

PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA UMKM TELUR ASIN BU TUTI DUSUN MANUKAN KABUPATEN MOJOKERTO

¹**Mohammad Aliyakub Fallo** (Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)
E-mail: falloali791@gmail.com

²**Dian Mafulla** (Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)
E-mail : dianmafulla@stiedarulfalahmojokerto.ac.id

³**Muhamad Dwi Wahyu Putra Hardiyanto** (Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah Mojokerto)
E-mail: wahyu@stiedarulfalahmojokerto.ac.id

⁴**Anggur Angwen Cahyani** (Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya)
Email: anggurangwen.20014@mhs.unesa.ac.id

Kata Kunci: manajemen SDM, UMKM, produktivitas, pelatihan kerja, pengabdian masyarakat.

Keywords: human resource management, MSMEs, productivity, training, community service

Received : 25 September 2023

Revised : 05 Oktober 2023

Accepted: 12 Oktober 2023

©(2023)The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

UMKM memiliki peran strategis dalam perekonomian daerah, namun sebagian besar masih menghadapi kendala pengelolaan sumber daya manusia yang berdampak pada rendahnya produktivitas dan kualitas usaha. UMKM Telur Asin "Bu Tuti" di Dusun Manukan mengalami permasalahan pembagian kerja yang tidak jelas, kurangnya pelatihan karyawan, serta belum adanya standar operasional prosedur. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan menerapkan manajemen sumber daya manusia melalui penyusunan struktur kerja, pelatihan keterampilan, pembuatan SOP, dan evaluasi kinerja. Metode yang digunakan meliputi observasi, wawancara, pelatihan, serta pendampingan partisipatif. Hasil menunjukkan adanya peningkatan produksi dari 500 menjadi 660 butir per hari, penurunan kesalahan produk sebesar 40%, serta peningkatan kedisiplinan kerja.

Implementasi manajemen sumber daya manusia sederhana terbukti efektif meningkatkan efisiensi dan daya saing UMKM. Program ini direkomendasikan untuk direplikasi pada UMKM sektor pangan lainnya guna mendukung keberlanjutan usaha lokal.

ABSTRACT

Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) play a strategic role in local economic development; however, many still face limitations in human resource management, resulting in low productivity and inconsistent product quality. The salted egg MSME "Bu Tuti" in Manukan Village experienced unclear job distribution, lack of employee training, and absence of standard operating procedures. This community service program aimed to implement human resource management practices through work structuring, skills training, SOP development, and performance evaluation. The methods included observation, interviews, training, and participatory mentoring. The results showed an increase in production from 500 to 660 eggs per day, a 40% reduction in product defects, and improved work discipline. The implementation of simple HR management effectively enhanced operational efficiency and business competitiveness. This model is recommended for replication among other food-based MSMEs to support sustainable local enterprises.

I. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan sektor strategis dalam perekonomian nasional karena berperan besar dalam menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, serta mendorong pertumbuhan ekonomi daerah. Kontribusi UMKM tidak hanya terlihat dari jumlah unit usaha yang dominan, tetapi juga dari kemampuannya dalam menopang ketahanan ekonomi masyarakat, khususnya di wilayah pedesaan. Meskipun demikian, sebagian besar UMKM masih menghadapi berbagai kendala manajerial yang menghambat perkembangan usaha, terutama pada aspek pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa banyak pelaku UMKM masih memandang pengelolaan SDM sebagai aspek sekunder. Pengelolaan tenaga kerja sering dilakukan berdasarkan kebiasaan tanpa adanya perencanaan, dokumentasi, maupun evaluasi sistematis. Padahal, dalam perspektif manajemen modern, SDM merupakan aset strategis yang menentukan produktivitas organisasi. Ketidakteraturan dalam pembagian tugas dapat menimbulkan inefisiensi, konflik peran, serta penurunan kualitas output produksi.

Dalam konteks pengabdian masyarakat, perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam mentransfer pengetahuan praktis kepada masyarakat. Pendampingan berbasis pemberdayaan memungkinkan pelaku usaha memperoleh pemahaman baru yang aplikatif sesuai kondisi mereka. Hal ini menjadi penting karena pendekatan akademik yang terlalu teoritis seringkali sulit diterapkan pada usaha kecil yang memiliki keterbatasan sumber daya.

Pengelolaan SDM menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu usaha, karena tenaga kerja merupakan penggerak utama proses produksi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mencakup kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelatihan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja tenaga

kerja guna mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi. Namun, pada praktiknya banyak UMKM dikelola secara tradisional dengan sistem kekeluargaan tanpa pembagian tugas yang jelas, tanpa pelatihan kerja, serta belum memiliki standar operasional prosedur (SOP) yang terstruktur. Kondisi ini menyebabkan rendahnya produktivitas, inkonsistensi kualitas produk, keterlambatan proses produksi, serta lemahnya daya saing usaha di pasar.

Permasalahan tersebut juga dialami oleh UMKM Telur Asin “Bu Tuti” yang berlokasi di Dusun Manukan. Usaha rumahan ini telah beroperasi selama beberapa tahun dan menjadi salah satu sumber pendapatan keluarga serta masyarakat sekitar. Produk telur asin yang dihasilkan memiliki potensi pasar yang cukup baik, namun pengelolaan tenaga kerja masih bersifat informal. Seluruh proses produksi dilakukan secara manual tanpa pembagian kerja yang spesifik, sehingga sering terjadi tumpang tindih pekerjaan dan inefisiensi waktu. Selain itu, tidak adanya pelatihan teknis menyebabkan variasi kualitas produk, seperti tingkat kematangan dan rasa yang tidak seragam. Permasalahan lain yang ditemukan adalah rendahnya kedisiplinan kerja dan belum adanya sistem evaluasi kinerja.

Jika kondisi tersebut terus berlangsung, maka perkembangan usaha akan terhambat dan peluang peningkatan pendapatan menjadi terbatas. Oleh karena itu, diperlukan upaya pendampingan yang sistematis melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia yang sederhana, praktis, dan sesuai dengan karakteristik UMKM. Penerapan MSDM pada skala UMKM tidak harus kompleks seperti pada perusahaan besar, melainkan cukup dengan langkah-langkah dasar seperti pembagian tugas, penyusunan SOP, pelatihan kerja, serta monitoring dan evaluasi kinerja. Pendekatan ini diharapkan mampu meningkatkan efektivitas operasional tanpa membebani pelaku usaha.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat menjadi salah satu strategi yang relevan untuk membantu UMKM mengatasi permasalahan tersebut. Melalui pendampingan langsung, pelaku usaha dapat memperoleh pengetahuan dan keterampilan dalam mengelola tenaga kerja secara lebih profesional. Selain itu, pengabdian juga berperan dalam mentransfer praktik manajerial yang aplikatif sehingga dapat diterapkan secara berkelanjutan. Dengan adanya perbaikan sistem kerja, diharapkan produktivitas meningkat, kualitas produk lebih konsisten, serta daya saing usaha semakin kuat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia pada UMKM Telur Asin “Bu Tuti” melalui penyusunan struktur kerja, pelatihan keterampilan, pembuatan SOP, serta evaluasi kinerja tenaga kerja. Program ini diharapkan mampu meningkatkan efisiensi proses produksi, kualitas hasil usaha, dan profesionalitas pekerja, sehingga UMKM dapat berkembang secara berkelanjutan dan memberikan dampak ekonomi yang lebih besar bagi masyarakat sekitar.

Selain itu, kegiatan ini juga memiliki relevansi akademik karena memberikan bukti empiris bahwa pendekatan pendampingan berbasis praktik dapat menjadi metode efektif dalam meningkatkan kualitas pengelolaan usaha kecil. Dengan demikian, kegiatan ini tidak hanya berkontribusi pada

pemberdayaan masyarakat tetapi juga memperkaya kajian mengenai implementasi manajemen SDM pada skala mikro.

II. METODE PENELITIAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan pada UMKM Telur Asin “Bu Tuti” yang berlokasi di Dusun Manukan. Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan partisipatif (*participatory approach*) dan pendampingan langsung (*mentoring*), di mana tim pengabdian terlibat secara aktif bersama mitra dalam mengidentifikasi permasalahan, merancang solusi, serta mengimplementasikan program perbaikan manajemen sumber daya manusia. Pendekatan ini dipilih agar mitra tidak hanya menjadi objek kegiatan, tetapi juga berperan sebagai subjek yang terlibat dalam setiap proses perubahan sehingga program dapat berkelanjutan.

Pelaksanaan kegiatan dilakukan selama tiga bulan melalui beberapa tahapan sebagai berikut.

1. Tahap Observasi Awal dan Identifikasi Masalah

Tahap ini bertujuan untuk mengetahui kondisi nyata usaha sebelum intervensi program. Tim melakukan pengamatan langsung terhadap proses produksi, pembagian kerja, jam kerja, serta alur operasional usaha. Selain itu, dilakukan wawancara dengan pemilik dan pekerja untuk menggali informasi terkait kendala yang dihadapi, seperti produktivitas, kedisiplinan, keterampilan kerja, dan kualitas produk. Data yang diperoleh digunakan sebagai dasar penyusunan program pendampingan.

2. Tahap Perencanaan Program

Berdasarkan hasil observasi, tim menyusun rencana kegiatan yang disesuaikan dengan kebutuhan mitra. Perencanaan meliputi penyusunan struktur organisasi sederhana, pembagian tugas kerja, pembuatan standar operasional prosedur (SOP) produksi telur asin, serta modul pelatihan manajemen SDM. Tahap ini juga menetapkan indikator keberhasilan program, seperti peningkatan jumlah produksi, penurunan kesalahan produk, serta peningkatan kedisiplinan kerja.

3. Tahap Sosialisasi

Tim melakukan sosialisasi kepada pemilik dan pekerja mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia bagi peningkatan kinerja usaha. Kegiatan ini bertujuan membangun pemahaman dan komitmen bersama agar seluruh pihak mendukung pelaksanaan program. Sosialisasi dilakukan melalui diskusi kelompok dan penyampaian materi secara interaktif.

4. Tahap Pelatihan dan Pendampingan

Tahap ini merupakan inti kegiatan pengabdian. Pelatihan diberikan dalam bentuk praktik langsung dan demonstrasi, meliputi:

- a. teknik produksi yang higienis dan efisien,
- b. pembagian tugas sesuai fungsi kerja,
- c. manajemen waktu kerja,
- d. pengemasan dan kontrol kualitas produk, serta
- e. pencatatan sederhana kehadiran dan hasil kerja.

Selanjutnya dilakukan pendampingan rutin untuk memastikan SOP dan pembagian kerja diterapkan secara konsisten dalam kegiatan operasional sehari-hari.

5. Tahap Monitoring dan Evaluasi

Monitoring dilakukan secara berkala untuk menilai perkembangan pelaksanaan program. Evaluasi dilakukan dengan membandingkan kondisi sebelum dan sesudah intervensi menggunakan indikator kuantitatif dan kualitatif. Indikator kuantitatif meliputi jumlah produksi per hari, tingkat kesalahan produk, dan kehadiran pekerja. Sementara itu, indikator kualitatif mencakup kedisiplinan, kerja sama tim, serta pemahaman pekerja terhadap tugas masing-masing. Hasil evaluasi digunakan untuk mengetahui efektivitas program serta merumuskan perbaikan lanjutan.

6. Tahap Tindak Lanjut

Sebagai upaya keberlanjutan, tim memberikan rekomendasi dan panduan tertulis kepada mitra agar praktik manajemen SDM tetap diterapkan setelah program selesai. Selain itu, dilakukan koordinasi untuk pendampingan lanjutan secara periodik. Melalui tahapan tersebut, metode pelaksanaan diharapkan mampu memberikan perubahan nyata terhadap sistem kerja UMKM secara sistematis, terukur, dan berkelanjutan. Evaluasi dilakukan secara kualitatif dengan membandingkan kondisi sebelum dan sesudah kegiatan. Indikator yang digunakan meliputi tingkat keteraturan kerja, koordinasi antar tenaga kerja, serta pemahaman mitra terhadap pengelolaan SDM.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi Awal Pengelolaan SDM pada UMKM Telur Asin Bu Tuti

Berdasarkan hasil observasi lapangan dan wawancara dengan pemilik usaha, pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM Telur Asin Bu Tuti sebelum pendampingan masih dilakukan secara sederhana dan belum memiliki pembagian kerja yang terstruktur. Seluruh pekerja menjalankan beberapa tugas sekaligus, mulai dari pemilihan telur, pencucian, pengasinan, perebusan, hingga pengemasan. Kondisi ini menyebabkan adanya penumpukan pekerjaan pada jam-jam tertentu dan membuat proses produksi berjalan kurang efisien. Pemilik usaha menyampaikan, "Selama ini pekerja kami mengerjakan semua proses secara bergantian, jadi kadang ada pekerjaan yang terlambat selesai karena tidak ada pembagian tugas yang jelas."

Hasil wawancara dengan pekerja juga menunjukkan bahwa belum terdapat standar kerja yang seragam dalam pelaksanaan produksi. Setiap pekerja menjalankan pekerjaan berdasarkan kebiasaan yang sudah berlangsung selama ini, tanpa pedoman tertulis yang mengatur urutan kerja, lama proses, dan standar kebersihan. Salah satu pekerja menyatakan, "Kami biasanya langsung mengerjakan sesuai arahan Ibu Tuti, belum ada aturan tertulis, jadi kadang cara kerjanya berbeda-beda." Kondisi tersebut berdampak pada hasil produksi yang belum sepenuhnya konsisten, baik dari segi rasa, tingkat kematangan, maupun tampilan akhir produk.

Berdasarkan catatan awal produksi, rata-rata hasil telur asin per hari berada pada kisaran 500 butir dengan tingkat produk tidak sesuai standar sekitar

15 persen. Selain itu, pencatatan kehadiran tenaga kerja dan jumlah hasil produksi belum dilakukan secara rutin sehingga pemilik usaha kesulitan menilai produktivitas harian. Dokumentasi lapangan juga menunjukkan bahwa area kerja masih bercampur antara bahan mentah, bahan proses, dan produk jadi, sebagaimana terlihat pada Gambar 1.

Tabel 1. Kondisi Awal Pengelolaan SDM UMKM Telur Asin Bu Tuti

Aspek	Kondisi Awal
Pembagian tugas	Belum jelas, seluruh pekerja mengerjakan banyak tugas sekaligus
SOP produksi	Belum tersedia
Pencatatan kehadiran	Belum rutin dilakukan
Pencatatan hasil produksi	Belum terdokumentasi secara sistematis
Rata-rata produksi per hari	500 butir
Produk tidak sesuai standar	15 persen

Implementasi Penerapan Manajemen SDM

Pendampingan dilakukan melalui serangkaian kegiatan yang dimulai dari diskusi masalah, penyusunan pembagian kerja, hingga praktik penerapan sistem kerja baru. Pada tahap awal, tim pengabdian bersama pemilik usaha menyusun struktur kerja sederhana agar setiap pekerja memiliki tugas yang lebih fokus. Struktur tersebut membagi pekerjaan ke dalam empat bagian utama, yaitu produksi, pengasinan, pengemasan, dan distribusi. Pemilik usaha menuturkan, “Setelah dibagi tugasnya, pekerja jadi lebih paham siapa mengerjakan apa, sehingga pekerjaan tidak saling menunggu.”

Selanjutnya, disusun SOP produksi sederhana yang mencakup tahapan pemilihan telur, pencucian, perendaman, perebusan, pendinginan, dan pengemasan. SOP ini disampaikan secara langsung kepada pekerja agar mudah dipahami dan diterapkan. Dalam pelaksanaan pendampingan, pekerja juga diberi pelatihan singkat mengenai kebersihan kerja, kerapian pengemasan, dan ketepatan waktu kerja. Salah satu pekerja mengatakan, “Kalau ada SOP, kami lebih mudah mengikuti alur kerja dan tidak bingung harus mulai dari mana.”

Selain pembagian tugas dan SOP, pendampingan juga mencakup penerapan pencatatan kehadiran dan hasil kerja harian. Pencatatan ini digunakan untuk membantu pemilik usaha memantau kedisiplinan pekerja dan perkembangan produksi dari hari ke hari. Proses implementasi dilakukan secara bertahap agar para pekerja dapat menyesuaikan diri dengan sistem kerja baru. Dokumentasi kegiatan pelatihan dan praktik kerja lapangan ditunjukkan pada Gambar 2.

Tabel 2. Bentuk Implementasi Program Manajemen SDM

Kegiatan	Bentuk Pelaksanaan
Penyusunan struktur kerja	Pembagian tugas produksi, pengasinan, pengemasan, distribusi
Penyusunan SOP	Urutan kerja produksi telur asin secara tertulis sederhana

Pelatihan teknis	Praktik langsung proses produksi dan higienitas kerja
Pencatatan kehadiran	Daftar hadir harian pekerja
Pencatatan hasil kerja	Rekap jumlah produksi per hari

Gambar 2. Pelaksanaan pendampingan dan praktik kerja bersama pekerja UMKM

Hasil Perubahan Setelah Pendampingan

Setelah penerapan manajemen SDM sederhana, terjadi perubahan pada pola kerja di UMKM Telur Asin Bu Tuti. Pekerja mulai bekerja sesuai bagian masing-masing sehingga proses produksi menjadi lebih tertib dan tidak lagi terjadi tumpang tindih tugas. Pemilik usaha menyampaikan, “Sekarang pekerjaan lebih cepat selesai karena masing-masing sudah tahu tugasnya. Saya juga lebih mudah mengawasi hasil kerja mereka.” Perubahan ini menunjukkan bahwa pembagian kerja yang jelas memberi dampak langsung pada kelancaran proses produksi.

Dari sisi kuantitatif, hasil produksi harian meningkat dari 500 butir menjadi 660 butir per hari. Sementara itu, tingkat produk tidak sesuai standar menurun dari 15 persen menjadi 9 persen. Waktu produksi juga menjadi lebih singkat, yaitu dari 8 jam menjadi 6 jam. Selain itu, tingkat kehadiran pekerja meningkat dari 75 persen menjadi 95 persen setelah adanya pencatatan dan pengawasan yang lebih teratur. Salah satu pekerja mengungkapkan, “Sekarang kami jadi lebih disiplin karena ada pembagian tugas dan jam kerja yang jelas.”

Tabel 3. Perubahan Hasil Produksi Sebelum dan Sesudah Pendampingan

Indikator	Sebelum Program	Sesudah Program	Perubahan
Produksi per hari	500 butir	660 butir	Meningkat 32 persen
Produk tidak sesuai standar	15 persen	9 persen	Menurun 40 persen
Waktu produksi	8 jam	6 jam	Lebih efisien
Kehadiran pekerja	75 persen	95 persen	Meningkat 20 persen



Gambar 3. Hasil produksi telur asin setelah penerapan pembagian kerja dan SOP

Perubahan tersebut juga terlihat dari suasana kerja yang lebih teratur. Area produksi menjadi lebih rapi, alur kerja lebih jelas, dan komunikasi antara pemilik usaha dengan pekerja menjadi lebih lancar. Dengan demikian, penerapan manajemen SDM sederhana tidak hanya meningkatkan output produksi, tetapi juga memperbaiki kedisiplinan dan keteraturan kerja di lingkungan UMKM.

PEMBAHASAN

Penerapan Manajemen SDM dan Peningkatan Produktivitas

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan produktivitas UMKM Telur Asin "Bu Tuti". Kondisi awal yang ditandai oleh pembagian kerja yang belum jelas menyebabkan proses produksi berjalan kurang efisien dan memunculkan tumpang tindih tugas. Setelah dilakukan pendampingan berupa penyusunan struktur kerja, pembagian fungsi, serta pengaturan alur kerja yang lebih sistematis, produktivitas meningkat dari 500 butir menjadi 660 butir per hari. Peningkatan ini menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga kerja yang sederhana sekalipun dapat memberikan dampak langsung terhadap output usaha.

Temuan tersebut didukung oleh penelitian Rodhiah, Jayanti, dan Tjandra Bravo (2023) yang menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan kinerja usaha melalui pengaturan tugas, pelatihan, dan pengawasan kerja yang lebih terarah. Selain itu, hasil pendampingan ini sejalan dengan temuan Pasaribu et al. (2023) yang menunjukkan bahwa pembagian tugas dan SOP kerja mampu memperbaiki efisiensi operasional pada usaha skala kecil. Dengan demikian, peningkatan produktivitas pada UMKM Telur Asin "Bu Tuti" bukan semata-mata karena penambahan tenaga kerja, melainkan karena adanya pengorganisasian kerja yang lebih efektif.

Peningkatan produktivitas juga memperlihatkan bahwa UMKM membutuhkan sistem kerja yang terukur agar setiap sumber daya dapat dimanfaatkan secara optimal. Dalam konteks usaha rumahan, penerapan MSDM tidak harus rumit, tetapi cukup melalui pengaturan peran, alur kerja, dan standar pelaksanaan yang mudah dipahami oleh pekerja. Oleh karena itu, hasil kegiatan ini menegaskan bahwa produktivitas UMKM sangat dipengaruhi oleh keteraturan kerja dan kemampuan pemilik usaha dalam mengelola sumber daya manusia secara praktis.

SOP Kerja dan Konsistensi Kualitas Produksi

Selain meningkatkan produktivitas, penerapan SOP sederhana juga berdampak pada konsistensi kualitas telur asin yang dihasilkan. Sebelum pendampingan, variasi kualitas produk masih sering ditemukan, terutama pada tingkat kematangan, rasa, dan daya simpan. Setelah SOP diterapkan, proses produksi menjadi lebih seragam karena setiap tahapan kerja memiliki pedoman yang jelas. Dampaknya terlihat dari penurunan tingkat produk tidak sesuai standar dari 15 persen menjadi 9 persen.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Satrio dan Sunarjo (2023) yang menegaskan bahwa penerapan praktik kerja yang baku dalam usaha kecil dapat meningkatkan mutu produk dan menurunkan kesalahan produksi. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Sobar et al. (2023), yang menyatakan bahwa peningkatan kualitas produk UMKM sangat dipengaruhi oleh keteraturan proses produksi dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Dengan demikian, SOP bukan sekadar dokumen administratif, tetapi instrumen penting untuk menjaga stabilitas mutu produk.

Dalam konteks UMKM pangan seperti telur asin, konsistensi kualitas menjadi faktor utama dalam menjaga kepercayaan konsumen. Kualitas yang stabil akan memudahkan produk diterima pasar dan meningkatkan peluang pembelian ulang. Oleh karena itu, penerapan SOP kerja pada UMKM Telur Asin "Bu Tuti" dapat dipandang sebagai langkah strategis untuk memperkuat daya saing produk, terutama pada aspek keamanan, rasa, dan keseragaman hasil produksi.

Pelatihan Kerja, Disiplin, dan Perubahan Perilaku Pekerja

Hasil pendampingan juga menunjukkan adanya perubahan perilaku kerja pada tenaga kerja UMKM. Setelah pelatihan dilakukan, pekerja menjadi lebih disiplin dalam menjalankan tugas masing-masing dan lebih memahami pentingnya ketepatan waktu serta kebersihan kerja. Tingkat kehadiran pekerja meningkat dari 75 persen menjadi 95 persen, yang menunjukkan bahwa penerapan sistem pencatatan dan pengawasan sederhana mampu mendorong kedisiplinan kerja. Perubahan ini penting karena kedisiplinan merupakan salah satu prasyarat utama dalam menjaga kelancaran produksi.

Penelitian Rodhiah et al. (2023) menyatakan bahwa pelatihan dalam pengelolaan SDM dapat meningkatkan kompetensi dan sikap kerja karyawan, terutama pada usaha berskala kecil yang masih mengandalkan sistem informal. Selain itu, Pasaribu et al. (2023) juga menemukan bahwa pelatihan berbasis praktik langsung lebih efektif dalam membentuk pemahaman pekerja terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Hasil kegiatan pada UMKM Telur Asin "Bu Tuti" memperkuat temuan tersebut karena perubahan perilaku pekerja terjadi setelah mereka terlibat langsung dalam proses pendampingan.

Perubahan perilaku ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya memberikan pengetahuan teknis, tetapi juga membangun kesadaran kerja yang lebih baik. Pekerja menjadi lebih memahami perannya dalam menjaga kualitas dan kelancaran usaha. Dengan demikian, pelatihan kerja dalam konteks pengabdian masyarakat dapat berfungsi sebagai sarana transfer pengetahuan sekaligus pembentukan budaya kerja yang lebih tertib dan produktif.

Implikasi Manajerial bagi Keberlanjutan UMKM

Secara manajerial, hasil kegiatan menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam memperkuat keberlanjutan UMKM. Sebelum pendampingan, pemilik usaha kesulitan melakukan pengawasan karena tidak adanya pembagian tugas dan pencatatan kerja yang jelas. Setelah intervensi dilakukan, pemilik usaha lebih mudah memantau proses produksi, menilai hasil kerja, dan mengambil keputusan berdasarkan data

harian. Hal ini menunjukkan bahwa MSDM dapat menjadi alat bantu manajerial yang sederhana namun efektif pada usaha mikro.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Sobar et al. (2023) yang menyebutkan bahwa peningkatan kualitas layanan dan produksi pada UMKM tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh pengelolaan organisasi yang baik. Selain itu, Pasaribu et al. (2023) menegaskan bahwa penerapan pembagian tugas dan evaluasi kerja dapat memperkuat sistem kerja internal usaha kecil. Dengan demikian, penerapan MSDM pada UMKM Telur Asin "Bu Tuti" memiliki implikasi yang lebih luas, yaitu membantu usaha menjadi lebih tertata, adaptif, dan berkelanjutan.

Implikasi praktis dari kegiatan ini adalah perlunya UMKM lain mengadopsi pendekatan serupa dengan menyesuaikan pada skala usaha masing-masing. Pengelolaan tenaga kerja yang tertib, SOP yang sederhana, dan evaluasi kerja yang rutin dapat menjadi dasar bagi peningkatan efisiensi dan kualitas usaha. Karena itu, model pendampingan ini berpotensi direplikasi pada UMKM pangan rumahan lainnya yang menghadapi persoalan serupa dalam pengelolaan tenaga kerja dan proses produksi.

IV. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berfokus pada penerapan manajemen sumber daya manusia di UMKM Telur Asin "Bu Tuti" Dusun Manukan telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja usaha. Implementasi pembagian kerja yang jelas, penyusunan standar operasional prosedur (SOP), pelatihan keterampilan tenaga kerja, serta sistem evaluasi kinerja terbukti mampu menciptakan sistem kerja yang lebih terstruktur, efektif, dan efisien. Secara kuantitatif, program ini meningkatkan kapasitas produksi harian dari 500 menjadi 660 butir atau sebesar 32%, menurunkan tingkat kesalahan produk hingga 40%, serta meningkatkan kedisiplinan kehadiran pekerja. Secara kualitatif, terjadi peningkatan koordinasi kerja, tanggung jawab individu, dan motivasi kerja karyawan. Pendekatan partisipatif yang digunakan berhasil menciptakan keterlibatan aktif mitra sehingga sistem yang diterapkan dapat dijalankan secara berkelanjutan. Secara akademik, kegiatan ini memperlihatkan bahwa integrasi teori manajemen dengan praktik lapangan mampu menghasilkan solusi aplikatif bagi masyarakat.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia sederhana sangat relevan dan aplikatif bagi UMKM skala rumah tangga karena mudah diterapkan tanpa memerlukan biaya besar. Program pendampingan ini juga memperkuat kemampuan manajerial pemilik usaha dalam mengelola tenaga kerja secara lebih profesional dan berkelanjutan. Ke depan, pengembangan kegiatan dapat diarahkan pada digitalisasi pencatatan produksi, pemberian sistem insentif berbasis kinerja, serta pelatihan kewirausahaan lanjutan guna memperluas pasar dan meningkatkan daya saing usaha. Model pendampingan ini direkomendasikan untuk direplikasi pada UMKM lain sebagai upaya pemberdayaan ekonomi masyarakat secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Asyhari, Asyhari, Sri Hindah Pudjihastuti, and Dian Marhaeni Kurdaningsih. 2018. "Peran Mediasi Keunggulan Kompetitif Pada Faktor Determinan Kinerja Bisnis UKM Di Sentra Tenun Batik Di Jawa Tengah." *Jurnal Siasat Bisnis*. Vol. 22. No. 2. Hal. 111-31. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol22.iss2.art1>
- Atmaja, H. E. & Ratnawati, S. (2018). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen*. Vol. 2. No. 2. Hal. 21-35. <https://jurnal.untidar.ac.id/index.php/rekomen/article/view/818>
- Barney, J. B., & Wright, P. M. (2017). *Strategic human resource management: The evolution of the field*. *Human Resource Management*, 56(1), 7-14.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance. *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672.
- Kadeni, Srijani. (2020). Peran UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal Equilibrium*. Vol. 8. No. 2. Hal 191-200. <http://doi.org/10.25273/equilibrium.v8i2.7118>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (11th ed.). McGraw-Hill.
- Pakpahan, A. K. (2020). COVID-19 dan Implikasi Bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. *Jurnal Ilmiah Hubungan Internasional*. Edisi Khusus 2020: 59-64. <https://doi.org/10.26593/jihi.v0i0.3870.59-64>
- Riniwati, H. (2016). Manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja UMKM. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 3(2), 45-58.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Saskia, Yudita (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Katadata Indonesia. *Skripsi Thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jakarta*. <http://repository.stei.ac.id/5443/>
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Suindari, N. M. & Juniariani, N. M. (2018). Pengelolaan Keuangan, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Strategi Pemasaran dalam Mengukur Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). *Jurnal Kumpulan Riset Akuntansi*. Vol. 11. No. 2. Hal. 148-154. <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/krisna/article/view/1423>
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Tambunan, T. (2022). *Usaha mikro, kecil, dan menengah di Indonesia: Isu-isu penting*. LP3ES.
- Tyoso, Jaluanto Sunu Punjul, and Caecilia Sri Haryanti. 2020. "Perluakah Mempertahankan Keunggulan Kompetitif Oleh UMKM? (Studi Kasus UMKM Semarang)." *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*. Vol. 9. No. 2. Hal. 123. <http://dx.doi.org/10.30588/jmp.v9i2.496>

- Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2019). *HR competencies: Mastery at the intersection of people and business*. Society for Human Resource Management.
- Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja* (6th ed.). Rajawali Pers.
- Yusri, A., & Prasetyo, B. (2021). Pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas karyawan UMKM sektor pangan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(1), 55–66.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajagrafindo Persada.