

Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Bagi Wirausaha Pemula Di desa Kragan Untuk Meningkatkan Produktivitas dan Keberlanjutan Usaha

Riyan Sisiawan Putra^{1*}, Moh. Maruf², Nuzulul Fatimah³, Dwi Novitasari⁴,
Imelda Dwiyanti Agustina⁵, Musrifah⁶, Dimas Indrajati⁷, Hermawan⁸

^{1,2,3,4,5,6,7,8}Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

Alamat Surat

Email: riyan_sisiawan@unusa.ac.id^{1*}, m.maruf@unusa.ac.id², Nuzulul@unusa.ac.id³,
d.novietasarie@unusa.ac.id⁴, 3230022038@student.unusa.ac.id⁵,
3230022049@student.unusa.ac.id⁶, 3230022031@student.unusa.ac.id⁷,
3230022014@student.unusa.ac.id⁸

Article History:

Diajukan: 5 Mei 2025; Direvisi: 8 Juni 2025; Accepted: 21 Juli 2025

ABSTRAK

Desa Kragan di Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo memiliki potensi besar dalam pengembangan wirausaha local, khususnya pada sektor UMKM. Namun, rendahnya pemahaman dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penghambat produktivitas dan keberlanjutan usaha. Program pengabdian kepada masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk mendampingi wirausaha pemula dalam memahami strategi pengelolaan SDM melalui pendekatan pelatihan dan pendampingan. Metode yang digunakan meliputi sosialisasi, pelatihan manajemen SDM, dan simulasi penyusunan SOP kerja. Hasil dari kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta 30% dan perubahan perilaku dalam pengelolaan usaha secara lebih sistematis.

Kata kunci: Wirausaha pemula, Strategi SDM, Produktivitas, Keberlanjutan Usaha

ABSTRACT

The Village of Kragan in Gedangan District, Sidoarjo Regenc, has great potential for the development of local entrepreneurship, particularly in the MSME sector. However, a lack of understanding of human resource management is one of the factors hindering productivity and business sustainability. This community service program (PKM) aims to assists novice entrepreneurs in understanding HR management strategies through training and mentoring approaches. The methods used include socialization, HR management training, and simulation of work SOP development. The result of the activities show a 30% increase in participants' understanding and a change in behavior toward more systematic business management.

Keywords: Start-up entrepreneurs, HR strategies, Productivity, Business sustainability

1. PENDAHULUAN

Desa Kragan, Kecamatan Gedangan, Kabupaten Sidoarjo merupakan salah satu wilayah yang memiliki potensi besar dalam pengembangan ekonomi lokal melalui sektor kewirausahaan. Masyarakat desa ini banyak yang menjalankan usaha berbasis rumah tangga, seperti olahan makanan khas daerah, konveksi skala kecil, serta kerajinan tangan. Jenis usaha tersebut menjadi penggerak

ekonomi masyarakat sekaligus sarana pemberdayaan perempuan dan pemuda desa. Dengan dukungan lingkungan sosial yang kondusif dan ketersediaan bahan baku lokal, potensi pengembangan UMKM di desa ini sangat terbuka lebar (Kementerian Koperasi dan UKM RI, 2021). Meskipun jumlah pelaku UMKM cukup banyak, kualitas pengelolaan usaha di Desa Kragan masih tergolong rendah. Sebagian besar usaha mengalami pertumbuhan yang sangat lambat. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara singkat, penyebab utamanya adalah lemahnya pengelolaan sumber daya manusia dalam usaha yang dijalankan. Pelaku usaha cenderung belum memiliki pengetahuan yang memadai tentang pengelolaan tim kerja, belum menyusun struktur organisasi, serta belum memahami pentingnya prosedur operasional standar (SOP) dalam menjalankan kegiatan usaha (Hasibuan, 2017).

Di sisi lain, kegiatan pelatihan yang fokus pada pengelolaan SDM juga masih jarang dilakukan di tingkat desa. Padahal, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan usaha, terutama dalam aspek efisiensi kerja, manajemen waktu, dan kemampuan menyelesaikan masalah internal. Tanpa pelatihan dan pendampingan yang tepat, wirausaha pemula cenderung mengelola usaha secara otodidak tanpa perencanaan yang matang. Hal ini menyebabkan rendahnya produktivitas dan kesulitan dalam mempertahankan kelangsungan usaha (Fatimah et al., 2022).

Menurut Handoko (2012), manajemen sumber daya manusia yang baik mencakup perencanaan tenaga kerja, pengadaan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, serta evaluasi kinerja. Dalam konteks UMKM di Desa Kragan, pendekatan ini belum dijalankan secara sistematis. Misalnya, tidak ada sistem rekrutmen berbasis kemampuan kerja, tidak ada pelatihan internal bagi anggota usaha, dan sistem penilaian kinerja yang objektif. Akibatnya, pengelolaan usaha cenderung tidak efisien, penuh konflik peran, dan bergantung pada individu tertentu saja.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, dibutuhkan intervensi dalam bentuk pelatihan dan pendampingan strategi pengelolaan SDM yang menyasar wirausaha pemula. Tujuannya adalah agar pelaku usaha dapat memahami pentingnya membentuk struktur organisasi, menyusun SOP kerja, membagi tugas berdasarkan kompetensi, serta mengevaluasi kinerja secara berkala. Dengan penguatan manajemen SDM, diharapkan UMKM di Desa Kragan dapat tumbuh lebih produktif, berdaya saing, dan berkelanjutan, serta memberikan dampak ekonomi yang nyata bagi masyarakat sekitar (Arikunto, 2010; Marlina, 2023).

2. METODE

Metode kegiatan pengabdian ini menggunakan pendekatan *community development* yang berorientasi pada pemberdayaan masyarakat secara partisipatif (Hidayat, 2018). Proses pelaksanaan dibagi menjadi lima tahapan utama. Tahap pertama adalah identifikasi masalah, yang dilakukan melalui observasi lapangan dan wawancara mendalam terhadap beberapa pelaku usaha lokal di Desa Kragan. Langkah ini bertujuan untuk memahami kondisi nyata terkait pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam usaha mikro yang mereka jalankan (Marlina, 2023). Tahap kedua adalah penilaian sasaran, yaitu proses seleksi terhadap peserta program. Sebanyak 16 wirausaha pemula dari berbagai bidang usaha seperti kuliner, konveksi, dan kerajinan dipilih berdasarkan kriteria kesiapan dan kebutuhan pelatihan SDM.

Tahap ketiga adalah pengembangan program, yang mencakup penyusunan materi pelatihan yang disesuaikan dengan kondisi lokal. Materi tersebut meliputi konsep dasar struktur organisasi usaha kecil, penyusunan standar operasional prosedur (SOP), dan teknik evaluasi kinerja tenaga kerja (Hasibuan, 2017). Tahap keempat yaitu implementasi kegiatan, berupa pelatihan intensif selama dua hari yang terdiri dari pemaparan materi, diskusi kelompok, dan simulasi praktik langsung. Kegiatan ini difasilitasi oleh tim mahasiswa KKN dan dosen pembimbing dengan menggunakan pendekatan partisipatif dan kontekstual (Fatimah et al., 2022).

Terakhir, tahap evaluasi dilakukan melalui pengukuran tingkat pengetahuan dan perubahan perilaku peserta menggunakan pre-test dan post-test, serta wawancara lanjutan untuk

mengidentifikasi sejauh mana peserta mengimplementasikan pengetahuan yang diperoleh dalam praktik usaha mereka sehari-hari (Arikunto, 2010).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Masalah

Pelaksanaan kegiatan pengabdian ini diawali dengan analisis terhadap permasalahan yang dihadapi para wirausaha pemula di Desa Kragan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diketahui bahwa sebagian besar pelaku usaha belum memiliki struktur kerja yang jelas dalam menjalankan usahanya. Tugas-tugas operasional masih dilakukan secara tidak terarah dan tidak berdasarkan keahlian masing-masing individu. Selain itu, tidak ditemukan adanya standar operasional prosedur (SOP) yang dapat digunakan sebagai panduan kerja, serta ketiadaan sistem evaluasi kinerja yang dapat menilai produktivitas dan efisiensi tenaga kerja. Kondisi ini berdampak langsung pada rendahnya produktivitas, ketidaktepatan waktu dalam proses produksi, serta menimbulkan konflik internal akibat pembagian kerja yang tidak merata (Hasibuan, 2017).

3.2 Penilaian Target

Target dari kegiatan ini adalah wirausaha pemula berusia antara 20 hingga 35 tahun yang aktif menjalankan usaha di bidang kuliner dan kriya. Mereka dipilih karena menunjukkan motivasi tinggi untuk mengembangkan usahanya, namun belum pernah mengikuti pelatihan formal terkait manajemen sumber daya manusia (SDM). Dengan latar belakang tersebut, kegiatan pengabdian ini dirancang agar dapat menjembatani kesenjangan antara praktik usaha yang dijalankan dengan pemahaman manajerial yang dibutuhkan (Handoko, 2012).

3.3 Pengembangan Program

Tahap pengembangan program difokuskan pada penyusunan materi pelatihan yang aplikatif dan relevan dengan kebutuhan peserta. Materi yang disampaikan meliputi pemahaman mengenai struktur organisasi dalam usaha mikro, penyusunan SOP kerja sederhana, pemetaan *job description* sesuai peran dan tanggung jawab, serta simulasi evaluasi kinerja tenaga kerja. Proses penyampaian materi dilakukan menggunakan pendekatan *problem solving* dan studi kasus dari usaha lokal yang sejenis, agar peserta dapat langsung menghubungkan teori dengan praktik usaha mereka sendiri (Fatimah et al., 2022).

3.4 Implementasi

Implementasi kegiatan pelatihan strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) bagi wirausaha pemula di Desa Kragan dilaksanakan secara intensif selama satu hari, terbagi dalam dua sesi waktu yang berbeda dan berlangsung di Balai Desa Kragan. Kegiatan ini merupakan bagian dari program Pengabdian Masyarakat & Kuliah Kerja Nyata (KKN) 2025 yang diselenggarakan oleh Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya.



Gambar 1. Pelatihan Manajemen SDM bagi Wirausaha di Desa Kragan

Pada sesi pertama, yang berlangsung pukul 08.00 hingga 10.00 WIB, peserta difokuskan untuk menerima materi teori dasar mengenai manajemen SDM. Materi mencakup konsep pentingnya struktur organisasi dalam usaha mikro, prinsip pembagian kerja, serta peran strategi SDM dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi tenaga kerja (Handoko, 2012). Pemaparan dilakukan secara langsung oleh mahasiswa KKN dengan bantuan media presentasi visual, seperti terlihat dalam gambar, di mana mahasiswa menyampaikan materi di hadapan peserta yang duduk dengan antusias dan penuh perhatian.

Kemudian pada sesi kedua, yang berlangsung pukul 10.00 hingga 12.00 WIB, kegiatan berlanjut ke tahapan praktis dan interaktif. Peserta diajak berdiskusi dan dilibatkan secara aktif dalam praktik penyusunan SOP sederhana serta simulasi pembagian tugas kerja dalam konteks usaha mereka masing-masing. Pendekatan partisipatif digunakan untuk membangun pemahaman langsung, di mana peserta tidak hanya menerima teori tetapi juga mencoba menerapkannya secara nyata (Hidayat, 2018).

Mahasiswa KKN bertindak sebagai fasilitator aktif dalam proses pembelajaran, sementara dosen pembimbing turut memberikan arahan dan supervisi selama pelaksanaan pelatihan berlangsung. Suasana kegiatan tampak hidup dan produktif, mencerminkan keterlibatan yang kuat dari semua pihak. Gambar ini menunjukkan momen kolaboratif yang memperkuat semangat pemberdayaan masyarakat melalui pendidikan praktis yang relevan dan aplikatif di bidang pengelolaan SDM usaha mikro.

3.5 Evaluasi

Evaluasi terhadap hasil kegiatan dilakukan melalui pengukuran pemahaman peserta menggunakan pre-test dan post-test. Hasil pre-test menunjukkan bahwa rata-rata pemahaman peserta sebelum pelatihan hanya mencapai 56%. Namun, setelah pelatihan selesai, hasil post-test meningkat secara signifikan menjadi 86%. Selain peningkatan kognitif, sebagian besar peserta mulai menyusun SOP sederhana untuk usahanya masing-masing. Beberapa pelaku usaha bahkan melaporkan adanya peningkatan efisiensi kerja harian hingga 20% setelah menerapkan pembagian tugas yang lebih terstruktur (Marliana, 2023). Partisipasi peserta dalam kegiatan ini sangat aktif, dan antusiasme tinggi terlihat selama sesi berlangsung karena materi yang diberikan dianggap praktis, relevan, dan langsung bisa diterapkan dalam operasional usaha mereka.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Program pelatihan strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang dilaksanakan di Desa Kragan terbukti efektif dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para wirausaha pemula dalam mengelola usaha secara lebih profesional. Melalui pendekatan berbasis partisipatif dan praktik

langsung, peserta pelatihan memperoleh pemahaman mengenai pentingnya struktur organisasi, pembagian tugas, penyusunan SOP, serta evaluasi kinerja dalam mendukung efisiensi dan keberlanjutan usaha. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta, disertai dengan penerapan langsung dalam bentuk perbaikan sistem kerja usaha masing-masing.

Dengan pengelolaan SDM yang lebih terstruktur dan sistematis, para pelaku usaha kini memiliki dasar yang kuat untuk menjalankan aktivitas usaha secara lebih efisien, produktif, dan terarah dalam jangka panjang. Namun demikian, agar hasil pelatihan ini memberikan dampak yang berkelanjutan, perlu adanya program pendampingan lanjutan yang fokus pada implementasi hasil pelatihan dalam kegiatan usaha sehari-hari.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Fatimah, S., Marlina, M., & Hidayat, R. (2022). *Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia di Desa Kragan*. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 45-60.
- Hidayat, R. (2018). *Pendekatan Partisipatif dalam Pemberdayaan Masyarakat*. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, 3(2), 123-135.
- Kementerian Koperasi dan UKM RI. (2021). *Laporan Tahunan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah*. Jakarta: Kementerian Koperasi dan UKM.
- Marlina, M. (2023). *Analisis Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di UMKM Desa Kragan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(1), 78-90.
- Handayani, T., & Wahyuni, I. (2022). *Evaluasi Program Pelatihan Kewirausahaan Berbasis Partisipatif*. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, 5(2), 123-135.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2016). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Oakland: Berrett-Koehler Publishers.
- Mulyasa, E. (2009). *Praktik Pelatihan yang Efektif dalam Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rangkuti, F., Wibowo, A., & Damayanti, L. (2024). *Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Berbasis Lokal di Era Digital*. Surabaya: NU Press.
- Sudjana, D. (2009). *Strategi Pembelajaran Partisipatif untuk Pendidikan Orang Dewasa*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Suharto, E. (2021). *Pembangunan Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat*. Bandung: Refika Aditama.
- Kementerian Koperasi dan UKM. (2022). *Profil UMKM Indonesia Tahun 2022*. Jakarta: Kemenkop UKM.
- Hamsal, H., Hidayat, S., Saiful, I., & Hanafi, I. (2024). *Pelatihan Pengelolaan SDM di Era Digital pada UMKM di Desa Tanah Merah*. *IJTIMA': Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1).

- Nur Zaman, C. W., Octo, S. T., Dhora, F. Y., & Prasetyo, I. (2022). *Manajemen SDM Perangkat Desa dan Dampaknya terhadap Pertumbuhan UMKM di Indonesia*. *Komitmen Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(2).
- Rosita, S. (2022). *Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Potensi Wirausaha di Jambi Kota Seberang*. *Jurnal Gema Wisata*, 17(3), 1100-1111.