleh karyawan *shift* sore. Ketimpangan ini menciptakan rasa tidak adil di antara karyawan dan menjadi salah satu penyebab menurunnya semangat dan loyalitas karyawan. Selain itu, lemahnya sistem pengawasan menyebabkan tidak adanya kontrol terhadap kualitas dan efektivitas kerja. Karyawan bekerja tanpa panduan tugas yang jelas, dan sistem penggajian yang tidak mempertimbangkan kontribusi atau beban kerja masing-masing turut memperburuk kondisi internal.



Gambar 1. Observasi lapangan

Membuat Standar Operasional Prosedur/SOP

Sebagai solusi untuk permasalahannya yang teridentifikasi, tim pengabdian merancang sejumlah strategi dalam upaya peningkatan manajemen SDM pada RPK Omah Laundry Prapen. Tim menyusun Standar Operasional Prosedur/SOP (Gambar 2) pembagian *shift* yang lebih proporsional, pembuatan jadwal kerja yang fleksibel dengan sistem rotasi mingguan, dan penunjukan supervisor *shift* yang bertugas melakukan *briefing* sebelum kerja dimulai serta mengawasi jalannya operasional harian. Selain itu, Tim juga menyusun sistem evaluasi kinerja

dengan indikator-indikator objektif seperti kedisiplinan waktu, mutu pekerjaan, kepatuhan terhadap standar prosedur, serta kemampuan bekerja dalam tim.



Gambar 2. Cover SOP yang disusun

Sosialisasi dan Evaluasi

Evaluasi dilakukan secara rutin selama dua minggu sekali untuk memastikan adanya perbaikan yang berkelanjutan. Karyawan juga diberikan pelatihan singkat terkait kemampuan dasar kerja, komunikasi efektif, serta penguatan kerja sama tim guna meningkatkan profesionalisme kerja. Penerapan strategi ini menunjukkan dampak positif yang signifikan, dimana tercipta pembagian kerja yang lebih adil, meningkatnya partisipasi karyawan dalam operasional, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab kerja.

Secara keseluruhan, hasil kegiatan pengabdian menunjukkan bahwa pendekatan partisipatif dalam merancang strategi pengembangan SDM mampu menciptakan perubahan positif yang nyata dalam lingkungan kerja, bahkan dalam kondisi dengan jumlah karyawan yang sangat terbatas. Pendekatan yang melibatkan partisipasi aktif karyawan dalam penyusunan solusi terbukti efektif dalam menciptakan perubahan suasana kerja yang lebih produktif dan harmonis. Strategi ini menunjukkan bahwa pengembangan manajemen SDM yang terencana dan terstruktur, meskipun diterapkan dalam skala kecil, mampu memperbaiki berbagai persoalan mendasar dalam pengelolaan tenaga kerja. Dengan demikian, strategi yang diterapkan dalam kegiatan pengabdian ini dapat dijadikan sebagai model pengembangan manajemen SDM yang relevan terutama bagi unit usaha jasa berskala kecil dan menengah seperti RPK Omah Laundry Prapen.

Rekomendasi dan Keberlanjutan Program

Dalam upaya memastikan keberlanjutan program, telah dilaksanakan pendampingan dan pelatihan terhadap karyawan. Diharapkan manajemen RPK Omah Laundry Prapen secara konsisten melanjutkan implementasi strategi-strategi manajemen SDM yang telah dirancang dan diujicoba selama kegiatan pengabdian berlangsung. Konsistensi pelaksanaan SOP, rotasi shift, dan evaluasi kinerja perlu dijaga agar hasil positif yang telah dicapai tidak bersifat sementara. Selain itu, manajemen juga perlu membuka ruang partisipasi yang lebih luas bagi karyawan dalam menyampaikan aspirasi serta memberikan umpan balik terhadap sistem kerja yang berlaku. Penambahan tenaga kerja secara bertahap disertai pelatihan awal yang memadai juga perlu dipertimbangkan untuk mendukung kelancaran operasional dan mencegah kelelahan kerja. Di sisi lain, kolaborasi lanjutan dengan institusi pendidikan tinggi, pelaku industri, atau pendamping UMKM sangat disarankan agar pengembangan kapasitas SDM dapat dilakukan secara berkelanjutan dan berbasis pendekatan profesional. Dengan demikian, RPK Omah Laundry Prapen tidak hanya mampu bertahan, tetapi juga berpotensi tumbuh menjadi unit usaha jasa yang produktif dan memiliki tata kelola SDM yang unggul.

4. PENUTUP

Dari hasil pencarian data lapangan dan analisis SWOT, ditemukan bahwa pengembangan manajemen SDM yang dirancang secara partisipatif dan berbasis kebutuhan nyata mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan motivasi, efisiensi operasional, dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya. Strategi yang diterapkan juga membuktikan bahwa perubahan sistem kerja yang sederhana dan terukur mampu membawa perbaikan signifikan dalam lingkungan kerja, meskipun dilakukan di unit usaha berskala kecil dengan keterbatasan sumber daya. Dengan demikian pendekatan keilmuan yang diterapkan pada kegiatan pengabdian masyarakat ini membuahkan hasil yang positif sebagai solusi untuk permasalahan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Fadhilah and K. E. Wahyudi, "Pemberdayaan Masyarakat Berpenghasilan Rendah (MBR) Melalui Program Rumah Padat Karya Dukuh Sutorejo," *Neo Respublica : Jurnal Ilmu Pemerintahan*, vol.

- 5, no. 1, pp. 198–210, Aug. 2023, doi: 10.52423/neores.v5i1.112.
- [2] F. W. Hapsari and L. Arif, "Pemberdayaan Masyarakat Miskin Melalui Program Rumah Padat Karya," *Societas: Jurnal Ilmu Administrasi dan Sosial*, vol. 12, no. 2, pp. 316–325, Nov. 2023,
- [3] K. Endah, "Pemberdayaan Masyarakat: Menggali Potensi Lokal Desa," *Jurnal MODERAT*, vol. 6, no. 1, pp. 135–143, Feb. 2020.
- [4] A. A. Firman, "Pemberdayaan Masyarakat Di Desa Berbasis Komunitas," *Jurnal Tata Sejuta STIA Mataram*, vol. 7, no. 1, p. 132, Mar. 2021, [Online].
- [5] A. Nashafa, L. Nadhifa, S. Firdaus, T. Sheifa, U. Khasanah, and W. Kingkin, "Analisis Permasalahan Dan Solusi Pengembangan Umkm Paving 'Maju Jaya' Sebagai Strategi Pemberdayaan Mengatasi Kemiskinan," *Jurnal Penyuluhan dan Pemberdayaan Masyarakat (JPPM)*, 3(2), 75–82, Jun. 2024.
- [6] Pemerintah Kota Surabaya, *Harapan besar rumah padat karya warga surabaya bahagia dan memiliki pendapatan*. Accessed: May 20, 2025. [Online]. Available: [https://surabaya.go.id/id/berita/11620/harapan-besar-rumah-](https://surabaya.go.id/id/berita/11620/harapan-besar-rumah-padat-karya-warga-surabaya-bahagia-dan-memiliki-pendapatan)
- padat-karya-warga-surabaya-bahagia-dan-memiliki-pendapatan
- [7] A. Zahro and R. A. Suwaidi, "Pendampingan Penyusunan Laporan Keuangan RPK Omah Laundry Prapen Berbasis Digital," *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN)*, 5(4), pp. 4995–5001, Nov. 2024,
- [8] A. Saepudin and R. R. W. K. Widodasih, "Pengaruh Karakteristik Kewirausahaan, Motivasi Usaha Dan Kemandirian Pribadi Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Umkm Laundry Di Kabupaten Bekasi," *SEIKO: Journal of Management & Business*, vol. 6, no. 2, pp. 354–362, 2023
- [9] A. I. S. R. Vriza, Djaenab, and H. Idris, "Strategi Pengembangan Usaha Laundry Dalam Mempertahankan Loyalitas Konsumen Di Kecamatan Turikale Kabupaten Maros," *FAI UIM*, vol. 2, no. 2, pp. 1–14, 2025, doi: 10.59638/Jariqa.v2i2.614.
- [10] Y. F. Dewi, "Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bisnis Laundry 99 Di Kecamatan Arcamanik Bandung Jawa Barat," *Jurnal Ekonomi dan Industri*, vol. 22, no. 1, pp. 35–43, Apr. 2021, doi: <http://dx.doi.org/10.35137/jei.v22i1.532>.

Ruang kosong ini untuk menggenapi jumlah halaman sehingga jika dicetak dalam bentuk buku, setiap judul baru akan menempati halaman sisi kanan buku.