



Pendampingan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Penguatan Etika Kerja dan Profesionalisme Karyawan UMKM Xosalad

1Chindy Maulida, 2Muhammad Azra Fharizy, 3Lita Kerin Amabel, 4Muhammad Faiz Zacky Azhar*, 5Angga Hergastyasmawan, 6Zulfikar

1,2,3,4,5,6Politeknik Negeri Samarinda, Kota Samarinda, Kalimantan Timur

Email: chindymaulida0100@gmail.com1, azrafharizy@gmail.com2, litakerinamabel@gmail.com3, zackyazhar9@gmail.com4, anggahergas@polnes.ac.id5, zulfikar@polnes.ac.id6

*Corresponding author: zackyazhar9@gmail.com

ABSTRAK

Profesionalisme karyawan merupakan elemen krusial dalam mendorong perkembangan organisasi, terutama di sektor kuliner yang memiliki tingkat persaingan tinggi. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk memberikan penguatan nilai-nilai etika kerja dari perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada UMKM Xosalad, sebuah usaha yang bergerak di bidang makanan sehat (salad bowl). Permasalahan utama yang diidentifikasi pada mitra adalah belum konsistennya tingkat kedisiplinan, rendahnya rasa tanggung jawab terhadap tugas tertentu, serta pola komunikasi antarpegawai yang belum efektif. Metode pelaksanaan pengabdian ini dilakukan melalui pendekatan pendidikan masyarakat dan pendampingan partisipatif yang meliputi tahap identifikasi kebutuhan, penyusunan materi standar etika kerja, hingga edukasi konsep etika kerja secara langsung. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman karyawan mengenai pentingnya integritas, akuntabilitas, dan kerja sama tim dalam meningkatkan kualitas layanan. Karyawan mulai menginternalisasi nilai-nilai etika profesional sebagai budaya kerja harian. Dampak nyata dari kegiatan ini adalah terciptanya lingkungan kerja yang lebih tertib dan terstruktur, yang diharapkan dapat mendukung visi Xosalad dalam memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Etika Kerja, Profesionalisme Karyawan, Manajemen SDM, UMKM Kuliner, Pelayanan Pelanggan

ABSTRACT

Employee professionalism is a crucial element in driving organizational development, especially in the highly competitive culinary sector. This community service activity aims to strengthen work ethics values from a Human Resource Management (HRM) perspective at MSME Xosalad, a business operating in the healthy food sector (salad bowl). The main problems identified with the partner are inconsistent discipline levels, low sense of responsibility towards certain tasks, and ineffective communication patterns among employees. The implementation method of this service is through a community education and participatory mentoring approach which includes the stages of identifying needs, preparing work ethics standard materials, and direct education of work ethics concepts. The results of the activity show an increase in employees' understanding of the importance of integrity, accountability, and teamwork in improving service quality. Employees have begun to internalize professional ethics values as a daily work culture. The real impact of this activity is the creation of a more orderly and structured work environment, which is expected to support Xosalad's vision in providing the best service for consumers sustainably.

Keywords: Work Ethics, Employee Professionalism, HRM, Culinary MSMEs, Customer Service

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja modern yang sangat dinamis, etika kerja menjadi fondasi utama yang menentukan keberhasilan individu maupun keberlanjutan organisasi. Etika kerja bukan sekadar kumpulan aturan tertulis, melainkan pedoman moral yang membentuk sikap profesional, tanggung jawab, dan integritas dalam menjalankan tugas operasional sehari-hari. Sebagaimana dikemukakan dalam literatur MSDM, pengelolaan tenaga kerja secara efektif dan efisien sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam menginternalisasi nilai-nilai kerja kepada setiap anggotanya agar kontribusi yang diberikan dapat maksimal bagi perusahaan.

Sektor kuliner, khususnya yang mengusung konsep gaya hidup sehat seperti Xosalad, memiliki intensitas interaksi yang tinggi dengan konsumen. Di sini, produk yang dijual tidak hanya berupa makanan, tetapi juga pengalaman layanan yang mencakup keramahan, ketepatan waktu penyajian, dan kebersihan. Penerapan etika kerja yang baik oleh karyawan akan berdampak langsung pada citra usaha dan loyalitas pelanggan. Namun, di lapangan, seringkali ditemukan tantangan berupa penurunan etika kerja yang tercermin dalam perilaku kurang disiplin, miskomunikasi antarpegawai, hingga rendahnya kesadaran akan tanggung jawab profesional.

Xosalad merupakan UMKM kuliner di Samarinda yang sedang berkembang pesat dengan konsep makanan sehat. Namun, berdasarkan analisis situasi awal, ditemukan bahwa sebagian karyawan masih menunjukkan perilaku kerja yang belum konsisten dalam hal kedisiplinan dan tanggung jawab tugas harian. Belum adanya panduan etika kerja yang terintegrasi dalam sistem manajemen menjadi salah satu faktor utama kurangnya pemahaman karyawan mengenai standar perilaku yang diharapkan. Tanpa intervensi yang tepat, kondisi ini dapat menghambat produktivitas dan kualitas layanan Xosalad di tengah persaingan pasar yang ketat.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini hadir untuk memberikan solusi melalui penguatan etika kerja dengan pendekatan edukasi dan pembinaan yang partisipatif. Tujuan utama dari kegiatan ini adalah meningkatkan pemahaman karyawan terkait etika kerja, menumbuhkan rasa memiliki (*sense of ownership*) terhadap tugas, serta memperbaiki pola komunikasi tim. Dengan penguatan aspek sumber daya manusia ini, diharapkan Xosalad mampu membangun budaya kerja profesional yang mendukung pertumbuhan usaha secara berkelanjutan.

METODE PELAKSANAAN

Metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah pendidikan masyarakat melalui sesi edukasi dan pendampingan terarah. Kegiatan dilaksanakan di lokasi mitra, yaitu gerai Xosalad yang dikelola oleh Maya Anita sejak tahun 2018. Tahapan pelaksanaan pengabdian disusun secara sistematis sebagai berikut:

1. Identifikasi Kebutuhan dan Analisis Situasi

Tim pengabdian melakukan observasi langsung di lingkungan kerja Xosalad untuk mengamati perilaku harian karyawan, mulai dari waktu kedatangan hingga interaksi saat melayani pelanggan. Selain itu, dilakukan wawancara mendalam dengan pemilik usaha dan karyawan untuk menggali kendala

komunikasi serta persepsi mereka terhadap tanggung jawab pekerjaan. Informasi yang dikumpulkan menjadi dasar dalam merumuskan materi pembinaan yang tepat sasaran.

2. Penyusunan Materi Standar Etika Kerja

Berdasarkan hasil analisis, tim menyusun materi standar etika kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan praktis UMKM kuliner. Materi ini meliputi prinsip-prinsip integritas, kedisiplinan waktu shift, prosedur keramahan pelayanan, dan manajemen konflik ringan dalam tim. Standar ini dirancang sebagai pedoman praktis yang mudah diaplikasikan oleh karyawan tanpa membebani rutinitas kerja mereka.

3. Edukasi dan Coaching Partisipatif

Tahap inti dilakukan melalui sesi edukasi langsung dan diskusi interaktif (coaching) bersama seluruh karyawan Xosalad. Dalam sesi ini, tim menyampaikan contoh-contoh situasi nyata di lapangan dan bagaimana cara menyikapinya dengan etika kerja yang profesional. Pendekatan dua arah digunakan agar karyawan dapat menyampaikan aspirasi dan kendala mereka, sehingga tercipta solusi kolaboratif untuk meningkatkan standar kerja.

4. Evaluasi dan Pelaporan

Tahap akhir adalah melakukan evaluasi terhadap perubahan sikap dan pemahaman karyawan setelah mendapatkan pendampingan. Evaluasi dilakukan melalui pengamatan singkat pasca-edukasi dan diskusi balik dengan pemilik usaha untuk memastikan bahwa nilai-nilai etika kerja mulai diinternalisasi dalam aktivitas operasional harian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan program pendampingan di Xosalad menunjukkan hasil yang positif dalam mengubah pola pikir dan perilaku kerja karyawan. Berikut adalah uraian capaian dari setiap tahapan kegiatan:

Internalisasi Nilai Kedisiplinan dan Tanggung Jawab

Kegiatan edukasi berhasil menumbuhkan komitmen yang lebih kuat di kalangan karyawan terkait kedisiplinan hadir tepat waktu. Karyawan menyadari bahwa keterlambatan satu anggota dapat mengganggu alur pelayanan secara keseluruhan. Selain itu, terdapat peningkatan rasa tanggung jawab individu; karyawan kini lebih teliti dalam menjalankan prosedur kebersihan alat dan bahan sesuai dengan standar operasional makanan sehat yang diusung oleh Xosalad.



Gambar 1. Sesi Wawancara dan Pendampingan Etika Kerja

Peningkatan Kualitas Komunikasi Internal dan Eksternal

Sebelumnya, pola komunikasi antarpegawai cenderung sporadis dan kurang terkoordinasi. Melalui sesi sharing, karyawan diberikan teknik komunikasi efektif baik antar rekan kerja maupun saat melayani pelanggan. Hasilnya, suasana kerja menjadi lebih kolaboratif dan minim miskomunikasi saat jam sibuk pesanan. Karyawan juga mulai menunjukkan sikap yang lebih proaktif dan ramah dalam merespons pertanyaan konsumen mengenai menu salad bowl.



Gambar 2. Dokumentasi Kebersamaan dengan Tim Xosalad

Pembentukan Budaya Kerja Berbasis Etika Profesional

Capaian jangka panjang dari kegiatan ini adalah mulai terbentuknya budaya kerja berbasis etika profesional yang terdokumentasi. Pihak manajemen Xosalad kini memiliki draf pedoman perilaku kerja yang dapat digunakan sebagai acuan dalam evaluasi kinerja berkala. Penguatan etika kerja ini berfungsi sebagai kontrol internal yang mendorong setiap anggota untuk memberikan hasil terbaik bagi perusahaan tanpa harus selalu diawasi secara ketat oleh pemilik usaha.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang difokuskan pada penguatan etika kerja di UMKM Xosalad telah memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia mitra. Melalui serangkaian intervensi yang meliputi identifikasi masalah, edukasi konsep, hingga pendampingan partisipatif, terjadi perubahan perilaku kerja yang signifikan pada diri karyawan.

Aspek kedisiplinan, ketelitian dalam menjalankan prosedur, dan pola komunikasi tim menunjukkan arah perbaikan yang positif. Karyawan kini lebih memahami bahwa profesionalisme bukan hanya soal keahlian teknis dalam meracik menu, tetapi juga menyangkut integritas moral dan tanggung jawab dalam melayani konsumen. Program ini berhasil menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib, harmonis, dan berorientasi pada mutu pelayanan. Kesadaran kolektif yang terbangun menjadi modal berharga bagi Xosalad untuk menjaga reputasi bisnisnya sebagai penyedia makanan sehat yang profesional dan terpercaya. Keberhasilan ini membuktikan bahwa penguatan etika kerja melalui pendekatan MSDM yang tepat sasaran merupakan langkah strategis untuk meningkatkan daya saing UMKM di sektor kuliner yang sangat kompetitif. Secara keseluruhan, program pengabdian ini telah meletakkan landasan budaya kerja yang kuat bagi perkembangan Xosalad di masa depan.

Berdasarkan hasil kegiatan yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan demi keberlanjutan profesionalisme di Xosalad. Pertama, pihak manajemen disarankan untuk mengimplementasikan pedoman etika kerja yang telah disusun sebagai bagian dari kontrak atau kesepakatan kerja resmi agar memiliki kekuatan hukum internal yang lebih kuat. Kedua, perlu dilakukan monitoring dan evaluasi rutin setiap bulan melalui diskusi tim singkat untuk membahas kendala etika yang muncul di lapangan. Ketiga, pemilik usaha dapat mempertimbangkan pemberian apresiasi (reward) sederhana bagi karyawan yang secara konsisten menunjukkan etika kerja terbaik guna menjaga motivasi dan semangat kerja tim. Terakhir, pembinaan soft skills seperti manajemen konflik dan pelayanan prima perlu terus dikembangkan melalui sesi berbagi pengalaman secara berkala agar kualitas sumber daya manusia di Xosalad tetap terjaga dan relevan dengan perkembangan gaya hidup modern konsumen.

REFERENSI

- Andini, N. (2025). Pengembangan Diri Sebagai Pilar Kesuksesan Profesional Perspektif Etika Dan Soft Skill. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Manajemen Indonesia (JKEMI)*, 2(3), 191-197.
- Aprilia, P. (2022). Etika pergaulan siswa. *Widya Wastara: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2(3), 53-62.
- Asriyanti, S., Febrianti, A. A., Wulansari, F. N., Mubarok, S., & Anshori, M. I. (2024). Peran strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktifitas kerja karyawan. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 8-21.

- Indrawan, M. I. (2017). Pengaruh etika kerja, pengalaman kerja dan budaya kerja terhadap prestasi kerja pegawai kecamatan binjai selatan. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Noviana, F. (2025). Konsep dasar dan implementasi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Pendidikan*, 89-102.
- Nurul Uyun. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ramadhania, R. (2024). *Etika Bisnis*. CV. Gita Lentera.
- Rubai'ah, W. S., & Lestari, R. (2022). Pengaruh Penerapan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(1), 399-405.
- Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). Peran budaya organisasi dalam implementasi manajemen sumber daya manusia strategik. *Journal of Strategic and Human Resources*, 1(2), 1-13.
- Sari, F. I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.