

**PENINGKATAN KESADARAN AKAN PENTINGNYA KETRAMPILAN SDM PADA KELOMPOK USAHA JAJAN PASAR PUTU MAYANG DI BANGETAYU KULON SEMARANG****Suhana<sup>1</sup>, Ida Nurhayati<sup>2</sup>, Kasmari<sup>3</sup>****<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas STIKUBANK Semarang**<sup>1</sup> [suhana@edu.unisbank.ac.id](mailto:suhana@edu.unisbank.ac.id)**Abstract**

*The Putu Mayang Market Snack Business Group is located in Bugen Utara RW 03 Bangetayu Kulon, Bangetayu Village, Genuk District, Semarang, Central Java. This business group has been established for a long time. This Putu Mayang market snack business has been running for generations. There are around 40 heads of families (KK) who own the market snack business. This Putu Mayang market snack business, which has been pursued for a long time, has become the main livelihood of this community. However, this Putu Mayang market snack business runs simply. It could be said that this market snack business is just running. The problems encountered in this business include: production aspects, marketing aspects, financial aspects, and human resource aspects. This article focuses on the description of problems in the human resource aspect of the Putu Mayang Market Snack Business Group located in Bugen Utara RW 03 Bangetayu Kulon, Bangetayu Village, Genuk District, Semarang, Central Java. Based on conditions in the field, this human resource aspect has the most critical problems. Having been in business for so long, this group has made very little effort to improve the competency of its human resources. This initiative is expected to raise awareness of the importance of improving the quality of human resources.*

**Keywords:** *Putu Mayang market snacks, human resources competency***Abstrak**

Kelompok Usaha Jajan Pasar Putu Mayang beralamat di Bugen Utara RW 03 Bangetayu Kulon Kelurahan Bangetayu Kecamatan Genuk Semarang Jawa Tengah. Kelompok usaha ini berdiri sejak lama. Usaha jajan pasar putu mayang ini sudah berjalan secara turun temurun. Ada sekitar 40 kepala keluarga (KK) yang memiliki usaha jajan pasar. Usaha jajan pasar putu mayang ini yang telah ditekuni lama ini dijadikan mata pencaharian utama dari masyarakat ini. Meski demikian usaha jajan pasar putu mayang ini berjalan secara sederhana. Bisa dikatakan usaha jajan pasar ini sekedar berjalan saja. Permasalahan-permasalahan yang ditemui di usaha ini, antara lain: aspek produksi, aspek pemasaran, aspek keuangan dan aspek SDM. Artikel ini fokus pada uraian masalah di aspek SDM pada Kelompok Usaha Jajan Pasar Putu Mayang beralamat di Bugen Utara RW 03 Bangetayu Kulon Kelurahan Bangetayu Kecamatan Genuk Semarang Jawa Tengah. Berdasar kondisi di lapangan, aspek SDM ini memiliki masalah yang paling kritis. Sekian lama menekuni usaha ini, kelompok usaha ini sangat minim untuk meningkatkan kompetensi SDMnya. Dengan adanya kegiatan ini, harapannya kesadaran tentang pentingnya peningkatan kualitas kompetensi SDM makin meningkat.

**Kata kunci:** *Jajan pasar putu mayang, kompetensi SDM*

Submitted: 2025-11-02

Revised: 2025-11-09

Accepted: 2025-11-16

**Pendahuluan**

Kelompok Usaha Jajan Pasar Putu Mayang beralamat di Bugen Utara RW 03 Bangetayu Kulon Kelurahan Bangetayu Kecamatan Genuk Semarang Jawa Tengah. Kelompok usaha ini berdiri sejak lama. Usaha jajan pasar putu mayang ini sudah berjalan secara turun temurun. Jumlah kepala keluarga (KK) yang memiliki usaha jajan pasar ini saat ini sekitar 40 dalam satu area ini. Usaha jajan pasar putu mayang ini yang telah ditekuni lama ini dijadikan mata pencaharian utama dari masyarakat ini. Meski demikian usaha jajan pasar putu mayang ini berjalan secara sederhana. Bisa dikatakan usaha jajan pasar ini sekedar berjalan saja. Dari survei yang dilakukan, beberapa masalah dihadapi oleh kelompok ini. Di lain sisi selama ini belum ada pendampingan yang berarti dari pihak eksternal untuk membantu memperbaiki kondisi usaha jajan pasar ini.

Pada tahun 2024, kampung ini dijadikan desa wisata oleh Pemerintah Kota Semarang. Hal ini berarti banyak hal yang mesti dibenahi untuk mengakselerasi predikat baru tersebut. Daya tarik kampung ini, selain usaha jajan pasar adalah mushola berdesain kabah, aneka usaha rumahan lainnya, seperti usaha tas, makanan khas nasi merah dengan atribut uniknya. Terkait status desa wisata ini, Ibu Eny selaku ketua kelompok usaha ini memiliki angan-angan bagaimana jajan pasar yang ada di kampung ini bisa dijadikan suguhan maupun oleh-oleh ketika ada kunjungan. Sementara angan-angan tersebut belum ada solusi. Bagaimanapun solusi ini akan terkait dengan biaya yang tidak sedikit. Ketika tim Unisbank datang bersilaturahmi dengan Ibu ini, terbersit harapan angan-angannya akan bisa terwujud.



Gambar 1: Produk Jajan Pasar Putu Mayang dan Aneka Jajan Pasar Lainnya

Masalah dari sisi manajemen kelompok usaha jajan pasar mutu mayang kampung Bugen Utara Bangetayu Kecamatan Genuk Semarang, diantaranya adalah aspek produksi, aspek pemasaran, dan aspek SDM. Kualitas SDM kelompok usaha ini masih tergolong rendah. Keahlian yang dikuasai oleh pelaku usaha ini diperoleh secara turun temurun. Mereka hampir tidak pernah meng-upgrade keahliannya. Pelatihan yang pernah diperolehnya adalah terkait dengan pewarnaan makanan. Beberapa keluarga yang sebelumnya memiliki usaha ini ada yang tidak menjalankan usaha ini lagi. Hal ini terkait dengan tidak ada penerusnya yang melanjutkan usaha ini. Mereka mungkin cenderung ingin memiliki pekerjaan lain. Hal ini juga merupakan indikasi bahwa ketika usaha ini tidak ditekuni secara baik maka akan memiliki dampak pada keberlanjutan usaha ini. Masalah yang muncul di SDM adalah minimnya pelatihan ketrampilan yang dilakukan oleh pemilik usaha ini. Hal ini berdampak pada inovasi produk yang kurang berkembang. Kondisi ini tentu tidak baik bagi proses pemasaran yang dilakukan. Salah satu solusi terhadap masalah ini adalah membangun kesadaran akan pentingnya ketrampilan SDM. Ketrampilan dimaksud untuk mengakselerasi inovasi produk yang direncanakan.

## Metode

Langkah-langkah dalam melaksanakan solusi yang ditawarkan untuk mengatasi permasalahan mitra meliputi: sosialisasi, pendampingan dan evaluasi, keberlanjutan program.

- Sosialisasi:** pada tahap ini, tim memberikan sosialisasi terkait dengan rencana kegiatan pengabdian secara keseluruhan kepada mitra sasaran. Kegiatan ini dihadiri oleh seluruh anggota tim termasuk mahasiswa dan juga seluruh anggota kelompok usaha jajan pasar putu mayang. Di kegiatan ini, harapannya mitra sasaran bisa memahami semua kegiatan yang akan dilakukan selama proses pengabdian. Mitra sasaran juga diharapkan memiliki peran aktif di semua tahapan kegiatan yang melibatkan mereka.
- Pemberian Materi** ceramah tentang pentingnya ketrampilan SDM. Dari kegiatan ini, peserta diharapkan meningkat kesadarannya akan pentingnya memiliki ketrampilan SDM.

- c. **Pendampingan dan evaluasi:** pendampingan dilakukan untuk memastikan program pengabdian bisa berjalan lancar. Pendampingan kelompok usaha jajan pasar ini dilakukan melalui sosialisasi kegiatan dan pelaksanaan berbagai pelatihan. Sementara evaluasi dilakukan untuk memastikan capaian sesuai dengan yang direncanakan. Evaluasi kelompok usaha dilakukan untuk mengetahui posisi usaha dan perubahannya. Dari hasil evaluasi, kelompok usaha jajan pasar ini mengambil langkah-langkah perbaikan.
- d. **Keberlanjutan program:** keberlanjutan program merupakan poin penting dari serangkaian kegiatan pengabdian ini. Keberlanjutan program bertujuan untuk memastikan bahwa praktik baik yang sudah diperoleh akan bisa berlangsung terus ketika rangkaian kegiatan pengabdian ini selesai. Untuk tujuan ini, tim akan memfokuskan kegiatan pengabdian internal kampus di kelompok usaha jajan pasar ini untuk periode waktu tertentu.

### Hasil dan Pembahasan

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan suatu organisasi. SDM merupakan salah satu aset yang sangat berharga dan akan turut memberi kontribusi penting bagi keberhasilan organisasi. Pengelolaan SDM tepat akan memberikan jaminan pada keberlanjutan suatu organisasi. Organisasi akan memiliki SDM yang kompeten, termotivasi, dan produktif, yang pada akhirnya akan membantu organisasi mencapai tujuan dan keberlanjutannya (Noe et al., 2023).

Pada bagian berikut ini akan diuraikan beberapa poin penting terkait dengan pengelolaan SDM bagi organisasi

- a. Meningkatkan kinerja organisasi, pengelolaan SDM yang baik meliputi serangkaian praktik-praktik. Praktik-praktik dimaksud meliputi rekrutmen, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, remunerasi dan lain sebagainya. Praktik-praktik yang baik ini akan dapat meningkatkan kinerja individu karyawan (Mahmood et al., 2021). Selanjutnya, secara agregat kolektivitas kinerja individu yang tinggi akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Indikator kinerja organisasi yang tinggi bisa dilihat dari kinerja keuangannya. Tingkat keuntungan meningkat. Kondisi ini tentu berdampak pada pihak-pihak yang berkepentingan organisasi, seperti pemilik, karyawan, pemerintah, masyarakat/konsumen, perbankan dan lain sebagainya.
- b. Menciptakan keunggulan bersaing, ciri-ciri keunggulan bersaing ada beberapa, diantaranya adalah sumberdaya itu unik, jarang dan sulit ditiru. Sumberdaya suatu organisasi meliputi sumberdaya keuangan, bahan baku, mesin-mesin, pabrik, teknologi dan juga SDM. Sumberdaya tersebut bisa diklasifikasikan menjadi 2 kelompok, yaitu sumberdaya yang berwujud dan tidak berwujud. Sumberdaya berwujud meliputi: keuangan, mesin, bahan baku, pabrik dan sejenisnya. Sementara sumberdaya tak berwujud berasal dari SDM. Kompetensi SDM tentang kepemimpinan, tentang softskill, tentang perilaku sulit ditiru oleh pesaing (Barney, et al., 2007).
- c. Mengoptimalkan potensi karyawan, potensi merupakan kekuatan yang belum muncul. Kemunculannya perlu dikondisikan. Dalam konteks organisasi, kemunculan potensi SDM bisa melalui serangkaian praktik MSDM. Praktik-praktik di sini bisa meliputi pelatihan dan pengembangan yang tepat dan berkelanjutan, pengembangan karir yang sesuai dengan potensi karyawan masing, menciptakan lingkungan kerja yang baik serta memberikan umpan balik dan pengakuan atas kinerja karyawan.
- d. Menciptakan budaya organisasi yang kuat, budaya merupakan serangkaian nilai yang diyakini baik dan dijadikan pedoman berperilaku. Nilai-nilai organisasi yang baik bisa meliputi: layanan terbaik, kualitas produk, kerjasama tim, fleksibilitas, adaptif, saling menghargai,

*continuous improvement*, dll. Pengelolaan SDM yang baik dapat membentuk budaya organisasi yang positif dan kuat. Di sisi lain, budaya organisasi bisa memperkuat pengaruh praktik-praktik MSDM pada kinerja karyawan (Ahmad, 2016). Di sejumlah hasil penelitian terdahulu, budaya organisasi yang kuat akan berdampak pada banyak luaran organisasi (komitmen, kinerja, kepuasan kerja, dll)

- e. Mendukung pencapaian tujuan organisasi, organisasi yang baik akan memiliki tujuan jangka panjang yang ingin dicapai. Istilah lainnya, organisasi mesti memiliki visi dan misi yang merupakan mimpi organisasi di masa depan. Pengelolaan SDM yang terencana dengan baik akan memberikan jaminan tercapainya tujuan organisasi (Ogedegbe, 2014). Pengelolaan yang tepat akan memastikan organisasi memiliki SDM yang terampil, memiliki komitmen yang baik dan berkinerja tinggi. Kinerja tinggi inilah yang akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.
- f. Beradaptasi dengan perubahan, kemampuan adaptasi salah satu keunggulan yang penting dimiliki oleh organisasi. Apalagi saat ini perubahan lingkungan sangat cepat berubah. Budaya adaptif akan mendorong pengelolaan SDM yang adaptif pula. Pengelolaan SDM yang adaptif memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan pasar, teknologi, ketrampilan SDM dan lain sebagainya. Hal ini termasuk kemampuan untuk melatih ulang karyawan, mengembangkan ketrampilan baru dan menyesuaikan strategi SDM dengan perkembangan yang ada.
- g. Meminimalkan risiko, pengelolaan SDM yang baik dapat membantu organisasi meminimalkan risiko (Becker and Smidt. (2014), terkait dengan tenaga kerja, seperti masalah hukum, keselamatan kerja dan konflik internal. Dengan adanya kebijakan dan prosedur yang jelas, organisasi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan adil bagi para karyawan.

Dengan demikian, pengelolaan SDM yang efektif merupakan fondasi penting bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan keberlanjutannya. Hal ini mencakup upaya untuk mengembangkan, memotivasi, dan mengelola karyawan secara optimal untuk mencapai kinerja yang tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.



Gambar 2: kegiatan Pengabdian Masyarakat

Dari simpulan di atas, saran bagi organisasi adalah pentingnya memiliki kesadaran akan pentingnya peningkatan ketrampilan SDM. Kesadaran ini akan memberikan dorongan bagi organisasi untuk fokus pada upaya peningkatan ketrampilan SDM secara berkelanjutan. Upaya yang konsisten akan berdampak pada kinerja organisasi di masa mendatang.

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari kegiatan pengabdian ini adalah bahwa peningkatan ketrampilan SDM akan sangat memberikan manfaat bagi organisasi. Manfaat dimaksud meliputi:

- a. meningkatkan kinerja organisasi, praktik-praktik MSDM yang baik ini akan dapat meningkatkan kinerja individu karyawan. Selanjutnya, secara agregat kolektivitas kinerja individu yang tinggi akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi.
- b. menciptakan keunggulan bersaing, ciri-ciri keunggulan bersaing ada beberapa, diantaranya adalah sumberdaya itu unik, jarang dan sulit ditiru. Sumberdaya dari SDM, tentang kepemimpinan, tentang softskill, tentang perilaku sulit ditiru oleh pesaing.
- c. mengoptimalkan potensi karyawan, potensi merupakan kekuatan yang belum muncul. Kemunculannya perlu dikondisikan. Dalam konteks organisasi, kemunculan potensi SDM bisa melalui serangkaian praktik MSDM.
- d. menciptakan budaya organisasi yang kuat, budaya merupakan serangkaian nilai yang diyakini baik dan dijadikan pedoman berperilaku. Pengelolaan SDM yang baik dapat membentuk budaya organisasi yang positif dan kuat.
- e. mendukung pencapaian tujuan organisasi, organisasi yang baik akan memiliki tujuan jangka panjang yang ingin dicapai. Pengelolaan SDM yang terencana dengan baik akan memberikan jaminan tercapainya tujuan organisasi.
- f. beradaptasi dengan perubahan, kemampuan adaptasi salah satu keunggulan yang penting dimiliki oleh organisasi. Pengelolaan SDM yang adaptif memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan pasar, teknologi, ketrampilan SDM dan lain sebagainya.
- g. meminimalkan risiko, pengelolaan SDM yang baik dapat membantu organisasi meminimalkan risiko terkait dengan tenaga kerja, seperti masalah hukum, keselamatan kerja dan konflik internal. Dengan adanya kebijakan dan prosedur yang jelas, organisasi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan adil bagi para karyawan.

### **Daftar Pustaka**

- Ahmad. (2016). The Mediating Role of Knowledge Management and the Moderating Part of Organizational Culture between HRM Practices and Organizational Performance. *International Business Research*; Vol. 9, No. 1; 2016 ISSN 1913-9004 E-ISSN 1913-9012
- Barney et al. (2007). *Resource-Based Theory: Creating and Sustaining Competitive Advantage*. Oxford University Press.
- Becker and Smidt. (2014). A risk perspective on human resource management: A review and directions for future research. *Human Resource Management Review* Volume 26, Issue 2, June 2016, Pages 149-165

- Mahmood et a. (2021). The Effect of Human Resource Management Practices on Employee Performance. Turkish Journal of Computer and Mathematics Education. Vol.12 No.3 (2021), 2900-2911.
- Noe et al., (2023). Human Resource Management\_ Gaining a Competitive Advantage. Published by McGraw Hill LLC, 1325 Avenue of the Americas, New York, NY 10019
- Ogedegbe. 2014. Achieving Organisational Objectives through Human Resource Management Practices. European Journal of Business and Management [www.iiste.org](http://www.iiste.org) ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol.6, No.16, 2014