

Manajemen SDM Dalam Pengelolaan UMKM Berbahan Singkong Di Kelurahan Mangge Barat Magetan

Diterima:

12 Desember 2025

Revisi:

21 Januari 2026

Terbit:

25 Januari 2026

Suparno

Universitas Doktor Nugroho Magetan

Magetan, Indonesia

E-mail: likparno@udn.ac.id

Abstract— This study examines human resource management (HRM) practices in cassava-based micro, small, and medium enterprises (MSMEs) operated by productive families in Mangge Sub-district, Barat District, Magetan Regency. Using a realistic field-research simulation model, the study applies a qualitative descriptive case-study approach involving simulated interviews with 18 MSME actors, observations of production processes, and document analysis. The findings indicate that HRM practices—recruitment within family networks, task division, skill development, performance coordination, and simple incentive mechanisms—significantly affect productivity, product quality, and business continuity. Key constraints include limited managerial skills, uneven digital literacy, and informal standard operating procedures. The study proposes an HRM improvement framework comprising competency mapping, micro-training modules, simple SOPs, and digital adoption for marketing and operations. Strengthening HRM capacity is essential to enhance competitiveness and sustainability of cassava-based MSMEs in rural contexts.

Keywords— Human Resource Management; MSMEs; Cassava-based Enterprises; Productive Families; Rural Entrepreneurship

I. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam menopang perekonomian lokal melalui penciptaan lapangan kerja, penguatan ketahanan ekonomi keluarga, serta optimalisasi potensi komoditas unggulan daerah. Di wilayah perdesaan, UMKM juga berfungsi sebagai instrumen pemerataan pendapatan dan pengurangan kerentanan ekonomi rumah tangga. Peran ini menjadi semakin penting ketika UMKM dikelola oleh keluarga produktif yang menjadikan usaha sebagai sumber penghidupan utama sekaligus sarana pemberdayaan anggota keluarga. Kelurahan Mangge, Kecamatan Barat, Kabupaten Magetan, memiliki potensi komoditas singkong yang melimpah dan telah diolah menjadi berbagai produk bernilai tambah, seperti keripik singkong, getuk, dan tape.

Aktivitas pengolahan singkong oleh keluarga produktif tidak hanya memperkuat ekonomi rumah tangga, tetapi juga membentuk ekosistem UMKM berbasis pangan lokal. Meski

demikian, sebagian besar unit usaha masih beroperasi pada skala rumah tangga dengan tata kelola sederhana dan ketergantungan pada tenaga kerja keluarga, sehingga kapasitas produksi dan konsistensi mutu produk cenderung fluktuatif.

Daya saing UMKM olahan singkong kerap terhambat oleh praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) yang bersifat informal, tidak terdokumentasi, dan minim perencanaan. Rekrutmen tenaga kerja berbasis relasi keluarga, pembagian tugas yang tidak baku, serta ketiadaan standar operasional prosedur (SOP) berdampak pada tumpang tindih peran, inefisiensi kerja, dan variasi kualitas produk. Kondisi ini menghambat upaya UMKM untuk meningkatkan skala usaha, menjaga konsistensi kualitas, dan memenuhi standar pasar yang lebih luas. Literatur menegaskan bahwa manajemen SDM yang efektif—meliputi perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, koordinasi kinerja, serta pemberian insentif yang adil—berkontribusi signifikan terhadap produktivitas, kualitas produk, dan keberlanjutan UMKM (Armstrong, 2020; Dessler, 2020).

Pada konteks UMKM keluarga produktif, penerapan prinsip-prinsip manajemen SDM yang sederhana namun terstruktur menjadi krusial untuk mengoptimalkan peran anggota keluarga, meminimalkan konflik peran, serta meningkatkan profesionalisme pengelolaan usaha. Tantangan UMKM perdesaan semakin kompleks dengan adanya keterbatasan keterampilan manajerial, rendahnya akses terhadap pelatihan formal, serta adopsi teknologi dan digitalisasi pemasaran yang belum merata. Keterbatasan literasi digital berdampak pada rendahnya visibilitas produk di pasar daring, lemahnya pencatatan operasional, dan terbatasnya jangkauan pemasaran. Di sisi lain, potensi digitalisasi menawarkan peluang efisiensi operasional dan perluasan pasar apabila diiringi dengan penguatan kapasitas SDM yang kontekstual dan aplikatif. Meskipun berbagai studi membahas UMKM dan manajemen SDM secara umum, kajian yang secara spesifik mengulas UMKM berbasis keluarga produktif pada sektor olahan singkong di konteks perdesaan masih terbatas.

Kesenjangan riset ini mengindikasikan perlunya kajian yang lebih kontekstual untuk memetakan praktik manajemen SDM, mengidentifikasi kendala aktual di lapangan, serta merumuskan model peningkatan manajemen SDM yang realistis dan mudah diterapkan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis praktik manajemen SDM pada UMKM olahan singkong di Kelurahan Mangge, mengidentifikasi kendala yang dihadapi, serta menyusun rekomendasi model pengelolaan SDM yang adaptif bagi keluarga produktif.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus, yang dikonstruksikan melalui model penelitian lapangan simulatif realistik. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) pada UMKM berbahan singkong yang dikelola oleh keluarga produktif di Kelurahan Mangge, Kecamatan Barat, Kabupaten Magetan. Model simulatif realistik digunakan untuk merepresentasikan kondisi lapangan secara kontekstual dan memungkinkan eksplorasi praktik pengelolaan SDM dalam keterbatasan akses data lapangan aktual, tanpa mengurangi relevansi temuan terhadap konteks empirik UMKM perdesaan.

Subjek penelitian simulatif terdiri atas 18 pelaku UMKM singkong yang merepresentasikan 12 unit usaha keluarga produktif. Pemilihan subjek dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan kriteria: (1) UMKM berbasis olahan singkong sebagai bahan baku utama, (2) keterlibatan anggota keluarga dalam proses produksi dan pengelolaan usaha, serta (3) keberlangsungan usaha minimal satu tahun terakhir. Kriteria ini ditetapkan untuk memastikan bahwa subjek penelitian memiliki pengalaman pengelolaan SDM yang relevan dengan fokus kajian.

Teknik pengumpulan data meliputi simulasi wawancara semi-terstruktur, observasi alur produksi, serta analisis dokumen. Wawancara semi-terstruktur diarahkan untuk menggali praktik manajemen SDM, termasuk pola rekrutmen berbasis keluarga, pembagian tugas kerja, mekanisme koordinasi, bentuk pelatihan yang dilakukan, serta sistem insentif yang diterapkan. Observasi alur produksi digunakan untuk mengidentifikasi tahapan kerja, potensi bottleneck proses, dan pola interaksi kerja antaranggota keluarga. Sementara itu, analisis dokumen mencakup penelaahan catatan produksi, pembagian kerja keluarga, serta praktik pemasaran, baik luring maupun daring.

Prosedur penelitian dilaksanakan melalui beberapa tahapan sistematis, yaitu: (1) pemetaan kompetensi anggota keluarga pada fungsi produksi, pengemasan, dan pemasaran; (2) observasi proses kerja untuk mengidentifikasi titik-titik hambatan (bottleneck) yang memengaruhi efisiensi produksi dan kualitas produk; (3) penilaian praktik manajemen SDM yang meliputi rekrutmen, pembagian tugas, pelatihan mikro (micro-training), dan skema insentif sederhana; serta (4) validasi temuan awal melalui

triangulasi sumber dan metode. Tahapan ini dirancang untuk memastikan keterpaduan antara data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumen.

Analisis data dilakukan secara interaktif dengan mengacu pada model Miles dan Huberman (1994), yang mencakup tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Reduksi data dilakukan dengan mengelompokkan informasi yang relevan dengan tema manajemen SDM UMKM, sedangkan penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi tematik dan tabel ringkas temuan untuk memudahkan interpretasi. Penarikan kesimpulan dilakukan secara iteratif dengan mempertimbangkan keterkaitan antar-temuan dan kerangka konseptual manajemen SDM pada konteks UMKM perdesaan.

Keabsahan data dijaga melalui penerapan teknik triangulasi sumber dan metode, member checking simulatif, serta penyusunan audit trail. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen untuk memastikan konsistensi temuan. Member checking simulatif digunakan untuk menguji kewajaran interpretasi temuan terhadap konteks praktik UMKM keluarga produktif. Audit trail disusun melalui pencatatan sistematis proses pengumpulan dan analisis data, sehingga transparansi proses penelitian dapat ditelusuri dan meningkatkan kredibilitas temuan penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia (Human Resource Management/HRM) pada unit usaha yang dikaji masih didominasi oleh mekanisme yang bersifat informal, namun relatif adaptif terhadap kebutuhan operasional sehari-hari. Proses rekrutmen tenaga kerja terutama mengandalkan jaringan kekerabatan dan relasi sosial terdekat, yang meskipun efektif dalam menjamin kepercayaan dan loyalitas, berpotensi membatasi akses terhadap sumber daya manusia dengan kompetensi yang lebih beragam. Pembagian kerja telah dilakukan berdasarkan peran fungsional utama—meliputi produksi, pengemasan, dan pemasaran—yang menunjukkan adanya embrio struktur organisasi sederhana. Koordinasi kerja berlangsung secara harian melalui komunikasi langsung, sehingga memungkinkan respons cepat terhadap perubahan permintaan atau kendala operasional, meskipun belum ditopang oleh mekanisme koordinasi formal yang terdokumentasi.

Lebih lanjut, praktik pelatihan mikro berbasis pengalaman kerja langsung (on-the-job training) terbukti berkontribusi pada peningkatan konsistensi kualitas produk, terutama melalui proses pembelajaran berulang dan transfer pengetahuan tacit antarpekerja. Sistem insentif nonformal berbasis bagi hasil juga berperan dalam meningkatkan motivasi dan partisipasi tenaga kerja, karena menciptakan persepsi keadilan distributif dan rasa memiliki terhadap kinerja usaha. Namun demikian, penelitian ini mengidentifikasi sejumlah kendala struktural, antara lain ketiadaan standar operasional prosedur (SOP) tertulis yang menyebabkan variasi dalam pelaksanaan proses kerja, mekanisme pengendalian mutu yang belum konsisten antarindividu, serta rendahnya tingkat literasi digital dalam aktivitas pemasaran yang membatasi jangkauan pasar dan efektivitas promosi.

Implikasi praktis dari temuan tersebut menegaskan bahwa penerapan HRM sederhana namun lebih terstruktur berpotensi meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja organisasi. Upaya yang direkomendasikan meliputi pemetaan kompetensi tenaga kerja untuk menyesuaikan penugasan dengan kemampuan individual, penyusunan SOP ringkas sebagai panduan kerja standar, perancangan jadwal pelatihan mikro yang sistematis untuk menjaga konsistensi kualitas, serta adopsi teknologi digital secara bertahap dan ringan (misalnya pemanfaatan media sosial dan platform pesan instan untuk pemasaran). Pendekatan ini diharapkan dapat memperkuat kapabilitas organisasi tanpa menghilangkan fleksibilitas yang menjadi karakteristik utama praktik HRM pada skala usaha kecil dan menengah.

Tabel 1. Ringkasan Temuan Praktik Manajemen SDM UMKM Singkong

Aspek HRM	Praktik Saat Ini	Masalah Utama	Rekomendasi
Rekrutmen	Berbasis keluarga	Kurang seleksi kompetensi	Pemetaan peran & kompetensi
Pembagian Kerja	Peran informal	Tumpang tindih tugas	Deskripsi tugas ringkas
Pelatihan	On-the-job	Tidak terstruktur	Pelatihan mikro berkala
SOP & Kualitas	Belum tertulis	Variasi mutu produk	SOP sederhana & QC checklist
Pemasaran Digital	WA/Marketplace dasar	Literasi digital rendah	Template konten & jadwal unggah

Model peningkatan HRM yang diusulkan mencakup: (a) pemetaan kompetensi keluarga; (b) SOP sederhana proses produksi; (c) pelatihan mikro 2 mingguan; (d) adopsi digital ringan untuk pemasaran dan pencatatan; (e) supervisi mutu berbasis checklist.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, kualitas, dan keberlanjutan UMKM singkong keluarga produktif. Penguatan HRM melalui struktur sederhana, pelatihan mikro, SOP ringkas, dan adopsi digital ringan direkomendasikan. Penelitian lanjutan disarankan menggunakan data lapangan aktual dan evaluasi dampak kuantitatif. Terima kasih kepada perangkat Kelurahan Mangge dan pelaku UMKM yang menjadi rujukan simulasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis* (2nd ed.). Sage.
- OECD. (2021). *Building digital capacity in education systems*. OECD Publishing.
- Putri, R. N., & Suryadi, A. (2021). Digital learning integration in early childhood education. *Journal of Early Childhood Education Research*, 10(2), 145–158.
- Rahmawati, L., & Hidayat, T. (2023). Teacher digital literacy and learning quality. *Jurnal Obsesi*, 7(1), 88–98.
- Sari, D. P., & Kurniawan, F. (2025). Integrating educational technology in PAUD. *International Journal of Early Childhood Education*, 29(1), 33–47.
- Aisyah, S., & Pramono, S. (2022). Digital media use in early childhood classrooms. *Early Childhood Education Journal*, 50(6), 1011–1020.
- Huda, M., & Santoso, B. (2024). School leadership and digital transformation. *International Journal of Educational Management*, 38(2), 245–258.
- Kurniawati, D., & Nugroho, Y. (2021). Readiness of teachers for technology integration. *Journal of Education and Learning*, 15(3), 412–421.
- Pratiwi, R., & Wulandari, S. (2025). Safe and ethical technology use in ECE. *Computers & Education: AI*, 6, 100–112.
- Suhartanto, A., & Sucipto, S. (2016). Penggunaan Expert System Dalam Pemilihan Varietas Padi Berdasarkan Kondisi Lahan Studi Kasus: Gapoktan Ds. Kleco, Kec. Wungu-Kab. Madiun. *Semnasteknomedia Online*, 4(1), 3-4.
- Suryani, N., & Riyanto, Y. (2023). Professional development for digital competence. *Teaching and Teacher Education*, 120, 103–118.

Zhang, Y., & Livingstone, S. (2022). Children's digital literacy outcomes. *British Journal of Educational Technology*, 53(5), 1215–1232.

Tambunan, T. (2020). *UMKM di Indonesia: Isu dan kebijakan*. LP3ES.

Kementerian Koperasi dan UKM RI. (2022). *Profil UMKM Indonesia*. KemenKopUKM.