

PENGUATAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA SEBAGAI STRATEGI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS UMKM KERUPUK PULI: IMPLEMENTASI PROGRAM PKM DI DUSUN MANUKAN DESA BALONGMASIN PUNGGING MOJOKERTO

¹**Novan Dafid Fatkhur Rozi** (Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Darul Falah Mojokerto)
E-mail: novandafid372@gmail.com

²**Herman** (Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Darul Falah
Mojokerto)
E-mail: hermandosen@stiedarulfalahmojokerto.ac.id

Kata Kunci: Pengabdian Kepada Masyarakat, Sumber Daya Manusia.
Produktivitas, UMKM.

Keywords: *Community Service, Human Resources, Productivity, MSMEs.*

Received : 28 Februari 2023

Revised : 13 Maret 2023

Accepted: 17 Maret 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

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam mendukung perekonomian lokal dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Namun, sebagian besar UMKM masih menghadapi permasalahan internal, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang berdampak pada rendahnya tingkat produktivitas usaha. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas UMKM Kerupuk Puli Bu Cica yang berlokasi di Dusun Manukan, Desa Balongmasin, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto melalui penguatan peran SDM. Kegiatan PKM dilaksanakan pada Selasa, 20 Januari 2026 bertempat di rumah pribadi Bu Cica dengan melibatkan sembilan orang peserta. Materi PKM disampaikan oleh Bapak Herman yang menekankan pentingnya pembagian kerja yang jelas, disiplin kerja, peningkatan keterampilan, motivasi kerja, serta kerja sama tim dalam proses produksi. Metode pelaksanaan kegiatan meliputi penyuluhan, diskusi interaktif, dan pendampingan langsung. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman, kesadaran, dan sikap peserta mengenai pentingnya pengelolaan SDM yang efektif sebagai upaya meningkatkan produktivitas serta keberlanjutan UMKM.

ABSTRACT

Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) play a strategic role in supporting local economic development and improving community welfare. However, many MSMEs still face internal challenges, particularly in human resource (HR) management, which affect business productivity. This Community Service Program (PKM) aims to enhance the productivity of Bu Cica's Puli

Crackers MSME located in Manukan Hamlet, Balongmasin Village, Mojokerto Regency through strengthening the role of human resources. The PKM activity was conducted on Tuesday, January 20, 2026, at Bu Cica's residence and involved nine participants. The material was delivered by Mr. Herman, emphasizing the importance of clear task allocation, work discipline, skill development, work motivation, and teamwork in the production process. The implementation methods included counseling sessions, interactive discussions, and direct assistance. The results indicate an improvement in participants' understanding, awareness, and attitudes toward effective human resource management as an effort to increase productivity and ensure the sustainability of MSMEs.

I. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional Indonesia karena kemampuannya dalam menyerap tenaga kerja serta menciptakan sumber pendapatan bagi masyarakat, khususnya di wilayah pedesaan. Keberadaan UMKM tidak hanya mendorong pertumbuhan ekonomi lokal, tetapi juga berkontribusi terhadap pemerataan pendapatan dan pengurangan tingkat pengangguran serta kemiskinan. Menurut Tambunan (2022), UMKM merupakan sektor ekonomi rakyat yang memiliki ketahanan tinggi dan mampu menjadi penopang perekonomian nasional, terutama pada saat terjadi ketidakstabilan ekonomi.

Meskipun memiliki peran yang sangat penting, sebagian besar UMKM masih menghadapi berbagai permasalahan internal yang menghambat peningkatan produktivitas dan daya saing usaha. Permasalahan tersebut meliputi keterbatasan modal, rendahnya pemanfaatan teknologi, serta lemahnya sistem manajemen usaha. Di antara berbagai kendala tersebut, aspek pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor krusial yang sering kali kurang mendapat perhatian dari pelaku UMKM.

Pengelolaan SDM pada UMKM umumnya masih bersifat sederhana dan informal. Tenaga kerja yang digunakan sebagian besar berasal dari anggota keluarga atau masyarakat sekitar dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan yang terbatas. Kondisi ini menyebabkan sistem kerja yang diterapkan tidak terstruktur, pembagian tugas tidak jelas, serta minimnya standar operasional kerja (Becker, 2019). Akibatnya, tingkat efisiensi kerja menjadi rendah dan produktivitas tenaga kerja sulit untuk ditingkatkan secara optimal.

Sumber daya manusia sejatinya merupakan aset strategis yang sangat menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu usaha, termasuk pada skala UMKM. SDM yang dikelola dengan baik akan mampu meningkatkan produktivitas, kualitas produk, serta kemampuan usaha dalam menghadapi persaingan pasar. Armstrong dan Taylor (2020) menegaskan bahwa praktik manajemen SDM yang efektif dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi, baik pada usaha berskala besar maupun kecil.

UMKM Kerupuk Puli Bu Cica yang berlokasi di Dusun Manukan, Desa Balongmasin, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto, merupakan salah satu usaha rumah tangga yang bergerak di bidang pengolahan makanan tradisional. Usaha ini telah berjalan selama beberapa tahun dan menjadi sumber penghasilan utama bagi keluarga pemilik serta beberapa tenaga kerja di sekitarnya. Namun demikian, proses produksi dan pola kerja yang diterapkan

masih bersifat konvensional dan berdasarkan kebiasaan turun-temurun, tanpa adanya pembagian kerja yang jelas, standar waktu kerja, maupun evaluasi kinerja tenaga kerja.

Kondisi tersebut menyebabkan produktivitas UMKM Kerupuk Puli Bu Cica belum optimal, meskipun produk yang dihasilkan memiliki potensi pasar yang cukup baik. Ketidakteraturan dalam pengelolaan tenaga kerja berimplikasi pada rendahnya efisiensi proses produksi dan sulitnya upaya pengembangan usaha secara berkelanjutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya pendampingan yang berfokus pada peningkatan kapasitas sumber daya manusia agar UMKM mampu mengelola tenaga kerjanya secara lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan permasalahan tersebut, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan untuk meningkatkan pemahaman pelaku UMKM mengenai peran strategis sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha, memberikan pendampingan terkait pengelolaan SDM UMKM yang sederhana dan aplikatif, serta mendorong perubahan pola kerja yang lebih terstruktur, disiplin, dan efisien pada UMKM Kerupuk Puli Bu Cica sehingga mampu meningkatkan produktivitas, kualitas produk, dan keberlanjutan usaha secara bertahap dan berkelanjutan.

II. METODE PENELITIAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan pada Selasa, 20 Januari 2026, bertempat di rumah pribadi Bu Cica yang berlokasi di Dusun Manukan, Desa Balongmasin, Kecamatan Pungging, Kabupaten Mojokerto. Kegiatan ini difokuskan pada UMKM Kerupuk Puli Bu Cica sebagai usaha rumah tangga yang masih menjalankan proses produksi secara konvensional dan menghadapi keterbatasan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Peserta kegiatan berjumlah sembilan orang yang terdiri atas pemilik UMKM dan tenaga kerja yang terlibat langsung dalam proses produksi, sehingga kegiatan PKM dapat menjangkau seluruh pihak yang berperan dalam operasional usaha.

Metode pelaksanaan PKM menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan model partisipatif yang bertujuan untuk memahami kondisi nyata pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM serta mendorong keterlibatan aktif peserta dalam proses pembelajaran. Pendekatan kualitatif dipilih karena kegiatan PKM lebih menekankan pada pemahaman proses, perubahan perilaku, dan peningkatan kapasitas pelaku UMKM dibandingkan pengukuran kuantitatif. Data dan informasi diperoleh melalui observasi langsung terhadap aktivitas produksi, diskusi dengan peserta, serta interaksi selama kegiatan berlangsung.

Tahapan kegiatan diawali dengan penyuluhan mengenai konsep dasar manajemen sumber daya manusia pada UMKM yang disampaikan oleh Bapak Herman. Materi difokuskan pada peran strategis SDM dalam meningkatkan produktivitas usaha, khususnya terkait pembagian kerja, disiplin kerja, peningkatan keterampilan, motivasi kerja, dan kerja sama tim. Penyampaian materi dilakukan secara kontekstual dan disesuaikan dengan kondisi UMKM agar mudah dipahami dan diaplikasikan oleh peserta.

Selanjutnya, dilakukan diskusi interaktif untuk mengidentifikasi permasalahan dan kendala yang dihadapi peserta dalam pengelolaan sumber daya manusia. Diskusi ini berfungsi sebagai sarana penggalian informasi kualitatif mengenai kebiasaan kerja, pola pembagian tugas, serta hambatan dalam proses produksi. Tahap akhir kegiatan berupa pendampingan langsung di lokasi usaha melalui pemberian contoh penerapan pembagian tugas kerja dan pengaturan alur produksi yang lebih efisien. Evaluasi kegiatan dilakukan secara kualitatif melalui pengamatan terhadap tingkat partisipasi, respons, dan pemahaman peserta selama kegiatan PKM berlangsung.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil observasi, diskusi, dan pendampingan selama kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat, diperoleh gambaran bahwa UMKM Kerupuk Puli Bu Cica merupakan usaha rumah tangga yang memiliki potensi produksi cukup baik, namun belum didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Proses produksi masih dilakukan secara konvensional dan bergantung pada kebiasaan kerja yang telah berlangsung lama tanpa adanya pembagian tugas yang jelas dan terstruktur.

Hasil diskusi dengan pemilik UMKM dan tenaga kerja menunjukkan bahwa seluruh aktivitas produksi dikerjakan secara bersama-sama tanpa pembagian peran yang pasti. Kondisi ini menyebabkan proses kerja menjadi kurang efisien dan berpotensi menimbulkan kelelahan kerja. Selain itu, belum terdapat kesadaran mengenai pentingnya disiplin kerja dan kerja sama tim sebagai faktor pendukung peningkatan produktivitas usaha.

Melalui kegiatan PKM dengan pendekatan kualitatif dan partisipatif, peserta memperoleh pemahaman mengenai peran strategis sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas UMKM. Pendampingan yang dilakukan memberikan gambaran bahwa pengelolaan SDM tidak harus kompleks, namun dapat dimulai dari langkah sederhana seperti pembagian kerja, pengaturan alur produksi, dan peningkatan kedisiplinan kerja. Untuk memperkuat hasil analisis dan memberikan gambaran yang lebih sistematis mengenai kondisi UMKM Kerupuk Puli Bu Cica, dilakukan analisis SWOT yang mencakup faktor internal dan eksternal usaha.

Tabel 1. Analisis SWOT UMKM Kerupuk Puli Bu Cica

Faktor	Kategori	Keterangan
Internal	Strengths (Kekuatan)	Usaha telah berjalan cukup lama dan memiliki keterampilan produksi yang diperoleh secara turun-temurun. Tenaga kerja berasal dari lingkungan keluarga dan masyarakat sekitar sehingga memiliki loyalitas yang tinggi. Proses produksi relatif sederhana dan mudah dipelajari.
	Weaknesses (Kelemahan)	Pembagian tugas kerja belum jelas, disiplin kerja masih rendah, dan

		belum terdapat standar operasional kerja. Pengelolaan sumber daya manusia masih bersifat informal dan belum terencana.
Eksternal	Opportunities (Peluang)	Produk kerupuk puli masih diminati masyarakat sebagai makanan tradisional. Adanya kegiatan PKM memberikan peluang peningkatan kapasitas SDM. Dukungan lingkungan sekitar membuka peluang pengembangan usaha.
	Threats (Ancaman)	Persaingan dengan produk sejenis dari UMKM lain, keterbatasan tenaga kerja produktif, serta ketergantungan pada pola kerja tradisional yang sulit diubah dalam waktu singkat.

Berdasarkan hasil analisis SWOT, UMKM Kerupuk Puli Bu Cica memiliki kekuatan utama berupa pengalaman usaha yang telah berjalan cukup lama serta keterampilan tenaga kerja yang diperoleh secara turun-temurun. Tenaga kerja yang berasal dari lingkungan keluarga dan masyarakat sekitar juga memiliki loyalitas yang tinggi terhadap usaha, sehingga mendukung kelancaran proses produksi. Namun, kekuatan tersebut belum dimanfaatkan secara optimal karena masih terdapat kelemahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait pembagian tugas kerja, disiplin kerja, dan belum adanya standar kerja yang jelas.



Gambar 1. Pembentukan Adonan

Adonan yang telah tercampur rata kemudian dibentuk sesuai ukuran yang diinginkan. Biasanya adonan dibentuk memanjang atau bulat sebelum dipotong tipis. Proses pembentukan ini memerlukan ketelitian agar ukuran kerupuk seragam, sehingga tingkat kematangan saat pengeringan dan penggorengan menjadi merata.



Gambar 2. Pengukusan Adonan

Pada beberapa metode, adonan yang telah dibentuk dikukus terlebih dahulu untuk memadatkan tekstur dan memastikan adonan matang sempurna sebelum dipotong. Proses ini membantu menghasilkan struktur kerupuk yang lebih baik saat dikeringkan.



Gambar 3. Pemotongan Tipis Adonan

Adonan yang telah padat kemudian dipotong tipis-tipis menggunakan pisau atau alat pemotong sederhana. Ketebalan irisan sangat berpengaruh pada hasil akhir. Irisan yang terlalu tebal dapat menyebabkan kerupuk kurang renyah, sedangkan irisan yang terlalu tipis berisiko mudah patah.



Gambar 4. Proses Pembuatan Kerupuk Puli

Gambar ini memperlihatkan tahapan proses pembuatan kerupuk puli, mulai dari pencampuran bahan, pengolahan adonan, hingga pembentukan sesuai ukuran yang diinginkan. Proses ini masih dilakukan secara manual dan mengandalkan keterampilan tenaga kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan hasil produksi. Efisiensi waktu dan ketepatan teknik kerja menjadi faktor penting agar proses berjalan optimal dan menghasilkan produk dengan standar yang seragam.



Gambar 5. Kerupuk Puli Dijemur

Gambar ini menampilkan kerupuk puli yang sedang dijemur di bawah sinar matahari sebagai tahap pengeringan sebelum digoreng. Proses penjemuran bertujuan untuk mengurangi kadar air agar kerupuk dapat mengembang sempurna saat digoreng serta memiliki daya simpan yang lebih lama. Tahap ini sangat dipengaruhi oleh kondisi cuaca dan memerlukan pengawasan agar tingkat kekeringan merata. Pengaturan waktu dan penataan posisi jemur yang baik dapat meningkatkan kualitas hasil akhir serta mengurangi risiko kerusakan produk.



Gambar 6. Kerupuk Puli Sebelum Digoreng

Gambar ini menunjukkan kerupuk puli yang telah melalui proses pengeringan dan siap untuk digoreng. Pada tahap ini, kualitas pengeringan sangat menentukan hasil penggorengan, terutama dalam menghasilkan tekstur renyah dan pengembangan yang maksimal. Kerupuk yang belum kering sempurna berpotensi tidak mengembang secara optimal atau memiliki tekstur yang kurang baik. Oleh karena itu, ketelitian tenaga kerja dalam memastikan tingkat kekeringan menjadi aspek penting dalam menjaga mutu produk.



Gambar 7. Kerupuk Puli Siap Diperjualbelikan

Gambar ini memperlihatkan kerupuk puli yang telah digoreng dan dikemas sehingga siap untuk dipasarkan kepada konsumen. Tahap akhir ini mencerminkan hasil dari seluruh rangkaian proses produksi. Kualitas rasa, kerenyahan, serta tampilan kemasan menjadi faktor utama yang memengaruhi daya tarik konsumen. Pengemasan yang rapi dan higienis juga berperan dalam meningkatkan nilai jual produk serta memperkuat citra UMKM di pasar lokal maupun regional.

UMKM Kerupuk Puli Bu Cica memiliki kekuatan pada pengalaman usaha yang berjalan lama dan keterampilan tenaga kerja turun-temurun serta loyalitas tinggi dari pekerja yang berasal dari keluarga dan masyarakat sekitar. Kekuatan seperti ini sesuai dengan karakteristik umum *family SMEs* yang menempatkan modal sosial dan pengalaman historis sebagai sumber keunggulan bersaing. Namun, temuan lapangan juga menunjukkan kelemahan dalam pengelolaan SDM, terutama dalam pembagian tugas kerja, disiplin, dan standar kerja yang belum jelas, sehingga potensi kekuatan SDM belum dimaksimalkan untuk mendorong pertumbuhan dan efisiensi usaha.

1) Peranan HRM dalam Kinerja Tenaga Kerja UMKM

Penelitian oleh Lukito et al. menegaskan bahwa secara empiris kepuasan kerja, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di usaha keluarga di Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa tanpa kebijakan HRM yang memadai seperti *job satisfaction* dan kepemimpinan yang baik pengalaman lama dan loyalitas pekerja belum tentu terkonversi menjadi produktivitas dan kinerja yang tinggi. Lukito, D. et al. (2024).

2) Peranan HRM dalam Kinerja Tenaga Kerja UMKM

Penelitian oleh Lukito et al. menegaskan bahwa secara empiris kepuasan kerja, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di usaha keluarga di Indonesia. Temuan ini menunjukkan bahwa tanpa kebijakan HRM yang memadai seperti *job satisfaction* dan kepemimpinan yang baik pengalaman lama dan loyalitas pekerja belum tentu terkonversi menjadi produktivitas dan kinerja yang tinggi. Yamali, F. R. et al. (2024).

3) HRM sebagai Landasan untuk Kinerja Berkelanjutan dan Pemanfaatan Kapital Sosial

Secara teoretis, Jindal et al. menjelaskan bahwa *HRM practices* (termasuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan pekerjaan, dan manajemen kinerja) merupakan komponen penting dalam usaha kecil yang perlu diintegrasikan sebagai aset strategis organisasi, terutama untuk menghadapi tantangan lingkungan luar yang dinamis. Hal ini menggarisbawahi bahwa UMKM seperti Kerupuk Puli Bu Cica perlu mentransformasikan SDM informal mereka menjadi praktik SDM yang lebih formal dengan standar kerja, pembagian tugas yang jelas, dan disiplin kerja. Jindal, N., Arora, N., Singla, L., & Kaushal, N. (2024).

Dari sisi eksternal, UMKM Kerupuk Puli Bu Cica memiliki peluang yang cukup besar karena kerupuk puli merupakan produk makanan tradisional yang masih diminati masyarakat. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) menjadi peluang strategis untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia melalui pendampingan dan edukasi. Meskipun demikian, UMKM juga menghadapi ancaman berupa persaingan dengan produk sejenis serta keterbatasan tenaga kerja produktif. Selain itu, kebiasaan kerja yang masih tradisional menjadi tantangan dalam menerapkan perubahan sistem kerja secara cepat.

1) Peluang Eksternal: Daya Tarik Produk Tradisional dan Peran PKM dalam Penguatan Kapasitas SDM

Kerupuk Puli sebagai produk makanan tradisional memiliki nilai budaya dan daya tarik pasar yang masih kuat di kalangan konsumen lokal dan regional, sehingga menyediakan peluang strategis bagi UMKM untuk memperluas penetrasi pasar. Selain itu, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) menjadi salah satu sarana penting untuk memperkuat kapasitas sumber daya manusia (SDM) pelaku UMKM melalui pendampingan, edukasi pemasaran, dan transfer keterampilan manajerial. Dalam konteks pemberdayaan UMKM, *community service* atau program dukungan yang berbasis kemitraan antara akademisi dan pelaku usaha telah terbukti meningkatkan kemampuan pemasaran, pemahaman digital, dan manajemen usaha. Penelitian Maksum, Sri Rahayu, dan Kusumawardhani menunjukkan bahwa program pemberdayaan yang menggabungkan pendekatan kewirausahaan dengan dukungan teknologi dan ilmu pengetahuan dapat mengatasi keterbatasan yang dihadapi pelaku usaha kecil, terutama dalam hal kapasitas manajerial dan kompetensi teknis yang sangat diperlukan untuk memperkuat daya saing produk UMKM di pasar.

2) Peluang Eksternal: Penguatan Komunitas dan Dampaknya pada Keberlanjutan UMKM

Kajian literatur yang sistematis menunjukkan bahwa pemberdayaan komunitas dan kolaborasi dalam pengembangan UMKM memperkuat daya saing dan ketahanan usaha kecil di lingkungan yang dinamis. Studi bertajuk *Sustainable competitiveness through community empowerment and the success factors of SMEs* menegaskan bahwa pemberdayaan komunitas dan partisipasi pelaku usaha dalam program pemberdayaan ekonomi lokal

berkorelasi kuat dengan peningkatan *sustainable competitiveness* UMKM melalui hubungan sosial, penggunaan teknologi, dan penguatan SDM.

3) **Ancaman Eksternal: Persaingan, Keterbatasan Tenaga Kerja, dan Tantangan Transformasi Sistem Kerja**

Meskipun peluang pasar relatif besar, UMKM tetap menghadapi ancaman seperti persaingan dengan produk sejenis, keterbatasan tenaga kerja produktif, dan kebiasaan kerja tradisional yang menghambat perubahan sistem secara cepat. Ancaman ini sering kali bersifat struktural, di mana pelaku usaha kecil kesulitan mengintegrasikan praktik bisnis modern seperti pemasaran digital, standar operasional kerja, dan pembentukan manajemen SDM yang adaptif. Penelitian lain yang berfokus pada peran layanan *community service* dalam meningkatkan kualitas SDM dan pemasaran menunjukkan bahwa ketika program pengabdian masyarakat dirancang untuk mentransfer keterampilan pemasaran dan teknologi digital, hal tersebut mengurangi keterbatasan kompetensi tenaga kerja dan membantu usaha kecil merespons dinamika persaingan yang semakin intensif. Misalnya, integrasi teknologi pemasaran dan pelatihan manajemen sumber daya manusia melalui pendampingan berbasis komunitas telah terbukti meningkatkan efektivitas strategi pemasaran serta memperluas pangsa pasar UMKM.

Oleh karena itu, hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas UMKM Kerupuk Puli Bu Cica dapat dilakukan dengan memanfaatkan kekuatan dan peluang yang ada melalui perbaikan pengelolaan sumber daya manusia. Pembagian kerja yang jelas, peningkatan disiplin kerja, dan penguatan kerja sama tim menjadi strategi utama yang diperkenalkan melalui kegiatan PKM sebagai langkah awal menuju pengelolaan usaha yang lebih efektif dan berkelanjutan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas UMKM Kerupuk Puli Bu Cica di Dusun Manukan, Desa Balongmasin, Kabupaten Mojokerto. Keberhasilan proses produksi dan keberlanjutan usaha sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan tenaga kerja, baik dari sisi pembagian tugas, kedisiplinan, maupun kerja sama antarpekerja.

Sebelum kegiatan PKM dilaksanakan, pengelolaan sumber daya manusia di UMKM Kerupuk Puli Bu Cica masih bersifat informal. Pembagian kerja belum dilakukan secara jelas dan terstruktur, sementara disiplin kerja belum diterapkan secara optimal. Kondisi tersebut menyebabkan proses produksi berjalan kurang efisien dan berpotensi menghambat peningkatan produktivitas usaha secara berkelanjutan.

Melalui pendekatan kualitatif dan partisipatif, kegiatan PKM berhasil meningkatkan pemahaman dan kesadaran pelaku UMKM serta tenaga kerja mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terstruktur. Pendampingan yang diberikan mendorong penerapan pembagian kerja yang

lebih jelas, peningkatan disiplin kerja, serta penguatan kerja sama tim dalam mendukung kelancaran proses produksi. Perubahan ini menjadi langkah awal dalam menciptakan sistem kerja yang lebih efektif dan efisien.

Selain itu, hasil analisis SWOT menunjukkan bahwa perbaikan pengelolaan sumber daya manusia merupakan strategi utama dalam memanfaatkan potensi usaha sekaligus menghadapi berbagai tantangan yang ada. Dengan adanya kegiatan PKM ini, diharapkan UMKM Kerupuk Puli Bu Cica mampu meningkatkan produktivitas secara bertahap dan berkelanjutan, serta memiliki kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi persaingan dan dinamika lingkungan usaha di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvarez, S. A., & Barney, J. B. (2017). Resource-based theory and the entrepreneurial firm. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 11(3), 265–287. <https://doi.org/10.1002/sej.1256>
- Becker, G. S. (1993). Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education. *Journal of Human Resources*, 28(2), 312–320. <https://doi.org/10.2307/146261>
- Cardon, M. S., Wincent, J., Singh, J., & Drnovsek, M. (2009). The nature and experience of entrepreneurial passion. *Academy of Management Review*, 34(3), 511–532. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.40633190>
- Chandler, G. N., & Hanks, S. H. (1994). Market attractiveness, resource-based capabilities, venture strategies, and venture performance. *Journal of Business Venturing*, 9(4), 331–349. [https://doi.org/10.1016/0883-9026\(94\)90011-6](https://doi.org/10.1016/0883-9026(94)90011-6)
- Dessler, G. (2020). Human resource management practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 30(4), 100703. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2019.100703>
- Dini, I., & Janet, M. (2024). Formulating strategies to strengthen resilient MSMEs in the F&B sector of Central Java: An integrated SWOT, IFE, EFE, IE, and QSPM approach. *CCDJ*, 4(2).
- Eravia, D., Handayani, T., & Handayani, R. (2015). The opportunities and threats of small and medium enterprises in Pekanbaru: Comparison between SMEs in food and restaurant industries. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 169, 88–97. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.289>
- Hitt, M. A., Bierman, L., Shimizu, K., & Kochhar, R. (2001). Direct and moderating effects of human capital on strategy and performance. *Academy of Management Journal*, 44(1), 13–29. <https://doi.org/10.5465/3069334>
- Kartika, H., Hardjomidjojo, H., Machfud, M., & Warsiki, E. (2026). Sustainable competitiveness through community empowerment and the success factors of SMEs. *SINERGI*, 30(1).
- Katz, J. A., & Green, R. P. (2007). Entrepreneurial small business and human resources. *Journal of Small Business Management*, 45(4), 431–449. <https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2007.00223.x>

- Lepak, D. P., & Snell, S. A. (1999). The human resource architecture: Toward a theory of human capital allocation. *Academy of Management Review*, 24(1), 31–48. <https://doi.org/10.5465/amr.1999.1580439>
- Maksum, I. R., Rahayu, A. Y. S., & Kusumawardhani, D. (2020). A social enterprise approach to empowering micro, small and medium enterprises (SMEs) in Indonesia. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3). <https://doi.org/10.3390/joitmc6030050>
- Nguyen, T. H., & Bryant, S. E. (2021). Organizational learning, knowledge management, and SME performance. *Journal of Knowledge Management*, 25(6), 1485–1504. <https://doi.org/10.1108/JKM-10-2020-0765>
- Rauch, A., Wiklund, J., Lumpkin, G. T., & Frese, M. (2009). Entrepreneurial orientation and business performance. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 761–787. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2009.00351.x>
- Sels, L., De Winne, S., Delmotte, J., Maes, J., Faems, D., & Forrier, A. (2006). HRM and SME performance. *Small Business Economics*, 26(1), 83–101. <https://doi.org/10.1007/s11187-004-6488-6>
- Subramaniam, M., & Youndt, M. A. (2005). The influence of intellectual capital on innovation. *Academy of Management Journal*, 48(3), 450–463. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.17407911>
- Sutrisno, S., Junaidi, A., & Suherlan. (2025). Technology-based socio-economic transformation: The role of community service in enhancing marketing human resources quality in MSMEs. *Jurnal Terobosan Peduli Masyarakat (TIRAKAT)*, 2(2), 301–313. <https://doi.org/10.61100/j.tirakat.v2i2.269>
- Tambunan, T. (2020). SMEs development in Indonesia: Policy and constraints. *Asian Journal of Business and Accounting*, 13(2), 1–27.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2019). Strategic human resource management. *Human Resource Management Journal*, 29(2), 131–144. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12231>
- Youndt, M. A., Snell, S. A., Dean, J. W., & Lepak, D. P. (1996). Human resource management, manufacturing strategy, and firm performance. *Academy of Management Journal*, 39(4), 836–866. <https://doi.org/10.5465/256714>