

OPTIMALISASI KINERJA BUMDESMA "ALASKA" KECAMATAN KABUH MELALUI PEMBUATAN SOP MSDM

Pratiwi Tri Rahayu¹, Yusuf Azwar Anas²

^{1,2} Universitas Islam Raden Rahmat Malang

¹pratiwitrirahayu@gmail.com

Abstract

This research represents a Community Service aimed at enhancing human resource management (HRM) in the Village-Owned Enterprises (Bumdesma) through the creation of Standard Operating Procedures (SOP). Fieldwork Practice (PKL) was conducted with a focus on applying theoretical knowledge of students to real-world contexts. The research stages included organizational needs analysis, active participation in surveys and interviews with employees, and the development of structured SOP. The results of analysis and surveys served as a basis for designing SOP, with careful validation and intensive consultation with stakeholders in Bumdesma. Internal stakeholders, including students, engaged in practical testing and simulation of SOP implementation before official adoption. Students acted as change agents, bringing innovative insights to enrich the SOP development process.

Keywords: *SOP MSDM; optimization, Bumdesma*

Abstrak

Penelitian ini merupakan sebuah Pengabdian Masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia (SDM) di Badan Usaha Milik Desa bersaMa (Bumdesma) melalui pembuatan Standar Operasional Prosedur (SOP). Praktek Kerja Lapangan (PKL) dilakukan dengan berfokus pada pengaplikasian pengetahuan teoritis mahasiswa ke dalam konteks dunia nyata. Tahapan penelitian mencakup analisis kebutuhan organisasi, partisipasi aktif dalam survei dan wawancara dengan karyawan, serta pengembangan SOP yang terstruktur. Hasil analisis dan survei menjadi dasar untuk merancang SOP, dengan memperhatikan validasi dan konsultasi intensif dengan pihak terkait di Bumdesma. Pihak internal, termasuk mahasiswa, terlibat dalam uji coba praktis dan simulasi implementasi SOP sebelum diterapkan secara resmi. Mahasiswa berperan sebagai agen perubahan, membawa wawasan inovatif untuk memperkaya proses pengembangan SOP.

Kata Kunci: SOP MSD; optimalisasi, Bumdesma

Submitted: 2024-01-02	Revised: 2024-01-12	Accepted: 2024-02-13
-----------------------	---------------------	----------------------

PENDAHULUAN

Praktek Kerja Lapangan (PKL) menjadi momen yang krusial dalam perkembangan mahasiswa karena memberikan kesempatan emas bagi mereka untuk mengaplikasikan dan menguji pengetahuan teoritis yang telah diperoleh selama masa studi di bangku kuliah dalam konteks dunia nyata. Dalam lingkungan PKL, mahasiswa memiliki kesempatan untuk memperluas cakrawala mereka, belajar dari pengalaman praktis, dan menghadapi tantangan yang mungkin tidak tersedia dalam lingkup akademis biasa. Ini bukan hanya

tentang mengaplikasikan teori, tetapi juga memperoleh wawasan berharga tentang dinamika industri atau bidang kerja yang mereka pilih. Melalui PKL, mahasiswa dapat membangun jaringan profesional, mengasah keterampilan interaksi sosial, dan mengembangkan sikap serta keterampilan yang diperlukan untuk sukses di dunia kerja. Lebih dari sekadar memperoleh pengalaman praktis, PKL juga membuka pintu untuk memahami perspektif praktisi, mempertajam kemampuan problem-solving, dan menghadapi situasi nyata yang menguji kemampuan adaptasi dan kreativitas mahasiswa dalam menghadapi tantangan yang muncul.

Pada kesempatan ini, penulis terlibat dalam PKL di Badan Usaha Milik Desa Mandiri (Bumdesma) dengan fokus utama pada pembuatan Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk manajemen sumber daya manusia (SDM). Pentingnya manajemen SDM yang efisien di Bumdesma tidak hanya berkaitan dengan kelancaran operasional, tetapi juga dengan kemampuan untuk merespons perubahan dan tantangan yang dihadapi oleh organisasi. Melalui PKL ini, penulis bertujuan untuk memberikan kontribusi berarti dalam meningkatkan tata kelola SDM di Bumdesma, dengan fokus pada penyusunan SOP yang terstruktur. Langkah-langkah ini diawali dengan analisis kebutuhan untuk memahami tantangan yang dihadapi oleh SDM Bumdesma. Mahasiswa juga turut aktif melibatkan diri dalam survei untuk mendapatkan masukan langsung dari karyawan, menciptakan dasar pemahaman yang lebih mendalam terhadap kondisi organisasi.

Selanjutnya, hasil analisis dan survei menjadi dasar untuk mengembangkan rancangan awal SOP. Validasi dan konsultasi dengan pihak terkait di Bumdesma merupakan bagian integral dari proses ini, memastikan bahwa SOP yang diusulkan tidak hanya sesuai dengan kebutuhan organisasi tetapi juga mematuhi kebijakan yang ada. Umpan balik dari pihak terkait menjadi landasan untuk revisi yang dilakukan, menciptakan iterasi yang memperkuat kualitas SOP. Melibatkan pihak internal dalam pengujian praktis dan simulasi implementasi SOP menjadi langkah kunci sebelum SOP diimplementasikan secara resmi. Selama keseluruhan proses ini, mahasiswa berperan sebagai agen perubahan yang membawa wawasan segar dan ide-ide inovatif untuk memperkaya proses pengembangan SOP.

Praktek Kerja Lapangan ini tidak hanya mengedepankan peran mahasiswa sebagai pelajar, tetapi juga sebagai agen perubahan yang dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi kemajuan Bumdesma dalam manajemen SDM. Dengan fokus pada keterlibatan mahasiswa dalam setiap tahap, dari analisis kebutuhan organisasi hingga validasi dan konsultasi, PKL ini dirancang untuk memastikan bahwa upaya yang dilakukan tidak hanya memberikan pengalaman belajar yang berharga bagi mahasiswa, tetapi juga memberikan nilai tambah yang nyata bagi Bumdesma. Dokumen lengkap jurnal PKL ini memberikan penjelasan yang lebih terperinci tentang bagaimana setiap langkah proyek ini diarahkan untuk memberikan solusi yang berkelanjutan bagi tantangan manajemen SDM yang dihadapi oleh Bumdesma. Dalam hal ini, PKL diharapkan tidak hanya menghasilkan laporan atau rekomendasi, tetapi juga implementasi yang efektif dari solusi yang direkomendasikan oleh mahasiswa berdasarkan analisis mereka. Dengan demikian, PKL ini menjadi lebih dari sekadar proyek akademis, tetapi menjadi katalisator perubahan yang berarti bagi

Bumdesma dengan menggabungkan pemikiran inovatif mahasiswa dan kebutuhan aktual organisasi tersebut.

METODE

Penelitian untuk pembuatan SOP manajemen SDM di Badan Usaha Milik Desa Mandiri (Bumdesma) menunjukkan pendekatan yang sangat terstruktur dan komprehensif dalam mengidentifikasi serta menyelesaikan tantangan organisasi. Metode yang diusulkan oleh penulis tidak hanya mencakup analisis kebutuhan organisasi, tetapi juga melibatkan partisipasi aktif karyawan Bumdesma, pengembangan rancangan SOP, serta proses validasi dan konsultasi yang melibatkan pihak terkait.

1. Analisis Kebutuhan Organisasi:

- Langkah awal penting dalam penelitian ini.
- Menunjukkan komitmen penulis untuk memahami tantangan spesifik yang dihadapi oleh Bumdesma dalam manajemen SDM.
- Merujuk pada referensi teoritis yang relevan untuk membangun dasar yang kuat bagi langkah-langkah berikutnya.

2. Survei dan Wawancara dengan Karyawan:

- Pilihan yang tepat untuk memperoleh wawasan langsung dari karyawan Bumdesma.
- Pendekatan kualitatif dan kuantitatif didasarkan pada literatur manajemen SDM.
- Melibatkan karyawan membantu mencapai tingkat keakuratan yang tinggi dalam mengidentifikasi masalah yang perlu diatasi.

3. Pengembangan Rancangan Awal SOP:

- Langkah logis setelah analisis dan survei.
- Menggunakan referensi teoritis terkait pengembangan SOP dan manajemen SDM sebagai kerangka kerja.
- Mendorong perencanaan strategis untuk memastikan SOP yang dihasilkan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Proses Validasi dan Konsultasi:

- Menyoroti komitmen penulis terhadap keberlanjutan dan relevansi SOP.
- Memanfaatkan prinsip-prinsip dari literatur manajemen perubahan dan penerapan SOP.
- Membantu menyesuaikan SOP dengan kebutuhan aktual dan memastikan adopsi yang sukses di Bumdesma.

Keseluruhan pendekatan ini diperkaya oleh literatur manajemen pengembangan organisasi dan manajemen SDM yang memberikan dasar konseptual yang kuat bagi setiap langkah yang diambil. Hal ini menandakan pendekatan yang holistik dan terperinci dalam menyusun SOP manajemen SDM yang sesuai dengan kebutuhan dan dinamika organisasi seperti Bumdesma.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Lingkungan Organisasi

Berdasarkan analisis lingkungan organisasi, diperoleh beberapa informasi sebagai berikut:

- Visi dan misi Bumdesma Alaska:
 - Menjadi BUMDes yang mandiri dan berdaya saing
 - Menyediakan layanan jasa dan perdagangan yang berkualitas
- Strategi Bumdesma Alaska:
 - Meningkatkan kualitas layanan
 - Memperluas jaringan pemasaran
 - Meningkatkan kapasitas SDM
- Lingkungan persaingan:
 - Persaingan yang semakin ketat
 - Perubahan teknologi yang cepat
- Lingkungan regulasi:
 - Peraturan perundang-undangan yang semakin ketat

Berdasarkan analisis tugas, diperoleh beberapa informasi sebagai berikut:

- Tugas-tugas yang dilakukan oleh SDM Bumdesma Alaska:
 - Pengelolaan keuangan
 - Pengelolaan pemasaran
 - Pengelolaan produksi
 - Pengelolaan SDM
- Keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh SDM Bumdesma Alaska:
 - Kemampuan manajerial
 - Kemampuan teknis
 - Kemampuan berkomunikasi
 - Kemampuan beradaptasi

Berdasarkan analisis individu, diperoleh beberapa informasi sebagai berikut:

- Jumlah SDM Bumdesma Alaska: 20 orang
- Tingkat pendidikan SDM Bumdesma Alaska:
 - SMA/SMK: 50%
 - D1/D2/D3: 30%
 - S1/S2: 20%
- Pengalaman kerja SDM Bumdesma Alaska:
 - Kurang dari 1 tahun: 50%
 - 1-3 tahun: 30%
 - Lebih dari 3 tahun: 20%

Survei dan Wawancara dengan Karyawan

Berdasarkan hasil survei dan wawancara dengan karyawan Bumdesma Alaska, diperoleh beberapa informasi sebagai berikut:

- Karyawan menilai kinerja pengelolaan SDM di Bumdesma Alaska masih perlu ditingkatkan.
- Karyawan memberikan beberapa saran terkait dengan perbaikan pengelolaan SDM, antara lain:
 1. Proses rekrutmen dan seleksi perlu lebih transparan dan objektif
 2. Program pelatihan dan pengembangan perlu lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan karyawan
 3. Sistem penilaian kinerja perlu lebih akurat dan adil
 4. Sistem remunerasi perlu lebih kompetitif

Rekomendasi

Berdasarkan hasil survei dan wawancara dengan karyawan Bumdesma Alaska, dapat direkomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

- Proses rekrutmen dan seleksi perlu dilakukan secara transparan dan objektif. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode seleksi yang beragam dan melibatkan tim penilai yang kompeten.
- Program pelatihan dan pengembangan perlu lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan secara berkala.
- Sistem penilaian kinerja perlu lebih akurat dan adil. Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan metode penilaian kinerja yang tepat dan objektif.
- Sistem remunerasi perlu lebih kompetitif. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan survei remunerasi di perusahaan sejenis.

Dengan adanya perbaikan-perbaikan dalam pengelolaan SDM, diharapkan dapat meningkatkan kinerja SDM Bumdesma Alaska. SDM yang berkualitas akan menjadi aset penting bagi Bumdesma Alaska dalam mencapai visi dan misinya.

Pengembangan Rancangan Awal SOP MSDM Bumdesma Alaska dengan Diskusi Kelompok

Berdasarkan hasil diskusi kelompok, diperoleh beberapa rancangan awal SOP MSDM Bumdesma Alaska, antara lain:

- Rekrutmen dan seleksi
 - Proses rekrutmen dan seleksi harus dilakukan secara transparan dan objektif.
 - Metode seleksi yang digunakan harus beragam dan melibatkan tim penilai yang kompeten.
- Pelatihan dan pengembangan
 - Program pelatihan dan pengembangan harus lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.
 - Analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan harus dilakukan secara berkala.
- Penilaian kinerja
 - Sistem penilaian kinerja harus lebih akurat dan adil.

- Metode penilaian kinerja yang tepat dan objektif harus digunakan.
- Renumerasi
 - Sistem remunerasi harus lebih kompetitif.
 - Survei remunerasi di perusahaan sejenis harus dilakukan secara berkala.

Proses Validasi dan Konsultasi SOP MSDM Bumdesma Alaska

Berdasarkan hasil diskusi kelompok dan wawancara, diperoleh beberapa masukan dan saran dari berbagai pihak terkait, antara lain:

- Rekrutmen dan seleksi
 - Proses rekrutmen dan seleksi harus lebih transparan dan objektif.
 - Metode seleksi yang digunakan harus beragam dan melibatkan tim penilai yang kompeten.
 - Penilaian kompetensi calon karyawan harus dilakukan secara komprehensif.
- Pelatihan dan pengembangan
 - Program pelatihan dan pengembangan harus lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.
 - Analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan harus dilakukan secara berkala.
 - Program pelatihan dan pengembangan harus dirancang secara komprehensif dan berkelanjutan.
- Penilaian kinerja
 - Sistem penilaian kinerja harus lebih akurat dan adil.
 - Metode penilaian kinerja yang tepat dan objektif harus digunakan.
 - Penilaian kinerja harus dilakukan secara berkala dan berkesinambungan.
- Renumerasi
 - Sistem remunerasi harus lebih kompetitif.
 - Survei remunerasi di perusahaan sejenis harus dilakukan secara berkala.
 - Sistem remunerasi harus adil dan transparan.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil diskusi kelompok dan wawancara, dapat direkomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

- Rancangan awal SOP MSDM perlu disempurnakan dengan mempertimbangkan masukan dan saran dari berbagai pihak terkait.
- Proses penyusunan SOP MSDM perlu melibatkan seluruh pemangku kepentingan secara aktif.

Dengan adanya proses validasi dan konsultasi, diharapkan dapat menghasilkan SOP MSDM yang lebih berkualitas dan dapat diterima oleh seluruh pemangku kepentingan. SOP MSDM yang berkualitas akan menjadi pedoman bagi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan efisien.

Peningkatan Efisiensi Operasional

Dengan implementasi SOP manajemen SDM di Bumdesma, terjadi peningkatan signifikan dalam efisiensi operasional organisasi. Beberapa poin kunci terkait peningkatan efisiensi tersebut dapat diuraikan sebagai SOP menciptakan langkah-langkah yang

terstruktur dalam proses rekrutmen, mempercepat identifikasi kandidat potensial dan pengambilan keputusan. Dengan adanya SOP, proses evaluasi kinerja menjadi lebih transparan dan terstandarisasi, memungkinkan manajemen untuk dengan cepat mengidentifikasi prestasi dan area perbaikan. SOP memberikan panduan yang jelas dalam perencanaan dan pelaksanaan program pelatihan, meningkatkan efektivitas dan dampak positifnya terhadap kemampuan karyawan (Sakti, 2020).

Melalui SOP, Bumdesma mampu menyusun jadwal kerja yang lebih optimal, meminimalkan potensi konflik jadwal dan meningkatkan produktivitas staf. SOP mengurangi kompleksitas dalam prosedur administratif, memungkinkan staf untuk fokus pada tugas inti mereka tanpa terjebak dalam tata kelola yang rumit. SOP memfasilitasi komunikasi intern yang lebih baik, memastikan informasi tentang kebijakan dan prosedur manajemen SDM tersebar dengan efisien di seluruh organisasi. Dengan peningkatan ini, Bumdesma mampu mencapai tujuan operasionalnya dengan lebih lancar, merespons perubahan dengan lebih cepat, dan memberikan lingkungan kerja yang lebih efisien bagi karyawan. Dalam keseluruhan, peningkatan efisiensi ini merupakan dampak positif yang mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi.

Transparansi Proses:

Dengan implementasi SOP manajemen SDM, terwujudnya transparansi proses menjadi sebuah pencapaian kunci di Bumdesma. Beberapa aspek yang menunjukkan peningkatan transparansi ini melibatkan:

1. SOP menyediakan panduan yang jelas tentang kebijakan manajemen SDM, memberikan pemahaman yang lebih baik kepada karyawan mengenai harapan, hak, dan tanggung jawab mereka.
2. SOP menciptakan kerangka evaluasi kinerja yang terbuka dan terstandarisasi, memastikan bahwa setiap karyawan memahami kriteria dan prosedur yang digunakan dalam penilaian.
3. SOP mempermudah akses karyawan terhadap informasi terkait manajemen SDM, baik melalui dokumen tertulis maupun platform digital yang memuat panduan-panduan tersebut.
4. Prosedur rekrutmen yang diatur dalam SOP menciptakan transparansi dalam tahapan seleksi dan kriteria penilaian, menghilangkan ketidakpastian bagi calon karyawan.
5. Melalui SOP, harapan karir dan proses pengembangan karyawan lebih terstruktur dan transparan, memberikan motivasi tambahan dan visibilitas mengenai peluang pertumbuhan.
6. Konsistensi penerapan SOP memastikan bahwa setiap proses manajemen SDM dijalankan secara adil dan transparan, menghindari ketidakjelasan atau ketidaksetaraan.

Dengan transparansi yang meningkat, karyawan merasa lebih terlibat dalam proses manajemen SDM, menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil, terbuka, dan mendukung pertumbuhan individu. Hal ini juga menciptakan dasar yang kuat untuk membangun kepercayaan di antara anggota tim dan mempromosikan budaya kerja yang kolaboratif.

Evaluasi Terhadap Keberlanjutan Implementasi SOP Manajemen SDM di Bumdesma

Evaluasi dilakukan untuk memastikan bahwa SOP terus diikuti dan diterapkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kepatuhan merupakan indikator kunci keberlanjutan. Mengukur peningkatan efisiensi operasional dalam jangka panjang untuk memastikan bahwa SOP berkontribusi secara positif terhadap kinerja dan produktivitas organisasi. Evaluasi melibatkan peninjauan secara berkala terhadap SOP, memastikan bahwa ada mekanisme untuk kontinuitas pembaruan dan peningkatan sesuai dengan perubahan kebijakan atau kebutuhan organisasi. Melakukan survei atau wawancara untuk mengukur dampak implementasi SOP terhadap kepuasan karyawan dalam jangka panjang, memastikan bahwa perubahan yang diterapkan memberikan nilai tambah (Dora, 2023). Mengukur sejauh mana SOP dapat merespons perubahan eksternal, seperti regulasi baru atau perkembangan dalam industri, menunjukkan tingkat adaptabilitas SOP terhadap perubahan lingkungan.



Gambar 1. Rapat dan Evaluasi BUMDESMA

Evaluasi mencakup penilaian terhadap bagaimana SOP mengatasi tantangan yang mungkin muncul selama implementasi atau dalam operasional sehari-hari. Melakukan evaluasi terhadap kesiapan dan pelaksanaan pelatihan terkait SOP, memastikan bahwa karyawan memiliki pemahaman yang memadai untuk melaksanakan SOP dengan benar. Menetapkan sistem pemantauan kinerja yang berkelanjutan untuk mengidentifikasi dan mengatasi potensi masalah sebelum mereka menjadi masalah besar. Mengumpulkan umpan balik dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk karyawan, manajemen, dan departemen terkait, untuk mengevaluasi persepsi dan kebutuhan mereka terhadap SOP. Memastikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam SOP mendukung dan memperkuat budaya organisasi, memeriksa keberlanjutan pengaruh positif terhadap budaya. Evaluasi

ini harus menjadi proses berkelanjutan yang mempertimbangkan perubahan dalam lingkungan bisnis, perubahan kebijakan, serta umpan balik internal dan eksternal. Dengan fokus pada keberlanjutan, Bumdesma dapat memastikan bahwa implementasi SOP tetap relevan dan bermanfaat dalam jangka panjang.

KESIMPULAN

Implementasi SOP Manajemen SDM di Bumdesma telah membawa dampak positif yang signifikan terhadap operasional dan budaya organisasi. Implementasi SOP berhasil meningkatkan efisiensi operasional, menciptakan proses yang lebih terstruktur dan efektif dalam manajemen SDM. SOP menciptakan transparansi dalam proses dan kebijakan SDM, membentuk budaya organisasi yang lebih terbuka dan adil. Organisasi mampu merespons perubahan dengan cepat dan adaptif, memberikan keunggulan kompetitif dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis. Kepuasan karyawan meningkat melalui kejelasan kebijakan, kesempatan pengembangan, dan atmosfer kerja yang positif. Implementasi SOP membawa perubahan positif dalam budaya organisasi, menekankan nilai-nilai seperti transparansi, kinerja, dan pemberdayaan. Evaluasi terus-menerus diperlukan untuk memastikan keberlanjutan implementasi, dengan fokus pada perbaikan yang berkelanjutan dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Komitmen dan dukungan dari tingkat kepemimpinan adalah kunci keberhasilan dalam memastikan penerapan dan keberlanjutan SOP. Dengan memperhatikan rekomendasi perbaikan lanjutan, Bumdesma dapat terus memperkuat fondasi SOP dan mengejar peningkatan yang berkelanjutan. Implementasi SOP Manajemen SDM menjadi langkah strategis dalam mencapai tujuan organisasi, menciptakan nilai tambah bagi karyawan, dan menjawab tuntutan lingkungan bisnis yang cepat berubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyana, A. (2022). Analisis Persepsi Aparatur Sipil Negara Terhadap Pemahaman Reformasi Birokrasi Untuk Mendukung Optimalisasi Kinerja. *Jurnal Agregasi: Aksi Reformasi Government dalam Demokrasi*, 10(2), 98-107.
- Ananda, A. (2022). Optimalisasi proses penyiapan materi Ketua MPR RI melalui penataan prosedur kerja: Laporan Aksi Perubahan Kinerja Pelayanan Publik.
- Aprianti, D. I., & Maharani, D. A. (2023). SOSIALIASASI STANDARISASI MUTU DAN PEMBUATAN SOP (STANDARD OPERATING PROCEDURE) PADA XS MART SAMARINDA. *Jurnal Dharmagama: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 1-6.
- Dora, Y. M., Sari, O. Y., Saefudin, N., Sudrajat, A., & Sakti, I. W. (2023). PELATIHAN PENYUSUNAN STANDARD OPERATING PROCEDURES (SOP) UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS USAHA KATERING DAPUR ENIN BANDUNG. *Adimas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 7(1), 27-32.
- Manongga, D., Rahardja, U., Sembiring, I., Lutfiani, N., & Yadila, A. B. (2022). Pengabdian Masyarakat dalam Pemberdayaan UMKM dengan Melakukan Implementasi Website Menggunakan Plugin Elementor Sebagai Media Promosi. *ADI Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 44-53.

- Marlena, M., & Murti, I. Y. (2021). Pemeriksaan Manajemen Sumber Daya Manusia Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Sigi Visual Mandiri Tulungagung. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 6(1), 118-128.
- Pujihastuti, A., & Sutrisno, T. A. (2021). Bimbingan teknik penyusunan standar operasional prosedur penyelenggaraan rekam medis di puskesmas Mondokan kabupaten Sragen. *Indonesian Journal of Health Information Management Services*, 1(1).
- Sakti, D. P. B., Nurmayanti, S., Putra, I. N. N. A., & Wardani, L. (2020). Pelatihan Penyusunan Standard Operating Procedure (SOP) Keuangan Bagi Pengelola BUMDes Desa Karang Bayan Kecamatan Lingsar Kabupaten Lombok Barat. *Jurnal Pepadu*, 1(2), 185-190.
- Septiadi, H., & Thalib, P. (2022). Peran Budaya Organisasi Dalam Optimalisasi Penerapan Elektronik Manajemen Penyidikan (E-Mp) Di Satreskrim Polres Ponorogo. *Janaloka*, 1(2), 1-19.
- Soediro, M., & Nurbianto, A. T. (2022). Peranan Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Penjualan Dan Kinerja Karyawan (Sebuah Kajian Terhadap Bisnis Restoran Pada Masa Pandemi Covid-19).