

Pendampingan Penataan SDM UMKM Dolos Ayam Depok Melalui Struktur Organisasi, SOP, dan K3

Strengthening HR Management of A Chicken Distribution MSME Through Organizational Structure, SOPS, and OHS

***Nur Rahma Oktaviani¹, Muhammad Daffa Apriansyah², Farhana Ananda Putri³, Ahmat Ramadani⁴, Davina Imania Aiswarya⁵, Dida Rosidah Mubarak⁶, Ipia Sapirah⁷, Irbep Najwan Putra Candriadi⁸, Michael Loppies⁹, Rizky Abib Asad¹⁰, Yuni Pambreni¹¹, Nora Listiana¹²**

^{1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12}Universitas Global Jakarta

Email: [*nurrahmaokt10@gmail.com](mailto:nurrahmaokt10@gmail.com)¹, daffapri04@gmail.com², farhanaanandap@gmail.com, ahmadramadani191103@gmail.com, davina1019@gmail.com, didarosidahm@gmail.com, ipiasapirah713@gmail.com, irbepnajwanputra@gmail.com, michaelloppies1313@gmail.com, abibasad2405@gmail.com, yunipa94@gmail.com, noralistiana20@gmail.com

*Corresponding author: nurrahmaokt10@gmail.com

ABSTRAK

Dolos Ayam merupakan salah satu Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang bergerak di bidang distribusi dan pemotongan ayam di Kecamatan Sawangan, Kota Depok, dengan dukungan 12–20 orang karyawan dan kapasitas pengolahan rata-rata satu ton ayam per hari. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, mitra menghadapi sejumlah permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), yaitu belum tersedianya struktur organisasi dan job description secara formal sehingga karyawan kerap merangkap tugas, masih terbatasnya pemanfaatan teknologi digital dalam operasional usaha, belum tersusunnya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang baku, serta belum diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara terstruktur padahal aktivitas usaha berisiko tinggi pada area gudang, kandang, dan peralatan pemotongan. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan membantu mitra menyusun struktur organisasi dan job description, memberikan sharing knowledge teknologi terkini, menyusun SOP operasional, serta mensosialisasikan penerapan K3 secara terpadu, karena keempat aspek tersebut saling memengaruhi tata kelola SDM mitra secara keseluruhan. Metode pelaksanaan terdiri atas observasi dan wawancara, analisis kebutuhan, pendampingan langsung secara partisipatif kepada pemilik dan karyawan, serta evaluasi berbasis perbandingan kondisi sebelum dan sesudah kegiatan. Hasil kegiatan menunjukkan tersusunnya dokumen struktur organisasi dan job description untuk lima posisi kerja, meningkatnya literasi digital pemilik usaha, tersedianya buku SOP untuk lima aspek operasional, serta meningkatnya kesadaran K3 karyawan, dengan capaian luaran program mencapai 100% pada tujuh dari delapan target. Kegiatan ini memberikan manfaat berupa pedoman kerja yang lebih jelas, terstruktur, dan dapat diterapkan secara berkelanjutan untuk mendukung produktivitas dan daya saing UMKM Dolos Ayam.

Kata Kunci: *job description; k3; sop; struktur organisasi; umkm distributor ayam*

ABSTRACT

Dolos Ayam is a Micro, Small, and Medium Enterprise (MSME) engaged in chicken distribution and slaughtering in Sawangan District, Depok City, supported by 12–20 employees and an average processing capacity of one ton of chicken per day. Based on observation and interview results, the partner faced several human resource (HR)

management problems, namely the absence of a formal organizational structure and job description that led employees to hold overlapping duties, limited use of digital technology in business operations, the absence of standardized Standard Operating Procedures (SOPs), and the lack of structured Occupational Health and Safety (OHS) practices despite the high-risk warehouse, coop, and slaughtering activities. This community service activity aimed to help the partner develop an organizational structure and job descriptions, provide knowledge sharing on current technology, prepare operational SOPs, and disseminate OHS practices in an integrated manner, as the four aspects mutually reinforce the partner's overall HR governance. The method consisted of observation and interviews, needs analysis, direct participatory mentoring for the owner and employees, and evaluation based on a before-after comparison. The results show the establishment of organizational structure and job description documents for five work positions, improved digital literacy of the owner, the availability of an SOP handbook covering five operational aspects, and increased employee OHS awareness, with the program achieving 100% of seven out of eight targeted outputs. This activity provides the benefit of a clearer, more structured, and sustainably applicable work guideline to support the productivity and competitiveness of Dolos Ayam MSME.

Keywords: *chicken distributor msme; hr structure; job description; occupational health and safety; sop*

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam menggerakkan roda perekonomian nasional, termasuk pada sektor distribusi dan pengolahan hasil peternakan. UMKM berkontribusi besar terhadap kesejahteraan perekonomian negara dan masyarakat melalui penyerapan tenaga kerja serta peningkatan Produk Domestik Bruto (Vinatra, 2023). Subsektor peternakan secara khusus memiliki peran penting dalam penyediaan lapangan kerja dan penguatan ekonomi daerah melalui aktivitas pemeliharaan, distribusi, hingga pengolahan hasil ternak (Wiradimadja et al., 2025). Salah satu pelaku usaha yang bergerak pada subsektor ini adalah Dolos Ayam, UMKM yang berlokasi di Kecamatan Sawangan, Kota Depok, Jawa Barat, dan berfokus pada distribusi serta pemotongan ayam untuk memenuhi kebutuhan pelaku usaha kuliner, rumah makan, katering, pedagang pasar, hingga konsumen rumah tangga di wilayah Depok dan sekitarnya.

Dalam menjalankan usahanya, Dolos Ayam berperan sebagai distributor yang menjaga ketersediaan produk ayam

berkualitas dengan proses distribusi yang cepat dan tepat waktu. Usaha ini didukung oleh sekitar 12 hingga 20 orang karyawan yang tersebar pada berbagai bidang kerja, yaitu administrasi, pergudangan, pengemasan, distribusi, pengiriman, pemasaran, dan pelayanan pelanggan, dengan kapasitas pengolahan rata-rata mencapai satu ton ayam per hari yang dikelola melalui dua shift kerja. Selain produk utama berupa potongan ayam segar, usaha ini turut memanfaatkan hasil samping seperti kepala, leher, dan kulit leher ayam yang memiliki nilai jual tersendiri, serta tulang leher yang dipasok ke pabrik pengolahan daging giling dan bulu ayam yang dimanfaatkan sebagai bahan pakan ternak. Kondisi ini mencerminkan potensi usaha yang cukup besar untuk terus dikembangkan, sekaligus menuntut pengelolaan sumber daya manusia yang lebih profesional seiring bertambahnya skala operasional.

Hasil observasi awal dan wawancara dengan pemilik Dolos Ayam mengidentifikasi sejumlah permasalahan mendasar dalam pengelolaan SDM dan operasional usaha. Pertama, struktur organisasi dan pembagian tugas belum

tertata secara optimal; karyawan kerap merangkap beberapa pekerjaan sekaligus sehingga tugas dan tanggung jawab antarkaryawan tidak terstruktur dengan jelas, sejalan dengan temuan Maulatuzulfa dan Rokhmania (2022) bahwa kompetensi SDM yang belum tertata berdampak pada rendahnya kinerja UMKM. Pembagian wewenang antarkaryawan juga belum terdokumentasi secara formal dalam bentuk job description, sehingga berpotensi menimbulkan tumpang tindih pekerjaan. Kedua, pemanfaatan teknologi dalam operasional usaha masih terbatas; sebagian besar proses bisnis, mulai dari pencatatan stok, pencatatan keuangan, hingga sistem pemesanan, masih dilakukan secara manual. Kondisi ini selaras dengan hasil penelitian Mukoffi dan As'adi (2021) yang menemukan bahwa kecanggihan teknologi turut memengaruhi kinerja UMKM di tengah persaingan usaha yang semakin kompetitif. Pemilik usaha juga belum memiliki wawasan memadai mengenai teknologi terkini, seperti aplikasi manajemen stok, pencatatan keuangan digital, pemasaran berbasis media sosial dan WhatsApp Business, maupun pemanfaatan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI). Ketiga, Standar Operasional Prosedur (SOP) yang baku untuk berbagai kegiatan operasional, seperti penerimaan dan penyimpanan produk, pengelolaan gudang, pengemasan, distribusi, kebersihan area kerja, hingga penggunaan peralatan kerja, belum terdokumentasi sehingga pelaksanaan kerja masih bergantung pada kebiasaan masing-masing karyawan. Tukiran et al. (2023) menegaskan bahwa keberadaan SOP yang terdokumentasi merupakan unsur penting dalam pengelolaan proses bisnis agar

operasional perusahaan tetap fokus dan konsisten terhadap strategi yang ditetapkan. Keempat, prinsip Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) belum diterapkan secara terstruktur, padahal aktivitas usaha banyak berkaitan dengan area gudang, kandang, dan peralatan pemotongan yang berisiko tinggi terhadap kecelakaan kerja. Monoarfa dan Miolo (2022) pada UMKM pengolahan pangan menunjukkan bahwa penerapan K3 yang terstruktur dapat menurunkan risiko kecelakaan kerja sekaligus meningkatkan kesadaran keselamatan karyawan.

Keempat permasalahan tersebut bukan merupakan persoalan yang berdiri sendiri, melainkan saling berkaitan dan saling memperkuat dalam membentuk tata kelola SDM Dolos Ayam secara keseluruhan. Ketidadaan struktur organisasi dan job description yang jelas membuat tanggung jawab atas penerapan SOP dan K3 menjadi kabur, karena tidak ada kejelasan pihak yang bertanggung jawab mengawasi maupun menegakkan prosedur kerja di lapangan. Di sisi lain, minimnya pemanfaatan teknologi menyulitkan pendokumentasian SOP maupun pemantauan kepatuhan K3 secara sistematis, sehingga keempat aspek tersebut perlu ditangani secara terpadu agar perbaikan pada satu aspek tidak menjadi sia-sia akibat lemahnya aspek lain. Apabila permasalahan ini dibiarkan tanpa penanganan, risiko yang dapat timbul antara lain menurunnya efisiensi kerja akibat tumpang tindih tugas, tingginya potensi kesalahan operasional karena ketidadaan SOP yang baku, serta meningkatnya risiko kecelakaan kerja pada area gudang, kandang, dan peralatan pemotongan yang dapat berdampak pada

keselamatan karyawan sekaligus keberlangsungan usaha. Kondisi ini semakin mendesak mengingat skala operasional Dolos Ayam yang cukup besar, dengan dukungan 12–20 karyawan dan kapasitas pengolahan mencapai satu ton ayam per hari, sehingga penundaan penataan SDM berpotensi menghambat pertumbuhan usaha di tengah persaingan industri distribusi produk peternakan yang semakin kompetitif. Hingga kegiatan pengabdian ini dilaksanakan, belum pernah ada pendampingan terstruktur yang secara khusus membantu Dolos Ayam menata keempat aspek tersebut secara bersamaan, sehingga program ini dirancang dengan pendekatan terpadu untuk menjawab kesenjangan (gap) tersebut.

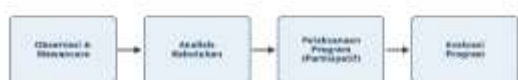
Berdasarkan uraian tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk: (1) membantu UMKM Dolos Ayam menyusun struktur organisasi dan job description yang jelas bagi setiap posisi kerja; (2) memberikan sharing knowledge mengenai pemanfaatan teknologi terkini untuk mendukung operasional dan pemasaran usaha; (3) menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) operasional yang baku dan terdokumentasi; serta (4) mensosialisasikan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan kerja. Manfaat yang diharapkan dari kegiatan ini adalah tersedianya pedoman pengelolaan SDM dan operasional usaha yang lebih jelas, terstruktur, dan dapat diterapkan secara berkelanjutan oleh UMKM Dolos Ayam, sehingga mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi kerja, kualitas pelayanan, kesadaran keselamatan kerja, serta daya saing usaha. Bagi tim pelaksana, kegiatan ini menjadi sarana penerapan

keilmuan manajemen sumber daya manusia secara langsung pada persoalan nyata yang dihadapi pelaku UMKM.

METODE PENELITIAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di lokasi usaha Dolos Ayam, yang beralamat di Pengasinan RT 01/RW 01 Nomor 5, Kelurahan Pengasinan, Kecamatan Sawangan, Kota Depok, Jawa Barat. Kegiatan tidak dilaksanakan dalam satu hari, melainkan berlangsung secara bertahap selama kurun waktu dua bulan, yaitu Mei dan Juni 2026, mengingat setiap tahapan memerlukan waktu pelaksanaan, konsultasi ulang, dan penyesuaian bersama pemilik usaha yang berbeda-beda. Observasi dan wawancara awal dilaksanakan pada bulan Mei 2026, dilanjutkan dengan analisis kebutuhan dan penyusunan rancangan program pada akhir Juni 2026. Tahap pelaksanaan inti, meliputi penyusunan struktur organisasi dan job description, sharing knowledge teknologi, penyusunan SOP, serta sosialisasi K3, dilaksanakan secara bertahap melalui beberapa kali pertemuan pada bulan Agustus hingga September 2026, disesuaikan dengan kesediaan waktu pemilik dan karyawan yang bekerja dalam sistem shift. Kegiatan dilaksanakan oleh tim mahasiswa Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Global Jakarta, dengan sasaran kegiatan adalah pemilik dan karyawan UMKM Dolos Ayam. Peserta yang terlibat aktif dalam seluruh rangkaian kegiatan berjumlah 2 orang, terdiri atas 1 (satu) orang pemilik usaha dan 1 orang karyawan yang mewakili bidang administrasi, pergudangan, distribusi, dan pemasaran.

Pendekatan yang digunakan adalah pendampingan dan sharing knowledge secara langsung kepada pemilik dan karyawan, yang dilaksanakan melalui tiga tahapan utama, yaitu observasi dan wawancara, analisis kebutuhan/permasalahan, serta pelaksanaan program. Pada tahap observasi, tim pelaksana melakukan pengamatan langsung terhadap kondisi pengelolaan SDM yang sedang berjalan, pembagian tugas antarkaryawan, penggunaan teknologi dalam operasional usaha, prosedur kerja, serta kapasitas produksi. Metode wawancara dilakukan secara semi terstruktur kepada pemilik usaha dan beberapa karyawan untuk menggali kendala yang dihadapi dalam operasional perusahaan, kebutuhan pengembangan SDM, serta harapan mitra terhadap kegiatan pengabdian. Kedua metode ini menghasilkan data profil UMKM dan peta permasalahan SDM serta operasional usaha. Tahapan pelaksanaan kegiatan secara ringkas disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Bagan Alur Pelaksanaan Kegiatan

Data yang diperoleh dari observasi dan wawancara selanjutnya dianalisis untuk mengidentifikasi permasalahan prioritas dalam pengelolaan usaha. Analisis kebutuhan difokuskan pada empat aspek, yaitu kejelasan struktur organisasi dan pembagian tugas, pemanfaatan teknologi dalam operasional usaha, keberadaan SOP kerja, serta penerapan K3. Hasil analisis ini digunakan sebagai dasar penyusunan

rancangan program pendampingan pada tahap berikutnya, dengan berpedoman pada konsep manajemen sumber daya manusia pendekatan teoritis dan praktis (Setiono & Sustiyatik, 2020) serta pedoman penyusunan proses bisnis dan SOP perusahaan (Tukiran et al., 2023).

Tahap pelaksanaan program merupakan tahap inti kegiatan, dilaksanakan melalui pendekatan partisipatif yang melibatkan pemilik dan karyawan Dolos Ayam secara langsung dalam proses penyusunan dokumen. Bentuk pendampingan terdiri atas: (1) diskusi awal untuk memetakan posisi kerja dan penyusunan bagan struktur organisasi yang dikonsultasikan kembali kepada pemilik usaha; (2) penyusunan uraian tugas (job description) secara rinci untuk setiap posisi; (3) sesi sharing knowledge teknologi terkini, termasuk demonstrasi singkat penggunaan aplikasi pencatatan stok digital, aplikasi keuangan digital, serta pengenalan pemanfaatan AI untuk administrasi dan pemasaran; (4) observasi alur kerja operasional sebagai dasar penyusunan SOP, dilanjutkan dengan penyusunan SOP untuk setiap tahapan operasional; serta (5) sosialisasi langsung mengenai pentingnya penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), standar keamanan di area gudang dan kandang, dan prosedur penanganan risiko kerja. Penyampaian materi dilakukan melalui ceramah, diskusi interaktif, dan pendampingan praktik langsung.

Evaluasi kegiatan dilakukan dengan membandingkan target luaran yang telah ditetapkan pada tahap perencanaan dengan capaian aktual setelah pelaksanaan program, serta melalui pengamatan

langsung terhadap pemahaman dan respons pemilik maupun karyawan selama sesi pendampingan dan diskusi berlangsung. Secara operasional, indikator keberhasilan program diukur melalui empat ukuran capaian, yaitu: (1) tersusunnya dokumen struktur organisasi dan job description untuk seluruh posisi kerja yang telah diidentifikasi; (2) tersedianya buku SOP yang mencakup seluruh aspek operasional utama usaha; (3) tingkat pemahaman peserta terhadap materi teknologi dan K3, yang dinilai secara kualitatif melalui observasi partisipasi aktif serta sesi tanya jawab pada akhir setiap sesi pendampingan; dan (4) persentase capaian target luaran program dibandingkan dengan rencana yang telah ditetapkan pada tahap awal kegiatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan dalam bentuk pendampingan dan sharing knowledge kepada pemilik dan karyawan UMKM Dolos Ayam, melalui ceramah, diskusi interaktif, serta pendampingan praktik langsung dalam penyusunan dokumen-dokumen pengelolaan SDM. Hasil pelaksanaan program dipaparkan berdasarkan masing-masing program kerja yang telah dilaksanakan, sebagai berikut.

A. Penyusunan Struktur Organisasi dan Job Description

Permasalahan awal yang dihadapi Dolos Ayam adalah belum tertatanya struktur organisasi secara formal, sehingga karyawan kerap merangkap beberapa pekerjaan sekaligus dan pembagian tugas menjadi tidak jelas. Sebagai solusi, tim pelaksana melakukan diskusi awal bersama pemilik usaha untuk memetakan posisi

kerja yang ada, mencakup owner, admin, petugas gudang, sales, dan sopir distribusi. Tahapan pelaksanaan diawali dengan penyusunan bagan struktur organisasi yang menggambarkan alur koordinasi serta pembagian wewenang dan tanggung jawab antarjabatan, kemudian dikonsultasikan kembali kepada pemilik usaha untuk memastikan kesesuaiannya dengan kondisi riil di lapangan. Selanjutnya, tim pelaksana menyusun uraian tugas (job description) secara rinci untuk setiap posisi kerja, mencakup tugas pokok, tanggung jawab, dan wewenang masing-masing jabatan. Hasil yang diperoleh dari program ini adalah tersusunnya dokumen struktur organisasi dan job description untuk lima posisi kerja yang kini menjadi pedoman kerja resmi bagi seluruh karyawan, sebagaimana diilustrasikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Contoh Bagan Struktur Organisasi Dolos Ayam

Dampak yang dirasakan mitra adalah meningkatnya pemahaman pemilik dan karyawan mengenai pentingnya struktur organisasi yang jelas, sekaligus berkurangnya tumpang tindih pekerjaan akibat perangkapan tugas yang sebelumnya terjadi. Temuan ini memperkuat pandangan Maulatuzulfa dan Rokhmania (2022) bahwa penataan kompetensi dan struktur SDM yang baik berkontribusi terhadap peningkatan kinerja UMKM, sekaligus menjadi jawaban atas kesenjangan tata

kelola SDM yang teridentifikasi pada tahap observasi.

B. *Sharing Knowledge* Teknologi Terkini

Permasalahan awal pada aspek ini adalah masih terbatasnya pemanfaatan teknologi dalam operasional usaha, di mana sebagian besar proses bisnis dilakukan secara manual dan pemilik usaha belum memiliki wawasan memadai mengenai perkembangan teknologi terkini. Solusi yang diberikan berupa sesi *sharing knowledge* mengenai pemanfaatan aplikasi pencatatan stok dan inventaris digital, aplikasi keuangan digital, pemasaran melalui WhatsApp Business dan media sosial, serta pengenalan kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) untuk mendukung administrasi, pembuatan konten promosi, dan pelayanan pelanggan. Tahapan pelaksanaan dilakukan melalui pemaparan materi disertai demonstrasi singkat penggunaan masing-masing aplikasi, dilanjutkan dengan diskusi interaktif dan tanya jawab. Hasil yang diperoleh adalah meningkatnya wawasan dan literasi digital pemilik usaha mengenai teknologi yang dapat mendukung operasional bisnis. Pemilik usaha menunjukkan antusiasme dan ketertarikan yang tinggi terhadap pemanfaatan teknologi AI sebagai alat bantu operasional usaha sehari-hari. Dampak dari program ini adalah terbukanya wawasan mitra terhadap peluang efisiensi operasional melalui digitalisasi, yang sejalan dengan temuan Mukoffi dan As'adi (2021) bahwa kecanggihan teknologi turut memengaruhi kinerja UMKM di tengah persaingan usaha yang kompetitif. Meskipun adopsi teknologi secara penuh memerlukan waktu dan pembiasaan lebih lanjut, sesi ini

berhasil menjadi titik awal bagi mitra untuk mempertimbangkan transformasi digital dalam operasional usahanya.



Gambar 3. Dokumentasi Tim Pelaksana bersama Pemilik UMKM Dolos Ayam

C. Penyusunan SOP Operasional

Permasalahan awal yang ditemukan adalah belum tersedianya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang baku, sehingga pelaksanaan kerja, seperti penerimaan dan penyimpanan produk, pengelolaan gudang, pengemasan, distribusi, kebersihan area kerja, hingga penggunaan peralatan kerja, masih bergantung pada kebiasaan masing-masing karyawan. Solusi yang diberikan adalah pendampingan penyusunan SOP yang sistematis dan mudah dipahami. Tahapan pelaksanaan diawali dengan observasi alur kerja operasional, mulai dari penerimaan produk, penyimpanan di gudang, proses pengemasan, hingga distribusi ke pelanggan, sebagai dasar penyusunan SOP. Selanjutnya, tim pelaksana menyusun SOP untuk setiap tahapan operasional tersebut secara sistematis. Hasil yang diperoleh adalah tersedianya buku SOP operasional yang mencakup lima aspek kegiatan usaha, yaitu SOP penerimaan dan penyimpanan produk, SOP pengelolaan gudang, SOP pengemasan dan distribusi produk, SOP kebersihan area kerja, serta SOP penggunaan peralatan kerja. Dampak yang dirasakan adalah proses kerja menjadi lebih konsisten dan terstandar, tidak lagi

sepenuhnya bergantung pada kebiasaan individu karyawan. Hasil ini sejalan dengan temuan Istiqomah (2023) bahwa pelatihan penyusunan SOP pada program pendampingan UMKM terbukti efektif meningkatkan konsistensi dan kualitas operasional pelaku usaha, serta menegaskan pandangan Tukiran et al. (2023) bahwa SOP yang terdokumentasi merupakan unsur penting agar operasional perusahaan tetap fokus dan konsisten terhadap strategi yang ditetapkan.

D. Sosialisasi dan Implementasi K3

Permasalahan awal pada aspek ini adalah belum diterapkannya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara terstruktur, padahal aktivitas usaha banyak berkaitan dengan area gudang, kandang, dan peralatan pemotongan yang berisiko tinggi terhadap kecelakaan kerja. Solusi yang diberikan adalah sosialisasi langsung mengenai pentingnya penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), standar keamanan saat bekerja di area gudang dan kandang, prosedur penanganan risiko dan kecelakaan kerja, serta penerapan budaya kerja yang aman dan sehat. Tahapan pelaksanaan dilakukan melalui pemaparan materi K3 yang disesuaikan dengan karakteristik risiko kerja pada usaha distribusi dan pemotongan ayam, dilanjutkan dengan diskusi mengenai penanganan situasi darurat di tempat kerja. Hasil yang diperoleh adalah meningkatnya pemahaman karyawan mengenai pentingnya penggunaan APD serta prosedur penanganan risiko kerja yang telah disosialisasikan. Dampak yang dirasakan adalah meningkatnya kesadaran pemilik dan karyawan terhadap pentingnya budaya kerja yang aman, khususnya pada area kerja

berisiko tinggi. Temuan ini konsisten dengan hasil kegiatan Kurniawan et al. (2024) pada UMKM produksi batu bata yang menunjukkan bahwa sosialisasi K3 secara langsung dapat meningkatkan kesadaran pekerja terhadap pentingnya keselamatan kerja, serta memperkuat simpulan Monoarfa dan Miolo (2022) bahwa penerapan K3 yang terstruktur pada UMKM pengolahan pangan dapat menurunkan risiko kecelakaan kerja.



Gambar 4. Dokumentasi Tim Pelaksana di Lokasi Usaha (Area Gudang) Dolos Ayam

E. Evaluasi dan Dampak Program

Untuk memperjelas capaian program pada keempat aspek yang menjadi sasaran kegiatan, perbandingan kondisi mitra sebelum dan sesudah pelaksanaan program disajikan pada Tabel:

Tabel 1. Perbandingan Kondisi Mitra Sebelum dan Sesudah Kegiatan

Aspek	Kondisi Sebelum Kegiatan	Kondisi Sesudah Kegiatan
Struktur Organisasi & Job Description	Belum ada struktur organisasi formal; karyawan merangkap beberapa tugas sekaligus	Tersusun dokumen struktur organisasi dan job description untuk lima posisi kerja (owner, admin, petugas)

Aspek	Kondisi Sebelum Kegiatan	Kondisi Sesudah Kegiatan
	tanpa pembagian wewenang yang jelas.	gudang, sales, sopir distribusi) sebagai pedoman kerja resmi.
Pemanfaatan Teknologi	Pencatatan stok, keuangan, dan pemesanan dilakukan secara manual; pemilik belum familiar dengan aplikasi digital maupun AI.	Pemilik memperoleh wawasan penggunaan aplikasi pencatatan stok, keuangan digital, WhatsApp Business, dan AI, disertai antusiasme untuk mulai mengadopsinya.
Standar Operasional Prosedur (SOP)	Belum ada SOP baku; pelaksanaan kerja bergantung pada kebiasaan masing-masing karyawan.	Tersedia buku SOP mencakup lima aspek operasional (penerimaan-penyimpanan produk, pengelolaan gudang, pengemasan-distribusi, kebersihan area kerja, penggunaan peralatan).

Aspek	Kondisi Sebelum Kegiatan	Kondisi Sesudah Kegiatan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	K3 belum diterapkan secara terstruktur meskipun aktivitas di gudang, kandang, dan alat pemotongannya berisiko tinggi.	Meningkatnya pemahaman dan kesadaran pemilik serta karyawan mengenai penggunaan APD dan prosedur penanganan risiko kerja.

Keberhasilan program ini dievaluasi dengan membandingkan sasaran kinerja yang direncanakan dengan hasil aktual setelah seluruh tahapan dilaksanakan. Dari delapan sasaran kinerja yang ditetapkan, tujuh di antaranya telah tercapai sepenuhnya, termasuk dokumen struktur organisasi dan job description, penyebaran informasi mengenai teknologi terkini, buku pedoman SOP, materi sosialisasi K3, laporan analisis kebutuhan tenaga kerja, serta laporan akhir kegiatan pengabdian. Satu luaran, yaitu artikel ilmiah, masih dalam proses pengajuan ke jurnal pengabdian kepada masyarakat yang dituju. Pencapaian ini menunjukkan bahwa seluruh tahapan program, mulai dari observasi dan analisis masalah hingga pelaksanaan dan evaluasi, telah dilaksanakan secara efektif sesuai rencana.

Selama pelaksanaan kegiatan, tim pelaksana menghadapi beberapa kendala yang perlu diantisipasi pada program pendampingan serupa di masa mendatang. Pertama, pembagian jam kerja karyawan ke

dalam dua shift menyulitkan pengumpulan seluruh peserta secara bersamaan dalam satu sesi, sehingga sejumlah materi perlu disampaikan secara bergantian pada masing-masing shift. Kedua, sebagian karyawan belum terbiasa dengan istilah manajemen formal seperti job description dan SOP, sehingga tim pelaksana perlu menyederhanakan istilah dan menyampaikan materi dengan bahasa yang lebih aplikatif serta contoh kasus yang relevan dengan pekerjaan sehari-hari. Ketiga, jadwal operasional Dolos Ayam yang padat menyebabkan sejumlah sesi pertemuan harus dijadwalkan ulang menyesuaikan waktu luang pemilik dan karyawan, sehingga rentang pelaksanaan program menjadi lebih panjang dari perkiraan awal; tim pelaksana mengatasinya dengan menyusun jadwal pertemuan yang fleksibel serta menyediakan dokumen (bagan struktur organisasi, job description, dan buku SOP) secara bertahap agar dapat langsung dipelajari dan diterapkan mitra meskipun sesi pendampingan belum seluruhnya selesai.

Dampak program ini terhadap usaha kecil di Dolos Ayam terlihat dari tersedianya pedoman yang lebih jelas, terstruktur, dan dapat diterapkan secara berkelanjutan untuk manajemen sumber daya manusia dan bisnis, yang dapat mendukung produktivitas, efisiensi kerja, kualitas layanan, kesadaran akan keselamatan di tempat kerja, serta daya saing usaha dalam persaingan yang semakin ketat di sektor distribusi produk peternakan. Hasil-hasil ini juga menegaskan bahwa model tata kelola partisipatif, di mana mitra terlibat langsung dalam proses penyusunan, merupakan strategi yang efektif untuk

mencapai hasil praktis yang memenuhi kebutuhan nyata sektor tersebut.

SIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat pada UMKM Dolos Ayam telah berhasil menjawab keempat permasalahan prioritas mitra secara terpadu, yaitu ketidakjelasan struktur organisasi dan job description, terbatasnya pemanfaatan teknologi, ketiadaan SOP baku, serta minimnya penerapan K3, melalui pendekatan observasi, analisis kebutuhan, dan pendampingan partisipatif selama kurun waktu tiga bulan pelaksanaan.

Perbedaan kondisi mitra sebelum dan sesudah kegiatan terlihat secara kuantitatif dari capaian berikut: (1) dokumen struktur organisasi dan job description meningkat dari 0 dokumen formal menjadi tersedia untuk 5 dari 5 posisi kerja yang teridentifikasi (100%); (2) buku SOP operasional meningkat dari tidak ada SOP tertulis menjadi tersedia untuk 5 dari 5 aspek operasional prioritas (100%); (3) materi dan praktik K3 yang sebelumnya 0% terstruktur kini telah disosialisasikan secara menyeluruh kepada seluruh peserta kegiatan; serta (4) capaian target luaran program secara keseluruhan mencapai 7 dari 8 target yang direncanakan (87,5%), dengan satu luaran (artikel ilmiah) masih dalam proses pengajuan ke jurnal yang dituju. Data ini menunjukkan bahwa tingkat keberhasilan program dapat dikategorikan tinggi. Manfaat utama yang diperoleh mitra adalah tersedianya pedoman pengelolaan SDM dan operasional usaha yang lebih jelas, terstruktur, dan dapat diterapkan secara berkelanjutan untuk mendukung produktivitas dan daya saing usaha.

Untuk pengembangan lebih lanjut, direkomendasikan agar pemilik UMKM Dolos Ayam secara konsisten menerapkan dan mengevaluasi struktur organisasi serta job description yang telah disusun, mengadopsi secara bertahap aplikasi manajemen stok, keuangan, dan pemasaran digital yang telah diperkenalkan, menyosialisasikan SOP operasional secara berkala kepada seluruh karyawan termasuk karyawan baru, serta mendukung penerapan K3 dengan penyediaan APD yang memadai dan pengawasan rutin. Pengabdian lanjutan dapat difokuskan pada pendampingan implementasi teknologi digital secara lebih intensif serta evaluasi dampak jangka panjang penerapan SOP dan K3 terhadap kinerja UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

- Istiqomah, I. (2023). Pengembangan UMKM melalui pelatihan Standard Operational Procedure dalam program Karang Mitra Usaha. *Majalah Ilmiah Pelita Ilmu*, 7(2), 125–135. <https://doi.org/10.37849/mipi.v7i2.429>
- Judijanto, L., Sawiji, R. T., Fatimah, N. A., & Margono. (2025). *K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)*. Greenpustaka.
- Kurniawan, M. A., Tambun, M. O. S. S., & Rizali, M. (2024). Sosialisasi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada UMKM produksi batu bata. *Majalah Cendekia Mengabdi*, 2(2), 68–73. <https://doi.org/10.63004/mcm.v2i2.354>
- Maulatuzulfa, H., & Rokhmania, N. (2022). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia, literasi keuangan, modal keuangan dan modal sosial terhadap kinerja UMKM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 171–179.
- Monoarfa, V., & Miolo, R. N. B. (2022). Penerapan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menggunakan metode HIRARC pada UMKM pabrik tahu. *Mopolayio: Jurnal Pengabdian Ekonomi*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.37479/mopolayio.v2i1.41>
- Mukoffi, A., & As'adi, A. (2021). Karakteristik wirausaha, modal usaha dan kecanggihan teknologi terhadap kinerja UMKM di masa pandemi Covid-19. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 16(2), 235–246. <https://doi.org/10.22437/jpe.v16i2.12552>
- Setiono, B. A., & Sustiyatik, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia pendekatan teoritis dan praktis*. Universitas Hang Tuah Surabaya.
- Tukiran, M., Sari, N. P., & Amalia, N. (2023). *Penyusunan proses bisnis dan SOP perusahaan: Mengelola bisnis yang fokus terhadap strategi*. KanisiusMedia.
- Vinatra, S. (2023). Peran usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dalam kesejahteraan perekonomian negara dan masyarakat. *Jurnal Akuntan Publik*, 1(3).
- Wiradimadja, I., Mahardika, M. N., Putra, O. M., & Firman, A. (2025). Peran subsektor peternakan dalam perekonomian Jawa Barat. *Mimbar Agribisnis: Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, 11(1), 815–825.