# OPTIMALISASI PERAN *HUMAN CAPITAL* DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING DAN KEBERLANJUTAN PADA MADOORA *FOOD*

**Hafidhah[1], Mohammad Herli[2], Miftahol Arifin[3], Fitria Idham Chalid[4]**

[1,2]Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wiraraja
[3]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wiraraja
[4]Program Ekonomi Syariah, Fakultas Keislaman, Universitas Trunojoyo Madura

Email: hafidhah@wiraraja.ac.id

## Abstrak

Program pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan *soft skill* dan *hard skill,* menyusun serta menerapkan sistem kerja dan SOP yang terstruktur, mengembangkan dokumentasi *job description* dan KPI untuk setiap posisi, memfasilitasi workshop rekrutmen dan evaluasi kinerja, serta mendampingi manajemen dalam membangun sistem pengelolaan *human capital* yang berkelanjutan pada UMKM Madoora *Food*. Kegiatan berlangsung selama enam bulan dengan pendekatan *participatory action research* (PAR) yang meliputi tahap perencanaan, tindakan, observasi, dan refleksi bersama mitra (pemilik dan delapan karyawan). Intervensi dilakukan melalui dua bidang intervensi utama: bidang manajemen *human capital* (workshop rekrutmen berbasis kompetensi, penyusunan struktur organisasi, *job description*, dan KPI) serta bidang produksi (penyusunan SOP dan pelatihan *soft skill* serta *hard skil*l). Perbandingan data sebelum dan sesudah program menunjukkan kenaikan rata-rata skor *soft skill* dari 48,3 menjadi 83,6 dan skor *hard skill* dari 45,2 menjadi 87,3. Lima SOP utama diterapkan dengan tingkat kepatuhan 88,7%. Tingkat *reject* produk turun dari 12–15% menjadi 4,8%, sementara *output* harian naik dari 120 menjadi 195 unit. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengembangan *human capital* yang terintegrasi dapat memperbaiki kinerja operasional UMKM. Namun, program hanya melibatkan satu mitra dengan delapan karyawan, sehingga penerapannya pada UMKM lain masih perlu diuji lebih lanjut.

**Kata kunci:** daya saing UMKM; *human capital*; keberlanjutan usaha; pelatihan kompetensi; standar operasional prosedur

## *Abstract*

*This community service program aimed to improve employee competencies through soft skill and hard skill training, develop and implement structured work systems and SOPs, prepare job description documentation and KPIs for each position, facilitate competency-based recruitment workshops and performance evaluation, and assist management in building a sustainable human capital management system at Madoora Food MSME. The program ran for six months using a participatory action research (PAR) approach, which covered planning, action, observation, and reflection with the partner (the owner and eight employees), across two intervention areas: human capital management (competency-based recruitment workshops, organizational structure design, job descriptions, and KPIs) and production (SOP development, soft skill and hard skill training). A pre–post comparison showed that the mean soft skill score rose from 48.3 to 83.6 and the hard skill score from 45.2 to 87.3. Five main SOPs were implemented with 88.7% compliance. The product rejection rate fell from 12–15% to 4.8%, while daily output increased from 120 to 195 units. These results indicate that integrated human capital development can improve the operational performance of MSMEs. However, the program involved only one partner with eight employees, so its transferability to other MSMEs requires further testing.*

***Keywords:*** *business sustainability; competency training; human capital; MSME competitiveness; standard operating procedures*

**Pendahuluan**

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) turut menopang perekonomian Indonesia melalui penyerapan tenaga kerja dan kontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (Muhammad Ishlah Idrus, 2024; Yolanda, 2024). Meskipun demikian, UMKM masih menghadapi tantangan dalam meningkatkan daya saing dan menjaga keberlanjutan usaha, terutama ketika persaingan pasar kian ketat. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan UMKM adalah optimalisasi peran *human capital* atau sumber daya manusia (Githaiga et al., 2023; Kadiyono & Susanto, 2025). *Human capital* yang berkualitas dapat meningkatkan produktivitas sekaligus mendorong inovasi, efisiensi operasional, dan keberlanjutan usaha dalam jangka panjang (Hafidhah et al., 2022). Merujuk pada *resource-based view*, keunggulan bersaing yang bertahan lama bersumber dari kapabilitas internal yang bernilai dan sulit ditiru, termasuk pengetahuan dan keterampilan karyawan (Barney, 1991). Artinya, peningkatan kompetensi, kejelasan peran, dan standardisasi kerja menjadi jalur yang menghubungkan *human capital* dengan daya saing UMKM. Kinerja operasional yang lebih efisien dan stabil pada gilirannya menopang keberlanjutan usaha.

Madoora *Food* merupakan UMKM di wilayah Madura yang memproduksi makanan olahan tradisional. Usaha ini mengemas produk tradisional secara higienis dan membidik pasar lokal maupun regional. Kendati memiliki potensi produk yang baik, Madoora *Food* menghadapi sejumlah permasalahan mendasar dalam pengelolaan *human capital*. Observasi awal mengidentifikasi lima permasalahan utama: (1) minimnya kompetensi karyawan pada aspek teknis produksi dan manajerial; (2) belum tersedianya sistem kerja dan *Standard Operating Procedure* (SOP) yang terstruktur; (3) tidak adanya dokumentasi *job description* yang jelas; (4) rendahnya pemahaman tentang efisiensi waktu kerja dan teknik produksi yang optimal; serta (5) belum terbentuknya sistem rekrutmen dan evaluasi kinerja yang sistematis. Data awal memperlihatkan besarnya persoalan tersebut. Dari delapan karyawan, hanya dua orang (25%) yang memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan jelas. Rata-rata skor soft skill karyawan tercatat 48,3 dari 100 dan kepatuhan penggunaan APD hanya 37,5%. Satu *batch* produksi membutuhkan 6,5 jam, dengan tingkat *reject* produk 12–15% dan pemborosan bahan baku 18–22%.

Sejumlah penelitian terdahulu mengonfirmasi bahwa pengembangan *human capital* berpengaruh positif terhadap kinerja UMKM. Herli dan Tjahjadi (2022), misalnya, menemukan bahwa pelatihan kompetensi karyawan pada UMKM di Madura mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas produk. Arifin et al. (2025) menekankan perlunya implementasi sistem manajemen SDM yang terstruktur meliputi perencanaan,

pengorganisasian, dan evaluasi kinerja untuk menaikkan daya saing UMKM. Temuan serupa disampaikan oleh Arifin et al. (2023) yang mengidentifikasi bahwa UMKM dengan SOP yang jelas dan sistem kerja terorganisasi cenderung memiliki keberlanjutan usaha yang lebih baik.

Di sisi lain, beberapa kegiatan pengabdian kepada masyarakat telah dilakukan untuk mendukung pengembangan UMKM. Hafidhah et al. (2023) melaksanakan pendampingan peningkatan produksi dan tata kelola bisnis pada sentra pengrajin keris di Desa Aeng Tong Tong, Sumenep. Arifin et al. (2024) mendampingi pembuatan desain kemasan bagi UMKM di Desa Sumbernangka. Namun, program-program tersebut masih berfokus pada satu aspek, seperti produksi, tata kelola, atau kemasan. Pengembangan *hard skill*, *soft skill*, sistem kerja, dan evaluasi kinerja belum diintegrasikan dalam satu kerangka program. Nilai tambah kegiatan ini terletak pada penggabungan intervensi manajemen *human capital* dan produksi yang dijalankan bersamaan, lalu diukur dengan indikator sebelum–sesudah yang sama.

Bertolak dari latar belakang tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini memiliki lima tujuan: (1) meningkatkan kompetensi karyawan Madoora *Food* melalui pelatihan *hard skill* dan *soft skill*; (2) menyusun serta menerapkan sistem kerja dan SOP yang terstruktur; (3) mengembangkan dokumentasi *job description* dan *Key Performance Indicator* (KPI) untuk setiap posisi; (4) memfasilitasi workshop rekrutmen dan evaluasi kinerja yang sistematis; serta (5) mendampingi manajemen dalam menerapkan sistem pengelolaan *human capital* yang berkelanjutan. Pada akhirnya, kegiatan ini diharapkan dapat mendorong Madoora *Food* untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usahanya.

**Metode Pelaksanaan**

Sasaran kegiatan pengabdian ini adalah pemilik dan seluruh karyawan UMKM Madoora *Food* yang berlokasi di wilayah Madura, dengan lokasi pelaksanaan di area produksi mitra. Kegiatan berlangsung selama enam bulan menggunakan pendekatan *participatory action research* (Kemmis & McTaggart, 2005) yang menempatkan mitra sebagai subjek aktif pada setiap tahapan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan transfer pengetahuan dua arah sekaligus menumbuhkan rasa kepemilikan mitra atas setiap perubahan yang dihasilkan.

Kami menjalankan PAR dalam empat tahap yang berulang. Tahap perencanaan diisi dengan observasi awal, wawancara dengan pemilik, dan pengukuran kondisi awal (*baseline*) untuk seluruh indikator. Pada tahap tindakan, tim melaksanakan workshop,

pelatihan, dan penyusunan dokumen kerja bersama mitra. Observasi dilakukan selama implementasi melalui pencatatan harian dan kunjungan pendampingan. Hasilnya kemudian dibahas bersama pemilik dan karyawan pada tahap refleksi, lalu dipakai untuk merevisi SOP, *job description*, dan KPI sebelum siklus berikutnya dimulai.

Peserta kegiatan terdiri atas pemilik usaha dan delapan karyawan Madoora *Food* [lengkapi karakteristik peserta: jenis kelamin, rentang usia, pendidikan, lama bekerja, dan bagian kerja]. Seluruh karyawan mengikuti pengukuran awal dan akhir, sehingga data sebelum dan sesudah program berasal dari kelompok yang sama. Dua karyawan baru yang direkrut selama program hanya dinilai untuk mengukur efektivitas sistem rekrutmen.

Program dilaksanakan melalui dua bidang intervensi utama. Bidang pertama mencakup manajemen usaha pada aspek *human capital*. Kegiatan diawali dengan workshop rekrutmen berbasis kompetensi yang meliputi asesmen kebutuhan tenaga kerja, analisis beban kerja, penyusunan indikator seleksi berbasis kompetensi, pembuatan formulir lamaran, panduan wawancara, dan instrumen *scoring* kandidat. Mitra juga dilatih melalui simulasi proses rekrutmen sehingga menghasilkan luaran berupa sistem rekrutmen mandiri berbasis kebutuhan usaha. Tahap berikutnya adalah penyusunan struktur organisasi, *job description*, dan KPI. Kegiatan ini meliputi identifikasi fungsi kerja dan pembagian peran, penyusunan struktur organisasi sederhana berbasis fungsional, pembuatan *job description* dan KPI berbasis output produksi serta kontribusi kerja, dan pendampingan penerapan lembar evaluasi kerja bulanan. Luaran tahap ini adalah sistem pengelolaan kinerja berbasis struktur dan indikator.

Bidang kedua berfokus pada produksi, khususnya standardisasi proses dan peningkatan kualitas. Penyusunan dan implementasi SOP operasional dilakukan melalui observasi dan pencatatan aktivitas produksi aktual, identifikasi titik kritis serta inefisiensi, penyusunan empat hingga lima SOP utama (penerimaan bahan, pemrosesan, pengemasan, penyimpanan, dan distribusi), dan simulasi serta revisi SOP berdasarkan uji coba lapangan. Luaran kegiatan ini berupa SOP yang dipasang di lingkungan kerja dan diterapkan dalam operasional harian. Selain itu, pelatihan *soft skill* dan *hard skill* juga dilaksanakan dengan menyusun modul pelatihan komunikasi, kedisiplinan, kerja tim, manajemen waktu, dan teknik produksi higienis. Pelatihan diselenggarakan dalam empat sesi dengan total durasi 24 jam, lalu ditindaklanjuti dengan *post-test* dan evaluasi perilaku kerja selama satu bulan setelah pelatihan.

Mitra UMKM Madoora *Food* terlibat aktif pada seluruh tahapan program. Keterlibatan tersebut meliputi penyediaan data dan akses proses produksi, keikutsertaan pemilik beserta seluruh staf dalam sesi pelatihan dan workshop, penyediaan tempat dan

logistik kegiatan, serta peran sebagai *co-trainer* pada pelatihan teknis. Mitra juga memberikan umpan balik selama proses pendampingan dan berkomitmen melanjutkan implementasi setelah program berakhir.

Evaluasi dilakukan secara berkala menggunakan pendekatan formatif dan sumatif (Scriven, 1991). Pada setiap sesi kegiatan, evaluasi formatif dilakukan melalui *pre-test* dan *post-test* guna mengukur pemahaman peserta. Evaluasi sumatif dilaksanakan pada akhir program melalui kuesioner, wawancara, dan pengukuran capaian indikator seperti tingkat penerapan SOP, penggunaan KPI, serta efektivitas rekrutmen. Untuk menjamin keberlanjutan, seluruh dokumen panduan dan template (rekrutmen, SOP, *job description*, KPI) diserahkan dalam bentuk cetak dan digital. Satu orang champion dari staf mitra ditunjuk sebagai penanggung jawab internal pelatihan, dan monitoring dijadwalkan pada satu bulan serta tiga bulan setelah program berakhir.

Setiap indikator diukur dengan instrumen tersendiri. Skor *soft skill* dan *hard skill* diperoleh dari *pre-test* dan *post-test* berskala 0–100, kemudian dirata-ratakan untuk delapan karyawan. Kepatuhan terhadap SOP dan penggunaan APD diamati oleh tim pelaksana dengan lembar observasi (*checklist*); nilainya adalah *persentase* butir yang dipatuhi dari seluruh butir yang diamati. Frekuensi keterlambatan dicatat dari daftar hadir. Waktu produksi per batch, output harian, jumlah produk *reject*, dan pemakaian bahan baku diambil dari catatan produksi mitra. Pemahaman karyawan terhadap tugas dan struktur organisasi diukur melalui asesmen peran pada setiap karyawan [lengkapi: jumlah butir tes, periode pengambilan data sebelum dan sesudah, serta frekuensi observasi].

Data kuantitatif dianalisis secara deskriptif dengan membandingkan kondisi sebelum dan sesudah program. *Persentase* perubahan dihitung dengan rumus: perubahan (%) = (nilai sesudah − nilai sebelum) / nilai sebelum × 100%. Untuk indikator yang nilai awalnya berupa rentang, seperti tingkat *reject* dan pemborosan bahan baku, perubahan dihitung dari batas bawah dan batas atas sehingga hasilnya juga disajikan dalam rentang. Indikator yang sebelumnya belum tersedia, misalnya SOP dan *job description*, dinilai dari status implementasinya. Produktivitas diukur dari output produksi harian, sedangkan penghematan biaya dihitung dari selisih pemakaian bahan baku dikalikan harga bahan per satuan. Data kualitatif dari wawancara dan observasi dipakai untuk menjelaskan perubahan yang terjadi. Program dinilai berhasil apabila setiap indikator bergerak ke arah yang ditargetkan dan seluruh dokumen sistem digunakan dalam operasional harian.

Tim pelaksana terdiri atas dosen ahli akuntansi, dosen manajemen, dan mahasiswa. Dosen bertugas memfasilitasi pelatihan, menyusun desain kegiatan dan modul pelatihan SDM, memimpin workshop rekrutmen, serta melakukan evaluasi

keseluruhan. Sementara itu, mahasiswa mengumpulkan data lapangan, mendampingi dokumentasi proses, membantu evaluasi dan input data, serta terlibat dalam simulasi pelatihan teknis. Seluruh kegiatan ini bersifat berkesinambungan dan dapat direkognisi sebesar tiga SKS dalam mata kuliah Kuliah Kerja Nyata (KKN) atau Praktik Kerja Lapangan (PKL).

## Hasil dan Pembahasan

### A. Kondisi Sebelum Pelaksanaan Program

Analisis situasi awal menunjukkan bahwa Madoora *Food* menghadapi permasalahan mendasar dalam pengelolaan *human capital* dan operasional produksi. Rekrutmen dilakukan secara informal tanpa mempertimbangkan kompetensi, struktur organisasi tidak terdokumentasi sehingga pembagian tugas tumpang tindih, dan sistem evaluasi kinerja belum tersedia. Asesmen awal mengungkapkan bahwa hanya 25% karyawan (2 dari 8 orang) yang memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan jelas.

Pada aspek kompetensi, hasil pre-test menunjukkan skor soft skill rata-rata hanya 48,3 dari 100; kemampuan komunikasi efektif menjadi yang terendah pada angka 38,2. Tingkat keterlambatan rata-rata mencapai tiga hingga empat kali per minggu per karyawan. Untuk *hard skill,* pemahaman *hygiene* dan sanitasi masih terbatas dan tingkat kepatuhan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) hanya 37,5%. Karena belum memiliki SOP untuk setiap tahapan produksi, waktu produksi Madoora *Food* mencapai 6,5 jam per batch, dengan tingkat reject produk 12–15% dan pemborosan bahan baku 18–22%. Dokumentasi kerja pun masih minim dan belum sistematis.



**Gambar 1. Kegiatan Pelatihan *Soft Skills* dan *Hard Skills* di Madoora *Food***

## B. Pelaksanaan dan Hasil Program

Program dilaksanakan dalam dua bidang intervensi selama enam bulan. Workshop Rekrutmen Berbasis Kompetensi berdurasi 16 jam menghasilkan sistem rekrutmen mandiri yang dilengkapi analisis beban kerja, matriks kompetensi, dan instrumen seleksi. Ketika diuji pada rekrutmen dua karyawan baru, sistem ini menunjukkan tingkat kesesuaian 100%. Selain itu, penyusunan struktur organisasi, *job description*, dan KPI menghasilkan struktur fungsional, deskripsi tugas untuk tujuh posisi, serta sistem evaluasi kinerja bulanan yang telah berjalan konsisten selama tiga bulan.

Pelatihan *soft skill* dan *hard skill* berdurasi 24 jam dilaksanakan dalam empat sesi melalui metode ceramah interaktif, role play, demonstrasi, dan praktik terbimbing. Hasil *post-test* mengonfirmasi peningkatan pada seluruh aspek yang dilatih. Sementara itu, penyusunan dan implementasi SOP menghasilkan lima dokumen utama (penerimaan bahan baku, proses produksi, pengemasan, penyimpanan, dan distribusi) yang masing-masing dilengkapi *flowchart*, instruksi detail, dan formulir pendukung. Pada akhir program, tingkat kepatuhan terhadap SOP mencapai 88,7%.

Selain indikator pada Tabel 1, catatan produksi, lembar evaluasi kinerja bulanan, dan hasil monitoring menghasilkan beberapa data pendukung. Dua karyawan yang direkrut dengan sistem baru mencapai 88% target produktivitas pada bulan pertama dan 96% pada bulan kedua, sedangkan karyawan yang sebelumnya direkrut secara informal rata-rata hanya mencapai 60–65% pada bulan pertama. Frekuensi tumpang tindih tugas turun 87,5–90%, dan waktu tunggu instruksi berkurang dari 25 menjadi 5 menit per batch. Pencapaian KPI naik dari 68,5% pada bulan pertama menjadi 91,7% pada bulan ketiga. Kesalahan produksi akibat miskomunikasi turun 78,6%, sementara aktivitas *non-value added* berkurang dari 15 menjadi 5 aktivitas. Monitoring pascaprogram mencatat tingkat kepatuhan SOP sebesar 85,3%.

## C. Perbandingan Kondisi Sebelum dan Sesudah Program

**Tabel 1. Perbandingan Kondisi Sebelum dan Sesudah Program**

| Aspek | Sebelum | Sesudah | Peningkatan |
|---|---|---|---|
| **Sistem Manajemen SDM** | | | |
| Sistem rekrutmen terstruktur | Tidak ada | Ada | Terimplementasi |
| Pemahaman struktur organisasi | 25% | 90% | 260% |
| Ketersediaan *job description* | Tidak ada | 7 posisi | Terimplementasi |
| Sistem evaluasi kinerja | Tidak ada | Berjalan konsisten | Terimplementasi |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Kompetensi Karyawan** | | | |
| Skor *soft skills* | 48,3/100 | 83,6/100 | 73,1% |
| Kemampuan komunikasi | 38,2/100 | 78,5/100 | 105,5% |
| Kedisiplinan (frekuensi terlambat) | 3-4x/minggu | 0,6x/minggu | Turun 80–85% |
| Skor *hard skills hygiene* | 45,2/100 | 87,3/100 | 93,1% |
| Kepatuhan penggunaan APD | 37,5% | 92,5% | 146,7% |
| **Standardisasi & Efisiensi** | | | |
| Ketersediaan SOP | Tidak ada | 5 SOP | Terimplementasi |
| Tingkat kepatuhan SOP | Belum ada SOP | 88,7% | Tercapai |
| Waktu produksi per batch | 6,5 jam | 5,2 jam | Turun 20% |
| Tingkat *reject* produk | 12-15% | 4,8% | Turun 60–68% |
| Konsistensi kualitas | 85-88% | 95,2% | Naik 8,2-12% |
| Pemborosan bahan baku | 18-22% | 8,5% | Turun 52,8-61,4% |
| Output produksi harian | 120 unit | 195 unit | 62,5% |
| **Penghematan biaya bahan** | - | Rp 3,2 juta/bulan | – |

Catatan: *Persentase* perubahan = (nilai sesudah − nilai sebelum) / nilai sebelum × 100%. Untuk nilai awal berupa rentang, perubahan dihitung terhadap batas bawah dan batas atas. Indikator yang sebelumnya tidak tersedia ditulis “Terimplementasi”. Sumber data: *pre-test/post-test*, lembar observasi, daftar hadir, dan catatan produksi mitra.

Tabel 1 menunjukkan perbaikan pada seluruh indikator. Aspek yang sebelumnya tidak tersedia, seperti sistem rekrutmen, struktur organisasi, *job description*, dan SOP, kini seluruhnya telah terimplementasi. Produktivitas naik 62,5%, waste turun 52,8–61,4%, dan penghematan yang diperoleh mencapai Rp 3,2 juta per bulan.

## D. Pembahasan

Hasil program ini mendukung argumen bahwa investasi pada *human capital* dapat memberikan dampak nyata bagi UMKM, setidaknya pada skala mitra yang didampingi. Teori *human capital* (Becker, 1964; Schultz, 1961) memprediksi bahwa pengembangan SDM akan meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas output, dan temuan program ini konsisten dengan prediksi tersebut. Sebagai contoh, sistem rekrutmen berbasis kompetensi berhasil menjaring karyawan yang tepat sesuai kebutuhan usaha dengan tingkat kesesuaian 100%. Dua karyawan baru yang direkrut melalui sistem ini mencapai 88% target produktivitas pada bulan pertama dan 96% pada bulan kedua. Angka tersebut lebih tinggi daripada capaian karyawan yang sebelumnya direkrut secara informal, yang rata-rata hanya mencapai 60–65% target di bulan pertama. Meski

demikian, karyawan baru yang dinilai baru dua orang, sehingga perbandingan ini perlu dibaca secara hati-hati.

Temuan ini sejalan dengan Herli (2023) yang melaporkan bahwa UMKM dengan sistem rekrutmen terstruktur cenderung memiliki tingkat *turnover* lebih rendah dan produktivitas lebih tinggi. Struktur organisasi, *job description*, dan sistem evaluasi kinerja juga tampak menunjang efisiensi operasional. Frekuensi tumpang tindih tugas menurun 87,5–90%, sedangkan pemahaman karyawan terhadap perannya meningkat dari 25% menjadi 90%. Kejelasan peran ini memperbaiki koordinasi dan mengurangi konflik dalam tim. Dampak langsungnya terlihat pada pengurangan waktu tunggu instruksi dari 25 menit menjadi 5 menit per *batch*, setara peningkatan efisiensi waktu sebesar 80%. Di sisi lain, sistem evaluasi berbasis KPI tampaknya mendorong motivasi karyawan melalui target yang terukur. Pencapaian KPI meningkat dari 68,5% pada bulan pertama menjadi 91,7% pada bulan ketiga. Pola ini sesuai dengan teori *goal-setting* (Locke & Latham, 2002) yang menjelaskan bahwa tujuan yang spesifik dan terukur mendorong peningkatan motivasi dan kinerja individu.

Peningkatan kompetensi karyawan, baik *soft skill* maupun *hard skill*, berdampak nyata pada kualitas dan produktivitas usaha. *Skor soft skill* naik 73,1%, dan perubahan perilaku kerja juga terobservasi secara langsung: keterlambatan turun 85% dan miskomunikasi penyebab kesalahan produksi berkurang 78,6%. Data ini mengindikasikan bahwa pelatihan terstruktur dan aplikatif dapat mengubah kebiasaan kerja karyawan dalam waktu yang relatif singkat. Temuan tersebut memperkuat penelitian Herli (2023) yang menunjukkan bahwa pelatihan *soft skill* dengan fokus pada komunikasi, kedisiplinan, dan kerja tim mampu meningkatkan produktivitas UMKM sebesar 20–30%. Peningkatan produktivitas pada Madoora *Food* mencapai 62,5%. Angka ini kemungkinan dipengaruhi oleh gabungan pelatihan *soft skill*, peningkatan *hard skill*, dan perbaikan sistem kerja, sehingga kontribusi masing-masing intervensi belum dapat dipisahkan.

Perbaikan praktik *hygiene* dan sanitasi turut mencolok: kepatuhan penggunaan APD melonjak dari 37,5% menjadi 92,5%. Kenaikan ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang dibarengi penyediaan fasilitas dan supervisi rutin dapat menggeser kebiasaan kerja yang sudah mengakar. Dampaknya terasa langsung pada penurunan tingkat *reject* produk dari 12–15% menjadi 4,8%. Dalam perspektif jangka panjang, kompetensi karyawan yang meningkat berpotensi menjadi modal bagi Madoora *Food* untuk bersaing dan menjaga keberlanjutan usaha. Hal ini selaras dengan konsep *sustainable competitive advantage* dari Barney (1991), yang menyatakan bahwa keunggulan kompetitif berkelanjutan

bersumber dari kapabilitas internal yang sulit ditiru kompetitor, dan *human capital* termasuk di dalamnya.

Implementasi SOP juga membawa perubahan nyata pada efisiensi dan konsistensi kualitas produksi. Waktu produksi turun 20% dan konsistensi kualitas meningkat menjadi 95,2%. Temuan ini konsisten dengan Arifin (2024) yang melaporkan bahwa UMKM dengan SOP memiliki tingkat keberlanjutan usaha 65% lebih tinggi daripada yang tidak memilikinya. Eliminasi aktivitas *non-value added* dari 15 menjadi 5 aktivitas menunjukkan bahwa proses mapping dan analisis sistematis mampu mengungkap inefisiensi yang selama ini tidak disadari. Dengan demikian, konsep lean production yang menekankan eliminasi *waste* (Womack & Jones, 1996) dapat diterapkan secara sederhana pada UMKM skala kecil seperti Madoora *Food*.

Penurunan *waste* bahan baku dari 18–22% menjadi 8,5% menghasilkan penghematan sekitar Rp 3,2 juta per bulan, setara 12–15% dari total biaya bahan baku. Jika diproyeksikan dalam satu tahun, penghematan ini berpotensi mencapai Rp 38,4 juta. Selain itu, dokumentasi kerja yang sistematis memberikan manfaat jangka panjang karena memungkinkan pemilik usaha menganalisis data, mengidentifikasi tren, dan mengambil keputusan berbasis informasi. Manfaat ini menjadi semakin penting ketika usaha berkembang dan pemilik tidak lagi mampu mengawasi setiap detail operasional; dalam situasi tersebut, dokumentasi yang baik memastikan standar produksi tetap terjaga.

Hasil ini perlu dibaca dengan memperhatikan beberapa keterbatasan. Program hanya melibatkan satu UMKM dengan delapan karyawan dan tidak menggunakan kelompok pembanding, sehingga perubahan yang terjadi belum dapat sepenuhnya dikaitkan dengan intervensi. Output dan tingkat *reject* juga mungkin dipengaruhi faktor lain, misalnya perubahan permintaan pasar atau musim produksi. Oleh karena itu, klaim mengenai daya saing dan keberlanjutan usaha dalam naskah ini bersifat indikatif karena didasarkan pada indikator operasional jangka pendek. Pengukuran pada periode yang lebih panjang dan pada lebih banyak mitra diperlukan untuk menguji ketahanan hasil tersebut.

**Kesimpulan**

Program pengabdian kepada masyarakat ini mencapai target yang ditetapkan pada kelima tujuannya. Pertama, kompetensi karyawan Madoora *Food* meningkat melalui pelatihan *soft skill* dan *hard skill* yang berjalan efektif. Kenaikan skor pengetahuan soft skill mencapai 73,1% (dari 48,3 menjadi 83,6), sedangkan hard skill naik 93,1% (dari 45,2

menjadi 87,3). Perubahan perilaku kerja juga teramati: keterlambatan turun 85%, kepatuhan penggunaan APD naik dari 37,5% menjadi 92,5%, dan tingkat *reject* produk turun dari 12–15% menjadi 4,8%.

Kedua, lima SOP utama berhasil disusun dan diterapkan untuk seluruh tahapan produksi dengan tingkat kepatuhan 88,7%. Penerapan SOP ini memangkas waktu produksi sebesar 20% dan meningkatkan konsistensi kualitas hingga 95,2%. Ketiga, *job description* dan KPI telah disusun untuk tujuh jabatan, dan sistem evaluasi kinerja bulanan yang dijalankan konsisten selama tiga bulan mendorong peningkatan pencapaian KPI dari 68,5% menjadi 91,7%. Keempat, workshop rekrutmen berbasis kompetensi menghasilkan mekanisme rekrutmen mandiri yang menunjukkan hasil awal yang baik, dengan tingkat kesesuaian kandidat 100% saat diterapkan untuk merekrut dua karyawan baru. Kelima, pendampingan manajemen dilaksanakan melalui penunjukan champion internal, penyerahan seluruh dokumen panduan, dan penjadwalan monitoring pasca program. Hasil monitoring menunjukkan sistem tetap berjalan dengan tingkat kepatuhan 85,3%.

Secara keseluruhan, optimalisasi *human capital* melalui program ini berkontribusi pada perbaikan kinerja operasional Madoora *Food,* yang menjadi dasar bagi daya saing dan keberlanjutan usahanya. Produktivitas naik dari 120 menjadi 195 unit per hari (62,5%), pemborosan bahan baku turun dari 18–22% menjadi 8,5%, dan penghematan biaya mencapai sekitar Rp 3,2 juta per bulan. Efisiensi operasional secara menyeluruh juga mengalami perbaikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengembangan *human capital* yang terintegrasi bermanfaat bagi UMKM. Namun, karena hanya melibatkan satu mitra dengan delapan karyawan, generalisasinya masih perlu diuji pada UMKM dengan karakteristik yang berbeda.

**Saran**

Berdasarkan pelaksanaan dan hasil program, berikut beberapa saran yang dapat dipertimbangkan. Bagi Madoora *Food*, konsistensi penerapan sistem yang telah dibangun perlu dijaga melalui monitoring internal minimal sebulan sekali. SOP dan sistem manajemen SDM juga perlu dievaluasi dan diperbaiki secara berkala seiring dinamika usaha yang terus berkembang. Mitra dianjurkan mengupayakan sertifikasi produk seperti PIRT dan halal untuk memperkuat kredibilitas sekaligus memperluas jangkauan pasar. Di samping itu, alokasi anggaran khusus untuk pengembangan SDM berkelanjutan, termasuk pelatihan lanjutan dan perbaikan fasilitas kerja, perlu dipertimbangkan.

Untuk program pengabdian serupa di masa mendatang, jangka waktu pelaksanaan sebaiknya diperpanjang menjadi delapan hingga dua belas bulan agar peserta memiliki ruang adaptasi yang memadai dan evaluasi dampak jangka menengah dapat dilakukan secara lebih menyeluruh. Pengukuran dampak finansial yang terperinci, termasuk analisis return on investment (ROI), juga perlu ditambahkan guna memperkuat justifikasi manfaat program. Replikasi pada UMKM dengan karakteristik yang bervariasi penting dilakukan untuk menguji generalisasi pendekatan ini dan mengembangkan model pendampingan yang lebih fleksibel. Terakhir, kolaborasi dengan pemangku kepentingan lain—dinas terkait, asosiasi UMKM, maupun lembaga keuangan—perlu diperkuat agar dampak program lebih luas dan berkelanjutan.

**Ucapan Terima Kasih**

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Universitas Wiraraja atas dukungan pendanaan melalui skema Pengabdian Reguler Sumber Dana Internal Universitas Tahun Pendanaan 2025 dengan Nomor Kontrak: 056/LPPM/PP-04/1.02/UNIJA/VII/2025. Terima kasih juga disampaikan kepada pemilik dan seluruh karyawan UMKM Madoora *Food* atas kerja sama, keterbukaan, dan komitmen selama pelaksanaan program.

## DAFTAR PUSTAKA

Arifin, M., Anwar, S., Widyastuti, E., & Hermanto, B. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Amanda Cafe. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *9*(2), Article 2. https://doi.org/10.32528/jmbi.v9i2.1102

Arifin, M., Purwanto, E., & Ar, M. M. S. (2024). Pendampingan Pembuatan Desain Kemasan Pada UMKM Di Desa Sumbernangka. *BERDAYA: Jurnal Pendidikan Dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, *6*(2), 157–164. https://doi.org/10.36407/berdaya.v6i2.1172

Arifin, M., Purwanto, E., & Hafidhah. (2025). The Role of Human capital in Creating Sustainable Competitive Advantage for Culinary MSMEs in Madura Indonesia. *Ilomata International Journal of Management*, *6*(1), Article 1. https://doi.org/10.61194/ijjm.v6i1.1410

Githaiga, P. N., Soi, N., & Buigut, K. K. (2023). Does intellectual capital matter to MFIs' financial sustainability? *Asian Journal of Accounting Research*, *8*(1), 41–52. Scopus. https://doi.org/10.1108/AJAR-06-2021-0080

Hafidhah, H., Herli, M., Arifin, M., & Wilujeng, A. D. (2023). PENINGKATAN PRODUKSI DAN TATA KELOLA BISNIS PADA SENTRA PENGRAJIN KERIS DI DESA AENG TONG TONG SUMENEP-MADURA. *Jurnal Abdi Insani*, *10*(3), 1569–1578.

Hafidhah, Rusnani, R., & Liyanto, L. (2022). Intellectual Capital dan Kinerja Keuangan pada UKM pada masa Pandemi Covid-19: Apakah terkait? *JAK (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi*, *9*(1), Article 1. https://doi.org/10.30656/jak.v9i1.3799

Herli, M., & Tjahjadi, B. (2022). The role of social media as a voluntary intellectual capital disclosure in university: Evidence from Indonesia. *Intangible Capital*, *18*(2), 247–262.

Kadiyono, A. L., & Susanto, H. (2025). Human capital and entrepreneurial performance: The mediating effect of entrepreneurial innovation in Indonesia. *Cogent Social Sciences*, *11*(1), 2474191. https://doi.org/10.1080/23311886.2025.2474191

Muhammad Ishlah Idrus, 2Rastina. (2024). Enhancing MSME Competitiveness Through E-Commerce. *Economic and Business Journal | ECBIS*, *2*(6), 370–375. https://doi.org/10.1109/ICIMCIS63449.2024.10957680

Yolanda, C. (2024). Peran Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (Umkm) Dalam Pengembangan Ekonomi Indonesia. *Manajemen Bisnis*, *2*(3), 170–186.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. Journal of Management, 17(1), 99–120. https://doi.org/10.1177/014920639101700108

Becker, G. S. (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Columbia University Press.

Kemmis, S., & McTaggart, R. (2005). Participatory action research: Communicative action and the public sphere. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), The Sage handbook of qualitative research (3rd ed., pp. 559–603). Sage.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. American Psychologist, 57(9), 705–717. https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705

Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. The American Economic Review, 51(1), 1–17.

Scriven, M. (1991). Evaluation thesaurus (4th ed.). Sage.

Womack, J. P., & Jones, D. T. (1996). Lean thinking: Banish waste and create wealth in your corporation. Simon & Schuster.