



# Optimalisasi Pengelolaan SDM UMKM Kuliner Melalui Implementasi Sistem Penjadwalan Kerja dan SOP Pada Ayam Goreng Pak Memed

Septama Pamuncak Butar Butar<sup>1</sup>, Jefri Bagus Saputra<sup>1</sup>, Aris Puji Purwatiningsih<sup>1\*</sup>, Artha Febriana<sup>1</sup>, Hertiana Ikasari<sup>1</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro

\*Corresponding Author e-mail: aris.puji.p@dsn.dinus.ac.id

Received: 24 Juli 2025. Revised: 22 November 2025 Accepted: 14 Januari 2026

## ABSTRACT

Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in the culinary sector contribute significantly to the Indonesian economy, but still face obstacles in human resource management, particularly in terms of work scheduling and the absence of written Standard Operating Procedures (SOPs). This community service activity focuses on optimizing HR management at Pak Memed's Fried Chicken MSME through the implementation of a structured shift work scheduling system and the development of systematic operational SOPs. The implementation method uses the Waterfall model, which includes Planning, Modeling, Implementation, Testing, and Evaluation. This approach allows the management system implementation process to run in a gradual, measurable, and participatory manner with partners. The results of the activity show an increase in employee understanding and ability to implement work schedules and SOPs, which has an impact on increasing operational efficiency, work discipline, and reducing turnover rates. In addition, the implementation of this management system strengthens the internal work structure, facilitates task distribution, and maintains consistent service quality. Recommendations for development include conducting regular evaluations and advanced training to ensure the continued implementation of SOPs and work systems. Overall, this activity has made a real contribution to the application of science and technology in improving the management of culinary MSME human resources, enabling businesses to develop more efficiently, productively, and competitively.

**Keywords:** Culinary MSMEs, Human Resource Management, Work Scheduling, SOP, Management System

## ABSTRAK

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sektor kuliner memiliki kontribusi signifikan terhadap perekonomian Indonesia, namun masih menghadapi kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya dalam aspek penjadwalan kerja dan ketidadaan Standar Operasional Prosedur (SOP) tertulis. Kegiatan pengabdian ini berfokus pada optimalisasi pengelolaan SDM UMKM Ayam Goreng Pak Memed melalui penerapan sistem penjadwalan kerja shift yang terstruktur dan penyusunan SOP operasional yang sistematis. Metode pelaksanaan menggunakan model Waterfall, yang mencakup Perencanaan, Pemodelan, Implementasi, Uji coba, Evaluasi. Pendekatan ini memungkinkan proses penerapan sistem manajemen berjalan secara bertahap, terukur, dan partisipatif bersama mitra. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman dan kemampuan karyawan dalam menerapkan jadwal kerja dan SOP, yang berdampak pada peningkatan efisiensi operasional, disiplin kerja, dan penurunan tingkat turnover. Selain itu, implementasi sistem manajemen ini memperkuat struktur kerja internal, mempermudah pembagian tugas, serta menjaga konsistensi kualitas layanan. Rekomendasi pengembangan mencakup pelaksanaan evaluasi rutin dan pelatihan lanjutan agar penerapan SOP dan sistem kerja tetap berkelanjutan. Secara keseluruhan, kegiatan ini memberikan kontribusi nyata terhadap penerapan IPTEKS dalam peningkatan manajemen SDM UMKM kuliner, sehingga usaha dapat berkembang lebih efisien, produktif, dan berdaya saing.

**Kata kunci:** UMKM kuliner, Manajemen SDM, Penjadwalan kerja, SOP, Sistem Manajemen



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

## PENDAHULUAN

Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) merupakan upaya sistematis untuk meningkatkan kapasitas dan kemandirian masyarakat melalui penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEKS). Optimalisasi dalam kegiatan PKM diarahkan pada peningkatan efektivitas dan efisiensi program melalui penguatan pengetahuan, keterampilan, serta sistem kerja masyarakat sasaran (Saputra, Taufiq, & Daddy, 2023; Azniah Syam et al., 2025; Awaludin et al., 2024). Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan sektor strategis dalam perekonomian nasional dengan kontribusi signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja dan Produk Domestik Bruto (PDB).

Data Kementerian Keuangan RI menunjukkan bahwa UMKM menyerap hampir 97% tenaga kerja dan menyumbang sekitar 57% PDB nasional (F. Eko Yulianto et al., 2022). Selain berperan sebagai penggerak ekonomi, UMKM juga memiliki daya adaptif yang tinggi dalam menghadapi krisis ekonomi (Radyanto & Prihastono, 2020). Namun demikian, banyak UMKM masih menghadapi kendala mendasar dalam pengelolaan operasional, khususnya pada aspek Sumber Daya Manusia (SDM), seperti pembagian waktu kerja yang tidak efisien, ketidakjelasan tugas, dan ketiadaan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang terdokumentasi (Rusdiyanto et al., 2024).

Di tingkat daerah, khususnya Jawa Tengah, UMKM, terutama sektor kuliner mengalami pertumbuhan yang cukup pesat (Laeis, 2024). Meskipun demikian, banyak UMKM kuliner masih menjalankan usaha secara konvensional dengan jam kerja panjang tanpa sistem penjadwalan shift yang jelas. Kondisi ini berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya kelelahan kerja (fatigue), serta tingginya tingkat turnover karyawan (Kurdy, 2022; Nana et al., 2024; Hajikazemi et al., 2025). Jam kerja yang tidak terkontrol terbukti menurunkan efektivitas kerja dan kualitas layanan usaha (Idrus, 2024; Awaludin, 2025).

Selain permasalahan penjadwalan kerja, ketiadaan SOP juga menjadi tantangan utama dalam pengelolaan SDM UMKM. Banyak UMKM masih mengandalkan pengalaman individu tanpa dokumentasi tertulis, sehingga proses kerja tidak konsisten dan transfer pengetahuan antar karyawan menjadi tidak efektif (Subagio et al., 2022; Triwidatin, 2021). Penelitian menunjukkan bahwa penyusunan SOP yang sederhana dan sesuai kebutuhan usaha mampu meningkatkan efisiensi kerja, menurunkan kesalahan operasional, serta meningkatkan kualitas layanan, khususnya pada sektor kuliner (Safitri et al., 2023; Istiqomah, 2023; B & Anggraeni, 2023).

Permasalahan tersebut juga dialami oleh UMKM Ayam Goreng Pak Memed yang berlokasi di Kecamatan Semarang Tengah, Kota Semarang. Usaha ini memiliki jam operasional panjang tanpa sistem shift yang terstruktur serta belum memiliki SOP tertulis. Akibatnya, terjadi kelelahan kerja, ketidakstabilan tenaga kerja, dan ketergantungan tinggi pada pengalaman individu



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

10

karyawan. Kondisi ini menunjukkan perlunya penerapan sistem manajemen SDM yang lebih terstruktur dan berbasis IPTEKS guna meningkatkan keberlanjutan usaha (Hajikazemi et al., 2025; Durst et al., 2025).

Berdasarkan permasalahan tersebut, kegiatan pengabdian ini difokuskan pada penguatan pengelolaan SDM UMKM kuliner melalui pendampingan penerapan sistem penjadwalan kerja shift dan penyusunan SOP operasional. Pendekatan ini diharapkan mampu meningkatkan efisiensi kerja, menurunkan tingkat kelelahan dan turnover karyawan, serta memperkuat profesionalisme dan keberlanjutan usaha UMKM. Hasil kegiatan ini diharapkan dapat menjadi model penerapan IPTEKS yang aplikatif dan dapat direplikasi pada UMKM kuliner sejenis.

## METODE PELAKSANAAN

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan menggunakan pendekatan partisipatif dan aplikatif, dengan melibatkan pemilik dan karyawan UMKM Ayam Goreng Pak Memed sebagai mitra aktif. Pendekatan ini bertujuan agar mitra tidak hanya menjadi penerima manfaat, tetapi berperan langsung dalam proses identifikasi permasalahan, perancangan solusi, hingga implementasi sistem pengelolaan SDM. Optimalisasi dalam kegiatan PkM dimaknai sebagai upaya sistematis untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan SDM melalui perbaikan sistem kerja yang sebelumnya belum terstruktur, khususnya pada aspek penjadwalan kerja dan penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) (Ewiwindha Suara, 2023). Optimalisasi diukur melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan (Saputra et al., 2023), penguasaan teknologi (Sutamrin et al., 2022), serta pengembangan kapasitas sumber daya manusia (Henriani et al., 2022).

Pendekatan optimalisasi dilakukan melalui dua metode utama, yaitu peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta pengembangan sumber daya manusia. Metode ini diwujudkan dalam bentuk edukasi, pelatihan, dan praktik langsung yang memungkinkan mitra memahami serta menerapkan sistem kerja secara mandiri dan berkelanjutan (Saputra et al., 2023; Azniah Syam et al., 2025; Harlina et al., 2025). Kegiatan dilaksanakan pada 17 Oktober 2025 di lokasi usaha Ayam Goreng Pak Memed, Kranggan, Kecamatan Semarang Tengah, Kota Semarang. Sebelumnya, pada 4 Oktober 2025, dilakukan survei pendahuluan untuk mengidentifikasi permasalahan pengelolaan SDM. Hasil survei menunjukkan adanya jam kerja panjang tanpa sistem shift, beban kerja yang tidak seimbang, serta ketiadaan SOP tertulis, sehingga diperlukan upaya optimalisasi pengelolaan SDM. Pelaksanaan kegiatan utama meliputi tiga tahap, yaitu:

1. Edukasi dan sosialisasi mengenai pentingnya sistem penjadwalan kerja dan SOP;
2. Pelatihan dan simulasi langsung penyusunan jadwal kerja shift serta SOP operasional; dan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

3. evaluasi dan pendampingan melalui diskusi dan umpan balik untuk memastikan pemahaman dan keberlanjutan penerapan sistem.

Kegiatan difasilitasi oleh narasumber dari civitas akademika Universitas Dian Nuswantoro (UDINUS) Semarang, yang memiliki kompetensi di bidang manajemen operasi dan manajemen sumber daya manusia.

Sebagai kerangka kerja pelaksanaan, kegiatan ini menggunakan model Waterfall yang diterapkan secara adaptif untuk pengembangan sistem pengelolaan SDM. Model ini digunakan karena memiliki tahapan kerja yang sistematis dan terstruktur, sehingga memudahkan proses perencanaan, implementasi, dan evaluasi sistem kerja yang dikembangkan (Metboki et al., 2024).



Gambar 1. 1 Metode Waterfall

Model ini diterapkan melalui lima tahapan utama (lihat Gambar 1), yaitu:

1. Perencanaan (Planning): dilakukan dengan mengidentifikasi kondisi awal mitra melalui observasi dan wawancara dengan pemilik UMKM Ayam Goreng Pak Memed. Pada tahap ini, tim menggali permasalahan utama terkait pengelolaan SDM, khususnya ketiadaan SOP tertulis dan penjadwalan kerja, serta merumuskan solusi berbasis IPTEKS berupa rancangan awal sistem penjadwalan kerja dan SOP operasional.
2. Pemodelan (Modeling): tim menyusun rancangan penjadwalan kerja dengan pembagian dua tim serta menyusun format SOP operasional harian. Penyusunan model ini dilakukan berdasarkan hasil survei, wawancara, dan masukan langsung dari pemilik usaha agar rancangan yang dibuat sesuai dengan kebutuhan dan kondisi nyata UMKM.
3. Implementasi (Implementation): praktik langsung rancangan penjadwalan kerja dan SOP yang telah disusun. Implementasi dilakukan bersama pemilik dan karyawan melalui pendampingan serta praktik langsung, sehingga karyawan dapat memahami dan menerapkan sistem kerja baru secara bertahap.
4. Uji Coba (Testing): tahap ini dilakukan dengan mengamati pelaksanaan penjadwalan kerja dan SOP selama periode percobaan satu minggu. Pada tahap ini, tim melakukan observasi untuk menilai kesesuaian penerapan sistem dengan kondisi operasional harian UMKM.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

5. Evaluasi (Evaluation): tahap ini dilakukan untuk menilai efektivitas penerapan sistem.

Evaluasi dilakukan melalui pre-test dan post-test untuk mengukur perubahan pemahaman karyawan terhadap SOP dan penjadwalan kerja, serta wawancara lanjutan dengan pemilik dan karyawan guna mengetahui dampak penerapan sistem terhadap efisiensi kerja dan kenyamanan kerja.

Penerapan model Waterfall dalam kegiatan pengabdian ini memungkinkan proses pendampingan yang sistematis dan terukur, sehingga hasilnya dapat direplikasi oleh pelaku UMKM lain dengan karakteristik serupa (Monalisa et al. 2025).

#### Evaluasi Keberhasilan Kegiatan

Evaluasi dilakukan dengan menggunakan dua pendekatan, yaitu:

1. Evaluasi Kuantitatif melalui pre-test dan post-test untuk menilai peningkatan pemahaman peserta tentang konsep manajemen SDM, pentingnya sistem kerja terstruktur, serta penyusunan SOP.
2. Evaluasi Kualitatif dilakukan dengan wawancara langsung untuk mengidentifikasi perubahan perilaku kerja, disiplin waktu, dan persepsi karyawan terhadap kenyamanan kerja pasca-implementasi sistem baru.

Keberhasilan kegiatan diukur berdasarkan indikator optimalisasi pengelolaan SDM sebagai berikut:

1. Peningkatan skor pemahaman peserta sebesar minimal 40% antara pre-test dan post-test, sebagai indikator peningkatan kapasitas kognitif karyawan terhadap sistem kerja yang optimal (Saputra et al. 2023).
2. Tersusunnya dan diterapkannya dokumen SOP operasional dan sistem penjadwalan kerja shift secara aktif dalam kegiatan operasional harian, sebagai indikator optimalisasi sistem kerja (Harlina et al. 2025).
3. Terjadinya pembagian beban kerja yang lebih seimbang antarpegawai serta berkurangnya keluhan terkait kelelahan kerja, sebagai indikator peningkatan efisiensi dan kenyamanan kerja (Harlina et al. 2025).

Pendekatan evaluatif ini sejalan dengan rekomendasi Siregar et al. (2024), bahwa keberhasilan program pengabdian UMKM tidak hanya diukur dari luaran fisik, tetapi juga dari perubahan perilaku manajerial dan peningkatan kapasitas SDM.

#### Keberhasilan Kegiatan

Setelah kegiatan utama selesai, tim melakukan pendampingan lanjutan secara daring selama dua bulan untuk memastikan implementasi SOP dan jadwal kerja berjalan konsisten. Tim



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



juga memberikan template digital SOP dan jadwal kerja berbasis spreadsheet, agar pelaku usaha dapat memperbarui data secara mandiri. Pendampingan ini merupakan bagian dari strategi optimalisasi berkelanjutan (continuous improvement), yang bertujuan memastikan bahwa sistem pengelolaan SDM yang telah diterapkan tidak hanya berjalan sesaat, tetapi mampu dipertahankan dan dikembangkan oleh mitra secara mandiri. Upaya ini mendukung keberlanjutan (sustainability) program sesuai prinsip continuous improvement.

## PEMBAHASAN

UMKM Ayam Goreng Pak Memed merupakan usaha kuliner yang bergerak di bidang penjualan ayam goreng siap saji dan telah beroperasi sejak tahun 2003 di wilayah Kranggan, Kecamatan Semarang Tengah, Kota Semarang. Usaha ini dikelola secara mandiri oleh pemilik dengan dibantu empat orang karyawan, serta memiliki jam kerja yang panjang mulai pukul 06.00 – 18.00 WIB. Sebelum kegiatan pengabdian dilaksanakan, pengelolaan SDM pada UMKM ini masih bersifat konvensional, ditandai dengan belum adanya sistem penjadwalan kerja shift yang jelas dan ketiadaan SOP tertulis sebagai pedoman kerja karyawan.

Kegiatan implementasi sistem manajemen mengungkapkan temuan dari sesi implementasi terkait penjadwalan kerja dan penyusunan SOP operasional. Setelah melakukan wawancara kepada pemilik Ayam Goreng Pak Memed serta pelaksanaan pre-test dan post-test kepada karyawan, tim PKM melakukan pengukuran tingkat pemahaman karyawan terkait sistem kerja yang baru. Pre-Test dilaksanakan pada 4 Oktober 2025, sedangkan Post-Test dilaksanakan pada 17 Oktober 2025. Pengukuran ini bertujuan untuk menilai efektivitas proses optimalisasi pengelolaan SDM yang dilakukan melalui kegiatan pengabdian.

Tingkat pemahaman yang dirasakan responden diukur menggunakan skala Likert lima poin mulai dari 1 (pemahaman sangat buruk) hingga 5 (pemahaman sangat baik), yang mencerminkan persepsi yang dinilai sendiri daripada pengetahuan objektif (Boone, Boone, and Virginia 2012; Rensis Likert 1932). Skala semacam ini diterima secara luas untuk analisis multivariat dan PLS-SEM (Hair, Hult, and Ringle 2017; Hair, Risher, and Ringle 2018).

1. Skor 1 = Sangat tidak paham
2. Skor 2 - 3 = Kurang paham
3. Skor 4 – 5 = Cukup paham
4. Skor 6 – 7 = Paham
5. Skor 8 – 10 = Sangat paham

Dasar penyusunan pernyataan Pre-Test dan Post-Test berdasarkan hasil survei, wawancara dengan pemilik usaha, serta observasi langsung terhadap aktivitas kerja karyawan sebelum



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

kegiatan pengabdian dilaksanakan. Pernyataan tersebut merepresentasikan aspek-aspek utama pengelolaan SDM yang menjadi fokus optimalisasi, yaitu pembagian tugas, pengaturan jam kerja, rotasi kerja, kepatuhan terhadap SOP, kebersihan kerja, serta kenyamanan dan tanggung jawab kerja karyawan.

Selain itu, penyusunan indikator juga mengacu pada konsep manajemen SDM dan sistem kerja terstruktur yang menekankan kejelasan peran, efisiensi waktu, dan konsistensi prosedur operasional. Dengan demikian, setiap pernyataan dalam Pre-Test dan Post-Test digunakan sebagai indikator untuk menilai perubahan pemahaman karyawan setelah implementasi sistem penjadwalan kerja dan SOP.

Tabel 1. 1 Hasil kegiatan Pre-Test dan Post-Test

No.	Pernyataan	Pre-Test	Post-Test	Perubahan
1	Karyawan dapat memahami alur dalam pembagian tugas harian kerja (Saputra et al. 2023)	6	9	Meningkat
2	Karyawan mengetahui jam kerja, waktu istirahat, dan rotasi tugas (Saputra et al. 2023)	6	9	Meningkat
3	Karyawan paham akan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam menyiapkan keperluan dan pelayanan (Saputra et al. 2023)	7	10	Meningkat
4	Karyawan mampu untuk menjaga kebersihan area memasak dan tempat makan pelanggan sesuai prosedur (Harlina et al. 2025)	5	9	Meningkat
5	Karyawan memahami akan pentingnya ketepatan waktu dan tanggung jawab kerja (Saputra et al. 2023)	6	9	Meningkat
6	Karyawan bisa untuk melakukan pekerjaan secara bergantian (rotasi) tanpa beban kerja yang berat sebelah (Harlina et al. 2025)	7	10	Meningkat
7	Karyawan mampu untuk mengikuti arahan dan instruksi kerja sesuai peran yang telah diberikan (Harlina et al. 2025)	5	9	Meningkat
8	Karyawan merasa bahwa pembagian tugas kerja mendukung kenyamanan dalam bekerja (Saputra et al. 2023)	7	9	Meningkat

Sumber: Survey, diolah 2025

Berdasarkan evaluasi pasca-kegiatan, Ayam Goreng Pak Memed menunjukkan perkembangan yang positif dan menyatakan bahwa kegiatan implementasi sistem manajemen ini relevan dengan kebutuhannya. Ayam Goreng Pak Memed juga mengapresiasi format interaktif dalam implementasi sistem manajemen yang memungkinkan mereka untuk belajar dan menerapkan sistem penjadwalan serta SOP bersama dengan civitas akademik. Mitra menyampaikan bahwa sistem kerja yang lebih terstruktur membantu mempermudah pembagian



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



waktu karyawan, mengurangi kebingungan dalam pembagian tugas, serta meningkatkan konsistensi kualitas produk dan pelayanan kepada pelanggan.



Gambar 2. Dokumentasi kegiatan survei awal

Dokumentasi kegiatan survei awal yang dilakukan oleh tim PKM melalui wawancara langsung dengan pemilik UMKM Ayam Goreng Pak Memed untuk mengidentifikasi permasalahan pengelolaan SDM dan sistem kerja sebelum kegiatan pengabdian dilaksanakan .



Gambar 3. Dokumentasi Salah Satu Produk Ayam Goreng Pak Memed

Dokumentasi salah satu produk Ayam Goreng Pak Memed sebagai representasi hasil produksi UMKM mitra yang menjadi objek penerapan sistem penjadwalan kerja dan SOP operasional



Gambar 4. Dokumentasi kegiatan implementasi dan pendampingan

Dokumentasi kegiatan implementasi dan pendampingan sistem manajemen SDM yang melibatkan tim PKM, narasumber dari civitas akademika, serta pemilik UMKM Ayam Goreng Pak Memed.

#### PENJADWALAN KERJA "AYAM GORENG PAK MEMED"

Waktu	Tim A (2 orang)	Tim B (2 orang)	Keterangan
06.00 – 08.00	Menyiapkan ayam dan bahan masakan Bersama-sama	Menyiapkan ayam dan bahan masakan Bersama-sama	Menyiapkan ayam, bumbu, dkk. Lanjut membersihkan area dapur & tempat makan
08.00 – 13.30	Memasak ayam dan sop	Membersihkan alat dan melayani pelanggan	Menyesuaikan keadaan
13.30 – 14.00	Istirahat	Bertugas	Tim a istirahat, Tim b standby
14.00 – 14.30	Bertugas	Istirahat	Tim b istirahat, Tim a standby
14.30 – 17.00	Membersihkan alat dan melayani pelanggan	Memasak ayam dan sop	Menyesuaikan keadaan
17.00 – 18.00			Rileks ketiungan harian dengan pemilik dan beres bersih akhir



This work is licensed

Vol. 7 No. 1 Mare

**Catatan:**  
• Pembagian tugas dapat menyesuaikan dengan keadaan  
• Tim a dan pembagian tetap. Semua karyawan memasak dan melayani pelanggan  
• Setiap karyawan juga bergantian dalam tim  
• Saat kondisi ramai, semua karyawan turun tangan dalam pelayanan  
• Istirahat dapat dilakukan kapan saja, tetapi tetap melihat situasi

ional License.



Gambar 5. Dokumen sistem penjadwalan kerja shift

Dokumen sistem

penjadwalan kerja shift yang telah disusun dan diterapkan pada UMKM Ayam Goreng Pak Memed sebagai hasil kegiatan optimalisasi pengelolaan SDM.

**SOP "AYAM GORENG PAK MEMED"**

Jam operasional: 08.00 – 17.00  
Alamat: Kranggan, Semarang

Tujuan:

Sebagai panduan agar kegiatan operasional berjalan efektif, teratur dan konsisten dengan memperhatikan kebersihan, kualitas produk dan kenyamanan pelanggan.

Prosedur Kerja:

1. **Periapitan (08.00 – 08.00)**
  - Mengambil ayam dengan air yang bersih, mencuci bahan, dan menyapakn bumbu
  - Menyapakan nasi, sambal, sop, dll
  - menata area masak serta meja pelanggan agar siap untuk digunakan
2. **Pelayanan (08.00 – 17.00)**
  - Mengoreng ayam saat ada yang memesan (tidak sekaligus menggoreng semuanya)
  - Menyapakan sop dan menu lain saat ada pesanan
  - Melayani pelanggan dengan ramah dan cepat
  - Setelah pelanggan selesai makan, meja segera dibersihkan
  - Tim A dan B bergantian antara memasak dan pelayanan setiap hari
3. **Penutupan (17.00 – 18.00)**
  - Ketika jam operasional telah selesai dan pelanggan sudah tidak ada yang datang, seluruh karyawan membersihkan area memasak, lantai, dan meja pelanggan dengan bersih dan rapi
  - Mengacak stok bahan untuk hari berikutnya dan memastikan penyimpanan ditampat yang bersih
  - Memeriksa kualitas makan dan alat makan dalam kondisi yang bersih dan terisipan sesuai tempatnya
  - Melakukan relaks keuangan harian dengan pemilih
  - Evaluasi singkat mengenai kelancaran pelayanan

Catatan:

- Karyawan diperbolehkan makan dan istirahat kapan saja, dengan ketentuan:
  - tidak istirahat atau makan bersama seluruh karyawan.
  - tetap ada karyawan yang melayani pelanggan.
  - kebersihan area dapur dan tempat makan wajib dijaga.
- Setiap karyawan memiliki tanggung jawab yang sama dalam persiapan, penyajian, pelayanan, dan kebersihan.
- Sistem penggorengan ayam dan penyajian menu dilakukan sesuai pesanan agar rasa makanan tetap terjaga.
- Semua bahan makanan harus disimpan dalam tempat yang bersih.
- Jika terjadi kendala (complain pelanggan, alat rusak, bahan habis) segera lapor kepada pemilik.

Gambar 6. Dokumen Standar Operasional Prosedur (SOP)

Dokumen Standar Operasional Prosedur (SOP) operasional yang telah disusun dan digunakan sebagai pedoman kerja karyawan dalam menjalankan aktivitas produksi dan pelayanan.

Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) sangat diperlukan untuk membantu pelaku UMKM dalam menata proses kerja agar lebih teratur dan meningkatkan konsistensi pelayanan usaha mereka (Cahyani and B 2024). Begitu pula dengan penerapan sistem penjadwalan kerja yang efektif, yang berperan penting untuk mengatur pembagian tugas dan meningkatkan produktivitas operasional UMKM (Awaludin 2025). Setelah implementasi sistem manajemen ini dilakukan, karyawan Ayam Goreng Pak Memed menunjukkan peningkatan kemampuan dalam menjalankan tugas mereka sesuai prosedur dan waktu kerja yang telah ditetapkan. Hal ini berdampak pada meningkatnya efisiensi kerja, pelayanan yang lebih cepat, dan lingkungan kerja yang lebih bersih serta tertata rapi. Ayam Goreng Pak Memed berhasil menerapkan penjadwalan kerja yang efektif terhadap karyawan dan menerapkan SOP yang baik pada usaha mereka. Implementasi sistem manajemen ini menciptakan ruang kolaborasi yang aktif antara civitas akademik dan pelaku UMKM dalam memperbaiki system kerja yang sebelumnya belum terstandar. Melalui diskusi ini, tim memberikan masukan serta strategi yang dapat membantu pemilik UMKM menerapkan SOP



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

dan jadwal kerja yang lebih efektif agar operasional berjalan lebih baik. Solusi yang ditawarkan meliputi:

1. Penyusunan jadwal kerja dengan pembagian dua tim dengan sistem rotasi yang fleksibel.
2. Penyusunan SOP tertulis yang memuat tujuan dan prosedur operasional.
3. Evaluasi rutin untuk menilai efektivitas penerapan SOP dan jadwal kerja.

Karyawan Ayam Goreng Pak Memed mengatakan bahwa penerapan SOP dan jadwal kerja yang terstruktur membantu mereka dalam memahami pembagian tugas dengan lebih jelas dan membagi waktu secara tepat. Sebelumnya, ketidakteraturan dalam pembagian tugas dan jam kerja sering menimbulkan kebingungan, setelah adanya sistem yang terarah kegiatan operasional menjadi lebih terkontrol.

## KESIMPULAN

Pelaksanaan kegiatan implementasi ini berhasil memberikan hasil yang baik terhadap peningkatan pengelolaan SDM di UMKM Ayam Goreng Pak Memed, khususnya dalam hal penerapan sistem penjadwalan kerja dan penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP). Melalui proses implementasi dan pendampingan yang dilakukan secara langsung, tim PKM Bersama civitas akademik serta pemilik UMKM berhasil menyusun sistem pendwalan kerja berbasis shift yang membagi jam operasional 12 jam menjadi pembagian waktu kerja yang lebih seimbang, disertai pengaturan waktu kerja yang lebih seimbang, disertai pengaturan waktu istirahat dan rotasi tugas antar pegawai. Selain itu, tim PKM juga berhasil menyusun SOP operasional tertulis yang mencakup prosedur persiapan bahan baku, proses pengolahan ayam goreng, standar kebersihan area memasak dan area makan, serta prosedur pelayanan kepada pelanggan sebagai pedoman kerja harian. Keberadaan SOP ini membantu karyawan memahami alur kerja secara secara sistematis dan konsisten dalam menjalankan operasional sehari-hari. Adanya penjadwalan kerja yang terstruktur berdampak pada berkurangnya kelelahan dan risiko burnout pegawai, serta mempercepat waktu tunggu pelanggan. Sementara itu, penerapan SOP yang jelas mampu mengurangi kesalahan dalam pekerjaan, sekaligus meningkatkan kebersihan dan keamanan dalam operasional usaha. Kegiatan ini juga memperlihatkan kolaborasi aktif antara tim pelaksana dengan pemilik UMKM dalam merumuskan solusi manajerial yang praktis untuk mendukung kelangsungan usaha.

Penerapan sistem manajemen yang terarah mampu meningkatkan efektifitas serta kemampuan kinerja pelaku UMKM (Sukmawati 2024; Zamani 2025). Implementasi sistem penjadwalan kerja shift dan SOP operasional tertulis pada UMKM Ayam Goreng Pak Memed terbukti membawa perubahan positif dalam keteraturan kerja, kenyamanan karyawan, serta



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

efisiensi operasional usaha. Dengan penerapan yang berkelanjutan, diharapkan UMKM ini bisa untuk mempertahankan kualitas pelayanan, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat daya saing dalam industri kuliner. Selain itu, kegiatan ini dapat menjadi contoh penerapan pengelolaan SDM yang baik bagi pelaku UMKM lain untuk menghadapi perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif.

## DAFTAR PUSTAKA

- AULIAWATI, N., BHAKTI, P., & PURWAKARTA, A. (2019). JOURNAL OF HEALTH SERVICES. *JOURNAL OF HEALTH SERVICES*, 1, 137–143.
- AWALUDIN. (2025). MAKNA MANAJEMEN WAKTU BAGI PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI UMKM. *JURNAL MANAJEMEN*, 2, 59–65.
- AWALUDIN, M., NURYADI, H., & PRIBADI, G. N. (2024). SISTEM OTOMATISASI LAPORAN UNTUK OPTIMALISASI PELAPORAN DATA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT DI UNIVERSITAS DIRGANTARA MARSEKAL SURYADARMA. *JURNAL TEKNOLOGI INFORMASI*, 9675, 1–7.
- SYAM, A., DEWI, I., FIRAWATI, AMELIA, A. R., SYAM, A., & ZAMLI. (2025). REVOLUSI DIGITAL DALAM LITERASI LAKTASI: PENERAPAN TEKNOLOGI PENDAMPING ASI MOMMY-BE DI DESA PAKATTO, KABUPATEN GOWA. *JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT*, 4(8), 1711–1724.
- SABRINA, T. A., & ANGGRAENI, P. D. (2023). THE ANALYSIS OF KNOWLEDGE TOWARDS DINE IN STANDARD OPERATING PROCEDURE AT RESTAURANT DURING COVID-19 PANDEMIC. ATLANTIS PRESS.
- BOONE, H. N., BOONE, D. A., & WEST VIRGINIA. (2012). ANALYZING LIKERT DATA: LIKERT-TYPE VERSUS LIKERT SCALES. *JOURNAL OF EXTENSION*, 50(2).
- VAN DUN, H., & WILDEROM, C. P. M. (2021). IMPROVING HIGH LEAN TEAM PERFORMANCE THROUGH ALIGNED BEHAVIOUR-VALUE PATTERNS AND COACTIVE VICARIOUS LEARNING-BY-DOING. *INTERNATIONAL JOURNAL OF OPERATIONS & PRODUCTION MANAGEMENT*, 41(13), 65–99. [HTTPS://DOI.ORG/10.1108/IJOPM-11-2020-0809](https://doi.org/10.1108/IJOPM-11-2020-0809)
- DURST, S., EDVARDSSON, I. R., & FOLI, S. (2025). KNOWLEDGE MANAGEMENT IN SMES: A FOLLOW-UP LITERATURE REVIEW. *JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT*, 27(11), 25–58. [HTTPS://DOI.ORG/10.1108/JKM-04-2022-0325](https://doi.org/10.1108/JKM-04-2022-0325)
- LIKERT, R. (1932). A TECHNIQUE FOR THE MEASUREMENT OF ATTITUDES. *ARCHIVES OF PSYCHOLOGY*, 140, 1–55.
- ZAMANI, S. Z. (2025). SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES FACING AN EVOLVING TECHNOLOGICAL ERA: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW ON THE ADOPTION OF TECHNOLOGIES IN SMES. *EUROPEAN JOURNAL OF INNOVATION MANAGEMENT*, 25(6), 735–757. [HTTPS://DOI.ORG/10.1108/EJIM-07-2021-0360](https://doi.org/10.1108/EJIM-07-2021-0360)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#).