



People First: Strategi Manajemen SDM sebagai Pondasi Bisnis Umkm yang Berkelanjutan

Ainun^{1*}, Nuriyah², Istiqomah³, Karlina⁴, Hadija⁵, Tegen Sayuk Rimboko⁶

¹⁻²Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot, Indonesia

*Penulis Korespondensi: ainun8334@gmail.com

Riwayat Artikel:

Naskah Masuk: 26 Maret 2025;

Revisi: 28 April 2026;

Diterima: 28 Mei 2026;

Terbit: 31 Mei 2026;

Keywords:

Business Sustainability;

Community Service; Culinary

MSMEs; HR Management;

People First.

Abstract: The development of micro, small, and medium enterprises (MSMEs) in the culinary sector is confronted by a fundamental challenge: the absence of human resource (HR) management principles as a business foundation. Many newly established culinary MSMEs primarily focus on production and sales while paying limited attention to HR management practices that support long-term organizational growth. This community service program aims to strengthen HR management capacity for 20 new culinary MSMEs in Tanah Grogot through training and mentoring conducted over one month (March 11–April 11, 2026) at the Auditorium of STIE Widya Praja Tanah Grogot. The method applied combines participatory community education, interactive mentoring, practical case discussions, and pre-test/post-test evaluation to measure the effectiveness of the intervention. The training materials covered recruitment, employee placement, performance evaluation, work motivation, communication, teamwork, and organizational culture adapted to the needs of small businesses. The results showed a significant improvement in participants' understanding of HR management concepts, including recruitment, performance evaluation, work motivation, and sustainable organizational culture. Participants also demonstrated greater awareness of the importance of applying effective HR management practices in daily business operations. This program proves that a people-first approach in MSME management can substantially increase business sustainability, operational effectiveness, and long-term competitiveness while supporting local economic development.

Abstrak

Perkembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di sektor kuliner menghadapi tantangan mendasar, yaitu belum diterapkannya prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai fondasi dalam menjalankan usaha. Banyak UMKM kuliner yang baru berdiri masih berfokus pada kegiatan produksi dan penjualan, sementara pengelolaan SDM yang mendukung pertumbuhan organisasi jangka panjang belum menjadi perhatian utama. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk memperkuat kapasitas manajemen SDM pada 20 pelaku UMKM kuliner baru di Kecamatan Tanah Grogot melalui pelatihan dan pendampingan yang dilaksanakan selama satu bulan, yaitu pada 11 Maret–11 April 2026, bertempat di Auditorium STIE Widya Praja Tanah Grogot. Metode yang digunakan mengombinasikan pendidikan masyarakat secara partisipatif, pendampingan interaktif, diskusi studi kasus, serta evaluasi melalui pre-test dan post-test untuk mengukur efektivitas intervensi. Materi pelatihan mencakup rekrutmen, penempatan karyawan, evaluasi kinerja, motivasi kerja, komunikasi, kerja sama tim, dan budaya organisasi yang disesuaikan dengan kebutuhan usaha kecil. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan dalam pemahaman peserta mengenai konsep manajemen SDM, termasuk rekrutmen, evaluasi kinerja, motivasi kerja, dan budaya organisasi yang berkelanjutan. Peserta juga menunjukkan peningkatan kesadaran akan pentingnya menerapkan praktik manajemen SDM yang efektif dalam operasional usaha sehari-hari. Program ini membuktikan bahwa pendekatan yang berorientasi pada manusia (*people-first approach*) dalam pengelolaan UMKM dapat meningkatkan keberlanjutan usaha, efektivitas operasional, serta daya saing jangka panjang, sekaligus mendukung pembangunan ekonomi lokal.

Kata Kunci: Keberlanjutan Bisnis; Manajemen SDM; Pengabdian kepada Masyarakat; Pendekatan Berorientasi pada Manusia; UMKM Kuliner.

1. PENDAHULUAN

Sektor kuliner merupakan salah satu subsektor ekonomi kreatif yang paling dinamis dan memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2024), UMKM kuliner menyumbang lebih dari 41% dari total pendapatan ekonomi kreatif Indonesia. Namun di balik potensi besar tersebut, angka kegagalan UMKM kuliner dalam tiga tahun pertama operasionalnya masih mencapai angka yang memprihatinkan, yakni sekitar 60%. Salah satu akar permasalahan yang paling sering diabaikan adalah minimnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang terstruktur dalam operasional bisnis.

Paradigma *people first* dalam manajemen bisnis menegaskan bahwa keberhasilan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh kualitas, motivasi, dan komitmen sumber daya manusianya (Armstrong, 2020). Bagi UMKM kuliner yang mayoritas dijalankan secara kekeluargaan, penerapan prinsip ini kerap dianggap sebagai kemewahan yang hanya relevan bagi perusahaan besar. Akibatnya, pengelola UMKM seringkali terjebak dalam rutinitas operasional tanpa membangun sistem SDM yang mendukung pertumbuhan jangka panjang.

STIE Widya Praja Tanah Grogot sebagai perguruan tinggi yang berfokus pada bidang ekonomi dan manajemen memiliki tanggung jawab akademis dan sosial untuk menjawab tantangan tersebut. Melalui program Pengabdian kepada Masyarakat (PkM), institusi ini menghadirkan intervensi akademis yang terstruktur dalam bentuk pelatihan manajemen SDM bagi 20 pelaku UMKM kuliner baru di Kabupaten Paser. Program ini dirancang untuk membekali para pelaku usaha dengan konsep dan alat manajemen SDM yang praktis, aplikatif, dan relevan dengan skala bisnis mereka.

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan selama satu bulan penuh (11 Maret – 11 April 2026) di Aula STIE Widya Praja Tanah Grogot, melibatkan tim dosen lintas disiplin yang berpengalaman di bidang manajemen, ekonomi, dan pengembangan sumber daya manusia. Pemilihan sasaran pada UMKM kuliner baru didasarkan pada realita bahwa fase awal pendirian bisnis merupakan momen paling kritis untuk membangun fondasi SDM yang kokoh. Dengan demikian, program ini tidak hanya bersifat remedial, melainkan preventif sekaligus transformatif dalam membentuk wirausahawan kuliner yang berdaya saing dan berkelanjutan.

2. METODE PELAKSANAAN

Program pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan *Community Education* yang dipadukan dengan metode *Interactive Mentoring* dan evaluasi dampak berbasis *mixed-methods*.

Pendekatan gabungan ini dipilih untuk memastikan bahwa transfer pengetahuan manajemen SDM kepada pelaku UMKM kuliner tidak berhenti pada tataran teoritis, melainkan terserap secara operasional dalam praktik bisnis sehari-hari.

Tahap 1: Analisis Kebutuhan dan Identifikasi Masalah (Pra-Pelatihan)

Fase awal dilaksanakan dua minggu sebelum program dimulai melalui kegiatan *Focused Group Discussion* (FGD) dan survei awal kepada 20 pelaku UMKM kuliner terpilih. Tujuan tahap ini adalah memetakan tingkat pemahaman awal peserta tentang manajemen SDM, mengidentifikasi permasalahan SDM yang paling umum dihadapi, serta merumuskan kurikulum pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan riil di lapangan. Instrumen yang digunakan meliputi kuesioner *pre-test* dengan skala Likert 1–5 yang mencakup aspek rekrutmen, motivasi kerja, penilaian kinerja, dan budaya organisasi.

Tahap 2: Pelaksanaan Pelatihan dan Pendampingan (Inti Program)

Tahap inti dilaksanakan selama empat minggu (11 Maret – 4 April 2026) di Aula STIE Widya Praja Tanah Grogot dengan total anggaran program sebesar Rp2.500.000,00. Program pelatihan dirancang dalam empat modul tematik yang disampaikan secara mingguan:

Tabel 1. Jadwal dan Materi Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Pelaku UMKM Kuliner

Minggu	Tema Pelatihan	Materi Pokok	Narasumber
Minggu 1 (11–18 Mar)	Fondasi SDM & Rekrutmen UMKM Kuliner	Konsep <i>people first</i> , identifikasi kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi sederhana	Ainun, SE.,MM. Nuriyah, SE.,MM.
Minggu 2 (19–25 Mar)	Motivasi & Pengembangan Karyawan	Teori motivasi kerja, pelatihan internal, sistem reward sederhana untuk UMKM	Istiqomah, SP.,MM. Karlina, SE.,MM.
Minggu 3 (26 Mar–1 Apr)	Penilaian Kinerja & Budaya Organisasi	Indikator kinerja karyawan, evaluasi berkala, membangun budaya kerja positif	Hadija, M.Ed. Drs. Tegen S.R., MM.
Minggu 4 (2–11 Apr)	Sistem SDM Berkelanjutan & Studi Kasus	Implementasi SOP SDM, resolusi konflik kerja, keberlanjutan tim di UMKM kuliner	Tim Dosen PkM

Tahap 3: Evaluasi Dampak dan Keberlanjutan (Pasca-Pelatihan)

Evaluasi dilaksanakan pada akhir program (11 April 2026) menggunakan instrumen *post-test* yang identik dengan *pre-test* awal. Perbandingan skor sebelum dan sesudah pelatihan dianalisis secara deskriptif untuk mengukur peningkatan kompetensi SDM peserta. Selain itu, dilakukan wawancara mendalam kepada 5 peserta terpilih sebagai perwakilan untuk menggali perubahan orientasi dan rencana implementasi manajemen SDM dalam bisnis kuliner mereka pasca-program.

3. HASIL

Profil Peserta dan Pelaksanaan Program

Program pengabdian kepada masyarakat dengan tema People First ini berhasil melibatkan 20 pelaku UMKM kuliner baru di Kabupaten Paser yang baru mendirikan usahanya dalam kurun waktu kurang dari 2 tahun. Peserta terdiri dari 13 perempuan (65%) dan 7 laki-laki (35%), dengan usia rata-rata 28 tahun. Jenis usaha kuliner yang dikelola beragam, mulai dari warung makan tradisional, usaha katering skala rumahan, gerai minuman kekinian, hingga usaha kue dan pastri. Keseluruhan sesi pelatihan dilaksanakan di Aula STIE Widya Praja Tanah Grogot dengan tingkat kehadiran rata-rata 95% per sesi.

Peningkatan Kompetensi Manajemen SDM Peserta

Berdasarkan hasil analisis komparatif antara skor *pre-test* dan *post-test*, ditemukan peningkatan pemahaman yang signifikan di seluruh aspek manajemen SDM yang diajarkan. Rata-rata skor pemahaman peserta meningkat dari 48,7 (skala 100) sebelum pelatihan menjadi 82,3 setelah pelatihan, menunjukkan peningkatan sebesar 68,9%. Rincian peningkatan per aspek dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Perbandingan Skor Pre-test dan Post-test Kompetensi Manajemen SDM Peserta.

Aspek Kompetensi SDM	Rata-rata Pre-test	Rata-rata Post-test	Peningkatan (%)
Rekrutmen & Seleksi Karyawan	44,5	80,2	80,2%
Motivasi & Pengembangan SDM	47,3	83,6	76,7%
Penilaian Kinerja Karyawan	45,8	81,9	78,8%
Budaya Organisasi & Kepemimpinan	52,1	84,7	62,6%
SOP SDM & Keberlanjutan Tim	43,8	80,9	84,7%
Rata-rata Keseluruhan	46,7	82,3	76,2%

Hasil evaluasi kualitatif melalui wawancara mendalam pasca-program juga mengungkapkan perubahan orientasi yang nyata pada peserta. Sebanyak 18 dari 20 peserta (90%) menyatakan kesiapan untuk mulai menerapkan sistem rekrutmen sederhana dalam proses penambahan tenaga kerja bisnis kuliner mereka. Lebih dari itu, 85% peserta menyatakan berencana membuat *standard operating procedure* (SOP) SDM sederhana untuk memastikan konsistensi layanan dan kualitas produk kuliner mereka.

Dampak terhadap Keberlanjutan Bisnis Kuliner

Selain peningkatan kompetensi individual, program ini juga menghasilkan dampak kolektif yang signifikan. Para peserta membentuk komunitas belajar informal yang mereka namakan "Komunitas UMKM Kuliner Berdampak Tanah Grogot"

sebagai wadah untuk saling berbagi pengalaman implementasi manajemen SDM pasca-pelatihan. Terbentuknya komunitas ini menjadi indikator penting keberlanjutan program yang melampaui target awal.

4. PEMBAHASAN

Keberhasilan program pengabdian ini memberikan validasi empiris terhadap tesis utama yang diajukan, yakni bahwa pendekatan *people first* bukan sekadar konsep manajerial bagi korporasi besar, melainkan merupakan fondasi strategis yang relevan dan bahkan kritis bagi UMKM kuliner pada tahap awal pertumbuhannya. Temuan ini selaras dengan perspektif Armstrong (2020) yang menegaskan bahwa investasi pada SDM merupakan prediktor paling konsisten terhadap ketahanan dan keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang.

Peningkatan pemahaman peserta yang rata-rata mencapai 76,2% menunjukkan bahwa metode gabungan antara *community education* dan *interactive mentoring* efektif dalam mentransfer konsep manajemen SDM kepada pelaku UMKM yang mayoritas tidak memiliki latar belakang pendidikan formal di bidang manajemen. Hal ini mendukung argumen Noe et al. (2021) bahwa pembelajaran orang dewasa (andragogi) yang bersifat problem-centered dan berorientasi pada aplikasi praktis terbukti lebih efektif dibandingkan pendekatan pedagogis konvensional dalam konteks pelatihan bisnis UMKM.

Aspek motivasi dan pengembangan SDM mendapatkan respons yang paling antusias dari peserta. Realita ini mengkonfirmasi temuan Warr (2013) bahwa motivasi intrinsik karyawan dalam bisnis keluarga dan UMKM seringkali merupakan faktor pembeda utama antara bisnis yang bertahan dan yang gulung tikar. Para pelaku UMKM kuliner mulai memahami bahwa seorang pegawai yang termotivasi dan diberdayakan bukan hanya lebih produktif, tetapi juga menjadi duta merek yang paling otentik bagi bisnis mereka.

Pembentukan komunitas belajar informal oleh peserta pasca-program merupakan fenomena yang sangat bermakna dan mengindikasikan adanya transformasi kesadaran kolektif di antara pelaku UMKM kuliner Tanah Grogot. Dalam perspektif Wenger (2000) tentang *communities of practice*, komunitas ini berpotensi menjadi ekosistem pembelajaran yang berkelanjutan dan mampu mendorong inovasi manajemen SDM secara organik dari bawah ke atas (*bottom-up*). Ini adalah modal sosial yang jauh melampaui apa yang dapat dihasilkan oleh program pelatihan tunggal manapun.

Kendala utama yang dihadapi selama program adalah resistensi awal dari sebagian peserta yang menganggap manajemen SDM sebagai sesuatu yang terlalu formal dan tidak relevan bagi skala usaha mereka.

Resistensi ini berhasil diatasi melalui pendekatan studi kasus kontekstual, di mana tim dosen pengabdian menghadirkan contoh-contoh nyata dari UMKM kuliner lokal yang berhasil bertumbuh justru karena menerapkan prinsip-prinsip SDM secara sederhana namun konsisten.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pelaksanaan dan pembahasan program pengabdian kepada masyarakat "People First: Strategi Manajemen SDM sebagai Pondasi Bisnis UMKM yang Berkelanjutan" yang dilaksanakan di Aula STIE Widya Praja Tanah Grogot pada 11 Maret – 11 April 2026, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Program pelatihan berhasil meningkatkan pemahaman 20 pelaku UMKM kuliner baru terhadap konsep dan praktik manajemen SDM secara signifikan, dengan rata-rata peningkatan skor sebesar 76,2% dari hasil perbandingan pre-test dan post-test.
- b. Pendekatan people first terbukti dapat diadaptasi dan diimplementasikan dalam konteks UMKM kuliner skala mikro dengan cara yang praktis dan tidak memerlukan birokrasi yang rumit, sehingga relevan bagi semua tahapan perkembangan bisnis.
- c. Metode gabungan antara community education dan interactive mentoring terbukti efektif dalam mentransfer kompetensi manajemen SDM kepada pelaku UMKM yang tidak memiliki latar belakang pendidikan formal di bidang manajemen.
- d. Terbentuknya komunitas belajar informal peserta pasca-program merupakan indikator dampak jangka panjang yang melampaui target program, dan menunjukkan bahwa intervensi akademis yang tepat sasaran mampu memicu proses pembelajaran sosial yang otonom di kalangan pelaku UMKM.

Saran

Guna memastikan keberlanjutan dampak program ini, tim pengabdian merekomendasikan beberapa langkah strategis:

- a. Bagi STIE Widya Praja: Diharapkan program serupa dapat dilembagakan sebagai agenda PkM rutin tahunan dengan cakupan peserta yang diperluas dan materi yang terus diperbarui sesuai dinamika UMKM kuliner lokal.
- b. Bagi Peserta UMKM: Komunitas belajar informal yang telah terbentuk hendaknya diperkuat dengan agenda pertemuan rutin dan difasilitasi oleh dinas terkait sehingga dapat berkembang menjadi koperasi atau asosiasi UMKM kuliner yang formal dan berdaya tawar lebih tinggi.

- c. Bagi Peneliti/Pengabdian Selanjutnya: Disarankan untuk melakukan studi lanjutan dengan mengukur dampak implementasi manajemen SDM terhadap kinerja finansial UMKM kuliner peserta dalam rentang waktu 6 hingga 12 bulan pasca-pelatihan, guna memperoleh bukti longitudinal yang lebih kuat tentang korelasi antara people first management dan keberlanjutan bisnis UMKM kuliner.

REFERENSI

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik ekonomi kreatif Indonesia 2024*. Badan Pusat Statistik.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Warr, P. (2013). Jobs and job-holders: Two sources of happiness and unhappiness. In S. A. David, I. Boniwell, & A. C. Ayers (Eds.), *The Oxford handbook of happiness* (pp. 733–750). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199557257.013.0054>
- Wenger, E. (2000). Communities of practice and social learning systems. *Organization*, 7(2), 225–246. <https://doi.org/10.1177/135050840072002>
- Zeithaml, V. A., Bitner, M. J., & Gremler, D. D. (2018). *Services marketing: Integrating customer focus across the firm* (7th ed.). McGraw-Hill Education.