



Pembinaan Karyawan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja UMKM AR Barokah Sejahtra Bogor

Employee Development in order to improve the performance of MSMEs in AR Barokah Sejahtra Bogor

Sudarijati^{1*}, Dwi Gemina², Chandra Ayu Pramestidewi³, Muhamad Fiqih⁴

^{1,2,4}Manajemen, Universitas Djuanda, Indonesia

³Bisnis Jasa Makanan, Universitas Djuanda, Indonesia

*Penulis Korespondensi: sudarijati@unida.ac.id

Riwayat Artikel:

Naskah Masuk: 14 Februari 2026;

Revisi: 28 Februari 2026

Diterima: 17 Maret 2026;

Terbit: 30 Maret 2026

Keywords: Development; Employees; MSMEs; Performance; Quality.

Abstract: The role of MSMEs is very significant in various regions, including in Ciawi District, Bogor, which has various types of businesses managed by MSMEs, food and beverage businesses, local crafts, and service businesses. The performance of MSMEs in this region not only influences the income of MSME actors but also makes a positive contribution to the local economy, particularly in the employment aspect. Therefore, human resource management in MSMEs requires the right approach to achieve optimal employee performance. The purpose of this community service activity is to analyze the performance of MSME employees and find solutions to improve MSME performance. The method used is qualitative descriptive analysis. In addition, the method coaching and counseling Participatory training is also carried out. Counseling is carried out to provide theoretical understanding regarding SOP production, while coaching is carried out through direct assistance in the skin cracker frying area. This community service activity is able to increase employee ability to carry out production activities, improve understanding of Production SOPs, increase work attitude, as well as increase employee involvement in conveying improvement idea. The implementation of comprehensive employee development has been proven to improve functional performance, which linearly contributes to improvements in product quality and quantity. This synergy between human resource capabilities and product quality is a determining factor for the operational sustainability of MSMEs amidst market competition.

Abstrak

Peranan UMKM sangat signifikan di berbagai daerah, termasuk di Kecamatan Ciawi, Bogor, yang memiliki beragam jenis usaha yang dikelola UMKM, mulai usaha makanan, minuman, kerajinan lokal, hingga usaha jasa. Kinerja UMKM di wilayah ini tidak hanya berpengaruh pada penghasilan pelaku UMK, tetapi juga memberikan kontribusi positif terhadap perekonomian lokal, khususnya dalam aspek ketenagakerjaan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM memerlukan pendekatan yang tepat untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal. Tujuan kegiatan pengabdian ini untuk menganalisis kinerja karyawan UMKM dan mencari solusi untuk meningkatkan kinerja UMKM. Metode yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Selain itu, metode pembinaan dan penyuluhan secara partisipatif juga dilakukan. Penyuluhan dilakukan untuk memberikan pemahaman teoritis mengenai SOP produksi, sementara pembinaan dilakukan melalui pendampingan langsung di area penggorengan kerupuk kulit. Kegiatan pengabdian ini mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan kegiatan produksi, meningkatkan pemahaman tentang SOP Produksi, meningkatkan sikap kerja, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam menyampaikan ide perbaikan. Implementasi pembinaan karyawan yang komprehensif terbukti mampu meningkatkan kinerja fungsional, yang secara linear berkontribusi pada perbaikan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan. Sinergi antara kapabilitas SDM dan kualitas produk ini menjadi faktor determinan bagi keberlanjutan operasional UMKM di tengah persaingan pasar.

Keywords: Karyawan; Kinerja; Kualitas; Pembinaan; UMKM.

1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan tulang punggung perekonomian nasional yang memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas ekonomi Indonesia. Berdasarkan data terkini dari Kementerian Koperasi dan UKM pada tahun 2024, jumlah entitas UMKM telah mencapai angka 65 juta unit usaha. Besarnya skala ini mencerminkan kontribusi UMKM yang sangat penting dalam penciptaan lapangan kerja, pengurangan angka pengangguran, serta peningkatan produk domestik bruto (PDB). UMKM bukan sekadar unit bisnis skala kecil, melainkan mesin penggerak ekonomi rakyat yang mampu bertahan di tengah berbagai krisis global. Oleh sebab itu, usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) menjadi bagian penting dari struktur perekonomian Indonesia (Utama, 2022).

Peran UMKM sebagai penggerak ekonomi daerah dapat diamati secara nyata di berbagai wilayah Indonesia, termasuk Kecamatan Ciawi, Kabupaten Bogor, yang memiliki keragaman aktivitas usaha pada sektor makanan, minuman, kerajinan, dan jasa. Keberadaan UMKM tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan pendapatan masyarakat, tetapi juga berperan dalam penciptaan lapangan kerja, pengentasan kemiskinan, serta penguatan ekonomi lokal melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia di daerah. Selain itu, UMKM menjadi instrumen penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan karena memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perubahan pasar dan kebutuhan konsumen (Ariani & Utomo, 2017; Hapsari et al., 2014; Tambunan, 2019; Sedyastuti, 2018). Namun, pertumbuhan jumlah unit usaha yang pesat di wilayah ini tidak selalu dibarengi dengan peningkatan kualitas manajemen, yang pada akhirnya memicu tantangan baru dalam menjaga keberlanjutan usaha di pasar yang semakin kompetitif.

Salah satu aspek krusial yang sering terabaikan dalam pengelolaan UMKM adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Meskipun UMKM umumnya memiliki struktur organisasi yang sederhana, kebutuhan akan pengelolaan tenaga kerja yang profesional tetap menjadi determinan utama keberhasilan. MSDM berfungsi sebagai jembatan yang menyelaraskan potensi individu karyawan dengan visi dan target strategis perusahaan. Menurut Hasibuan & Rahmani (2022), praktik MSDM mencakup proses yang komprehensif mulai dari penempatan, pengembangan, hingga pengawasan karyawan guna memastikan efektivitas organisasi. Dalam konteks UMKM, penerapan MSDM yang tepat dapat menciptakan keseimbangan antara kepuasan kerja karyawan dan kualitas layanan pelanggan, sehingga kinerja karyawan yang diperoleh mendukung perkembangan UMKM khususnya pada masa yang akan datang.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja nyata yang dihasilkan oleh individu dalam memenuhi tanggung jawab dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Menurut Silaen et al. (2021), indikator kinerja yang fundamental meliputi kualitas hasil kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, serta komitmen terhadap organisasi. Kinerja yang optimal merupakan hasil dari sinergi antara kemampuan teknis karyawan dan lingkungan kerja yang mendukung. Sedangkan Armstrong (2018) mengidentifikasi berbagai variabel yang mempengaruhi kinerja, antara lain faktor kepemimpinan, kerjasama tim, sistem kerja yang berlaku, serta aspek kompensasi.

Pada sektor industri makanan, kinerja karyawan sangat krusial karena setiap tindakan dalam proses produksi berdampak langsung pada rasa, tekstur, dan keamanan pangan. Kegagalan dalam mengelola faktor-faktor tersebut dapat mengakibatkan penurunan kualitas produk secara drastis, yang pada akhirnya akan merusak kepercayaan konsumen dan menurunkan profitabilitas perusahaan secara berkelanjutan. Kualitas makanan dipandang sebagai bentuk kesesuaian antara produk yang disajikan dengan kebutuhan penggunanya. Peri (2006) dalam Winarjo dan Japarianto (2017) menegaskan bahwa pemenuhan standar kualitas ini berdampak signifikan pada loyalitas dan hubungan jangka panjang dengan pelanggan. Indikator penilaian kualitas muncul dari pengalaman langsung konsumen saat mengonsumsi makanan, di mana persepsi yang dihasilkan akan menentukan nilai produk tersebut di mata mereka.

Di Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor, UMKM Kerupuk Kulit Sapi AR Barokah Sejahtera merupakan salah satu unit usaha yang mengembangkan pasarnya di sektor makanan tradisional. Produk kerupuk kulit sapi dipilih karena memiliki potensi pasar yang luas dan daya tahan produk yang relatif lama. Namun, observasi awal menunjukkan adanya gap yang signifikan antara ekspektasi konsumen dengan kualitas produk yang dihasilkan.

Permasalahan utama yang diidentifikasi adalah inkonsistensi produk yang dihasilkan. Menurut konsumen, produk yang dihasilkan seringkali memiliki tekstur yang alot, ukuran yang tidak seragam, serta munculnya aroma amis yang kurang sedap. Rendahnya kualitas ini diduga disebabkan oleh kurangnya keterampilan karyawan dalam mengeksekusi setiap tahapan produksi, mulai dari pemilihan bahan baku kulit sapi hingga proses pengemasan akhir. Jika standar kualitas ini tidak segera diperbaiki melalui peningkatan kompetensi SDM, maka reputasi AR Barokah Sejahtera terancam menurun secara permanen di mata pelanggan.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan pemilik usaha, akar permasalahan kualitas di AR Barokah Sejahtera bukanlah terletak pada keterbatasan infrastruktur atau peralatan, melainkan pada rendahnya kepatuhan karyawan terhadap *Standard Operating*

Procedure (SOP). Pada dasarnya SOP (Standard Operating Procedure) adalah pedoman yang berisi prosedur-prosedur operasional standar yang ada di dalam suatu organisasi yang digunakan untuk memastikan bahwa semua keputusan dan tindakan, serta penggunaan fasilitas-fasilitas proses yang dilakukan oleh orang-orang di dalam organisasi yang merupakan anggota organisasi agar berjalan efektif dan efisien, konsisten, standar dan sistematis (Tambunan, 2013).

Dalam proses penggorengan kerupuk kulit, suhu minyak harus dijaga ketat pada kisaran 180°C hingga 200°C. Namun, pada prakteknya, karyawan seringkali mengabaikan indikator suhu dan durasi waktu yang telah ditentukan. Ketidaksiplinan ini menghasilkan produk yang sebagian terlalu matang (gosong) dan sebagian lagi belum matang sempurna (alot). Selain itu, pengabaian terhadap jadwal penggantian minyak goreng mengakibatkan produk memiliki aroma yang tidak segar. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman karyawan akan pentingnya presisi dalam proses produksi masih sangat rendah, yang mengindikasikan perlunya intervensi manajemen berupa pengawasan yang lebih ketat dan edukasi mengenai dampak teknis dari setiap prosedur kerja.

Rendahnya kualitas produk berdampak langsung pada kinerja keuangan UMKM, yaitu tidak tercapainya target penjualan rata-rata bulanan yang ditetapkan. Hasil wawancara dengan pelaku UMKM menunjukkan bahwa target penjualan rata-rata bulanan hanya mencapai 74% per bulan. Angka 74% merupakan indikator bahwa UMKM AR Barokah Sejahtra saat ini sedang berada dalam kondisi "produksi berjalan, namun bisnis belum berlari". Keterbatasan kualitas SDM menyebabkan organisasi terjebak dalam rutinitas operasional semata, tanpa kemampuan akselerasi untuk mencapai target maksimal. Oleh sebab itu, intervensi berupa pembinaan karyawan keterampilan manajerial dan penguatan standar kerja bagi karyawan agar produktivitas tidak hanya diukur dari tenaga fisik, tetapi juga dari kontribusi terhadap pencapaian target profitabilitas perusahaan.

AR Barokah Sejahtra selama bulan Mei sampai dengan September 2025 tidak mencapai target penjualan bulanan yang sudah ditetapkan. Rata-rata ketercapaian target penjualan hanya sebesar 74% atau 883 kg, seperti data pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Data Ketercapaian Target Penjualan Kerupuk Kulit Sapi AR Barokah Sejahtra.

Bulan	Target (Kg)	Realisasi (Kg)	Persentasi (%)	Keterangan
Mei	1.500	1.413	94	Tidak Tercapai
Juni	1.500	987	66	Tidak Tercapai
Juli	1.200	774	65	Tidak Tercapai
Agustus	1.000	688	69	Tidak Tercapai
September	700	547	78	Tidak Tercapai
Jumlah	5.900	4.409	-	-
Rata-rata	1.180	882	74	Tidak Tercapai

Sumber: AR Barokah Sejahtra Tahun 2025 (data diolah)

Tabel tersebut menunjukkan bahwa realisasi penjualan yang hanya mencapai angka **74%** atau setara dengan **882 kg** per bulan. Hal ini menunjukkan adanya selisih (*gap*) sebesar **26%** dari target yang ditetapkan. Secara ekonomi, angka ini merepresentasikan hilangnya potensi pendapatan dari sekitar **310 kg** produk yang gagal terserap pasar atau gagal diproduksi setiap bulannya. Jika dikaitkan dengan struktur biaya, ketercapaian yang rendah ini mengakibatkan beban biaya tetap (*fixed cost*), seperti penyusutan alat dan biaya lahan, tidak terdistribusi secara optimal pada volume output, sehingga memperkecil margin laba bersih per kilogram produk.

Ketidaktercapaian target tersebut sejalan dengan adanya keluhan konsumen berkaitan dengan indikator kinerja karyawan seperti kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. (Tabel 1) Kualitas kerja yang rendah ditunjukkan dengan rasa produk yang kurang sesuai dengan harapan konsumen (seperti rasa kurang gurih, krupuk kurang renyah atau terlalu keras dan masih adanya bau amis pada kerupuk). Hal ini mengindikasikan takaran bumbu yang tidak pas, waktu menggoreng tidak sesuai standar dan waktu membersihkan bahan kulit sapi kurang bersih. Kuantitas kerja ditunjukkan oleh tidak tercapainya target produksi, karena ukuran atau bentuk kerupuk yang tidak konsisten. Sedangkan ketepatan waktu ditunjukkan oleh pelayanan karyawan yang kurang responsif terhadap pembelian oleh konsumen secara *online*. Oleh sebab itu, pencapaian target 74% ini menjadi sinyal penting bahwa intervensi berupa pembinaan SDM dan standarisasi alur kerja mutlak diperlukan untuk memulihkan kesehatan finansial dan daya saing AR Barokah Sejahtra di wilayah Ciawi. Rendahnya kualitas kerja berpotensi menimbulkan *rework* (pengerjaan ulang) atau produk gagal, yang secara langsung menghambat volume produksi untuk mencapai target 100%.

Di samping itu, data keluhan pelanggan yang dihimpun melalui media sosial menunjukkan indikator keluhan terbesar adalah terkait kuantitas/bentuk produk yang tidak konsisten (20%) dan rendahnya responsivitas layanan pelanggan (17,5%). Selain aspek fisik produk, aspek layanan komunikasi digital juga menjadi poin negatif yang merusak pengalaman berbelanja konsumen. Keluhan lainnya mencakup aspek komitmen legalitas, seperti ketiadaan label kadaluarsa dan izin usaha yang belum lengkap pada kemasan. Akumulasi dari keluhan-keluhan tersebut, jika tidak segera dimitigasi, akan membentuk persepsi negatif yang sulit dipulihkan, mengingat kecepatan penyebaran informasi di era digital saat ini. Ketidaktepatan waktu dapat menurunkan kepuasan pelanggan dan menghambat efektivitas operasional perusahaan (Heizer et al, 2020). Data keluhan ditampilkan pada tabel berikut ini

Tabel 2. Data Keluhan Pelanggan Pada Produk AR Barokah Sejahtra 2025.

Indikator	Jenis Keluhan	Jumlah	Persentase (%)	Total (%)
1) Kualitas	a. Produk kurang gurih atau kurang berbumbu.	3	7,5	27,5
	b. Produk kurang renyah atau terlalu keras.	4	10,0	
	c. Produk mendapati bau amis yang tidak sedap.	4	10,0	
2) Kuantitas	Ukuran atau bentuk produk yang tidak konsisten.	8	20,0	20,0
3) Ketepatan Waktu	Kurang responsif terhadap pembelian produk secara <i>online</i> .	7	17,5	17,5

Berdasarkan latar belakang tersebut, kegiatan Pengabdian pada Masyarakat (PkM) ini dilakukan untuk memberikan solusi konkret bagi UMKM AR Barokah Sejahtra. Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk mengoptimalkan kinerja SDM melalui standarisasi alur kerja dan edukasi komprehensif mengenai kepatuhan terhadap Standar Operasional Prosedur (SOP), guna menumbuhkan kesadaran kolektif akan pentingnya kualitas produk demi kepuasan pelanggan. Melalui pendekatan pendampingan intensif dan analisis deskriptif kualitatif, program ini menargetkan transformasi perilaku kerja yang bermuara pada peningkatan mutu hasil produksi, perbaikan sistem layanan, serta pemenuhan aspek legalitas usaha. Dengan penguatan kompetensi internal tersebut, UMKM AR Barokah Sejahtra diproyeksikan mampu mengatasi gap penjualan, memperkuat daya saing di pasar lokal, dan menjamin keberlanjutan bisnis sebagai pilar ekonomi di wilayah Kecamatan Ciawi.

2. METODE

Pengabdian pada Masyarakat (PkM) ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yang diimplementasikan melalui serangkaian tahapan sistematis untuk memperoleh pemahaman komprehensif terhadap kinerja UMKM di Kecamatan Ciawi. Adapun metode yang digunakan antara lain:

Observasi

Metode ini dilaksanakan melalui pengamatan langsung terhadap dinamika operasional, pola perilaku karyawan, serta kondisi aktual di lapangan UMKM. Tujuannya untuk mengumpulkan data empiris yang valid dan objektif mengenai indikator kinerja, sekaligus mengidentifikasi hambatan kontekstual yang muncul secara faktual

Wawancara

Metode ini dilaksanakan melalui interaksi verbal terstruktur dengan berbagai pemangku kepentingan, seperti pelaku UMKM, karyawan dan pihak terkait lainnya. Pendekatan ini dimaksudkan untuk eksplorasi perspektif subjektif, pengalaman empiris, serta pemahaman responden mengenai implementasi dan kendala pencapaian kinerja optimal

Diskusi

Diskusi dilakukan dengan melibatkan pelaku seperti UMKM, dan karyawan UMKM. Metode ini bertujuan untuk mendapatkan perspektif yang beragam, merumuskan masalah bersama, serta mencari pemahaman dan solusi yang lebih komprehensif melalui pertukaran ide secara interaktif.

Analysis Data

Data dari observasi, wawancara, dan diskusi diolah melalui proses reduksi data, kategorisasi tematik, serta identifikasi isu sentral. Analisis induktif mendalam dilakukan untuk memetakan pola-pola dominan dan akar permasalahan (*root causes*) kinerja UMKM, yang menjadi dasar perumusan strategi intervensi yang tepat sasaran

Implementasi dan Tindak Lanjut

Tahap penutup melibatkan aplikasi praktis rekomendasi dari analisis sebelumnya. Implementasi ini bertujuan meningkatkan manajemen kinerja UMKM yang diteliti, sekaligus mendiseminasikan praktik terbaik (*best practices*) kepada pelaku usaha untuk mengatasi kendala operasional secara berkelanjutan

Secara umum, metode yang digunakan analisis deskriptif kualitatif. Selain itu, metode pembinaan dan penyuluhan secara partisipatif juga dilakukan. Penyuluhan dilakukan untuk memberikan pemahaman teoritis mengenai SOP produksi, sementara pembinaan dilakukan melalui pendampingan langsung di area penggorengan kerupuk kulit.

3. HASIL

Kegiatan pengabdian masyarakat berupa pembinaan karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan AR Barokah Sejahtra. Peserta kegiatan pengabdian terdiri dari karyawan dan pemilik UMKM AR Barokah Sejahtra yang bergerak di sektor industri pengolahan makanan tradisional, yaitu kerupuk kulit sapi. Pembinaan ialah proses membangun, menumbuhkan, dan memelihara usaha disertai upaya memperbaiki dan mengembangkan (Irawati, 2018). Peningkatan produktivitas UMKM tidak hanya bergantung pada mentalitas pelakunya saja, melainkan juga memerlukan adanya program pembinaan yang berkelanjutan untuk membentuk pelaku UMKM yang terampil, cakap, dan memiliki mentalitas yang kuat (Saleh & Handhoyo, 2017). Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 1998 pasal 1 dinyatakan bahwa pembinaan dan pengembangan merupakan upaya dari pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat yang diwujudkan melalui pemberian bimbingan serta penyuluhan teknis. Serangkaian upaya ini dirancang untuk mengakselerasi kompetensi usaha kecil agar mampu bertransformasi menjadi entitas bisnis yang kokoh dan mandiri, hingga akhirnya memiliki kapasitas untuk naik kelas menjadi usaha menengah.

Pembinaan terhadap peserta dilakukan dalam beberapa jenis pembinaan, antara lain pembinaan teknis, edukasi SOP (Standar Operasional Prosedur), pembinaan sikap kerja dan pendekatan komunikasi partisipatif). Dengan adanya pembinaan ini, peserta mendapatkan materi yang bermanfaat antara lain: cara menguasai keterampilan teknis yang dibutuhkan, pemahaman SOP, materi sikap kerja yang baik serta cara berkomunikasi yang baik untuk menyampaikan pendapat atau saran atau informasi lainnya kepada orang lain.

Pembinaan teknis dilakukan dengan metode *on the job training* oleh pemilik UMKM dengan menunjukkan cara kerja yang benar secara langsung mulai dari penggunaan alat hingga standar kebersihan. Hal ini dilakukan dalam rangka penyegaran dalam melakukan kegiatan produksi. Edukasi SOP untuk memperkuat pemahaman karyawan terhadap SOP dilakukan dengan memberikan wawasan tentang pentingnya SOP produksi sebagai pedoman dalam bekerja. SOP disederhanakan sedemikian rupa, mengingat latar belakang pendidikan sebagian besar karyawan adalah lulusan SMP. Untuk tahap ini, SOP disampaikan dengan bahasa yang mudah dipahami dan menunjukkan langkah-langkah kerja secara visual. Hal ini dimaksudkan

agar dalam proses produksi tidak terjadi kesalahan yang berakibat pada keluhan pelanggan. Pembinaan sikap kerja dimaksudkan agar karyawan bekerja dengan disiplin dan tanggung jawab. Hal ini dilakukan dengan mengadakan pertemuan singkat (5-10 menit) sebelum kerja untuk mengevaluasi hasil kemarin dan memberikan motivasi untuk hari ini. Pembinaan tentang komunikasi yang partisipatif dimaksudkan agar karyawan bersedia diskusi dan berani menyampaikan kendala yang dihadapi di lapangan dan ide perbaikan yang lebih praktis kepada pemilik UMKM.

Hasil pembinaan menunjukkan bahwa peserta lebih terampil dalam melakukan berbagai kegiatan operasional antara lain : pembelian (*purchasing*) bahan baku kulit sapi mentah (*lapoan*) oleh bagian pembelian bahan baku, proses sortir (*sorting*) dan dibersihkan untuk memastikan tidak terdapat kotoran, bulu-bulu halus atau bau yang dapat mempengaruhi kualitas produk, proses produksi (*production*) kerupuk kulit sapi meliputi: proses pengeringan, proses penjemuran, proses penggorengan yang dilakukan dengan mengatur suhu, waktu menggoreng dan memperhatikan tingkat kematangan untuk menghasilkan kerupuk kulit yang renyah dan tidak gosong. Dalam memahami SOP, dengan penyampaian materi SOP dengan pendekatan bahasa yang sederhana terbukti meningkatkan daya serap peserta, sehingga terjadi sinkronisasi antara instruksi manajerial dan implementasi teknis di lapangan secara akurat. Pembinaan sikap melalui pertemuan rutin di awal waktu kerja menciptakan struktur dan ritme kerja yang jelas. Karyawan secara tidak sadar terbiasa untuk hadir tepat waktu dan mempersiapkan mental sebelum memasuki area produksi. Hal ini membangun kedisiplinan yang bukan berasal dari paksaan, melainkan dari pembentukan kebiasaan (*habit-forming*). Penerapan komunikasi partisipatif berfungsi sebagai mekanisme umpan balik yang efektif, di mana keberanian karyawan dalam menyampaikan kendala lapangan memungkinkan pemilik UMKM untuk melakukan deteksi dini terhadap hambatan operasional. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam menyampaikan ide perbaikan mendorong terciptanya inovasi dari bawah ke atas (*bottom-up innovation*). Mengingat karyawan memiliki pemahaman empiris yang mendalam terhadap proses teknis, ide-ide yang dihasilkan cenderung lebih aplikatif dan efisien secara biaya. Hal ini menciptakan solusi yang lebih relevan dibandingkan instruksi *top-down* yang terkadang kurang mempertimbangkan realitas teknis di area produksi



Gambar 1. Tahapan Proses Produksi Krupuk Kulit.



Gambar 2. Tahapan Proses Produksi Krupuk Kulit.



Gambar 3. Produk Krupuk Kulit.

4. DISKUSI

Hasil pengabdian menunjukkan bahwa pembinaan karyawan meliputi pembinaan teknis, edukasi SOP, pembinaan sikap kerja serta pembinaan komunikasi partisipatif memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya, kuantitas kerja dan ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Hal ini sesuai dengan pendapat Alfian mengenai dampak dari adanya pemberdayaan ekonomi dalam masyarakat memberikan dampak positif yang dapat dilihat dari aspek ekonomi, sosial dan budaya (Nawawi et al., 2015). Dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis, kualitas kerja dievaluasi tidak hanya berdasarkan hasil produksi fisik, melainkan juga tingkat kepatuhan terhadap prosedur operasional standar (SOP) serta ketelitian pada setiap fase produksi. Standarisasi proses dari pemilihan bahan baku kulit sapi hingga metode pengemasan memerlukan disiplin karyawan yang ketat guna mengurangi variasi produk. Sebagai sebuah pedoman, SOP berperan dalam memberikan acuan terkait dengan kegiatan-kegiatan yang dijalankan dalam organisasi agar berjalan efektif,

sehingga membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, baik yang bersifat jangka pendek maupun jangka Panjang. (Tambunan, 2013)

Pengendalian mutu (Quality Control) yang lebih ketat berfungsi sebagai mekanisme untuk menjaga konsistensi atribut sensori seperti tekstur, rasa, dan aroma, yang hanya terrealisasi melalui kesadaran mutu (quality awareness) yang kuat pada level karyawan. Program pembinaan karyawan dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis, seperti pengoptimalan suhu penggorengan dan efisiensi proses penirisan minyak, sehingga menghasilkan produk dengan kekrispian yang homogen. Secara konseptual, peningkatan kualitas kerja ini akan menekan tingkat cacat produk (*defect rate*), yang pada gilirannya mengoptimalkan efisiensi biaya dan memperkuat citra merek di persepsi konsumen.

Selain pembinaan tersebut, pembinaan sikap melalui pertemuan rutin di awal waktu kerja menciptakan struktur dan ritme kerja yang jelas. Karyawan secara tidak sadar terbiasa untuk hadir tepat waktu dan mempersiapkan mental sebelum memasuki area produksi. Hal ini membangun kedisiplinan yang bukan berasal dari paksaan, melainkan dari pembentukan kebiasaan (*habit-forming*). Sesi evaluasi hasil kerja hari sebelumnya memungkinkan adanya umpan balik (*feedback*) yang cepat. Jika ditemukan kesalahan pada hari kemarin—misalnya tekstur kerupuk yang kurang renyah atau pengemasan yang kurang rapi—perbaikan dapat langsung diinstruksikan sebelum produksi hari ini dimulai.

Penyampaian materi SOP dengan pendekatan bahasa yang sederhana membantu peserta memahami SOP dengan mudah. Dalam teori komunikasi organisasi, penggunaan bahasa yang disesuaikan dengan latar belakang pendidikan peserta merupakan kunci keberhasilan transfer pengetahuan. Pada UMKM dengan mayoritas karyawan lulusan pendidikan menengah, menyederhanakan terminologi teknis menjadi instruksi praktis sangat krusial untuk mencegah distorsi informasi. Pemahaman yang baik ini pada akhirnya akan berkorelasi langsung dengan kepatuhan kerja dan konsistensi kualitas produk yang dihasilkan.

Penerapan komunikasi partisipatif berfungsi sebagai mekanisme **umpan balik (*feedback loop*)** yang efektif, di mana keberanian karyawan dalam menyampaikan kendala lapangan memungkinkan pemilik UMKM untuk melakukan deteksi dini terhadap hambatan operasional. Keterlibatan karyawan dalam menyampaikan ide perbaikan mendorong terciptanya **inovasi dari bawah ke atas (*bottom-up innovation*)**. Mengingat karyawan memiliki pemahaman empiris yang mendalam terhadap proses teknis, ide-ide yang dihasilkan cenderung lebih aplikatif dan efisien secara biaya. Hal ini menciptakan solusi yang lebih relevan dibandingkan instruksi top-down yang terkadang kurang mempertimbangkan realitas teknis di area produksi.

5. PENUTUP

Kegiatan pengabdian pada masyarakat yang dilaksanakan di kecamatan ciawi, melalui pembinaan karyawan UMKM AR Barokah Sejahtra menunjukkan hasil sebagai berikut : Meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan kegiatan produksi, meningkatkan pemahaman tentang SOP Produksi sehingga terbentuk sinkronisasi antara instruksi manajerial dan implementasi teknis di tempat kerja, meningkatkan sikap kerja untuk hadir tepat waktu dan mempersiapkan mental sebelum memasuki area produksi, meningkatkan keterlibatan karyawan dalam menyampaikan ide perbaikan, sehingga mendorong terciptanya inovasi dari bawah ke atas (*bottom-up innovation*) dan pemilik UMKM dapat mendeteksi dini kendala yang dihadapi karyawan di area pabrik.

Dengan demikian, pembinaan karyawan dalam berbagai aspek dapat dijadikan sebagai salah satu strategi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga kualitas dan kuantitas kerja karyawan dapat ditingkatkan sekaligus meningkatkan kualitas dan kuantitas produk UMKM yang dihasilkan serta mendukung keberlanjutan usaha UMKM tersebut.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Terimakasih kepada Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Djuanda yang memfasilitasi pengabdian kepada masyarakat khususnya di Desa Ciawi, RT. 01/01 Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor dan UMKM AR Barokah Sejahtra yang memberikan kesempatan dan membantu kegiatan pengabdian sampai selesai.

DAFTAR REFERENSI

- Ananda, T. U. (2022). Pengembangan usaha kuliner pedagang kaki lima (Studi kasus pada pedagang kaki lima Kota Tua Ampenan). [Nama Jurnal], 9, 356–363.
- Ariani, N. M., & Utomo, M. N. (2017). Kajian strategi pengembangan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) di Kota Tarakan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 13(2), 99–118.
- Armstrong, M. (2018). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance* (6th ed.). Kogan Page.
- Hapsari, P. P., Hakim, A., & Soeaidy, M. S. (2014). Pengaruh pertumbuhan usaha kecil menengah (UKM) terhadap pertumbuhan ekonomi daerah (Studi di Pemerintah Kota Batu). *Jurnal Administrasi Publik*, 17(2), 88–96.
- Hasibuan, & Rahmani, N. A. B. (2022). *Human resource management dalam organisasi dan perusahaan*. EMK Press.
- Heizer, J., Render, B., & Munson, C. (2020). *Operations management: Sustainability and supply chain management* (13th ed.). Pearson Education.

- Irawati, R. (2018). Pengaruh pelatihan dan pembinaan terhadap pengembangan usaha kecil. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 74–84.
- Nawawi, I., Ruyadi, Y., & Komariah, S. (2015). Pengaruh keberadaan industri terhadap kondisi sosial ekonomi dan budaya masyarakat Desa Lagadar. *Sosietas*, 5(2).
- Saleh, A., & Handhoyo, R. N. (2017). Implementasi pembinaan program forum komunikasi UMKM terhadap kinerja pelaku UMKM di Kelurahan Bantarjati, Kota Bogor. *Jurnal Komunikasi Pembangunan*, 15(2), 67–79.
- Sedyastuti, K. (2018). Analisis pemberdayaan UMKM dan peningkatan daya saing dalam kancah pasar global. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 117–127. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i1.65>
- Silaen, N. R., Purba, R., & Situmorang, S. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Widina Bhakti Persada.
- Tambunan, M. R. (2013). Pedoman penyusunan standard operating procedure (Edisi 2013). Maiesta.
- Tambunan, T. T. H. (2019). UMKM di Indonesia: Perkembangan, kendala, dan tantangan. Prenadamedia Group.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 1998 tentang Pembinaan dan Pengembangan Usaha Kecil.
- Winarjo, & Japariato. (2017). Pengaruh food quality atmosphere terhadap customer loyalty dengan customer satisfaction sebagai variabel intervening pada Café Intro di Surabaya. *Jurnal Manajemen Pemasaran*.