



Penguatan SDM UMKM Keripik Singkong AKONG - Cibodas Melalui Pembentukan Struktur Organisasi dan Penyusunan Deskripsi Pekerjaan

Bunga Indah Permatasari¹, Martdian Ratna Sari^{2*}

^{1,2} Sekolah Tinggi Manajemen PPM, Jakarta, Indonesia

*Corresponding author: martdianratnasari@gmail.com

Received 08-11-2025

Revised 27-11-2025

Published 24-12-2025

ABSTRAK

Program pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan untuk menjawab permasalahan manajerial pada Kelompok Usaha Keripik Singkong AKONG yang belum memiliki struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan yang jelas, sehingga tugas antaranggota berjalan tumpang tindih dan koordinasi tidak efektif. Permasalahan ini penting ditangani karena kapasitas sumber daya manusia merupakan penentu keberlanjutan usaha rumah tangga. Kegiatan dilakukan melalui survei kebutuhan, pelatihan berbasis *experiential learning*, pendampingan penyusunan struktur organisasi, serta perumusan deskripsi pekerjaan dan Key Performance Indicator (KPI). Hasil menunjukkan perbaikan pada seluruh aspek manajerial Mintzberg, meliputi pembagian kerja, mekanisme koordinasi, dan kejelasan peran. Setiap jabatan juga mengalami peningkatan kinerja: rapat evaluasi ketua meningkat menjadi 2–3 kali per bulan, bendahara mencatat seluruh 3 transaksi bulanan secara lengkap, produksi menghasilkan 10–35 kg produk layak jual per sesi, pemasaran membuat 2–3 konten per minggu, dan penjualan memperoleh 15 pelanggan baru. Intervensi ini efektif memperkuat tata kelola UMKM dan berpotensi direplikasi pada konteks serupa.

Kata kunci: Deskripsi Pekerjaan; Manajemen SDM; Pemberdayaan Masyarakat; Struktur Organisasi; UMKM

ABSTRACT

This community service program was implemented to address managerial issues within the Keripik Singkong AKONG business group, which previously lacked a clear organizational structure and job descriptions, resulting in overlapping tasks and ineffective coordination. Strengthening these aspects is essential, as human resource capacity plays a critical role in the sustainability of home-based enterprises. The program involved a needs assessment, experiential learning based training, and assistance in developing a functional organizational structure, job descriptions, and Key Performance Indicators (KPIs). The results indicate substantial improvements in work division, coordination mechanisms, and role clarity, in line with Mintzberg's organizational model, along with enhanced performance across job roles after the introduction of structured job descriptions. Despite limited educational backgrounds, participants demonstrated strong motivation and active engagement throughout the activities. Overall, the intervention effectively strengthened the group's managerial governance and holds potential for replication in similar micro-enterprise settings.

Keywords: Organizational Structure; Job Description; MSMEs; Human Resource Management; Community Empowerment.



PENDAHULUAN

Kelompok Usaha Keripik Singkong AKONG merupakan kelompok industri rumah tangga yang beranggotakan sembilan ibu rumah tangga di Desa Cibodas, Kecamatan Rumpin, Kabupaten Bogor. Kelompok ini berperan penting dalam mendukung perekonomian keluarga petani singkong melalui pengolahan hasil panen menjadi berbagai produk turunan. Mitra sasaran yang beranggotakan sembilan orang dan diketuai oleh Ibu Siti Kholifah tersebut merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam kelompok Usaha Keripik Singkong AKONG.

Pada konteks UMKM, SDM memegang posisi strategis karena salah satu karakteristik yang kuat pada UMKM adalah bersifat padat karya, menggunakan teknologi yang sederhana dan mudah dipahami serta mampu menjadi tempat masyarakat untuk bekerja (Ariawan, 2022; Malikah et al., 2024). Besarnya tingkat penggunaan tenaga kerja pada UMKM menunjukkan peran tenaga kerja yang sangat penting bagi keberlangsungan UMKM (Eka et al., 2022; Hakam et al., 2023). Tenaga kerja bukan hanya sekedar pekerja, namun menjadi modal usaha bagi UMKM. Hal tersebut juga didukung oleh (Rialmi & Patoni, 2020) yang menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan faktor sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi maupun institusi. Produk yang dihasilkan oleh SDM yang berkompeten menjadi luaran yang akan menentukan keberhasilan dan eksistensi dari sebuah UMKM (Indriyani & Nugraha, 2024; Palupi et al., 2021).

Berdasarkan hasil survey dan observasi yang telah dilakukan, permasalahan utama yang dihadapi oleh Kelompok Usaha Keripik Singkong AKONG terletak pada aspek manajerial sumber daya manusia, khususnya dalam hal pengorganisasian dan pembagian tugas kerja. Mitra sasaran yang beranggotakan sembilan orang tersebut menjalankan seluruh kegiatan usaha secara bersama-sama, mulai dari pencatatan keuangan, produksi dan kualitas produksi, pemasaran dan penjualan tanpa adanya pembagian peran yang terstruktur. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa belum adanya struktur organisasi yang jelas dan deskripsi pekerjaan yang terdefinisi dengan baik, sehingga setiap anggota kelompok usaha menjalankan berbagai tugas secara tumpang tindih.

Struktur organisasi merupakan suatu cara untuk menata unsur-unsur dalam organisasi agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara itu, deskripsi pekerjaan merupakan informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam suatu organisasi. Ketidadaan struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan dalam Kelompok Usaha Keripik Singkong AKONG menyebabkan tidak adanya kejelasan dalam pembagian tanggung jawab, alur pelaporan, serta mekanisme koordinasi antar anggota. Selain itu, tanpa adanya deskripsi pekerjaan yang terstandar, setiap anggota tidak memiliki panduan yang pasti mengenai tugas, target, dan indikator kinerja yang harus dicapai (Agustin et al., 2023; Marita, 2015; Muljawan, 2019). Maka dari itu, untuk mencapai tujuan usaha secara efektif dan efisien maka struktur organisasi serta deskripsi pekerjaan harus diterapkan (Gammahendra et al., 2014; Pangestu & Purnama, 2024).

Tujuan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk meningkatkan kapasitas manajerial sumber daya manusia pada kelompok Usaha Keripik Singkong AKONG melalui pembentukan struktur organisasi yang fungsional dan penyusunan deskripsi pekerjaan yang sistematis bagi setiap anggota mitra sasaran. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa upaya pengembangan UMKM cenderung berfokus pada peningkatan produksi, inovasi produk, maupun pengembangan kapasitas pelaku usaha (Huzaifi et al., 2022; Rahadi et al., 2022). Namun, penelitian lain menegaskan bahwa aspek manajemen sumber daya manusia di UMKM termasuk pembagian peran, penetapan tanggung jawab, serta struktur organisasi yang formal masih sering diabaikan meskipun berpengaruh signifikan terhadap kinerja usaha (Alatas et al., 2024; Renuka Bai, 2019).

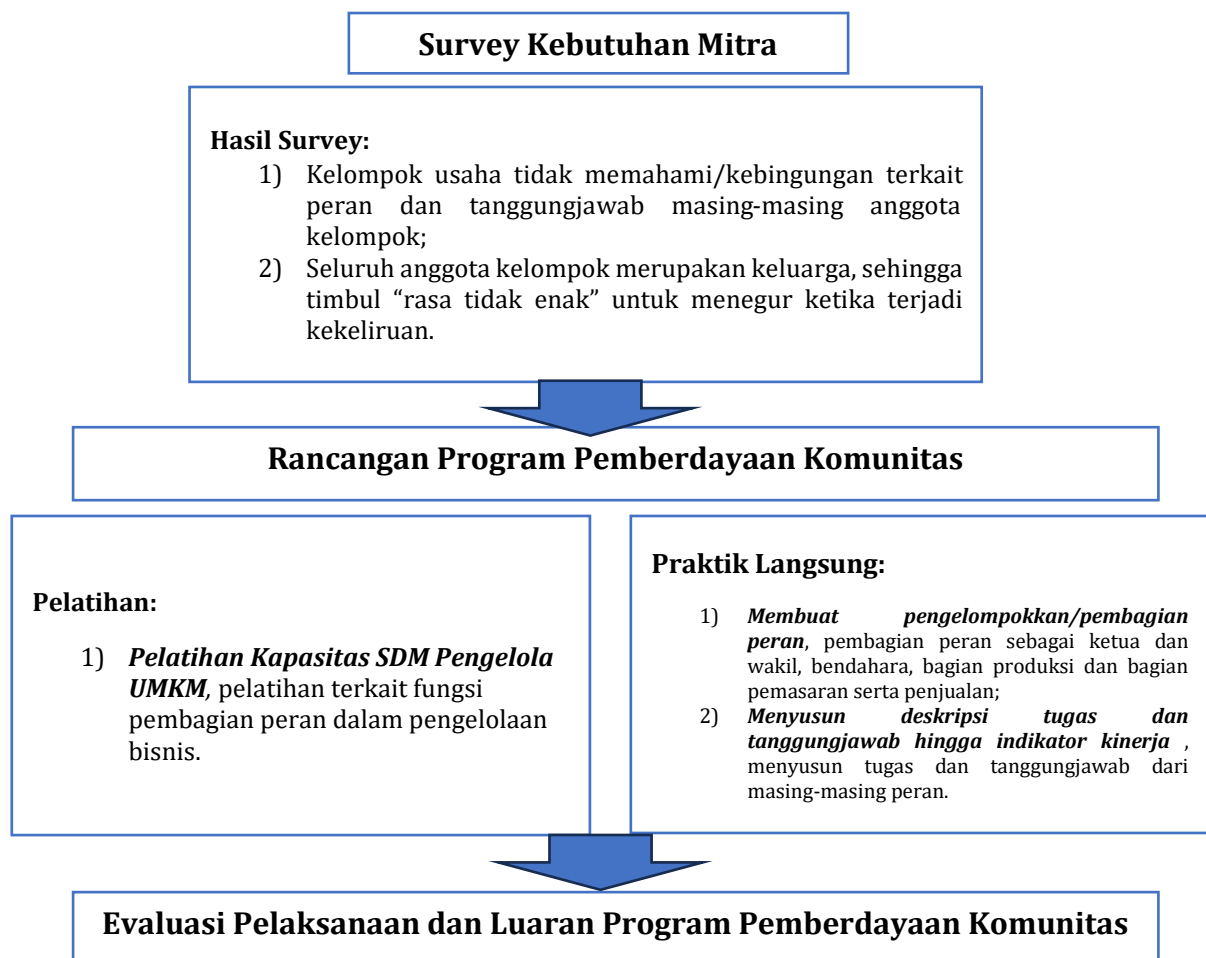
Kondisi tersebut menunjukkan adanya celah yang belum banyak disentuh oleh program pengabdian maupun penelitian sebelumnya, yaitu penguatan tata kelola SDM secara sistematis. Oleh karena itu, kegiatan ini memberikan kontribusi baru dengan menghadirkan intervensi yang berfokus pada pembentukan struktur organisasi dan penyusunan deskripsi pekerjaan sebagai dasar profesionalisasi pengelolaan usaha. Melalui pembentukan struktur organisasi, diharapkan terciptanya kejelasan dalam pembagian tanggung jawab, alur pelaporan serta mekanisme koordinasi antar anggota. Sementara itu, penyusunan deskripsi pekerjaan diharapkan setiap anggota memiliki panduan yang pasti mengenai tugas, target dan indikator kinerja yang harus dicapai. Sehingga, setiap anggota mitra sasaran akan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai peran dan tanggung jawabnya, serta mampu menjalankan fungsi kerja sesuai bidang keahlian masing-masing.

METODE PELAKSANAAN

Mitra sasaran dalam kegiatan penelitian ini adalah UMKM Keripik Singkong AKONG yang berlokasi di Kampung Cisentul, Desa Cibodas-Bogor. Peserta utama pada kegiatan pengabdian ini adalah ibu-ibu rumah tangga kelompok usaha yang beranggotakan 9 orang. Pelaksanaan program PkM ini diawali dengan kegiatan survey kebutuhan UMKM Keripik Singkong AKONG selaku mitra sasaran yang dilakukan pada bulan Mei 2025. Hasil survey melalui wawancara, observasi dan analisis SWOT ditemukan beberapa permasalahan yakni (1) kelompok usaha tidak memahami peran dan tanggungjawab dari masing-masing anggota kelompok usaha, dibuktikan dengan tidak jelasnya target-target usaha (target penjualan, target pelanggan, target pengembangan produk, dll) dan semua pekerjaan dikerjakan secara bersama-sama; (2) kelompok usaha merupakan anggota keluarga, sehingga timbul "rasa tidak enak" untuk menegur satu sama lain ketika terjadi kekeliruan. Hal tersebut menimbulkan kurangnya sikap profesionalisme dalam menjalankan usaha keripik singkong AKONG ini. Dari hasil survey ini, tim pelaksana kemudian berdiskusi bersama kelompok usaha untuk menentukan fokus pengembangan seluruh anggota kelompok.

Fokus program PkM ini adalah peningkatan kapabilitas SDM dalam pengelolaan bisnis/usaha Keripik Singkong AKONG. Jenis kegiatan yang dilakukan untuk peningkatan kapabilitas SDM adalah pelatihan dan pendampingan yang diberikan

dengan metode experiential learning. Experiential learning merupakan suatu pendekatan pembelajaran yang menekankan pada proses belajar melalui pengalaman langsung dengan 4 tahapan (Gambar 1) (Vaillant & Lafuente, 2019). Metode experiential learning dalam program ini menekankan pada praktik membuat/membentuk pembagian peran dalam kelompok usaha dan menyusun deskripsi tugas dan tanggungjawab serta indikator kinerja dari masing-masing peran dalam pengelolaan bisnis Keripik Singkong AKONG. Melalui pelatihan, anggota kelompok usaha dibekali konsep dasar mengapa sebuah bisnis harus memiliki pengelolaan SDM yang baik; bagaimana ketua kelompok selaku pemimpin berperan dalam menggerakkan anggotanya; hingga pentingnya memiliki indikator kinerja dalam memastikan efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan usaha (Haironi, 2025; Putri & Lataruva, 2024).



Gambar 1. Tahap Pelaksanaan Program PkM

Alat dan instrumen yang digunakan dalam kegiatan pengabdian ini disusun untuk mendukung proses pendampingan serta mengukur perubahan yang terjadi pada kelompok Usaha Keripik Singkong AKONG. Instrumen utama yang digunakan adalah template struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan. Instrumen ini berfungsi

sebagai alat pengembangan manajerial yang menjadi dasar dalam membantu mitra mendefinisikan fungsi kerja masing-masing jabatan secara sistematis.

Selain itu, kegiatan pengabdian ini menggunakan kuesioner evaluasi aspek manajerial sumber daya manusia, yang memuat butir pernyataan untuk menilai kondisi sebelum dan sesudah pembentukan struktur organisasi dan penyusunan deskripsi pekerjaan dilakukan. Kuesioner ini menjadi instrumen utama dalam mengukur efektivitas pembentukan struktur organisasi dan penyusunan deskripsi pekerjaan melalui respons “Ya/Tidak” beserta penjelasan tambahan dari mitra.

Instrumen pendukung lainnya berupa dokumentasi kegiatan, meliputi foto bukti fisik struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan yang telah dicetak sebagai luaran program, serta foto kegiatan saat tim pengabdian memberikan penjelasan dan pendampingan kepada mitra.



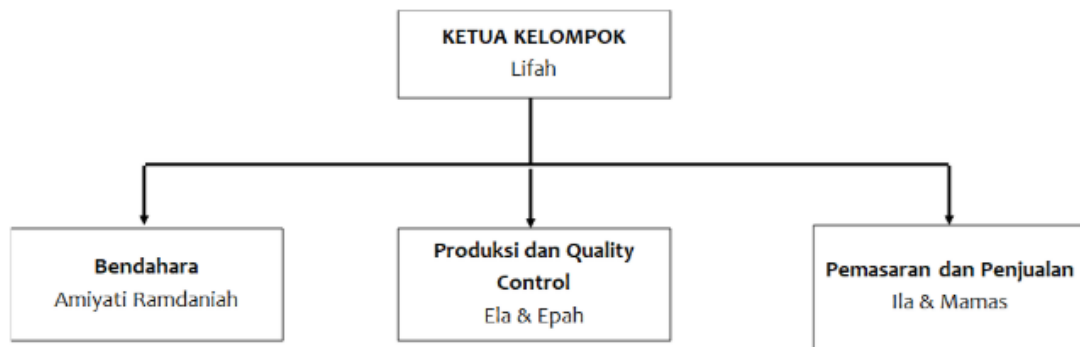
Gambar 2. Langkah Experiential Learning

Dalam rangka memastikan program PkM ini memberikan dampak nyata bagi kelompok usaha Keripik Singkong AKONG, maka dilakukan evaluasi pelaksanaan dan luaran program. Dampak nyata diukur melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan para anggota kelompok serta umpan balik dari seluruh anggota kelompok terkait kebermanfaatan kegiatan, seperti: metode pelatihan yang seru, penyampaian materi yang mudah dipahami, dan pendampingan interaktif.

HASIL KEGIATAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan bersama kelompok Usaha Keripik Singkong AKONG menghasilkan luaran aspek manajerial sumber daya manusia sebelum dan sesudah pembentukan struktur organisasi dan penyusunan deskripsi pekerjaan yang menjadi indikator keberhasilan program dalam menjawab permasalahan mitra terkait adanya tumpah tindih saat menjalankan berbagai tugas.

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pembentukan dan penyusunan deskripsi pekerjaan berdampak signifikan terhadap pemahaman peran dan tanggung jawab, serta mampu menjalankan fungsi kerja sesuai bidang keahlian masing-masing. Struktur organisasi dengan model struktur sederhana yang ditunjukkan pada gambar 3.



Gambar 3. Struktur Organisasi Keripik Singkong AKONG

Gambar 3 menunjukkan model struktur sederhana. Struktur sederhana merupakan model dengan departemenisasi rendah, rentang kendali yang luas, wewenang terpusat pada seseorang dan formalisasi rendah, biasanya digunakan oleh organisasi kecil. Pembagian jabatan yang terdiri dari Ketua kelompok, Bendahara, Produksi dan *Quality Control* serta Pemasaran dan penjualan, kemudian dilakukan penyusunan deskripsi pekerjaan oleh masing-masing jabatan yang dilengkapi dengan *Key Performance Indicator* (KPI) yang diturunkan dari deskripsi pekerjaan tersebut. Pembentukan KPI dilakukan berdasarkan prinsip SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant & Time Bond*). Berikut merupakan deskripsi pekerjaan yang dilengkapi dengan *Key Performance Indicator* oleh masing-masing jabatan yang ditunjukkan oleh tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Pekerjaan dan *Key Performance Indicator* (KPI)

Jabatan	Deskripsi Pekerjaan	<i>Key Performance Indicator</i> (KPI)
Ketua	Memimpin dan mengkoordinasikan seluruh kegiatan organisasi	Minimal 2 kali rapat evaluasi bulanan terlaksana tepat waktu
Bendahara	Mengelola arus kas agar stabil	Arus kas usaha tercatat 100% tanpa ada transaksi yang terlewat setiap bulan
Produksi dan Quality Control	Mengolah singkong sesuai standar resep (iris, goreng, bumbu, kemasan)	Tingkat produk cacat (tidak layak jual) $\leq 5\%$ per batch produksi
Pemasaran dan Penjualan	1. Menyusun strategi pemasaran (offline & online) 2. Melakukan tindak lanjut (follow-up) pelanggan untuk repeat order.	1. Minimal 8 konten promosi online/bulan (2 konten per minggu) 2. Minimal 5 pelanggan baru per bulan (ritel/online).

Sebagai tindak lanjut dari pembentukan struktur organisasi dan penyusunan deskripsi pekerjaan dalam program program pengabdian kepada masyarakat, tim melakukan finalisasi dokumen dalam bentuk cetak untuk memastikan aplikabilitas pada kelompok Usaha Keripik Singkong AKONG. Gambar 2 menunjukkan Dokumen fisik struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan.



Gambar 4. Dokumen Fisik Struktur Organisasi dan Deskripsi Pekerjaan

Penyerahan dokumen fisik tidak hanya berfungsi sebagai panduan operasional yang mudah untuk diakses oleh mitra, tetapi juga sebagai alat instrumen penguatan aspek manajerial sumber daya manusia agar setiap individu memahami peran dan tanggung jawabnya. Maka dari itu, penyerahan dokumen fisik merupakan langkah strategis untuk memastikan implementasi struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan dapat berjalan dalam kegiatan operasional kelompok Usaha Keripik Singkong AKONG.

Penerapan Pembentukan Struktur Organisasi dan Penyusunan Deskripsi Pekerjaan

Penerapan pembentukan struktur organisasi memiliki hasil yang diperoleh dari perbandingan aspek pembagian kerja, mekanisme koordinasi dan peran kerja sebelum dan sesudah pembentukan struktur organisasi. Ringkasan data ditunjukkan dalam tabel 2. Hasil keberhasilan pembentukan struktur organisasi pada kelompok usaha Mocaf Jaya Cisentul diperoleh dari hasil respon mitra sasaran.

Tabel 2. Perbandingan Aspek Manajerial Sumber Daya Manusia Sebelum dan Sesudah Pembentukan Struktur Organisasi

Aspek (Henry Mintzberg, 1979)	Sebelum adanya struktur organisasi	Jawaban (Ya/Tidak)	Setelah adanya struktur organisasi	Jawaban (Ya/Tidak)
Pembagian Kerja	Apakah sebelumnya pembagian tugas antar anggota masih belum jelas?	Ya	Apakah sekarang pembagian tugas antar anggota sudah jelas sesuai struktur organisasi?	Ya
Mekanisme koordinasi	Apakah sebelumnya koordinasi antar anggota	Ya	Apakah sekarang koordinasi antar anggota sudah lebih teratur	Ya

	sering tidak teratur atau membingungkan?		setelah ada struktur organisasi?	
Peran kerja	Apakah sebelumnya kelompok belum memiliki peran kerja yang jelas atau belum dijalankan secara tetap?	Ya	Apakah sekarang peran kerja sudah lebih jelas dan dijalankan sesuai pembagian tugas dalam struktur organisasi?	Ya

Tabel 2 menunjukkan bahwa pembentukan struktur organisasi berdampak signifikan terhadap kejelasan pada aspek pembagian kerja, mekanisme koordinasi dan peran kerja. Pembentukan struktur organisasi terbukti sebagai solusi yang implementatif dan aplikatif dalam mengatasi persoalan terkait adanya tumpang tindih dalam melaksanakan berbagai tugas.

Sementara itu, penerapan penyusunan deskripsi pekerjaan memiliki hasil yang diperoleh dari perbandingan tugas yang dilaksanakan oleh masing-masing jabatan sebelum dan sesudah penyusunan deskripsi pekerjaan. Ringkasan data ditunjukkan dalam tabel 3.

Tabel 3. Perbandingan Tugas yang Dilaksanakan oleh Masing-masing Jabatan Sebelum dan Sesudah Penyusunan Deskripsi Pekerjaan

Jabatan	Sebelum adanya deskripsi pekerjaan	Jawaban (Ya/Tidak)	Setelah adanya deskripsi pekerjaan	Jawaban (Ya/Tidak, penjelasan)
Ketua	Apakah sebelumnya rapat evaluasi bulanan jarang terlaksana atau tidak berjalan sesuai jadwal?	Ya	Apakah rapat evaluasi bulanan sekarang terlaksana minimal dua kali dan tepat waktu sesuai jadwal?	Ya, 2-3 kali perbulan dan dilaksanakan tepat waktu sesuai jadwal.
Bendahara	Apakah sebelumnya masih ada pemasukan atau pengeluaran usaha yang tidak tercatat?	Ya	Apakah semua pemasukan dan pengeluaran usaha sekarang sudah tercatat 100% tanpa ada yang terlewat setiap transaksi?	Ya, mencatat 3 transaksi perbulan sesuai dengan pemasukan dan pengeluaran yang terjadi.
Produksi & Quality Control	Apakah sebelumnya masih sering ditemukan produk yang tidak layak jual atau belum ada aturan kerja produksi yang jelas?	Ya	Apakah sekarang produk rusak sudah sangat sedikit dan aturan kerja serta kebersihan sudah diikuti hampir semua anggota	Ya, sekali produksi 10-35 kg dan terjual 10-35 kg.

Pemasaran	Apakah sebelumnya konten promosi belum dibuat secara rutin setiap minggu atau bulan?	Ya	Apakah sekarang kelompok sudah membuat minimal 8 konten promosi online per bulan atau 2 konten per minggu?	Ya, 2-3 konten promosi dalam seminggu
Penjualan	Apakah sebelumnya kelompok belum memiliki target atau belum rutin mendapatkan pelanggan baru setiap bulan?	Ya	Apakah sekarang kelompok berhasil mendapatkan pelanggan baru dari yang sebelumnya ? sebutkan berapa banyak pelanggan baru	Ya, 15 pelanggan baru

Tabel 3 menunjukkan bahwa penyusunan deskripsi pekerjaan berdampak signifikan terhadap kejelasan mengenai peran dan tanggung jawabnya pada masing-masing jabatan sehingga Key Performance Indicator (KPI) yang digunakan sebagai alat penentu keberhasilan kerja dapat tercapai oleh mitra sasaran. Hal ini sejalan dengan (Ariawan, 2022) yang menyatakan bahwa deskripsi pekerjaan mampu memberikan arahan bagi pekerja untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dan fungsi yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang diberikan, sehingga proses operasional usaha berjalan lancar dan efektivitas kerja para pekerja dapat meningkat.

Pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat pada kelompok Usaha Keripik Singkong AKONG menunjukkan bahwa keberhasilan intervensi tidak hanya bergantung pada desain kegiatan, tetapi juga pada tinggi nya motivasi dan kesiapan mitra sasaran untuk dikembangkan melalui pembentukan struktur organisasi dan penyusunan deskripsi pekerjaan yang lebih sistematis. Kesiapan ini ditunjukkan pada gambar 5.



Gambar 5. Sesi Penjelasan Struktur Organisasi dan Deskripsi Pekerjaan

Gambar 5 merupakan dokumentasi kegiatan pada sesi penjelasan oleh tim pengabdian kepada mitra sasaran terkait pembentukan struktur organisasi dan penyusunan deskripsi pekerjaan kelompok Usaha Keripik Singkong AKONG. Mitra sasaran terlihat aktif mendengarkan, memperhatikan materi dan menunjukkan ketertarikan untuk belajar. Keterbukaan mitra sasaran terhadap pendampingan dan kemauan untuk meningkatkan kapasitas aspek manajerial sumber daya manusia mereka menciptakan lingkungan belajar yang kondusif bagi implementasi program.

Program pengabdian kepada masyarakat ini juga menghadapi faktor penghambat, terutama terkait latar belakang pendidikan mitra sasaran. Praktik pernikahan usia dini yang sudah menjadi budaya setempat menyebabkan banyak mitra memiliki jenjang pendidikan yang terputus, sehingga kemampuan literasi dan manajerial dasar masih terbatas. Temuan ini sejalan dengan Setia Ningsih dan Suwandi (2022), yang menunjukkan bahwa rendahnya kapasitas dasar pelaku UMKM termasuk literasi manajerial dapat menghambat efektivitas kelembagaan usaha skala kecil, sehingga intervensi berupa pendampingan organisasi dan penguatan struktur internal diperlukan untuk memastikan proses transfer pengetahuan berjalan efektif dan inklusif. Kondisi ini menuntut pendekatan pendampingan yang lebih adaptif, intensif dan berjenjang oleh tim pengabdian. Pendekatan tersebut bertujuan agar proses transfer pengetahuan dapat berjalan efektif dan inklusif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Program pengabdian kepada masyarakat pada Kelompok Usaha Keripik Singkong AKONG berhasil meningkatkan kapasitas manajerial sumber daya manusia melalui pembentukan struktur organisasi dan penyusunan deskripsi pekerjaan yang sistematis. Intervensi ini menjawab permasalahan utama kelompok terkait tumpang tindih dalam menjalankan berbagai tugas. Setelah diterapkan, struktur organisasi mampu memperjelas pembagian kerja, alur pelaporan, dan peran setiap anggota sebagaimana tercermin dari perubahan signifikan pada tiga aspek manajerial menurut Mintzberg, yaitu pembagian kerja, mekanisme koordinasi, dan peran kerja. Penyusunan deskripsi pekerjaan beserta Key Performance Indicator (KPI) juga terbukti meningkatkan akurasi pelaksanaan tugas di setiap jabatan, memperbaiki konsistensi pencatatan keuangan, menurunkan tingkat produk cacat, meningkatkan produksi, serta memperkuat kinerja pemasaran dan perolehan pelanggan baru.

Keberhasilan program sangat dipengaruhi oleh tingginya motivasi dan keterbukaan mitra sasaran untuk belajar dan dikembangkan, terlihat dari partisipasi aktif pada sesi pendampingan dan pelatihan. Sebagai rencana keberlanjutan program, kegiatan ini perlu dilanjutkan melalui pendampingan ringan berupa monitoring implementasi untuk memastikan bahwa struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan yang telah disusun dapat diterapkan secara konsisten dalam kegiatan operasional kelompok.

Namun demikian, tantangan tetap muncul dari keterbatasan latar belakang pendidikan sebagian anggota akibat praktik pernikahan usia dini, yang menyebabkan kemampuan literasi manajerial perlu penguatan lebih lanjut. Oleh karena itu,

pendampingan adaptif dan berjenjang menjadi kunci untuk memastikan keberlanjutan proses pembelajaran. Secara keseluruhan, penerapan struktur organisasi dan deskripsi pekerjaan terbukti menjadi solusi efektif, aplikatif, dan berkelanjutan dalam memperkuat tata kelola kelompok usaha rumah tangga, serta dapat direplikasi pada kelompok usaha sejenis dengan konteks sosial yang serupa.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pelaksana menyampaikan apresiasi dan ucapan terimakasih kepada DIKTISAINTEK melalui DPPM atas dukungan pendanaan dalam kegiatan ini melalui Program Hibah Pengabdian kepada Masyarakat tahun 2025. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Sekolah Tinggi Manajemen PPM yang berkolaborasi dengan Universitas Indonesia atas kerjasama selama program berlangsung. Dan tidak luput seluruh anggota kelompok usaha Keripik Singkong AKONG yang berpartisipasi aktif dalam program pengabdian ini. Dukungan dari seluruh pihak yang terlibat sangat berkontribusi terhadap kelancaran dan keberhasilan program pengabdian pada kelompok usaha Keripik Singkong AKONG.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A. R. N., Negara, P. P. S., & Utomo, I. P. (2023). *Implementation Analysis of Employee Job Descriptions as Supporting the Development of Pisang Umkm Segading Ponorogo*. *Agroindustrial Technology Journal*, 7(3), 38–45. <https://doi.org/10.21111/atj.v7i3.10208>
- Alatas, R., Mohdari, & Ady Kuria. (2024). *The Role of SME Human Capital Resource Competence in Improving SME Performance*. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 8(1), 37–45.
- Ariawan, O. J. (2022). PERANAN MANAJEMEN SDM SEBAGAI KEBANGKITAN UMKM DITENGAH PANDEMI PADA KOMUNITAS UMKM PASAR LAMA KOTA TANGERANG. *JPM Jurnal Pengabdian Mandiri*, 1(3). <http://bajangjournal.com/index.php/JPM>
- Eka, D., Diah, Y. M., Taufik, T., Bunga, C. A. C., Putriana, V. N., Febianti, D., Sari, D. P., Rosalinda, R., & Arifuddin, Z. (2022). Peranan Kompetensi SDM dalam Meningkatkan Industri UMKM di Kecamatan Ilir Barat II Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 3(1), 39–44. <https://doi.org/10.29259/jscs.v3i1.56>
- Gammahendra, F., Hamid, D., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi. In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (Vol. 7, Issue 2).
- Haironi, R. (2025). Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Manajemen Sdm Untuk Pengembangan Usaha Kecil Dan Menengah (UKM). *COMSEP: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(1), 67–74.
- Hakam, I. A., Fatahillah, K., Faniati, R. N., Izzah, N. N., & Putra, R. S. (2023). *A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW: STRATEGI PENGEMBANGAN USAHA MIKRO*.

- Huzaifi, A. dkk. (2022). *Peran Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Kinerja pada UMKM Griya Cendekia* (Desa Curug, Gunung Sindur, Bogor). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Mengabdi*, 2(1), 1–14.
- Indriyani, S. N., & Nugraha, A. L. (2024). *Optimalisasi Kemampuan Manajerial untuk Meningkatkan Kinerja UMKM*. <https://doi.org/10.1016/ger.2023.01.012>
- Malikhah, I., Pratama Nst, A., & Sari, Y. (2024). *Implementasi Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM*. 7(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i2.21773>
- Marita, W. E. (2015). PENGARUH STRUKTUR ORGANISASI DAN UKURAN PERUSAHAAN TERHADAP PENERAPAN BUSINESS ENTITY CONCEPT. In *AKRUAL* (Vol. 7, Issue 1). <http://journal.unesa.ac.id/php.index/aj>
- Muljawan, A. (2019). *STRUKTUR ORGANISASI PERGURUAN TINGGI YANG SEHAT DAN EFISIEN*. <https://doi.org/10.24853/tahdzibi.4.2.67-76>
- Palupi, S. E., Semmaila, B., & Serang, S. (2021). *Peran Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan UMKM Di Kabupaten Poso*.
- Pangestu, A. G., & Purnama, P. H. (2024). Peran Struktur Organisasi dalam Kunci Sukses Kinerja dan Efisiensi karyawan Koperasi Laboratorium Bisnis Politeknik Negeri Bandung. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 9. <https://doi.org/10.47134/par.v1i3.2605>
- Putri, N. N., & Lataruva, E. (2024). UMKM-Masa Kini : Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 12(1), 1–13. <https://doi.org/10.26418/ejme.v12i1.75843>
- Rahadi, D. R., Iskak, J., Wijonarko, & Muslih, M. (2022). *Developing the Human Resources Talent of Small Medium Enterprises (SME) in Bandung City of Indonesia*. *International Journal of Science and Society*, 4(2), 197–208.
- Renuka bai V. (2019). *The Role of HRM in Small and Medium Enterprises: Challenges and Opportunities*. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*, 6(1).
- Rialmi, Z., & Patoni, P. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank CIMB Niaga Cabang Pondok Indah, Jakarta Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 210–221. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v4i2.129>
- Setia Ningsih, S., & Suwandi. (2022). Penerapan teori organisasi dalam penguatan kapasitas kelembagaan UMKM Desa Sukamaju. *Indonesian Business Review*, 4(2), 45–54.
- Vaillant, Y., & Lafuente, E. (2019). Entrepreneurial experience and the innovativeness of serial entrepreneurs. *Management Decision*, 57(11), 2869–2889. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2017-0592>