

Penguatan Manajemen SDM Melalui Standarisasi Proses dan Penataan Sistem Kerja UMKM Desa Balleanging Kecamatan Ujung Loe Kabupaten Bulukumba

Sri Astuti Nasir*, M. Ikhwan Maulana Haeruddin, Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo, Widhi Nugraha Sumiharja Dharmawinata, Ridfan Rifaldy Abadi

Hasanuddin University, Makassar, Indonesia

*Corresponding Author: sri.astuti.nasir@unm.ac.id | ORCID: -

Article history

Received: 01/06/2026

Revised: 03/07/2026

Accepted: 09/08/2026

Available Online: 30/09/2026

Published: 30/09/2026

Abstract:

Unstructured human resource management (HRM) remains one of the challenges in the development of micro, small, and medium enterprises (MSMEs), including those in Balleanging Village, Ujung Loe District, Bulukumba Regency. This community service program aimed to strengthen HRM through work process standardization and work system arrangement in MSMEs. The program employed a Participatory Action Learning (PAL) approach through needs assessment, training, mentoring, implementation, and evaluation. The program involved 34 MSME owners engaged in seafood processing, coconut-based products, traditional food, & household culinary businesses. The results showed improved participants' understanding of HRM, along with the development of simple SOPs, job assignments, work administration, and performance evaluation indicators tailored to business characteristics. The implementation of these management tools helped improve work process regularity and coordination among workers. The program demonstrates that process standardization and systematic work arrangements can strengthen MSME HRM capacity and support gradual and independent business sustainability.

Keywords: Human Resource Management, MSMEs, SOP, Work Systems, Community Service.

Abstrak:

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang belum terstruktur menjadi salah satu kendala dalam pengembangan UMKM, termasuk di Desa Balleanging, Kecamatan Ujung Loe, Kabupaten Bulukumba. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan memperkuat manajemen SDM melalui standarisasi proses dan penataan sistem kerja UMKM. Metode yang digunakan adalah *Participatory Action Learning* (PAL) melalui tahapan identifikasi kebutuhan, pelatihan, pendampingan, implementasi, serta evaluasi. Kegiatan melibatkan 34 pelaku UMKM yang bergerak pada pengolahan hasil laut, olahan kelapa, makanan tradisional, dan usaha kuliner rumah tangga. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman peserta mengenai pengelolaan SDM, serta tersusunnya SOP sederhana, pembagian tugas, administrasi kerja, dan indikator evaluasi kinerja yang sesuai dengan karakteristik usaha. Penerapan perangkat tersebut membantu meningkatkan keteraturan proses kerja dan koordinasi antarpekerja. Kegiatan ini menunjukkan bahwa standarisasi proses dan penataan sistem kerja dapat memperkuat kapasitas manajemen SDM serta mendukung keberlanjutan UMKM secara bertahap dan mandiri.

Kata Kunci: Manajemen SDM, UMKM, SOP, Sistem Kerja, Pengabdian kepada masyarakat.

© 2026 The Authors.
Licensed under a
Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License



PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu bagian penting dalam pengembangan ekonomi masyarakat karena berperan dalam menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pendapatan, dan menggerakkan aktivitas ekonomi di tingkat lokal. Keberlangsungan UMKM tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan modal, akses pasar, dan kemampuan produksi, tetapi juga oleh kemampuan pelaku usaha dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Pengelolaan SDM yang baik diperlukan agar setiap tenaga kerja memahami tugas dan tanggung jawabnya, proses kerja dapat berlangsung secara konsisten, serta kegiatan operasional dapat berjalan sesuai dengan tujuan usaha. Kompetensi, pembagian tugas yang jelas, dan sistem kerja yang terstruktur dapat mendukung produktivitas, kualitas pelayanan, dan kemampuan usaha dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis (Anjani & Hidayat, 2024; Febrianti et al., 2025; Kusumah, 2025)

Dalam praktiknya, keterbatasan pengelolaan SDM masih menjadi salah satu tantangan yang dihadapi oleh UMKM, terutama dalam aspek pembagian tugas, dokumentasi proses kerja, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja (Permono et al., 2026; Perwira et al., 2025). Pada usaha yang masih dikelola secara sederhana, pengelolaan tenaga kerja sering kali didasarkan pada pengalaman pemilik, hubungan personal, serta kebiasaan yang berkembang dalam kegiatan usaha. Kondisi tersebut dapat menyebabkan tugas dan tanggung jawab pekerja belum terdokumentasi dengan baik, prosedur kerja belum tersedia secara tertulis, dan evaluasi terhadap pelaksanaan pekerjaan belum dilakukan secara sistematis. Barima (2025) menjelaskan bahwa peningkatan kapasitas SDM melalui penguatan kompetensi dapat mendukung kemampuan manajerial, kualitas pelayanan, produktivitas, dan kemampuan adaptasi UMKM. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penguatan SDM perlu diarahkan tidak hanya pada peningkatan pengetahuan, tetapi juga pada pembentukan praktik pengelolaan kerja yang dapat diterapkan dalam kegiatan operasional usaha.

Pengelolaan tenaga kerja yang bersifat informal juga perlu diikuti dengan upaya penataan sistem kerja agar aktivitas usaha tidak terlalu bergantung pada pengalaman individu tertentu. Nasir (2026) melalui penelitian mengenai usaha mikro yang dipimpin perempuan di Sulawesi Selatan, menunjukkan bahwa praktik rekrutmen informal dapat memperkuat hubungan sosial dalam organisasi, tetapi belum selalu diikuti dengan pembentukan sistem kerja yang terdokumentasi. Temuan tersebut relevan dengan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini karena menunjukkan adanya kebutuhan untuk melengkapi praktik pengelolaan tenaga kerja yang bersifat informal dengan mekanisme kerja yang lebih terstruktur. Dalam konteks UMKM Desa Balleanging, kebutuhan tersebut diwujudkan melalui penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP), pembagian tugas, administrasi kerja, dan mekanisme evaluasi sederhana sehingga pelaksanaan pekerjaan tidak hanya bergantung pada pengalaman pemilik atau individu tertentu.

Kebutuhan terhadap sistem kerja yang terstruktur juga berkaitan dengan pentingnya standardisasi dalam pengelolaan operasional UMKM. Barlian et al. (2025) menjelaskan bahwa standardisasi kompetensi SDM perlu didukung oleh sistem kerja yang terdokumentasi agar setiap individu memiliki pedoman kerja yang jelas, konsisten, dan dapat dievaluasi. Hal tersebut memiliki relevansi langsung dengan kegiatan pengabdian ini karena standardisasi proses kerja pada UMKM Desa Balleanging tidak hanya diarahkan untuk memberikan pemahaman mengenai manajemen SDM, tetapi juga menghasilkan perangkat kerja yang dapat digunakan dalam aktivitas

usaha. Oleh karena itu, prinsip standardisasi diterapkan melalui penyusunan SOP sederhana, uraian tugas, pembagian tanggung jawab, administrasi kerja, dan indikator evaluasi kinerja yang disesuaikan dengan karakteristik masing-masing UMKM. Dengan pendekatan tersebut, peningkatan kapasitas SDM diharapkan dapat diikuti perubahan dalam praktik pengelolaan kerja.

Penerapan SOP menjadi salah satu bentuk konkret penataan sistem kerja yang relatif sederhana dan dapat disesuaikan dengan kapasitas UMKM. SOP dapat memberikan pedoman mengenai tahapan pekerjaan, pembagian tanggung jawab, dan standar pelaksanaan kegiatan sehingga proses kerja lebih mudah dipahami dan dilakukan secara konsisten (Pasaribu et al., 2026). Setyawan dan Basuki (2025) menunjukkan bahwa penguatan SDM melalui penetapan SOP dapat mendukung efektivitas pengelolaan UMKM karena pelaku usaha memiliki pedoman kerja yang lebih jelas. Temuan tersebut relevan dengan kegiatan PkM ini karena sebagian UMKM Desa Balleanging sebelumnya belum memiliki SOP tertulis dan masih menjalankan aktivitas kerja berdasarkan kebiasaan serta pengalaman pemilik usaha. Dengan demikian, penyusunan SOP dalam kegiatan pengabdian tidak dimaksudkan untuk membangun sistem administrasi yang kompleks, tetapi untuk menyediakan pedoman kerja sederhana yang dapat diterapkan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan masing-masing UMKM.

Selain SOP, penataan pembagian tugas merupakan bagian penting dalam membangun sistem kerja yang lebih terstruktur. Pembagian tugas yang jelas membantu pekerja memahami tanggung jawab masing-masing dan dapat mengurangi ketergantungan terhadap individu tertentu dalam menjalankan kegiatan operasional (Pasaribu et al., 2026; Permono et al., 2026). Colia et al. (2025) menunjukkan bahwa integrasi penyusunan SOP dan penguatan manajemen SDM dapat mendukung peningkatan pengetahuan dan keterampilan pelaku UMKM serta membangun dasar pengelolaan usaha yang lebih profesional. Sementara itu, Fonataba et al., (2024); Samiun et al. (2025); Situmeang et al. (2026) menunjukkan bahwa pelatihan dan pendampingan manajemen SDM dapat mendorong pelaku UMKM untuk menerapkan pembagian tugas yang lebih jelas dan mekanisme evaluasi sederhana. Hasil penelitian tersebut menjadi relevan bagi kegiatan PKM Desa Balleanging karena pendekatan yang digunakan tidak berhenti pada pemberian materi pelatihan, tetapi dilanjutkan dengan pendampingan penyusunan dan penerapan perangkat manajemen SDM sesuai kondisi usaha masing-masing.

UMKM di Desa Balleanging, Kecamatan Ujung Loe, Kabupaten Bulukumba, menghadapi kondisi yang menunjukkan kebutuhan terhadap penataan tersebut. Berdasarkan observasi awal dan koordinasi dengan pemerintah desa, terdapat lebih dari 34 unit UMKM aktif yang bergerak pada bidang pengolahan hasil laut, makanan tradisional, olahan kelapa, dan usaha kuliner rumah tangga. Potensi tersebut didukung oleh ketersediaan sumber daya lokal, terutama hasil perikanan dan komoditas perkebunan kelapa. Namun, aktivitas usaha masih banyak dijalankan dengan sistem pengelolaan tenaga kerja yang belum terdokumentasi. Rekrutmen pekerja dilakukan berdasarkan kedekatan personal, pembagian tugas berlangsung secara spontan, SOP belum tersedia, dan administrasi kerja masih dilakukan secara sederhana. Kondisi tersebut menyebabkan pelaksanaan kegiatan operasional sangat bergantung pada pengalaman pemilik usaha dan dapat menjadi kendala ketika terjadi pergantian tenaga kerja atau peningkatan kapasitas produksi.

Kondisi awal tersebut menunjukkan bahwa persoalan yang dihadapi mitra tidak hanya berkaitan dengan produksi atau pemasaran, tetapi juga dengan tata kelola SDM dan sistem kerja. Penguatan kompetensi SDM perlu disertai dengan pembentukan mekanisme kerja yang sederhana,

terdokumentasi, dan mudah diterapkan. Pringgabayu et al. (2019) menunjukkan bahwa penataan organisasi dan manajemen perubahan berkaitan dengan upaya memperjelas fungsi individu serta menciptakan struktur kerja yang lebih efektif. Dalam konteks kegiatan PKM ini, prinsip tersebut diterapkan dalam skala yang sesuai dengan karakteristik UMKM melalui penataan pembagian tugas, penyusunan SOP, administrasi kerja, dan evaluasi kinerja sederhana. Dengan demikian, perubahan yang diupayakan tidak hanya berada pada tingkat pemahaman individu, tetapi juga diarahkan pada perbaikan sistem kerja organisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini difokuskan pada penguatan manajemen SDM melalui standarisasi proses dan penataan sistem kerja UMKM Desa Balleanging Kec. Ujung Loe Kabupaten Bulukumba. Program dilaksanakan melalui identifikasi kebutuhan, pelatihan, pendampingan, penyusunan SOP, penyusunan *job description*, penataan administrasi kerja, implementasi, serta evaluasi. Pendekatan *Participatory Action Learning* (PAL) digunakan agar pelaku UMKM terlibat secara aktif dalam mengidentifikasi permasalahan, merumuskan solusi, menyusun perangkat kerja, dan menerapkannya dalam kegiatan operasional. Pendekatan ini sesuai dengan kebutuhan mitra karena perangkat manajemen yang dihasilkan perlu disesuaikan dengan karakteristik dan kapasitas masing-masing UMKM, bukan menggunakan sistem yang seragam dan kompleks. Tahapan kegiatan dalam naskah juga menunjukkan bahwa identifikasi dilakukan melalui observasi, wawancara, dan diskusi, kemudian dilanjutkan pelatihan, pendampingan penyusunan perangkat kerja, implementasi, serta evaluasi.

Dengan demikian, kegiatan ini tidak hanya diarahkan untuk meningkatkan pemahaman pelaku UMKM mengenai pentingnya manajemen SDM, tetapi juga untuk menghasilkan perubahan praktis melalui tersusunnya SOP sederhana, pembagian tugas yang lebih jelas, administrasi kerja, dan mekanisme evaluasi yang dapat diterapkan dalam aktivitas usaha sehari-hari. Program ini diharapkan dapat membantu UMKM Desa Balleanging membangun sistem kerja yang lebih teratur, mengurangi ketergantungan pada pengalaman individu tertentu, memperkuat koordinasi antar pekerja, serta mendukung keberlanjutan pengelolaan usaha. Melalui keterlibatan perguruan tinggi, pemerintah desa, dan pelaku UMKM, kegiatan ini juga diarahkan untuk memperkuat kapasitas kelembagaan dan tata kelola usaha sebagai bagian dari pengembangan ekonomi lokal yang berkelanjutan.

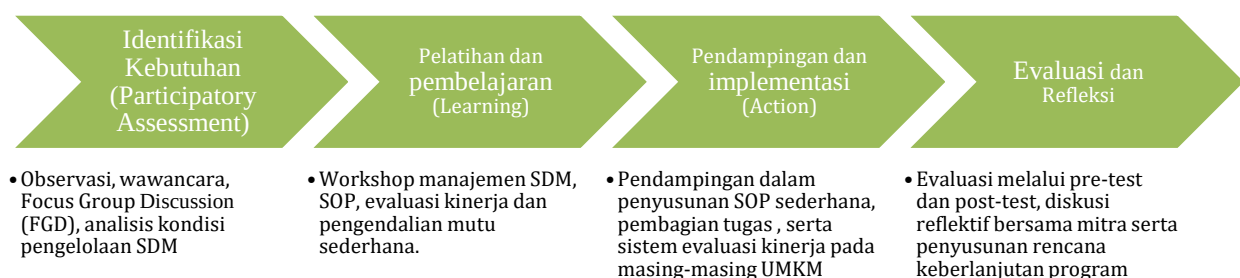
METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di Desa Balleanging, Kecamatan Ujung Loe, Kabupaten Bulukumba, dengan sasaran utama 34 pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang bergerak pada sektor pengolahan hasil laut, olahan kelapa, makanan tradisional, dan usaha kuliner rumah tangga. Mitra kegiatan adalah Pemerintah Desa Balleanging yang berperan dalam memfasilitasi koordinasi, penyediaan tempat pelaksanaan kegiatan, serta mendukung partisipasi pelaku UMKM selama program berlangsung. Seluruh pelaku UMKM terlibat secara aktif dalam setiap tahapan kegiatan, mulai dari identifikasi permasalahan hingga evaluasi hasil program. Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan *Participatory Action Learning* (PAL) yang menempatkan mitra sebagai subjek utama dalam proses pembelajaran dan perubahan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pelaku UMKM untuk mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi, merumuskan solusi bersama, mengimplementasikan hasil pendampingan, serta melakukan refleksi terhadap perubahan yang terjadi. Dengan demikian,

sistem kerja yang dibangun tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan masing-masing usaha sehingga lebih mudah diterapkan secara berkelanjutan.

Pelaksanaan program diawali dengan identifikasi permasalahan melalui observasi lapangan, wawancara, dan diskusi bersama pelaku UMKM serta pemerintah desa. Tahap ini bertujuan memetakan kondisi awal pengelolaan sumber daya manusia dan sistem kerja pada UMKM. Aspek yang dikaji meliputi mekanisme rekrutmen tenaga kerja, pembagian tugas, proses produksi, sistem administrasi, dokumentasi pekerjaan, serta mekanisme evaluasi kinerja. Hasil identifikasi menunjukkan bahwa sebagian besar UMKM belum memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP), pembagian tugas masih bersifat informal, administrasi kerja belum terdokumentasi dengan baik, dan evaluasi kinerja belum dilakukan secara sistematis. Kondisi tersebut menjadi dasar dalam penyusunan materi pelatihan dan bentuk pendampingan yang diberikan kepada mitra. Tahap berikutnya adalah pelatihan penguatan manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan dalam bentuk workshop interaktif. Materi pelatihan mencakup konsep dasar manajemen SDM pada UMKM, pentingnya standarisasi proses kerja, penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP), penyusunan uraian tugas (*job description*), pengelolaan tenaga kerja, pengendalian mutu, serta penyusunan indikator evaluasi kinerja sederhana. Penyampaian materi dilakukan melalui metode ceramah, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi sehingga peserta tidak hanya memahami konsep, tetapi juga mampu mengaitkannya dengan kondisi usaha yang mereka jalankan.

Setelah pelatihan, kegiatan dilanjutkan dengan pendampingan penyusunan sistem kerja. Pada tahap ini, setiap UMKM didampingi secara langsung oleh tim pengabdian untuk menyusun dokumen manajemen SDM yang sederhana dan aplikatif sesuai dengan karakteristik usaha masing-masing. Dokumen yang disusun meliputi Standar Operasional Prosedur (SOP) sederhana, proses produksi, uraian tugas (*job description*), pembagian tanggung jawab tenaga kerja, format administrasi kerja sederhana, serta indikator evaluasi kinerja sederhana. Pendampingan dilakukan secara partisipatif sehingga seluruh dokumen yang dihasilkan merupakan hasil kesepakatan bersama dan mudah diterapkan dalam kegiatan operasional sehari-hari. Tahap terakhir adalah evaluasi untuk mengukur efektivitas program pengabdian. Evaluasi dilakukan melalui pre-test dan post-test, serta diskusi reflektif bersama peserta. Evaluasi difokuskan pada peningkatan pengetahuan peserta mengenai manajemen SDM, kemampuan menyusun dan menerapkan SOP, kejelasan pembagian tugas, keteraturan administrasi kerja, serta konsistensi pelaksanaan sistem kerja setelah pendampingan. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk menyusun rekomendasi tindak lanjut sehingga sistem kerja yang telah dibangun dapat terus diterapkan dan dikembangkan oleh pelaku UMKM secara mandiri. Secara ringkas, tahapan pelaksanaan kegiatan dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Pelaksanaan Program Pengabdian Berbasis Participatory Action Learning (PAL)

Metode pelaksanaan tersebut dirancang untuk menghasilkan perubahan yang tidak hanya berfokus pada peningkatan pengetahuan peserta, tetapi juga pada perubahan praktik pengelolaan SDM melalui penerapan sistem kerja yang lebih terstruktur. Melalui pendekatan partisipatif dan pendampingan yang berkelanjutan, program ini diharapkan mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan usaha, memperjelas pembagian tanggung jawab, menjaga konsistensi proses produksi, serta memperkuat daya saing dan keberlanjutan UMKM di Desa Balleanging.

HASIL DAN DISKUSI

Kegiatan pengabdian diawali dengan observasi lapangan, wawancara, dan diskusi bersama Pemerintah Desa Balleanging serta pelaku UMKM untuk mengidentifikasi kondisi awal pengelolaan sumber daya manusia dan sistem kerja. Hasil identifikasi menunjukkan bahwa sebagian besar UMKM masih menjalankan aktivitas usaha secara konvensional dengan sistem pengelolaan yang bersifat informal. Pembagian tugas dilakukan berdasarkan kebiasaan tanpa uraian tugas yang jelas, sedangkan proses produksi belum memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang terdokumentasi. Selain itu, administrasi kerja dan evaluasi kinerja belum dilakukan secara sistematis sehingga efektivitas operasional sangat bergantung pada pengalaman pemilik usaha. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penguatan manajemen SDM merupakan kebutuhan mendesak bagi UMKM agar mampu meningkatkan konsistensi proses produksi, memperjelas tanggung jawab setiap pekerja, dan mendukung keberlanjutan usaha. Temuan ini sejalan dengan (Kusumah, 2025) meningkatkan efektivitas organisasi dan daya saing usaha yang merupakan salah satu faktor utama dalam pengelolaan SDM yang terstruktur.

Tabel 1. Kondisi Awal Pengelolaan SDM UMKM Desa Balleanging

Aspek	Kondisi Awal
Pembagian tugas	Belum memiliki pembagian tugas yang terdokumentasi
SOP	Belum tersedia SOP tertulis
Administrasi kerja	Masih sederhana dan belum terdokumentasi
Evaluasi kinerja	Belum dilakukan secara sistematis
Sistem kerja	Berdasarkan pengalaman pemilik usaha

Pelatihan dilaksanakan dalam bentuk workshop yang membahas konsep dasar manajemen SDM, penyusunan SOP sederhana, pembagian tugas, administrasi kerja, dan evaluasi kinerja sederhana. Pemamaparan materi dilakukan melalui ceramah interaktif, diskusi, dan simulasi yang diharapkan dapat dipahami peserta untuk diimplementasikan sesuai kondisi usaha masing-masing. Selama kegiatan berlangsung peserta menunjukkan antusiasme yang tinggi. Diskusi berkembang mengenai kendala pembagian tugas, belum adanya standar kerja, serta pentingnya dokumentasi proses produksi. Kegiatan ini menjadi media pembelajaran sekaligus forum berbagi pengalaman antar pelaku UMKM.



Gambar 1 . Pelaksanaan pelatihan penguatan manajemen SDM bagi pelaku UMKM

Hasil pelatihan menunjukkan bahwa pemahaman peserta mengenai pentingnya pengelolaan SDM dan standarisasi proses kerja mengalami peningkatan. Sejalan dengan Nadin dan Dwiridoatjahjono (2025) yang menjelaskan bahwa pelatihan MSDM meningkatkan kapasitas pelaku UMKM dalam mengelola tenaga kerja secara profesional. Setelah pelatihan, tim melakukan pendampingan kepada setiap UMKM dalam menyusun SOP sederhana, *job description*, format administrasi kerja, dan indikator evaluasi sederhana. Pendampingan dilakukan secara partisipatif sehingga seluruh dokumen disusun sesuai karakteristik usaha masing-masing.



Gambar 2. Antusiasme pelaku UMKM saat pendampingan

Pendampingan menghasilkan perangkat manajemen yang dapat langsung diterapkan dalam operasional usaha. Sejalan dengan penelitian (Colia et al., 2025) yang menjelaskan bahwa penyusunan SOP mampu meningkatkan efektivitas operasional dan kualitas pengelolaan UMKM. Selanjutnya, tahap implementasi dilakukan melalui penerapan SOP sederhana pembagian tugas, serta administrasi kerja yang telah disusun selama proses pendampingan. Tim pengabdian melakukan pendampingan langsung untuk memastikan bahwa sistem kerja dapat diterapkan sesuai kondisi masing-masing UMKM. Kemudian tahap evaluasi dan refleksi menunjukkan bahwa pelaku UMKM mampu menerapkan sistem kerja secara bertahap sesuai kapasitas usaha. Keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh pendekatan partisipatif yang memungkinkan peserta terlibat secara aktif dalam setiap tahapan kegiatan. Sejalan dengan (Samiun et al., 2025) yang menjelaskan bahwa adanya pendampingan manajemen SDM mampu mendorong produktivitas serta tata kelola organisasi UMKM. Program pengabdian ini memengaruhi dampak nyata terhadap upaya meningkatkan kapasitas manajemen SDM UMKM Desa Balleanging. Selain menghasilkan perangkat manajemen berupa SOP sederhana dan administrasi kerja, pengabdian ini juga dapat meningkatkan perubahan pada pola pikir pelaku usaha mengingat pentingnya pengelolaan SDM yang terstruktur. Dengan adanya penerapan sistem kerja yang lebih terstruktur membantu UMKM meningkatkan efisiensi operasional, menjaga kualitas produk, dan memperkuat daya saing.

KESIMPULAN

Program pengabdian Penguatan Manajemen SDM melalui Standarisasi Proses dan Penataan Sistem Kerja UMKM Desa Balleanging Kecamatan Ujung Loe Kabupaten Bulukumba mampu berkontribusi pada penguatan kapasitas pelaku UMKM dalam mengelola sumber daya manusia melalui penerapan mekanisme kerja yang lebih terstruktur dan efektif. Kegiatan yang meliputi

identifikasi permasalahan, pelatihan, pendampingan penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) sederhana dan implementasi sistem kerja, serta monitoring dan evaluasi menghasilkan peningkatan pemahaman peserta mengenai pentingnya pengelolaan SDM, tersusunnya SOP dan pembagian tugas yang lebih jelas, serta mulai diterapkannya sistem administrasi kerja dalam operasional usaha. Pendekatan Participatory Action Learning (PAL) Melalui partisipasi aktif mitra, solusi yang dikembangkan dapat disesuaikan dengan kebutuhan nyata UMKM sehingga memiliki prospek untuk diterapkan secara berkesinambungan, Oleh karena itu, program ini menjadi salah satu strategi yang efektif untuk memperkuat sistem tata kelola organisasi, efisiensi operasional, serta mendorong produktivitas dan keberlanjutan UMKM di Desa Balleanging.

DEKLARASI

Kontribusi Penulis. *Sri Astuti Nasir:* Konseptualisasi kegiatan, perancangan program, koordinasi pelaksanaan, analisis hasil, serta penyusunan dan penyuntingan manuskrip. *M. Ikhwan Maulana Haeruddin:* Perencanaan kegiatan, pelaksanaan sosialisasi dan pelatihan, pendampingan peserta, serta pengumpulan data kegiatan. *Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo:* Pelaksanaan kegiatan, pendampingan pelaku UMKM, dokumentasi, serta pengumpulan dan pengolahan data. *Widhi Nugraha Sumiharja Dharmawinata:* Penyusunan materi pelatihan, pelaksanaan praktik pemanfaatan media digital, serta evaluasi kegiatan. *Ridfan Rifaldy Abadi:* Administrasi kegiatan, dokumentasi, pengumpulan data, dan membantu penyusunan manuskrip.

Pendanaan. Penelitian ini tidak memperoleh pendanaan eksternal.

Konflik Kepentingan. Seluruh penulis menyatakan tidak memiliki konflik kepentingan.

Penggunaan Kecerdasan Buatan. Gemini AI digunakan untuk membantu memperdalam kajian penelitian, namun hasil akhir sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis.

Persetujuan Etik dan Informed Consent. Tidak berlaku.

Ketersediaan Data. Data pendukung penelitian sepenuhnya tersedia dalam basis data penulis.

Ucapan Terima Kasih. Dengan penuh rasa syukur, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang tulus kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan kegiatan Penguatan Manajemen SDM melalui Standarisasi Proses dan Penataan Sistem Kerja UMKM Desa Balleanging Kecamatan Ujung Loe Kabupaten Bulukumba. Kami mengucapkan apresiasi yang sebesar-besarnya kepada: 1. Pemerintah Desa Balleanging, yang telah memberikan izin, fasilitas, serta dukungan penuh selama sosialisasi, pelatihan, pendampingan, dan evaluasi program berlangsung. 2. Para pelaku UMKM Desa Balleanging, yang dengan antusias dan komitmen tinggi berpartisipasi aktif dalam seluruh kegiatan pelatihan. 3. Universitas Negeri Makassar, yang telah membantu dalam pendanaan sehingga program dapat berjalan efektif dan memberikan manfaat nyata. 4. Segenap tim pelaksana pengabdian yang telah memberikan kontribusi, kolaborasi, dan profesionalisme sehingga terlaksananya kegiatan pengabdian dengan baik dan tepat sasaran. Terima kasih atas sinergi dan dukungan semua pihak, sehingga program ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kapasitas UMKM serta peningkatan

kesejahteraan masyarakat di Desa Balleanging. Semoga kerja sama ini terus berlanjut pada program-program berikutnya demi memperkuat kemandirian ekonomi lokal

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, K. T., & Hidayat, A. (2024). Strategi pengembangan penguatan manajemen SDM & organisasi. *Journal of Social and Economics Research*, 6(1), 351–357. <https://doi.org/10.54783/jsr.v6i1.347>
- Barima, H. (2025). Peningkatan kapasitas SDM UMKM Purbalingga melalui penguatan kompetensi dan digitalisasi berbasis kearifan lokal. *ABDI MAKARTI*, 4(2), 137–142. <https://doi.org/10.52353/abdimakarti.v4i2.900>
- Colia, R. S., Nastiti, H., Astuti, M., & Fadila, A. (2025). Meningkatkan skalabilitas UMKM tradisional: Sinergi standarisasi operasional (SOP), optimalisasi media sosial, dan manajemen SDM untuk akselerasi kinerja bisnis “Gelek Jadul.” *Madaniya*, 6(4), 3254–3267. <https://doi.org/10.53696/27214834.1573>
- Febrianti, R. A., Yasinta, S. L., & Nugroho, T. T. (2025). Analisis peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja di PT Lamong Energi Indonesia. *Journal Actual Organization of Economic*, 6(2), 151–159. <https://doi.org/10.65212/jago-e.v6i02.175>
- Fonataba, Y., Hombore, E., Nathan, I. A., & Konorop, S. Y. (2024). Penguatan kapasitas manajemen sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja masyarakat di lingkungan kampung. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 3(2), 76–86. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i2.373>
- Kusumah, A. I. (2025). *Manajemen sumber daya manusia: Peran SDM perusahaan dan kompetensi strategis di industri 4.0*. YPAD Penerbit. <https://journal.yayasanpad.org/index.php/ypadbook/article/view/390>
- M.M, B. B., M.M, M. K., M.M, N. Y., S. Sos, M.M, H. F., Nurulaida, R., & Safitri, E. D. (2025). *Digital human resources supply chain untuk standarisasi kompetensi SDM industri kreatif Kota Tasikmalaya*. CV Eureka Media Aksara.
- Nasir, S. A. (2026). Social inclusion and informal recruitment in women-led microenterprises: A case study from South Sulawesi, Indonesia. *PROIROFONIC*, 1(1), 354–366.
- Pasaribu, T. T., Adila, A. P., Azis, A. D., Annisaa, R. H., Ramadhan, R. F., & Darma, B. (2026). Peningkatan kinerja usaha industri retail melalui pendampingan manajemen sumber daya manusia berbasis pembagian tugas dan SOP kerja: Pengabdian. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(4), 27376–27380. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i4.6636>
- Permono, A. R., Ansari, A., Narolita, M., Muhiban, A., & Burhan, A. R. (2026). Pendampingan pemetaan kompetensi karyawan UMKM berbasis matriks kompetensi. *Mejuajua: Jurnal Pengabdian pada Masyarakat*, 5(3), 622–627. <https://doi.org/10.52622/mejuajuaabdimas.v5i3.353>
- Perwira, I., Hernita, H., Suardi, S., Sose, A. T., & Azizurrohman, M. (2025). Green human resource management, employee behavior, and organizational innovation: A multi-theoretic

- pathway to sustainable competitiveness. *Journal of Environmental Science and Sustainable Development*, 8(2), 387–401. <https://doi.org/10.7454/jessd.v8i2.1332>
- Pringgabayu, D., Waruwu, F., & Wirakanda, G. G. (2019). Penguatan kinerja SDM melalui manajemen perubahan dan penataan organisasi (Studi di Unit Kementerian Republik Indonesia). *DeReMa (Development Research of Management): Jurnal Manajemen*, 14(2), 223–238. <https://doi.org/10.19166/derema.v14i2.1490>
- Samiun, S., Amirullah, A. F. K., Wijaya, I. K. K., & Bahari, A. O. (2025). Penguatan kapasitas manajemen SDM pelaku UMKM dalam meningkatkan produktivitas usaha di Desa Pelambik. *Jurnal Penelitian Terapan dan Inovasi*, 1(2). <https://ojs.ninetyjournal.com/index.php/JPTI/article/view/425>
- Setyawan, M., & Basuki, A. (2025). Penguatan sumber daya manusia dan penetapan standar operasional prosedur UMKM. *Jurnal Pelayanan dan Pengabdian Masyarakat (Pamas)*, 9(1), 84–92. <https://doi.org/10.52643/pamas.v9i1.3521>
- Situmeang, G. L., Yuliani, M., Wibowo, R. A. P. R., Aisyah, S., Hamsinah, & Taryo, T. (2026). Pelatihan optimalisasi pengelolaan SDM di era digital pada UMKM pesisir. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 7(2), 88–97. <https://doi.org/10.32493/jamh.v7i2.58750>