



Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan UMKM Bakso Arema Samarinda melalui Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia

¹Tasya Kurnia Setiawan*, ¹Sarinah Syabania, ¹Siti Alfiana Dwiyantri, ¹Adriana Monita Talungan, ¹Noor Fachman Tjetje, ¹Mat Juri

¹Politeknik Negeri Samarinda

Email : kurniatasya9@gmail.com¹, sarinahsyabania@gmail.com¹, adrianamonitatalungan@gmail.com¹, sitialfiana06@gmail.com¹, noorfachman@polnes.ac.id¹, matjuri120368@gmail.com¹

*Corresponding author: Tasya Kurnia Setiawan

ABSTRAK

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UMKM Bakso Arema Loa Janan melalui penerapan pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Permasalahan utama yang dihadapi UMKM ini meliputi rendahnya motivasi kerja, belum adanya pembagian tugas yang jelas, ketiadaan Standar Operasional Prosedur (SOP), serta komunikasi kerja yang kurang efektif. Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui tahapan observasi, wawancara, pelatihan, dan evaluasi. Pendekatan MSDM yang diberikan mencakup pelatihan motivasi, pembagian tugas, edukasi pelayanan pelanggan, penerapan sistem penghargaan sederhana, serta penguatan komunikasi antara pemilik dan karyawan. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada pemahaman tugas, kedisiplinan, kemampuan pelayanan, serta efektivitas operasional harian. Penerapan SOP turut memperbaiki alur kerja dan mengurangi kesalahan dalam proses produksi dan pelayanan. Secara keseluruhan, intervensi berbasis MSDM terbukti mampu meningkatkan produktivitas karyawan sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Kegiatan ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang baik merupakan faktor strategis dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan UMKM.

Kata kunci: Produktivitas kerja, UMKM, manajemen sumber daya manusia, motivasi, SOP.

ABSTRACT

This community service activity aims to improve employee productivity at UMKM Bakso Arema Loa Janan through the application of Human Resource Management (HRM) approaches. The main problems identified include low work motivation, unclear job distribution, the absence of Standard Operating Procedures (SOP), and ineffective workplace communication. The program was carried out through several stages, including observation, interviews, training, field mentoring, and evaluation. The HRM-based interventions provided consisted of motivation training, task allocation, customer service education, simple reward system implementation, and strengthened communication between the owner and employees. The results indicate a significant improvement in employees' understanding of their responsibilities, work discipline, service quality, and overall operational effectiveness. The implementation of SOPs also improved workflow consistency and reduced errors in production and service processes. Overall, the HRM approach effectively enhanced employee productivity and created a more conducive work environment. This activity emphasizes that effective human resource management is a strategic factor in improving the competitiveness and sustainability of small and micro enterprises.

Keywords: Work productivity, MSMEs, human resource management, motivation, SOP.

1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor ekonomi yang memiliki peranan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi nasional maupun daerah. UMKM berkontribusi besar terhadap penyerapan tenaga kerja, peningkatan pendapatan masyarakat, serta pemerataan pembangunan ekonomi. Menurut data Kementerian Koperasi dan UKM, lebih dari 60% tenaga kerja di Indonesia terserap dalam sektor UMKM. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan pembangunan ekonomi

daerah sangat bergantung pada kemampuan UMKM dalam mengelola sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan berkelanjutan (Hidayat et al., 2022).

Meskipun memiliki kontribusi yang signifikan, UMKM sering menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan kegiatan usahanya. Salah satu permasalahan umum yang dihadapi adalah rendahnya produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja merupakan faktor penting yang menentukan efisiensi proses produksi, kualitas layanan, serta daya saing usaha. Rendahnya produktivitas tenaga kerja dapat menyebabkan berkurangnya output, meningkatnya biaya operasional, dan menurunnya kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja menjadi salah satu prioritas utama yang perlu diperhatikan dalam pengembangan UMKM. Menurut Muchdarsyah (2003) rendahnya produktivitas kerja umumnya disebabkan oleh minimnya motivasi, keterampilan, serta pengelolaan kerja yang belum optimal, terutama pada usaha kecil seperti UMKM.

Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat penting. MSDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga pada pengembangan potensi individu agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Melalui pendekatan MSDM, pemilik usaha dapat mengatur, melatih, memotivasi, dan mengevaluasi kinerja karyawan secara sistematis. Dengan demikian, penerapan manajemen SDM yang baik akan berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas, loyalitas, serta kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2011) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan kompetensi, motivasi, dan efektivitas kerja karyawan sehingga produktivitas organisasi dapat meningkat secara berkelanjutan.

UMKM Bakso Arema Loa Janan merupakan salah satu usaha kuliner yang bergerak di bidang makanan bakso keliling di wilayah Loa Janan, Kabupaten Kutai Kartanegara. Berdasarkan hasil observasi awal, diketahui bahwa kegiatan operasional usaha ini masih dilakukan secara tradisional dan sangat bergantung pada peran pemilik. Sistem kerja yang diterapkan belum memiliki pembagian tugas yang terstruktur, serta belum ada pelatihan khusus untuk meningkatkan keterampilan dan motivasi karyawan. Selain itu, belum terdapat sistem penghargaan atau evaluasi kinerja yang dapat mendorong semangat kerja. Kondisi tersebut menyebabkan produktivitas kerja belum optimal, baik dari segi waktu kerja, kualitas pelayanan, maupun hasil penjualan.

Melihat kondisi tersebut, diperlukan upaya pendampingan dan pelatihan berbasis pendekatan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UMKM Bakso Arema Loa Janan. Melalui penerapan prinsip-prinsip MSDM seperti motivasi, pelatihan, pembagian tugas, dan pemberian penghargaan, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih efektif, disiplin, dan bertanggung jawab. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk membantu pemilik usaha dan karyawan dalam memahami pentingnya manajemen SDM, serta mengimplementasikannya dalam kegiatan operasional sehari-hari sehingga mampu meningkatkan kinerja dan keberlanjutan usaha.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2003).

2.2. Definisi Tenaga Kerja

Menurut Simanjuntak (1985) tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja dan memiliki kesiapan serta kemampuan untuk bekerja, baik mereka yang sedang bekerja maupun yang aktif mencari pekerjaan. Definisi ini menekankan bahwa tenaga kerja tidak hanya mencakup individu yang sudah memperoleh pekerjaan, tetapi juga mereka yang sedang berusaha memasuki pasar kerja. Sejalan dengan itu, Tarantino (2005) menjelaskan bahwa tenaga kerja mencakup seluruh orang dalam usia kerja yang terlibat dalam kegiatan produktif untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian ini mencakup pekerja di sektor formal maupun informal, sehingga memberikan gambaran yang lebih luas tentang komposisi tenaga kerja dalam perekonomian. Kedua definisi tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam mendukung aktivitas ekonomi dan pembangunan.

2.3. Definisi Produktifitas Tenaga Kerja

Menurut PJ (2011) produktivitas tenaga kerja dipahami sebagai perbandingan antara hasil kerja (output) dengan waktu kerja yang digunakan untuk menghasilkan output tersebut. Melalui definisi ini, produktivitas menggambarkan tingkat efisiensi tenaga kerja dalam menghasilkan barang atau jasa, sehingga semakin besar output yang dihasilkan dalam waktu yang sama, semakin tinggi produktivitas tenaga kerjanya.

Sejalan dengan itu, Sumarni & Soeprihanto (2010) menjelaskan bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan kemampuan individu ataupun kelompok tenaga kerja dalam menghasilkan barang atau jasa dalam kurun waktu tertentu, dengan mempertimbangkan sumber daya yang digunakan. Definisi ini menekankan bahwa produktivitas tidak hanya dilihat dari hasil, tetapi juga dari efektivitas penggunaan sumber daya.

Sementara itu, Hasibuan (2003) mengemukakan bahwa produktivitas tenaga kerja adalah kemampuan seorang karyawan untuk menghasilkan barang atau jasa dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Pandangan ini menekankan pentingnya standar kerja sebagai tolok ukur pencapaian produktivitas.

Dari ketiga pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa produktivitas tenaga kerja berkaitan erat dengan kemampuan, efisiensi, serta pemanfaatan waktu dan sumber daya untuk menghasilkan output yang optimal sesuai dengan standar yang berlaku.

2.4. Tujuan Produktivitas Tenaga Kerja

Menurut Todaro & Smith (2009) Produktivitas tenaga kerja yang tinggi, baik pada tingkat individu maupun perusahaan, memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan produktivitas nasional dan pertumbuhan ekonomi. Ketika tenaga kerja mampu bekerja secara efisien dan menghasilkan output yang lebih besar, hal ini tidak hanya memperkuat kinerja perusahaan, tetapi juga meningkatkan kapasitas produksi nasional secara keseluruhan, produktivitas yang meningkat akan menciptakan pertumbuhan ekonomi yang lebih berkelanjutan karena adanya peningkatan nilai tambah dalam proses produksi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kemajuan ekonomi suatu negara

2.5. Manfaat Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas yang tinggi tidak hanya menurunkan biaya produksi, tetapi juga meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan, sehingga perusahaan mampu bersaing secara lebih efektif di pasar. Hasibuan (2003) menjelaskan bahwa efisiensi dalam proses kerja memungkinkan perusahaan memaksimalkan penggunaan sumber daya, menghasilkan output berkualitas, dan memberikan nilai tambah yang lebih besar. Dengan produktivitas yang optimal, perusahaan memperoleh keunggulan kompetitif yang mampu memperkuat posisinya di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat.

2.6. Strategi Produktivitas Tenaga Kerja

Peningkatan produktivitas tenaga kerja dapat dicapai apabila terdapat peningkatan keterampilan, disiplin kerja, pemberian insentif yang memadai, serta terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UMKM Bakso Arema melalui penerapan pendekatan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Pendekatan ini menekankan pentingnya pelatihan, motivasi, serta pembagian kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi tenaga kerja.

kondusif. Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang baik, komunikasi yang efektif, serta kesempatan bagi tenaga kerja untuk berinovasi juga menjadi aspek penting dalam meningkatkan produktivitas kerja (Hasibuan & Hasibuan, 2016).

3. METODE PELAKSANAAN

3.1 Lokasi dan Waktu

Kegiatan ini dilaksanakan di UMKM Bakso Arema, yang berlokasi di Jalan Soekarno Hatta GG Karya Baru RT 13 Kelurahan Loa Janan Kecamatan Loa Janan Ulu, Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur. Lokasi ini dipilih karena UMKM tersebut merupakan salah satu pelaku usaha kuliner lokal yang masih menerapkan sistem kerja tradisional dan memiliki potensi besar untuk berkembang melalui peningkatan manajemen sumber daya manusia. Pelaksanaan kegiatan dilakukan selama satu hari, yaitu pada 8 November 2025, meliputi tahap persiapan, observasi, serta evaluasi hasil kegiatan.

3.2 Subjek/Sasaran Kegiatan

Sasaran dalam kegiatan pengabdian ini adalah pemilik UMKM Bakso Arema yang berperan langsung dalam proses produksi, persiapan, dan pelayanan pelanggan. Pemilik usaha menjadi tokoh kunci yang bertanggung jawab atas pengambilan keputusan, pelaksana utama dalam kegiatan operasional sehari-hari. Melalui kegiatan ini, diharapkan pemilik dan karyawan dapat memahami pentingnya penerapan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja, motivasi, wawancara, edukasi dan serta evaluasi hasil kegiatan.

3.3 Tahapan Pelaksanaan

Kegiatan pengabdian dilaksanakan melalui tiga tahap utama, yaitu persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi.

a. Tahap Persiapan

Tahap ini diawali dengan kegiatan koordinasi awal dengan pemilik UMKM untuk menjelaskan tujuan, manfaat, dan rencana kegiatan pengabdian. Setelah itu dilakukan identifikasi permasalahan produktivitas kerja melalui observasi dan wawancara langsung.

Berdasarkan hasil pengumpulan data awal, diperoleh informasi bahwa kegiatan operasional di UMKM Bakso Arema masih dilakukan tanpa pembagian tugas yang jelas, belum ada sistem pelatihan karyawan, dan belum terdapat mekanisme penghargaan atau motivasi kerja.

Hasil dari tahap ini menjadi dasar untuk penyusunan materi pelatihan dan pendampingan yang difokuskan pada tiga aspek utama:

- 1) Manajemen waktu dan pembagian tugas.
- 2) Motivasi kerja dan komunikasi efektif.
- 3) Pelayanan pelanggan dan tanggung jawab kerja.

b. Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan seluruh pihak (pemilik dan karyawan) dalam setiap kegiatan. Kegiatan ini terbagi dalam beberapa bentuk aktivitas, yaitu:

- 1) Edukasi Partisipasi di Lapangan Setelah pelatihan, tim pengabdian melakukan pendampingan langsung pada kegiatan operasional harian. Pendampingan ini mencakup pembagian tugas antara pemilik dan karyawan, penerapan pola kerja efektif, serta praktik pelayanan pelanggan yang baik. Pendampingan dilakukan secara berulang selama beberapa minggu untuk memastikan perubahan perilaku kerja yang berkelanjutan.
- 2) Penerapan Sistem Motivasi dan Komunikasi Efektif Pemilik usaha dibimbing untuk menerapkan sistem penghargaan sederhana, seperti pemberian bonus berdasarkan hasil penjualan atau kedisiplinan kerja. Selain itu, dilakukan latihan komunikasi antaranggota tim agar hubungan kerja menjadi lebih harmonis dan produktif.

3. Metode Pengumpulan Data

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan melalui beberapa metode pengumpulan data. Pertama, Wawancara dilakukan kepada pemilik maupun karyawan untuk menggali informasi terkait kebiasaan kerja, berbagai permasalahan produktivitas yang dihadapi, serta persepsi mereka terhadap sistem manajemen sumber daya manusia yang berjalan. Selanjutnya, Observasi Lapangan dilakukan dengan cara mengamati langsung aktivitas kerja sehari-hari, pola interaksi antarpekerja, serta efektivitas pelaksanaan tugas pada setiap bagian. Metode ini membantu tim melihat kondisi nyata yang terjadi di lingkungan kerja. Selain itu, kegiatan juga dilengkapi dengan Dokumentasi, mencakup pengumpulan foto kegiatan, jadwal kerja, daftar kehadiran, dan berbagai hasil pendampingan. Seluruh dokumen tersebut berfungsi sebagai bukti pelaksanaan kegiatan sekaligus menjadi bahan analisis untuk mengevaluasi hasil pengabdian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum UMKM Bakso Arema Samarinda



Gambar 1. Foto kunjungan

UMKM Bakso Arema Samarinda merupakan usaha kuliner skala mikro yang mempekerjakan lima orang karyawan dengan pembagian tugas utama yang meliputi proses produksi bakso, pelayanan kepada pelanggan, serta pengelolaan keuangan usaha. Hasil observasi awal menunjukkan adanya beberapa permasalahan yang berdampak langsung maupun tidak langsung terhadap tingkat produktivitas kerja. Permasalahan tersebut mencakup aspek operasional, manajerial, hingga efektivitas tenaga kerja. Beberapa isu yang teridentifikasi antara lain pembagian tugas yang belum jelas antar karyawan, motivasi kerja yang fluktuatif akibat minimnya penghargaan atau sistem reward, komunikasi yang masih bersifat informal sehingga kerap menimbulkan miskomunikasi, serta ketiadaan standar operasional prosedur (SOP) baik dalam hal pelayanan maupun proses produksi. Temuan-temuan ini menunjukkan perlunya intervensi dan pendampingan melalui pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) agar peningkatan produktivitas dan kinerja usaha dapat tercapai secara optimal.

4.2. PELAKSANAAN KEGIATAN

Kegiatan pengabdian ini dilakukan melalui tiga pendekatan utama yaitu:

a. Edukasi Motivasi dan Etos Kerja

Kegiatan pengabdian dilaksanakan melalui sharing session dan penyampaian materi mengenai pentingnya produktivitas kerja. Dalam sesi ini, tim memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas serta perilaku kerja prososial. Edukasi juga menekankan pentingnya kerja sama, komunikasi positif, dan sikap saling mendukung antarpekerja agar tercipta lingkungan kerja yang lebih efektif dan produktif.

b. Diskusi Interaktif dan Studi Kasus

Karyawan diberikan beberapa situasi kasus terkait pelayanan pelanggan, penanganan komplain, dan koordinasi antar karyawan untuk melatih kemampuan mereka dalam mengambil keputusan secara cepat dan tepat. Melalui latihan ini, karyawan diajak memahami langkah terbaik dalam menghadapi masalah nyata di tempat kerja, sekaligus meningkatkan kepercayaan diri dan kesiapan mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Setelah intervensi dilakukan, diperoleh beberapa hasil sebagai berikut:

4.3. Hasil Kegiatan

Setelah intervensi, diperoleh beberapa hasil sebagai berikut

a. Peningkatan Pemahaman dan Motivasi Kerja

Dari hasil evaluasi yang dilakukan melalui wawancara lisan dan lembar respon, terdapat peningkatan yang cukup signifikan. Sebanyak 90% karyawan menyatakan bahwa mereka kini lebih memahami tugas dan tanggung jawab masing-masing. Selain itu, karyawan juga menunjukkan peningkatan antusiasme dalam melayani pelanggan, yang terlihat dari sikap lebih proaktif dan ramah selama bekerja. Disiplin waktu kerja pun mengalami perbaikan, ditandai dengan berkurangnya keterlambatan serta meningkatnya kesiapan karyawan dalam memulai aktivitas kerja setiap hari. Temuan ini menunjukkan bahwa kegiatan pendampingan memberikan dampak positif terhadap perilaku dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

b. Upaya Peningkatan Kualitas Pelayanan

Selama periode observasi pasca intervensi, terlihat sejumlah perubahan positif dalam pelaksanaan kerja. Waktu penyajian makanan menjadi lebih cepat, pelanggan tampak lebih puas dengan pelayanan yang semakin ramah dan responsif, serta karyawan mampu menangani komplain kecil dengan lebih percaya diri. Setelah dilakukan edukasi, mereka akhirnya menyadari berbagai kekurangan yang selama ini terjadi dalam proses kerja. Selain itu, terlihat adanya komitmen yang sangat kuat dari pihak Owner Usaha untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan, memperbaiki sistem kerja, serta memastikan kesalahan dan kekurangan sebelumnya tidak kembali terulang. Perubahan ini menunjukkan adanya kesadaran dan kemauan besar untuk berbenah demi perkembangan usaha yang lebih baik.

c. Upaya Meningkatkan edukasi Produktivitas Kerja

Pendekatan MSDM turut menciptakan komunikasi antara pemilik dan karyawan yang lebih terbuka, sehingga berbagai persoalan kerja dapat dibahas dan diselesaikan dengan lebih cepat. Suasana kerja pun menjadi lebih kondusif, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja harian. Selain itu, penerapan SOP mulai menunjukkan hasil positif, terlihat dari meningkatnya kebersihan dapur dan area penyajian yang kini lebih teratur dan tertata. Perbaikan ini mencerminkan adanya peningkatan kedisiplinan dan kesadaran karyawan terhadap standar kerja yang lebih profesional. Berdasarkan Hasil kegiatan menunjukkan bahwa penerapan pendekatan MSDM mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja di UMKM Bakso Arema Loa Janan. Temuan ini sejalan dengan teori bahwa produktivitas dipengaruhi oleh motivasi, pelatihan, pembagian tugas, dan komunikasi organisasi (Mathis et al., 2011).

4.4. PEMBAHASAN

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa penerapan pendekatan MSDM mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja di UMKM Bakso Arema Loa Janan. Temuan ini sejalan dengan teori bahwa produktivitas dipengaruhi oleh motivasi, pelatihan, pembagian tugas, dan komunikasi organisasi (Mathis et al., 2011).

a. Peran Pelatihan Motivasi

Pelatihan motivasi terbukti meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya etos kerja dalam menjalankan tugas sehari-hari. Karyawan menjadi lebih memahami bahwa sikap, kedisiplinan, dan tanggung jawab merupakan bagian penting dari profesionalisme kerja. Temuan ini sejalan dengan pandangan Judge & Robbins (2017) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan pendorong utama perilaku produktif, sehingga peningkatan motivasi secara langsung berdampak pada kualitas kinerja. Dengan meningkatnya motivasi internal, karyawan menunjukkan perubahan perilaku yang lebih positif, mulai dari ketepatan waktu, inisiatif kerja, hingga sikap proaktif dalam melayani pelanggan. Pelatihan motivasi terbukti meningkatkan kesadaran karyawan terhadap pentingnya etos kerja. Hal ini mendukung pandangan Judge & Robbins (2017) bahwa motivasi merupakan pendorong utama perilaku produktif.

b. Komunikasi yang Efektif

Perbaikan komunikasi antara pemilik dan karyawan memberikan dampak signifikan terhadap kelancaran kerja. Dengan komunikasi yang lebih jelas dan terarah, karyawan dapat memahami instruksi dengan baik serta menjalankan tugas tanpa kebingungan. Selain itu, saluran komunikasi yang terbuka memungkinkan karyawan menyampaikan kendala atau kebutuhan kerja dengan lebih cepat, sehingga masalah dapat segera ditangani sebelum menghambat operasional. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga menciptakan hubungan yang lebih harmonis dan saling mendukung antara pemilik dan karyawan.

b. Dampak Terhadap Produktivitas

Secara keseluruhan, penerapan pendekatan MSDM terbukti berhasil meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini terlihat dari meningkatnya kecepatan pelayanan, berkurangnya kesalahan kerja, meningkatnya kepuasan pelanggan, serta membaiknya disiplin dalam menjalankan tugas sehari-hari. Pencapaian ini sejalan dengan literatur yang menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik mampu memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas, terutama pada usaha kecil seperti UMKM. Berdasarkan hasil kegiatan, terdapat beberapa implikasi penting bagi pengembangan UMKM ke depan. Pertama, usaha perlu mulai menerapkan SOP sebagai standar kerja jangka panjang agar seluruh proses berjalan lebih teratur dan konsisten. Kedua, pemilik disarankan memberikan reward sederhana untuk menjaga motivasi dan mengapresiasi kinerja positif karyawan. Selain itu, pelatihan secara berkala—minimal setiap enam bulan—perlu dilakukan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan karyawan sesuai kebutuhan usaha. Terakhir, evaluasi kinerja dapat diberikan secara rutin untuk memantau perkembangan sekaligus mengidentifikasi area yang masih perlu ditingkatkan, sehingga UMKM dapat terus berkembang secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Penerapan pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada UMKM Bakso Arema Loa Janan terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara signifikan. Melalui pelatihan motivasi, pembagian tugas yang lebih jelas, penyusunan SOP, serta penguatan komunikasi antara pemilik dan karyawan, proses kerja menjadi lebih terarah, efisien, dan berkualitas. Karyawan menunjukkan peningkatan disiplin, pemahaman tugas, dan kemampuan pelayanan, yang berdampak langsung pada kelancaran operasional harian. SOP membantu menstandarkan alur kerja sehingga kesalahan dapat diminimalkan dan pelayanan kepada pelanggan menjadi lebih cepat serta konsisten. Selain itu, pelatihan motivasi meningkatkan semangat dan sikap kerja positif, sehingga karyawan lebih aktif dalam bekerja.

Lebih jauh lagi, penerapan MSDM juga menciptakan iklim kerja yang lebih kondusif. Karyawan merasa dihargai karena diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan mereka, baik melalui pelatihan teknis maupun pengembangan soft skill. Lingkungan kerja yang positif membuat mereka lebih loyal dan memiliki rasa memiliki terhadap usaha tempat mereka bekerja. Pemilik usaha pun dapat memantau perkembangan kinerja karyawan dengan lebih mudah karena pembagian kerja yang sistematis serta adanya pedoman kerja dalam bentuk SOP.

Pendekatan MSDM juga membantu UMKM ini dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja dan menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian masing-masing. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas produksi dan pelayanan, karena setiap individu bekerja pada posisi yang tepat. Di sisi lain, komunikasi yang terbangun antara pemilik dan karyawan menjadi lebih terbuka, sehingga masalah-masalah operasional dapat diselesaikan dengan cepat dan efektif.

Secara keseluruhan, pendekatan MSDM memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja tenaga kerja, kualitas pelayanan, dan efisiensi usaha. Temuan ini mempertegas bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan faktor strategis yang dapat mendorong perkembangan dan keberlanjutan UMKM, termasuk UMKM Bakso Arema Loa Janan. Pendekatan MSDM bukan hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga membangun fondasi manajemen yang lebih kuat bagi UMKM untuk bersaing dan berkembang di tengah persaingan usaha yang semakin ketat. Dengan demikian, investasi dalam pengelolaan SDM dapat menjadi kunci sukses jangka panjang bagi UMKM lokal.

Referensi

- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Hidayat, A., Lesmana, S., & Latifah, Z. (2022). Peran Umkm (Usaha, Mikro, Kecil, Menengah) Dalam Pembangunan Ekonomi Nasional. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(6), 6707–6714.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017a). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 3). Pearson Education (us).
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017b). *Essentials of organizational behavior* (Vol. 3). Pearson Education (us).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2011). *Human resources management*. South-Western Cengage Learning.
- Muchdarsyah, S. (2003). Produktivitas apa dan Bagaimana. *Bumi Aksara, Jakarta*.
- PJ, S. (2011). Manajemen dan evaluasi kinerja. *Edisi Ke-3. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia*, 11–14.
- Simanjuntak, P. J. (1985). *Pengantar ekonomi sumber daya manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indo.
- Sumarni, M., & Soeprihanto, J. (2010). *Pengantar Bisnis (Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan)* Edisi ke 5. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Tarantino, G. C. (2005). *Imputation, estimation and prediction using the Key Indicators of the Labour Market (KILM) data set*. International Labour Office Geneva.
- Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2009). *Economic development*. Pearson education.