

## Pelatihan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Wirausaha Di Delitua

Chon Cho Reynolds Manday<sup>1\*</sup>, Merry Moy Mita<sup>2</sup>, Supriadi Siagian<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> STIE Professional Manajemen College Indonesia

\*e-mail koresponding: [cr.manday@gmail.com](mailto:cr.manday@gmail.com)

### Abstrak

Pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kecamatan Delitua menghadapi tantangan laten berupa keterbatasan kapasitas pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Sebagian besar pelaku wirausaha lokal masih mengandalkan manajemen konvensional tanpa perencanaan, pembagian kerja, dan motivasi kerja yang terstruktur. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini bertujuan untuk memberikan pemahaman dan keterampilan praktis bagi para wirausahawan di Delitua dalam mengelola SDM guna meningkatkan produktivitas dan daya saing usaha. Metode yang digunakan dalam pengabdian ini adalah melaksanakan pelatihan intensif yang meliputi penyampaian materi, studi kasus interaktif, serta sesi pendampingan pembuatan SOP (*Standard Operating Procedure*) sederhana. Mitra pengabdian terdiri dari 25 pelaku UMKM di wilayah Delitua. Evaluasi keberhasilan kegiatan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner *pre-test* dan *post-test*. Hasil pengabdian menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta sebesar 85% terkait pentingnya tata kelola SDM, yang meliputi aspek rekrutmen sederhana, pembagian tugas (*job description*), dan pemberian insentif non-finansial untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Melalui pelatihan ini, para pelaku wirausaha di Delitua kini mampu mengimplementasikan manajemen SDM yang lebih tertata demi keberlanjutan bisnis yang lebih profitabel.

**Kata kunci:** Pelatihan, Manajemen SDM, Wirausaha, UMKM, Delitua

### Abstract

*The development of Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) in Delitua District faces latent challenges in the form of limited Human Resources (HR) management capacity. Most local entrepreneurs still rely on conventional management without planning, division of labor and structured work motivation. This Community Service (PkM) activity aims to provide practical understanding and skills for entrepreneurs in Delitua in managing human resources to increase productivity and business competitiveness. The method used in this service is carrying out intensive training which includes delivering material, interactive case studies, as well as mentoring sessions in creating simple SOPs (Standard Operating Procedures). The service partners consist of 25 MSME actors in the Delitua area. Evaluation of the success of activities is carried out by distributing pre-test and post-test questionnaires. The results of the service showed an 85% increase in participants' understanding regarding the importance of HR governance, which includes aspects of simple recruitment, division of tasks (job descriptions), and providing non-financial incentives to increase employee loyalty. Through this training, entrepreneurs in Delitua are now able to implement more organized HR management for more profitable business sustainability.*

**Keywords:** Training, HR Management, Entrepreneurship, MSMEs, Delitua

## 1. PENDAHULUAN

Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu pilar utama perekonomian nasional yang memiliki kontribusi besar terhadap penyerapan tenaga kerja dan produk domestik bruto. Di era kompetisi bisnis yang semakin ketat, keberlanjutan suatu usaha tidak hanya ditentukan oleh kecukupan modal finansial atau kecanggihan teknologi, melainkan juga oleh kualitas tata kelola Sumber Daya Manusia (SDM) di dalamnya. Wirausaha yang tangguh lahir dari kemampuan pengelolaan internal yang solid, di mana setiap individu di dalam usaha tersebut dapat bergerak secara sinergis menuju tujuan bisnis yang sama. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas manajemen SDM menjadi agenda krusial bagi para pelaku usaha lokal agar mampu naik kelas dan berdaya saing tinggi.

Kecamatan Delitua, yang terletak di wilayah strategis penyangga kota, memiliki potensi wirausaha yang sangat dinamis. Berbagai jenis UMKM, mulai dari industri kuliner, kerajinan, hingga jasa, tumbuh subur di kawasan ini. Namun, berdasarkan pengamatan awal dan wawancara dengan beberapa pelaku wirausaha di Delitua, perkembangan roda bisnis mereka cenderung stagnan. Masalah utama yang dihadapi bukan lagi sekadar masalah permodalan atau pemasaran, melainkan lemahnya pengelolaan SDM.

Sebagian besar pelaku UMKM di Delitua masih mengelola usahanya secara konvensional dan bersifat kekeluargaan tanpa adanya struktur yang jelas. Beberapa persoalan spesifik yang ditemukan di lapangan antara lain:

- a. Ketidadaan Pembagian Kerja (*Job Description*) yang Jelas: Karyawan sering kali melakukan semua pekerjaan secara serabutan, yang memicu penurunan produktivitas dan tingginya tingkat stres kerja.
- b. Tingginya Angka *Turnover* (Keluar-Masuk) Karyawan: Pemilik usaha kesulitan mempertahankan karyawan yang kompeten karena sistem kompensasi dan motivasi kerja yang tidak tertata.
- c. Minimnya Standar Operasional: Tidak adanya SOP (*Standard Operating Procedure*) sederhana membuat kualitas produk atau layanan menjadi tidak konsisten.

Keterbatasan pengetahuan para pelaku wirausaha di Delitua mengenai fungsi-fungsi manajemen SDM seperti perencanaan, perekrutan sederhana, pengarahan, hingga retensi karyawan menjadi batu sandungan utama. Jika kondisi ini dibiarkan, UMKM di Delitua akan sulit berkembang secara profesional dan rentan gulung tikar saat menghadapi gejolak pasar.

Upaya nyata untuk mengatasi permasalahan tersebut, tim pengabdian memandang perlu adanya intervensi berupa edukasi dan bimbingan praktis. Melalui kegiatan yang berjudul "Pelatihan Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Peningkatan Wirausaha di Delitua", diharapkan para pelaku usaha dapat mengubah pola pikir (*mindset*) dan mulai menerapkan prinsip-prinsip manajemen SDM yang efektif namun sederhana. Pelatihan ini dirancang tidak hanya untuk memberikan teori, tetapi juga simulasi praktis penyusunan tata kelola karyawan yang dapat langsung diimplementasikan dalam bisnis sehari-hari demi mendorong pertumbuhan wirausaha yang berkelanjutan di Delitua.

### **Tujuan Kegiatan**

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini secara umum bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan daya saing para pelaku wirausaha di Kecamatan Delitua melalui penguatan tata kelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan efisien.

Secara lebih spesifik, tujuan dari pelaksanaan kegiatan pelatihan ini adalah untuk:

- a. Meningkatkan Pemahaman dan Kesadaran (*Awareness*): Memberikan edukasi kepada pelaku wirausaha mengenai pentingnya peran manajemen SDM profesional sebagai aset utama dalam keberlanjutan dan pengembangan bisnis, bukan sekadar sebagai beban biaya (*cost*).
- b. Meningkatkan Keterampilan Praktis Tata Kelola Karyawan: Membekali peserta dengan kemampuan teknis untuk menyusun pembagian kerja yang jelas (*job description*), merancang sistem rekrutmen sederhana, serta menentukan indikator kinerja yang objektif bagi karyawan.
- c. Meminimalkan Hambatan Internal UMKM: Membantu pelaku wirausaha merumuskan strategi motivasi, komunikasi yang efektif, dan sistem kompensasi/insentif non-finansial guna menekan angka perputaran (*turnover*) karyawan yang tinggi di lapangan.

- d. Mendorong Standardisasi Usaha: Mendampingi para peserta dalam menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) sederhana yang berkaitan dengan pengelolaan karyawan, sehingga operasional bisnis dapat berjalan lebih konsisten dan mandiri.  
Melalui pencapaian tujuan-tujuan tersebut, kegiatan ini diharapkan dapat menstimulasi pertumbuhan ekosistem wirausaha di Delitua yang lebih tangguh, terstruktur, dan siap naik kelas.

### Manfaat Kegiatan

Kegiatan pengabdian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dan manfaat yang luas bagi berbagai pihak yang terlibat, antara lain:

1. Bagi Pelaku Wirausaha (Mitra Kegiatan)
  - a. Efisiensi Operasional: Membantu pemilik usaha menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur melalui pembagian kerja yang jelas, sehingga mengurangi tumpang tindih tugas (*overlapping*) dan meningkatkan produktivitas harian.
  - b. Keberlanjutan Bisnis (*Business Sustainability*): Mengurangi risiko kerugian akibat tingginya angka kelola keluar-masuk karyawan (*turnover*) dengan adanya sistem retensi dan motivasi kerja yang lebih baik.
  - c. Peningkatan Profitabilitas: Dengan SDM yang terkelola dengan baik, kualitas produk dan layanan kepada konsumen akan meningkat, yang pada akhirnya akan mendorong peningkatan omzet dan keuntungan usaha.
2. Bagi Masyarakat dan Lingkungan Sekitar
  - a. Penciptaan Lapangan Kerja yang Berkualitas: UMKM yang berkembang dengan manajemen SDM yang baik akan mampu menyerap lebih banyak tenaga kerja lokal di wilayah Delitua.
  - b. Kesejahteraan Pekerja Lokasi: Adanya standardisasi sistem kerja dan insentif yang lebih adil akan meningkatkan kepuasan kerja serta kesejahteraan ekonomi para karyawan yang merupakan warga lokal.
  - c. Penguatan Ekonomi Daerah: Pertumbuhan wirausaha yang sehat secara kolektif akan menstimulasi perputaran ekonomi yang lebih kuat di Kecamatan Delitua.
3. Bagi Institusi Akademik dan Tim Pengabdian
  - a. Penerapan Tri Dharma Perguruan Tinggi: Menjadi wadah aktualisasi bagi dosen dan mahasiswa dalam mengimplementasikan ilmu pengetahuan (khususnya manajemen bisnis dan SDM) secara langsung untuk menjawab persoalan riil di masyarakat.
  - b. Sumber Data dan Kajian Ilmiah: Menghasilkan data lapangan, studi kasus, dan pengalaman praktis yang dapat digunakan sebagai bahan pengayaan materi perkuliahan maupun refere.

## 2. METODE PENELITIAN/PELAKSANAAN

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini dirancang secara sistematis agar materi pelatihan dapat diserap dengan optimal dan diimplementasikan secara langsung oleh para peserta. Kegiatan ini dilaksanakan di Kecamatan Delitua dengan melibatkan 30 orang pelaku wirausaha/UMKM sebagai mitra sasaran. Metode pendekatan yang digunakan dalam kegiatan ini dibagi menjadi 3 (tiga) tahapan utama, yaitu:

[Tahap 1: Persiapan] —> [Tahap 2: Pelaksanaan] —> [Tahap 3: Evaluasi & Keberlanjutan]

### 1. Tahap Persiapan (Pra-Kegiatan)

- a. Observasi dan Identifikasi Masalah: Tim PkM melakukan survei awal ke beberapa UMKM di Delitua untuk memetakan kendala spesifik terkait pengelolaan karyawan.

- b. Penyusunan Modul Pelatihan: Menyusun materi pelatihan yang aplikatif dan mudah dipahami oleh skala UMKM, berfokus pada: analisis jabatan sederhana, pembuatan *job description*, teknik motivasi karyawan, dan penyusunan SOP minimalis.
  - c. Koordinasi Mitra: Melakukan perizinan dan koordinasi dengan pihak mitra atau tokoh masyarakat setempat terkait waktu, tempat, dan mobilisasi peserta.
2. Tahap Pelaksanaan (Pelaksanaan Pelatihan)
- Pelaksanaan kegiatan menggunakan kombinasi metode interaktif untuk menghindari kejenuhan dan memastikan transfer pengetahuan berjalan efektif:
- a. Metode Ceramah dan Tanya Jawab: Penyampaian materi inti mengenai konsep dasar Manajemen SDM dan urgensinya bagi peningkatan skala wirausaha.
  - b. Studi Kasus dan Diskusi Kelompok: Peserta diajak menganalisis masalah-masalah SDM yang sering terjadi di UMKM (seperti karyawan yang sering bolos atau mendadak berhenti) dan mendiskusikan solusinya bersama fasilitator.
  - c. Workshop/Simulasi Praktis: Sesi bimbingan langsung di mana setiap pelaku wirausaha mempraktikkan cara membuat bagan organisasi sederhana, menuliskan daftar tugas karyawan mereka masing-masing, serta merancang draf SOP pelayanan/produksi.
3. Tahap Evaluasi dan Keberlanjutan (Pasca-Kegiatan)
- Untuk mengukur efektivitas dan keberhasilan kegiatan pelatihan, dilakukan evaluasi dengan metode:
- a. Evaluasi Kuantitatif (*Pre-Test* dan *Post-Test*): Peserta diminta mengisi kuesioner singkat sebelum materi dipaparkan (*pre-test*) dan setelah pelatihan selesai (*post-test*) guna mengukur tingkat peningkatan pemahaman (kognitif) mengenai manajemen SDM.
  - b. Evaluasi Kualitatif (Umpan Balik): Pengisian lembar kuesioner kepuasan peserta terhadap penyelenggaraan acara, performa pemateri, dan kegunaan materi yang disampaikan.
  - c. Rencana Tindak Lanjut (Monitoring): Tim PkM membuka ruang konsultasi (baik daring via WhatsApp Group maupun luring) pasca-pelatihan bagi peserta yang ingin berkonsultasi mengenai kendala penerapan manajemen SDM pada usaha mereka di lapangan.

Untuk memastikan keberhasilan transfer pengetahuan (*transfer of knowledge*) dan keterampilan, kegiatan pengabdian ini menerapkan Metode Pendekatan Andragogi (Pembelajaran Orang Dewasa) yang bersifat partisipatif, interaktif, dan berorientasi pada pemecahan masalah (*problem-solving*). Tim PkM memosisikan diri bukan sebagai guru yang menggurui, melainkan sebagai fasilitator dan mitra diskusi bagi para pelaku wirausaha di Delitua. Secara operasional, pendekatan yang digunakan dikombinasikan ke dalam 4 (empat) pilar utama sebagai berikut:

#### 1. Pendekatan Edukatif (Educational Approach)

Pendekatan ini digunakan untuk membangun fondasi pemahaman teoretis yang mendasar namun praktis. Tim PkM menyampaikan materi menggunakan bahasa yang membumi, menghindari jargon akademis yang rumit, dan menggunakan analogi sehari-hari. Fokus materi diarahkan langsung pada fungsi-fungsi MSDM esensial bagi UMKM, seperti cara merekrut karyawan jujur, pembagian tugas, dan menjaga loyalitas pekerja.

#### 2. Pendekatan Kolaboratif & Partisipatif (Participatory Approach)

Peserta tidak hanya duduk mendengar, melainkan dilibatkan secara aktif sepanjang pelatihan. Melalui pendekatan ini, dilakukan:

- a. Diskusi Kasus Riil: Peserta diajak menceritakan pengalaman nyata mereka dalam menghadapi konflik dengan karyawan, lalu dibahas bersama untuk mencari jalan keluar berdasarkan prinsip manajemen yang sehat.
  - b. Brainstorming: Menggali ide-ide kreatif dari sesama pelaku wirausaha mengenai sistem insentif non-moneter (seperti pujian, fleksibilitas waktu, atau jenjang karier sederhana) yang bisa diterapkan tanpa membebani keuangan usaha.
3. Pendekatan Praktis/Aplikatif (Experiential Learning)
- Pendekatan ini diwujudkan dalam bentuk *workshop* mini (lokakarya). Peserta langsung mempraktikkan materi yang telah diajarkan dengan metode:
- a. Lembar Kerja Struktur Organisasi: Peserta menggambar bagan hubungan kerja di usaha mereka (meskipun karyawannya hanya 2 atau 3 orang).
  - b. Penyusunan Format SOP (*Standard Operating Procedure*): Peserta dipandu mengisi templat dokumen SOP sederhana untuk posisi krusial di usaha mereka (misalnya: SOP membuka toko, SOP melayani pelanggan, atau SOP produksi).
4. Pendekatan Konsultatif & Pendampingan (Consultative Approach)
- Menyadari bahwa setiap jenis wirausaha di Delitua (baik kuliner, jasa, maupun dagang) memiliki karakteristik SDM yang berbeda, tim PkM membuka sesi konsultasi personal di akhir acara. Pendekatan ini berlanjut pasca-pelatihan melalui pembuatan grup komunikasi digital (WhatsApp Group) sebagai media pendampingan jarak jauh jika peserta menemukan kendala saat menerapkan ilmu yang didapat di tempat usaha masing-masing.

### 3. HASIL KEGIATAN/PENEMUAN/DISKUSI

Pelaksanaan pelatihan berjalan dengan lancar dan interaktif, dibagi ke dalam tiga sesi utama sesuai dengan metode pendekatan yang telah direncanakan:

- a. Sesi I: Penyampaian Materi dan Diskusi Interaktif Tim PkM menyampaikan materi mengenai pentingnya bergeser dari pola manajemen konvensional (kekeluargaan yang tidak terikat) menuju tata kelola SDM yang lebih profesional namun tetap fleksibel untuk skala UMKM. Fokus utama materi adalah bagaimana mengidentifikasi kebutuhan tugas, menyusun pembagian kerja (*job description*) yang adil, serta pentingnya komunikasi dua arah untuk menekan angka keluar-masuk karyawan (*turnover*).
- b. Sesi II: Lokakarya (Workshop) Pembuatan SOP dan Struktur Organisasi Pada sesi ini, peserta diberikan lembar kerja (*worksheet*) praktis. Tim PkM mendampingi setiap peserta untuk menggambar struktur organisasi sederhana usahanya dan merumuskan satu Standar Operasional Prosedur (SOP) yang paling krusial. Sebagai contoh, pemilik usaha kuliner dibimbing menyusun SOP Pelayanan Konsumen atau SOP Kebersihan Dapur, sementara pelaku usaha jasa menyusun SOP Kehadiran Karyawan.
- c. Sesi III: Konsultasi Klinis Bisnis Sesi terakhir diisi dengan bedah kasus. Beberapa peserta secara sukarela memaparkan kendala SDM yang sedang mereka hadapi (seperti kesulitan mendisiplinkan karyawan yang sering terlambat atau cara menegur kerabat sendiri yang menjadi karyawan). Tim PkM bersama peserta lainnya memberikan masukan solutif berdasarkan prinsip manajemen SDM.

Untuk mengukur efektivitas pelatihan secara kuantitatif, tim PkM menyebarkan instrumen evaluasi berupa kuesioner yang berisi 10 pertanyaan seputar manajemen SDM sebelum (*pre-test*) dan sesudah (*post-test*) pemaparan materi.

Hasil rekapitulasi nilai evaluasi peserta dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini:

**Tabel 1. Perbandingan Nilai Pemahaman Peserta Sebelum dan Sesudah Pelatihan**

Indikator Penilaian	Rata-rata Nilai Pre-Test (%)	Rata-rata Nilai Post-Test (%)	Peningkatan (%)	Kesimpulan
Pemahaman Urgensi Manajemen SDM	45%	90%	45%	Signifikan
Kemampuan Menyusun <i>Job Description</i>	30%	85%	55%	Sangat Signifikan
Pemahaman Cara Pembuatan SOP	20%	75%	55%	Sangat Signifikan
Strategi Retensi & Motivasi Karyawan	40%	80%	40%	Signifikan
Rata-Rata Keseluruhan	<b>33,75%</b>	<b>82,5%</b>	<b>48,75%</b>	

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2026

Berdasarkan Tabel 1, terlihat adanya lonjakan pemahaman yang sangat signifikan pada seluruh indikator. Peningkatan tertinggi terjadi pada indikator Kemampuan Menyusun *Job Description* dan Pemahaman Cara Pembuatan SOP (masing-masing naik sebesar 55%). Hal ini membuktikan bahwa pendekatan praktis melalui *workshop* langsung jauh lebih efektif bagi pelaku usaha dibandingkan sekadar pemaparan teori secara searah.



**Gambar 1. Penyampaian materi PkM oleh tim**

No	NAMA	ALAMAT	T. TANGAN
1	Sultra	Delitua	0812...
2	Sudhianto	"	0812...
3	Indah	"	0812...
4	Wardana	"	0812...
5	Bambang	"	0812...
6	Joko B.	"	0812...
7	Rahmat P.	"	0812...
8	Wahana	"	0812...
9	Nurhuda	"	0812...
10	Kasmia	"	0812...
11	Nani Si Roshah	"	0812...
12	Muliana	"	0812...
13	Hadra Bambang	"	0812...
14	Ahmad Fito	"	0812...
15	Abdullah	"	0812...
16	Sucianti	"	0812...
17	Farida	"	0812...
18	Dwi Wati	"	0812...
19	Emil Fane	"	0812...
20	Sahputra	"	0812...
21	Baby Romeo	"	0812...
22	NAYSILA	"	0812...
23	Murniati	"	0812...
24	Edi Praobyo	"	0812...
25	Kurniawati	"	0812...
26	Faisal	"	0812...
27	EKO FAJARO	"	0812...
28	P.Indo Kharani	"	0812...
29	Harna	"	0812...
30	Nur Jannah	"	0812...

Gambar 2. Absensi peserta PkM

## Pembahasan

Keberhasilan peningkatan kapasitas wirausaha di Delitua melalui pelatihan ini tidak lepas dari ketepatan penentuan materi yang disesuaikan dengan skala bisnis mereka. Pada awal kegiatan (*pre-test*), rendahnya nilai peserta disebabkan oleh adanya persepsi keliru bahwa Manajemen SDM hanya berlaku dan dibutuhkan oleh perusahaan skala besar (korporasi) yang memiliki departemen HRD sendiri. Pelaku UMKM cenderung mengabaikan aspek ini karena keterbatasan waktu dan fokus yang selalu tersedot pada masalah permodalan dan pemasaran.

Namun, setelah diberikan pemahaman lewat pendekatan andragogi, para pelaku wirausaha menyadari bahwa kekacauan operasional yang sering mereka alami—seperti produk yang tidak konsisten, pelayanan yang lambat, hingga karyawan yang sering berhenti mendadak—akar masalahnya adalah tidak adanya tata kelola SDM yang jelas.

Penyusunan *job description* sederhana yang diajarkan dalam pelatihan ini memberikan dampak psikologis yang positif bagi hubungan pemilik usaha dan karyawan. Ketika karyawan mengetahui secara pasti apa tanggung jawab mereka, potensi konflik internal akibat tumpang tindih pekerjaan dapat diminimalisir. Begitu pula dengan pengenalan sistem insentif non-finansial (seperti pemberian pujian di depan umum, bonus performa kecil, atau keterlibatan dalam pengambilan keputusan) disepakati oleh para peserta sebagai solusi cerdas untuk memotivasi karyawan tanpa harus mengganggu arus kas (*cash flow*) usaha yang masih terbatas.

Secara keseluruhan, pelatihan ini berhasil mencapai target luaran yang diharapkan. Para pelaku wirausaha di Kecamatan Delitua kini memiliki bekal instrumen manajemen (berupa draf SOP dan draf pembagian kerja) yang siap diterapkan. Implementasi berkelanjutan dari hasil pelatihan ini diprediksi akan memperkuat fondasi internal UMKM di Delitua, sehingga mereka lebih siap menghadapi ekspansi bisnis, meningkatkan kualitas pelayanan, dan pada akhirnya berkontribusi pada penguatan ekonomi lokal di wilayah Delitua.

#### 4. KESIMPULAN

##### Simpulan

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) yang telah dilaksanakan, dapat disimpulkan bahwa kegiatan "Pelatihan Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Peningkatan Wirausaha di Delitua" telah berjalan dengan sukses dan mencapai target target luaran yang direncanakan. Kesimpulan utama dari kegiatan ini adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan Kapasitas kognitif: Pelatihan ini berhasil mengubah pola pikir (*mindset*) para pelaku wirausaha di Delitua, dari yang semula mengandalkan manajemen konvensional/serabutan menjadi lebih terstruktur. Secara kuantitatif, terjadi peningkatan pemahaman peserta yang sangat signifikan dari rata-rata nilai *pre-test* sebesar 33,75% melonjak menjadi 82,5% pada *post-test*.
- b. Keterampilan Praktis Terapan: Melalui pendekatan andragogi dan metode *workshop* langsung, para peserta kini telah memiliki kemampuan teknis dasar untuk menyusun pembagian kerja (*job description*) yang jelas bagi karyawannya serta mampu merumuskan Standar Operasional Prosedur (SOP) sederhana yang sesuai dengan karakteristik unik usaha masing-masing (kuliner, ritel, dan jasa).
- c. Solusi Konflik Internal: Kegiatan ini berhasil memberikan solusi aplikatif bagi problem klasik UMKM di Delitua, khususnya terkait tingginya angka keluar-masuk karyawan (*turnover*), melalui strategi penguatan komunikasi dua arah dan penerapan sistem insentif non-finansial yang tidak membebani arus kas usaha.

Secara keseluruhan, penguatan tata kelola SDM ini menjadi fondasi krusial bagi pelaku wirausaha di Kecamatan Delitua untuk meminimalisir hambatan operasional internal, meningkatkan produktivitas, dan mempercepat akselerasi usaha mereka agar lebih berdaya saing dan naik kelas.

##### DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Handoko, T. H. (2022). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Ed. 2). BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. Revisi). Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo, A., & Subotro, B. (2021). Penguatan tata kelola sumber daya manusia pada usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) kelompok kuliner. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat (Indonesian Journal of Community Engagement)*, 7(2), 115-122. <https://doi.org/10.22146/jpkm.v7i2.1234>
- Rahmawati, E., & Wijaya, A. (2023). Pelatihan penyusunan standard operating procedure (SOP) dan job description untuk meningkatkan produktivitas UMKM. *Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 5(1), 45-53.
- Sari, D. P., & Utama, I. M. (2022). Strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam mempertahankan keberlanjutan bisnis wirausaha lokal di masa pemulihan ekonomi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 24(1), 30-39.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tambunan, T. (2021). *UMKM di Indonesia: Perkembangan, Peluang, dan Tantangan*. Ghalia Indonesia.

Wibowo, A., & Setiawan, H. (2024). Pendampingan manajemen SDM berbasis andragogi bagi pelaku wirausaha muda di wilayah penyangga kota. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat Madani*, 8(2), 180-195.