

## PENGELOLAAN SDM UNTUK MENUJU UMKM TANGGUH PADA UMKM ATAR'S SNACK PASURUAN

Setiani<sup>1</sup>, Slamet<sup>2</sup>, Fauzan Al Manshur<sup>3</sup>, Farahiyah Sartika<sup>4</sup>, Ahmad Muis<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Universitas Negeri Malang, Indonesia

<sup>1,2,3,4,5</sup>Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

**Abstrak:** Tujuan dari pengabdian masyarakat ini adalah untuk memberi pandangan baru kepada UMKM Atar's Snack Pasuruan tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia untuk pengembangan UMKM. Pengabdian masyarakat ini menggunakan pendekatan Participatory Action Research (PAR) dengan tahap penyuluhan, diskusi dan tanya jawab, serta pelatihan pengisian form pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Hasil pengabdian masyarakat yaitu penyuluhan terkait pengelolaan SDM. Tahap pendampingan intensif kepada pengelola UMKM tentang pembuatan dan pengisian form pengelolaan SDM. Form terdiri dari form perencanaan SDM, formulir rekrutmen, formulir hasil seleksi, formulir orientasi karyawan baru, formulir rencana pelatihan dan pengembangan karyawan, serta formulir evaluasi dan penilaian kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** pengelolaan, sumber daya manusia, UMKM

### A. PENDAHULUAN

Peran pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi (Afandi, 2018). Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga, dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi (Hasibuan, 2000). Sumber daya manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, dan sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya

maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi (Dessler, 2015).

Permasalahan utama yang dihadapi oleh Atar's Snack yaitu terkait pengelolaan sumber daya manusia (SDM) karena pengelola menjalankan usahanya hampir secara *one man show*. Pengelola tidak memiliki tenaga kerja tetap, melainkan hanya tenaga kerja lepas yang menyesuaikan dengan jumlah pesanan yang diterima. Tenaga kerja diambil dari tetangga-tetangga yang sebagian besar merupakan ibu rumah tangga. Pengelola sendiri memiliki harapan dan keinginan untuk bisa memajukan dan mengembangkan usahanya sehingga bisa berdampak pada masyarakat sekitar agar bisa memproduksi sendiri dan Atar's Snack dapat memasarkannya.

---

\*Corresponding Author.

e-mail: setiani.2204139@students.um.ac.id

Berdasarkan kajian terdahulu terdapat hasil yang menunjukkan bahwa dengan pengelolaan SDM yang tepat dapat meningkatkan kinerja yang secara tidak langsung juga akan mengembangkan usahanya (Widjadja et al., 2018; Suci et al., 2017). Selain itu, pelatihan juga perlu dilakukan secara konsisten agar SDM dapat meningkatkan kompetensinya (Opu et al., 2019). Tujuan dari pengabdian masyarakat ini adalah untuk memberi pelatihan terkait pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM Atar's Snack. Agar usahanya mampu mengelola SDM yang tidak tetap menjadi SDM tetap. Hal ini dapat meningkatkan dan mengembangkan usahanya.

## B. METODE PELAKSANAAN

Strategi yang dilakukan dalam pengabdian masyarakat di Kecamatan Kasembon, Kabupaten Malang untuk mencapai kondisi yang diharapkan yaitu dengan menggunakan pendekatan Participatory Action Research (PAR). PAR merupakan salah satu model penelitian yang mencari sesuatu untuk menghubungkan proses penelitian ke dalam proses perubahan sosial (Afandi, 2013). Pada dasarnya, PAR merupakan penelitian yang melibatkan secara aktif semua pihak-pihak yang relevan (*stakeholders*) dalam mengkaji tindakan yang sedang berlangsung (di mana pengalaman mereka sendiri sebagai persoalan) dalam rangka melakukan perubahan dan perbaikan ke arah yang lebih baik (Reason & Bradbury, 2008). Metode yang dilakukan dalam kegiatan pengabdian ini meliputi penyuluhan, diskusi dan tanya jawab, serta pelatihan pengisian form pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah terdiri atas tiga tahapan, yaitu (1) tahap meningkatkan pengetahuan pengurus/pengelola melalui penyuluhan dan pemaparan materi tentang pengelolaan sumber daya manusia (SDM); (2) tahap diskusi

dan tanya jawab; (3) tahap pendampingan intensif tentang pembuatan dan pengisian form pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pasuruan merupakan salah satu daerah yang memiliki banyak UMKM yang dinaungi oleh Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Pasuruan. Salah satu UMKM yang menjadi sasaran pengabdian yaitu di UMKM Atar's Snack Pasuruan yang bergerak di bidang makanan. UMKM Atar's Snack berlokasi di Desa Sumberdawesari, Kecamatan Grati, Kabupaten Pasuruan. UMKM Atar's Snack menjual dan mengembangkan produk berupa aneka kue kering dengan produk utamanya yaitu opak gambir, kembang goyang, dan kue kacang yang diproduksi sendiri. Selain produk tersebut, Atar's Snack juga menjual aneka kue kering yang tidak diproduksi sendiri dikarenakan sangat terbatasnya tenaga produksi. Atar's Snack juga melayani pemesanan untuk oleh-oleh yang biasa dipesan untuk seminar, workshop, ataupun kegiatan PKK. Atar's Snack mempromosikan produknya melalui berbagai media sosial seperti Facebook, Instagram, Whatsapp, dan melalui *word of mouth* karena pengelola juga aktif dalam lembaga-lembaga lain di desanya sehingga cukup memiliki relasi. Tenaga kerja Atar's Snack harus paham dengan perkembangan digital saat ini, agar dapat mengembangkan usahanya. Digital marketing yang dapat dipelajari oleh setiap kalangan dan mudah untuk dioperasionalkan sesuai dengan kajian yang disampaikan oleh Pramadika et al. (2021), Mersita et al. (2019), Sudaryono & Komala (2020), Veranita et al. (2021).

Hasil kajian ini yaitu dengan melalui tiga tahap, di antaranya dengan tahap penyuluhan dan pemaparan materi tentang pengelolaan SDM. Peserta yang merupakan tenaga kerja di UMKM Atar's Snack sangat antusias dan memahami

materi yang disampaikan. Adapun materi yang disampaikan yaitu terkait kesehatan dan keselamatan kerja, pentingnya mengikuti pelatihan dan pengembangan SDM yang biasanya diadakan oleh Dinas Koperasi dan UMKM atau lembaga lainnya. Selanjutnya peserta diberikan kesempatan bertanya. Setelah itu sampai kepada tahap pendampingan intensif kepada pengelola UMKM tentang

pembuatan dan pengisian form pengelolaan SDM. Form terdiri dari form perencanaan SDM, formulir rekrutmen, formulir hasil seleksi, formulir orientasi karyawan baru, formulir rencana pelatihan dan pengembangan karyawan, serta formulir evaluasi dan penilaian kinerja karyawan. Kami membuat form sesuai dengan kebutuhan dari UMKM Atar's Snack sebagai berikut.

**FORM PERENCANAAN SDM**

DEPARTEMEN/BAGIAN :  
TAHUN :

JUMLAH KEBUTUHAN KARYAWAN BARU	POSISI	KUALIFIKASI	TARGET MASUK KERJA
3	PACKAGING	- LULUS SMA/SMK - RAJIN, TERAMPIL DAN CEKATAN	20 SEPTEMBER 2022

Pasuruan, 16 Agustus 2022  
Pemimpin Atar's Snack

Kartini

**FORMULIR REKRUTMEN**

Jenis pekerjaan yang didamar :

Nama Lengkap :  
No KTP :  
Tempat Lahir :  
Tanggal lahir :  
Jenis Kelamin :  
Agama :  
Alamat Domisili :  
Pendidikan :

**FORMULIR HASIL SELEKSI**

NAMA PELAMAR :  
JABATAN :  
TEMPAT/TANGGAL LAHIR :  
PENDIDIKAN :

NO.	PROSES YANG TELAH DILALUI	TANGGAL TES	HASIL	KETERANGAN

Berdasarkan hasil seleksi/tes, maka kami menyatakan bahwa yang bersangkutan untuk diterima/ditolak sebagai:

Karyawan :  
Masuk per tanggal :  
Gaji :

Pasuruan, 16 Agustus 2022  
Menyetujui,

Kartini  
Pimpinan Atar's Snack

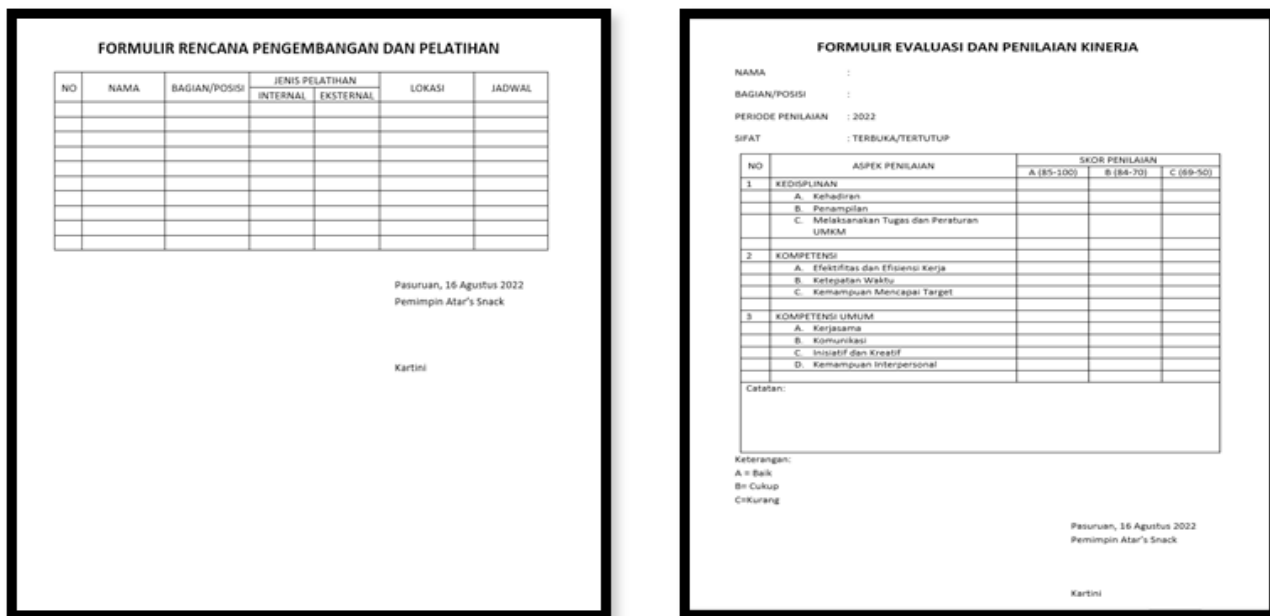
**FORMULIR ORIENTASI KARYAWAN BARU**

NAMA :  
ALAMAT :  
BAGIAN/POSISI :  
TGL MASUK KERJA :

NO	MATERI	JADWAL	TERLAKSANA
1	PROFIL UMKM	20 OKTOBER 2022	V
2	STRUKTUR ORGANISASI		
3	PERATURAN UMKM		
4	PROSES USAHA		
5	DEKSIPTSI PEKERJAAN		
6			

Pasuruan, 16 Agustus 2022  
Pemimpin Atar's Snack

Kartini



Gambar 1 Form Pengelolaan SDM UMKM Atar's Snack  
Sumber: Dokumentasi Penulis (2022)



Gambar 2 Pengelolaan SDM UMKM Atar's Snack  
Sumber: Dokumentasi Penulis (2022)

Pengelolaan SDM yang disampaikan pada UMKM Atar's Snack disesuaikan dengan pendapat menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, yaitu suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh

individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal. Selain itu, menurut Solihin (Robbins & Coulter, 2016; Robert & Jackson, 2012) proses MSDM terdiri dari perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, orien-

tasi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, evaluasi kinerja, dan pemutusan hubungan kerja.

#### D. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kami ucapkan kepada Kelompok Pengabdian kepada Masyarakat Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang dan partisipasi pengelola UMKM Atar's Snack Pasuruan.

#### E. KESIMPULAN

Untuk dapat mengembangkan dan memajukan UMKM, pemilik dan pengelola harus bisa mengelola sumber daya dan aset yang dimiliki dengan tepat. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting untuk dilakukan agar mampu menjalankan aktivitas operasional secara maksimal sehingga mencapai tujuan organisasi termasuk mendapatkan keuntungan yang maksimal. Pemilik usaha harus bisa merekrut tenaga kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan usaha dan keahlian yang dibutuhkan sehingga pembagian kerja dapat dilakukan dengan tepat, dan tidak membebani salah satu pihak saja.

#### F. DAFTAR RUJUKAN

Afandi, A. (2013). *Modul Participatory Action Research (PAR)*. Surabaya: Lembaga Pengabdian Masyarakat IAIN Sunan Ampel.

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.

Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.

Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi: 14, Alih Bahasa: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.

Hasibuan, M. S. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Mersita, D., Fathoni, A., & Wulan, H.S. (2019). Analysis of Empowerment of Human Resources in Efforts to Optimize the Potential of Human Capital in UMKM (Studi pada Sentra Industri Keripik Singkong Desa Rambeanak Mungkid Magelang). *Journal of Management*, 5(5), 1–8.

Opu, N. V., Suriana, I., & Ramli, R. (2019). Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Usaha Mikro Oleh-Oleh Khas Balikpapan. *JSHP: Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 3(2), 136–143.

Pramadika, N. R., Tahir, R., Nugraha, A., Rachmat, H., & Khadijah, U. L. S. (2021). Pengaruh E-Marketing sebagai Media Promosi Potensi Pariwisata Era Revolusi Industri 4.0 di Saung Angklung Udjo. *Tornare – Journal of Sustainable Tourism Research*, 3(1).

Reason, P. & Bradbury, H. (2008). *The Sage Handbook of Action Research: Participative Inquiry and Practice*. California: Sage.

Robbins, S. P. & Coulter, M. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran & Devri Bardani P. Jakarta: Erlangga.

Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Suci, R. P., Hermawati, A., & Isma, Y. E. (2017). Strategi Pengelolaan SDM Berbasis Transglobal Leadership pada UMKM Malang Raya. *Seminar Nasional Hasil Penelitian Universitas Kanjuruhan Malang*, 5(1), 590–602.

- Sudaryono, Rahwanto, E., & Komala, R. (2020). E-Commerce Dorong Perekonomian Indonesia Selama Pandemi Covid-19 sebagai Enterpreneur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Jumanis) Prodi Kewirausahaan*, 2(3), 200–213.
- Veranita, M., Yusuf, R., Syahidin, Y., Susilowati, R., Fatihah, D. C., & Warsiati, W. (2021). Empowering UMKM dengan Pemanfaatan Digital marketing di Era New Normal (Literasi Media Digital Melalui Webinar). *Jurnal ABDIMAS (Pengabdian kepada Masyarakat) UBJ*, 4(2), 159–168.
- Widjadja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rahaeni, H., & Sukanjie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 465–476.