

Analisa Permasalahan Kedisiplinan dan Penataan SDM pada UMKM Pabrik Dimsum Qonita Food Store

Muhammad Amin^{1*}, Lianni Chandra², Ghaitsa Zahira Shofa³, Arif Lukman Saksono⁴

^{1,2,3,4}Universitas Islam DR KHEZ Muttaqien Jl. Syeikh Baing Yusuf, Ciwareng, Kec. Babakancikao, Kabupaten Purwakarta, Jawa Barat.

E-mail: arifluk78@gmail.com

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4049>

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 20 Dec 2025

Revised: 26 Dec 2025

Accepted: 01 Jan 2026

Kata Kunci:

Sumber Daya Manusia, Kedisiplinan Kerja, Penataan Karyawan, Efisiensi Operasional.

Keywords:

Human Resources, Employee Work Discipline, Employee Placement, Operational efficiency.



ABSTRACT

Kegiatan pengabdian (KPB-PKL) bertujuan untuk mengidentifikasi, menganalisis dan merumuskan permasalahan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) demi peningkatan efisiensi operasional dan kinerja usaha UMKM Pabrik Dimsum Qonita Food Store. Metode yang digunakan adalah pendekatan studi kualitatif melalui wawancara semi-terstruktur dengan pemilik dan manajer operasional. Temuan utama mengungkap dua kendala SDM krusial. Pertama, tingkat ketidaktertanggungjawaban yang tinggi pada jam kerja karyawan operasional, yang sangat mengancam konsistensi produksi *frozen food* B2B. Kedua, keterbatasan personel spesialis sehingga pemilik merangkap tugas strategis seperti pemasaran digital. Dampak kumulatif mencakup penurunan efisiensi internal, tinggi risiko kegagalan memenuhi tenggat waktu klien B2B dan lambatnya pertumbuhan pasar. Solusi yang dihasilkan berfokus pada penataan ulang dan penegakan jam kerja secara ketat, penetapan pemisahan tugas yang eksplisit antara peran administrasi dan pelayanan, serta peningkatan pengawasan manajerial untuk menanamkan budaya disiplin kerja yang berkelanjutan.

The Community Service Activity (KPB-PKL) aims to identify, analyze, and formulate Human Resource Management (HRM) issues to improve operational efficiency and business performance of the Small Medium Enterprise Qonita Food Store Dimsum Factory. The methodology utilized was a qualitative case study approach through Field Work Practice, relying on primary data collection methods: direct observation and semi-structured interviews with the owner and operational manager. Findings consistently revealed two critical HR constraints. First, a high degree of indiscipline regarding operational staff working hours, severely impacting the required consistency for B2B frozen food production. Second, limitation in specialized personnel, forcing the owner to handle crucial strategic non-production tasks like digital marketing. The cumulative impact includes decreased internal efficiency, heightened risk of failing to meet B2B client deadlines, and stunted market growth. The resulting solutions focus on strictly restructuring and enforcing working hours, establishing explicit job separation between administrative and service roles, and intensifying managerial supervision to cultivate a sustainable culture of work discipline.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Muhammad Amin, et al (2025). Analisa Permasalahan Kedisiplinan dan Penataan SDM pada UMKM Pabrik Dimsum Qonita Food Store, 4(3). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4049>

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) tidak hanya berfungsi sebagai pilar penyangga perekonomian tetapi juga sebagai entitas kunci terciptanya lapangan pekerjaan. Namun demikian, di luar pentingnya peran mereka, UMKM sering menghadapi tantangan internal yang kompleks, diantaranya permasalahan manajemen sumber daya manusia (SDM). Kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan rangkaian kegiatan yang saling berkaitan dan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila didukung oleh fungsi-fungsi manajemen sumber daya

manusia seperti, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengadaan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian (Ahmad Karim 2023). Hambatan UMKM dalam mengintegrasikan sistem teknologi dan praktik manajemen kontemporer sebagian besar ditentukan oleh kesiapan dan kemampuan sumber daya manusia. Atribut individu, kompetensi teknis, dan etos kerja dari tenaga kerja menjadi faktor penentu yang penting dalam persaingan usaha (Wahab 2023).

Pabrik Dimsum Qonita Food Store adalah sebuah UMKM yang beroperasi di wilayah Purwakarta, didirikan pada tahun 2022 yang dikelola oleh Ibu Rumaisha Rifki Syahidah dengan bidang usaha produksi makanan beku olahan dimsum. Entitas bisnis ini tidak hanya menargetkan konsumen akhir tetapi juga fokus kepada segmen *Business to Business* (B2B). Pabrik Dimsum Qonita Food Store secara rutin memasok produk kepada klien institusional seperti restoran, program MBG dan kafe. Orientasi B2B ini secara mendasar mengubah persyaratan operasional dan menuntut standar kualitas produk yang konsisten, volume produksi yang stabil dan ketepatan waktu pengiriman yang ketat. Untuk memenuhi hal tersebut diperlukan kompetensi, kedisiplinan, pembagian tugas dan produktifitas sumber daya manusia. UMKM harus melengkapi persyaratan usaha seperti legalitas usaha, Nomor Induk Berusaha (NIB), sertifikat Halal dan persyaratan lainnya yang ditentukan.

Permasalahan SDM yang dihadapi oleh Pabrik Dimsum Qonita Food Store yaitu tingginya tingkat indisiplin karyawan pada jam kerja di area produksi dan keterbatasan kuantitatif personil dibagian non-produksi yang menghambat kinerja usaha UMKM, pengembangan bisnis inti dan negosiasi kontrak skala besar. Ketidaksiplinan ini secara langsung mengancam efisiensi dan berpotensi menyebabkan keterlambatan dalam pemenuhan pesanan B2B dan menimbulkan risiko reputasi UMKM. Unsur-unsur yang berfungsi menumbuhkan dan memelihara disiplin kerja adalah kesadaran, keteladanan dan ketegasan sanksi atas peraturan. Kesadaran merupakan unsur utama, sedangkan keteladanan dan ketegasan peraturan merupakan unsur penguat sebuah kedisiplinan (Rifai dan Rusydi 2023).

tingkat disiplin yang rendah berkorelasi signifikan dengan peningkatan cacat produksi dan pemborosan bahan baku. Penguatan SOP yang tertulis dan sistem reward and punishment yang konsisten menjadi alternatif Solusi untuk pemecahan masalah. (Jamil dan Wibowo 2022). Fokus utama permasalahan manajemen SDM pada UMKM yang mengalami stagnasi kinerja adalah ketiadaan *Job Description* (JD) formal dan penempatan karyawan yang tidak sesuai keahlian (*misplacement*). Studi kasus menunjukkan bahwa ketidakjelasan peran mengakibatkan tumpang tindih tugas, penurunan motivasi, dan akuntabilitas yang kabur (Dewi dan Hartono 2023).

Berdasarkan literatur review yang dilakukan, belum ditemukan peneliti terdahulu yang secara spesifik menguji dan menganalisis secara bersamaan pengaruh dari variabel kedisiplinan kerja dan penataan SDM dalam satu lingkup penelitian dan hal ini menjadi kebaruan dari penelitian. Judul penelitian adalah “*Analisa Permasalahan Kedisiplinan dan Penataan SDM pada UMKM Pabrik Dimsum Qonita Food Store Purwakarta*”

METODE

Kegiatan pengabdian masyarakat ini menggunakan kerangka acuan Praktik Kerja Lapangan dengan mengaplikasikan pendekatan Studi Kasus Kualitatif yang difokuskan kepada analisis praktek manajerial SDM di UMKM Pabrik Dimsum Qonita Food Store yang beralamat di Perum Jl. Usman Singawinata No. 2 Blok B2 Nagri Kaler, Purwakarta.

Jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah data primer yang dikumpulkan secara cermat melalui dua teknik utama yang saling melengkapi dan mendukung yaitu observasi langsung dan partisipatif terbatas. Tim Pengabdian melakukan pengamatan intensif di lokasi produksi selama jam operasional. Fokus observasi diarahkan untuk melakukan verifikasi secara empiris tingkat kepatuhan karyawan terhadap jam masuk, jam istirahat, dan jam penyelesaian tugas harian. Observasi ini memberikan bukti visual dan kontekstual mengenai seringnya terjadi ketidakdisiplinan yang mengganggu ritme produksi.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara semi-terstruktur dengan pemilik dan petugas admin harian UMKM, sebagai sumber informasi primer mengenai kebijakan dan kendala manajerial. Materi wawancara mencakup topik MSDM formal dan informal yang berlaku, dampak konkret dan frekuensi ketidakdisiplinan terhadap kualitas hasil (*output*), deskripsi tugas yang berlaku

dan kendala yang dihadapi dalam merekrut SDM.

Analisis Kesenjangan Kinerja dan Risiko SDM dilakukan dengan mengidentifikasi kesenjangan yang signifikan antara kinerja SDM aktual dan standar, persyaratan yang dibutuhkan untuk bisnis B2B, termasuk mengukur risiko reputasi akibat ketidakdisiplinan. Kemudian dilakukan pendampingan dengan memberikan bimbingan dan konsultasi kepada pemilik usaha mengenai teknik pengawasan yang efektif, penetapan sistem penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) yang konsisten sesuai prinsip MSDM dan strategi penugasan ulang personil untuk meningkatkan produktifitas karyawan.

Sistem penghargaan (*reward*) dan hukuman (*punishment*) berfungsi sebagai mekanisme motivasi dan pengendalian perilaku kerja karyawan untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Penghargaan adalah bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas pencapaian dari kontribusi mereka terhadap organisasi. Bentuk penghargaan dapat beragam, termasuk finansial ataupun penghargaan non-finansial. Hukuman adalah konsekuensi yang diberikan kepada karyawan ketika perilaku atau kinerja tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Bentuknya dapat berupa teguran, lisan, tertulis ataupun secara keuangan seperti pengurangan tunjangan (Faizah et al. 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data dilakukan melalui observasi lapangan dan wawancara mendalam sehingga ditemukan hasil yaitu bahwa faktor sumber daya manusia adalah elemen penghambat utama dalam optimalisasi kinerja di Pabrik Dimsum Qonita Food Store. Pasar B2B yang menjanjikan tidak dapat sepenuhnya dimanfaatkan karena adanya masalah internal dalam mengatur manajemen sumber daya manusia.

Ancaman yang teridentifikasi dari observasi harian adalah tingkat ketidakdisiplinan pada jam kerja karyawan operasional, khususnya keterlambatan masuk kerja. Permasalahan ini bukan hanya isu manajemen waktu individu, tetapi merupakan ancaman serius terhadap integritas operasional UMKM, dengan dampak antara lain yaitu disrupsi alur Produksi dan waktu pemrosesan sangat krusial untuk menjaga keamanan pangan (*food safety*) kualitas produk akhir. Keterlambatan karyawan di tahap awal, seperti penyiapan bahan baku atau proses pencampuran, akan menciptakan efek domino yang menunda seluruh produksi. Penundaan ini mengacaukan jadwal yang telah ditetapkan untuk proses selanjutnya seperti proses pendinginan (*chilling*) dan pembekuan (*freezing*). Kegagalan mempertahankan suhu dan waktu proses yang ideal dapat mengakibatkan penurunan kualitas tekstur dimsum, bahkan meningkatkan risiko pertumbuhan mikroorganisme, yang tentunya tidak dapat ditoleransi oleh klien B2B. Waktu kerja yang efektif berkurang akibat keterlambatan, yang berarti biaya tenaga kerja relatif (biaya per unit output) menjadi lebih tinggi. Pemilik UMKM mengatasi keterlambatan ini seringkali melibatkan waktu dan energi tambahan untuk pengawasan dan penataan ulang jadwal, yang seharusnya digunakan untuk pengembangan bisnis yang lebih strategis.

Strategi penanganan dan pendampingan yang diusulkan adalah dengan mengimplementasikan aturan jam kerja yang lebih maksimal dan kondusif secara ketat. Tim pengabdian memberikan pendampingan dalam merumuskan kerangka kerja MSDM minimalis, yaitu penyusunan prosedur kehadiran. Mengimplementasikan mekanisme jam masuk kerja dan jam pulang kerja *check-in* dan *check-out* yang sederhana namun wajib bagi setiap karyawan.

Sistem *Reward* dan *Punishment* yang konsisten dengan menetapkan penghargaan (*reward*), misalnya pujian publik atau bonus kecil bagi karyawan dengan tingkat kedisiplinan sempurna, dan hukuman (*punishment*) yang bersifat edukatif, misalnya teguran tertulis bagi pelanggar yang berulang. Konsistensi dalam penegakan aturan ini adalah kunci untuk menanamkan budaya disiplin kerja.

Tabel 1. Format Absensi Produksi 1

No	Nama Karyawan	Chek in	Jam Istirahat	Masuk Kembali	Chek out	Keterangan
1	Andri	07.50	12.00	12.50	17.00	Tepat Waktu
2	Andre	08.15	12.00	12.50	17.00	Telat 15 Menit

Tabel 2. Mekanisme Reward & Punishment

Proses	Langkah Reward	Langkah Punishment
--------	----------------	--------------------

Pengumpulan Data	Rekap Kehadiran & evaluasi kinerja mingguan atau bulanan	Observasi atau laporan pelanggaran
Klarifikasi	Tidak diperlukan, kecuali reward khusus	Karyawan dipanggil untuk memberikan keterangan
Penilaian	Atasan menentukan karyawan terbaik	Atasan menentukan kategori pelanggaran
Pemberian	Reward diumumkan dan dicatat	Sanksi diberikan sesuai kategori

Permasalahan SDM selanjutnya adalah keterbatasan kuantitas dan spesialisasi personil yang mengakibatkan pemilik UMKM harus mengambil peran ganda yang seharusnya dipegang oleh tenaga ahli. Hal ini menyebabkan pemilik UMKM tidak bisa fokus dan penanganan dilakukan secara paruh waktu dalam penyusunan dan pengimplementasian rencana jangka panjang bisnis UMKM. Keterbatasan kuantitas SDM ini secara langsung mengancam efisiensi dan berpotensi menyebabkan keterlambatan dalam pemenuhan pesanan B2B dan menimbulkan risiko bagi reputasi UMKM.

Penataan tugas dilakukan untuk mengatasi masalah ini tanpa membebani keuangan UMKM dengan rekrutmen karyawan penuh waktu, intervensi yang difokuskan adalah penataan ulang alokasi tugas melalui pemisahan eksplisit antara tugas administrasi dan tugas pelayanan operasional toko. Menciptakan spesialisasi sederhana pemisahan tugas yang bertujuan untuk meningkatkan fokus kerja, mengurangi *multitasking* yang tidak efektif, dan meningkatkan akuntabilitas setiap personil terhadap deskripsi tugasnya.

Tabel 3. Deskripsi Pekerjaan 1

Jabatan	Deskripsi Pekerjaan
Administrasi	<ol style="list-style-type: none"> Melakukan pencatatan transaksi harian (data input & output penjualan) ke dalam sistem/aplikasi Menyusun laporan penjualan, laporan kas harian, dan laporan stok produk Mengelola dokumen usaha seperti kuitansi, pembelian, pengeluaran kebutuhan toko Melakukan rekap kas untuk memastikan keseimbangan antara penjualan dan uang fisik Mengatur jadwal pemesanan produk yang dipesan secara online Berkomunikasi dengan supplier untuk pemesanan stok barang kebutuhan di toko
Pelayan Toko	<ol style="list-style-type: none"> Melayani pelanggan dengan ketentuan SOP Menyiapkan produk pesanan sesuai SOP Menjaga kebersihan area kerja, peralatan di toko sesuai SOP Melakukan pengecekan stok dan melaporkan hasilnya kepada staff administrasi. Menangani pertanyaan atau komplain pelanggan Melakukan pengecekan keuangan antara penjualan dan uang fisik dan melaporkan hasilnya ke administrasi

Secara keseluruhan, penataan SDM yang fokus pada kedisiplinan dan penataan tugas berfungsi sebagai pondasi yang harus diperkuat sebelum UMKM dapat secara efektif memanfaatkan potensi pasar B2B dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan.

SIMPULAN

Kegiatan pengabdian masyarakat (KPB-PKL) yang dilakukan di UMKM Pabrik Dimsum Qonita Food Store ini dapat disimpulkan bahwa masalah utama yang menghambat kinerja operasional dan pengembangan usaha terletak pada aspek manajemen sumber daya manusia. Temuan di lapangan secara konsisten menunjukkan bahwa tingkat indisciplin di antara karyawan operasional, khususnya terkait kepatuhan terhadap jam kerja, merupakan faktor penghambat paling signifikan karena berdampak langsung pada efisiensi proses produksi, stabilitas operasional, dan pemenuhan pengiriman tepat waktu di segmen pasar *Business to Business* (B2B). Situasi ini menempatkan UMKM pada posisi yang rentan

terhadap penurunan kualitas produk dan gangguan reputasi di mata mitra bisnis.

Keterbatasan kuantitas dan spesialisasi personil yang mengakibatkan pemilik UMKM harus mengambil peran ganda yang seharusnya dipegang oleh tenaga ahli. Distorsi fokus manajerial ini mengurangi kapasitas pemilik untuk menjalankan fungsi strategis untuk memperluas penetrasi pasar dan meningkatkan daya saing UMKM di industri makanan beku. Intervensi strategis yang dilakukan melalui mentoring meliputi perumusan prosedur kehadiran yang lebih terstruktur, penerapan sistem *reward* dan *punishment*. Secara keseluruhan, restrukturisasi manajemen SDM ini berfungsi sebagai dasar penting untuk meningkatkan disiplin kerja, mengoptimalkan operasional, dan mempersiapkan UMKM mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Pelaksanaan kegiatan Kuliah Kerja Praktek (KPB/PKL) ini dapat berjalan dengan lancar berkat dukungan yang diberikan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Dr. Khez Muttaqien, serta panduan serta bimbingan dari Bapak Dr. Muhammad Amin, SE, MM, sebagai dosen pembimbing. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang terlibat dalam proses pelatihan dan implementasi kegiatan Kuliah Kerja Praktek ini. Secara khusus, penghargaan disampaikan kepada pemilik Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Pabrik Dimsum Qonita, Ibu Rumaisha Rifki Syahidah, serta para karyawannya, atas kolaborasi dan partisipasi aktif selama tahap pendampingan. Segala bentuk dukungan, bantuan, dan kerja sama yang diberikan memiliki signifikansi yang mendalam dalam memastikan kelangsungan serta kelancaran kegiatan ini.

REFERENSI

- Karim, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Intelektual Manifes Media.
- Dewi, A. T., & Hartono, R. P. (2023). Analisis Penataan Sumber Daya Manusia dan Pembagian Tugas untuk Optimalisasi Efisiensi Operasional UMKM Fesyen dan Kuliner. *Jurnal Inovasi Manajemen Bisnis*, 15(3), 45-56.
- Faizah, E, N., Setyawulan, E, S., Kurniadin, D., Kanto, D, S., & Nugraha, M, S. (2024). *Manajemen sumber daya manusia: strategi meningkatkan produktivitas*. Yayasan Putra Adi Dharma.
- Jamil, H., & Wibowo, S. (2022). *Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Pengawasan Terhadap Peningkatan Mutu Produk pada Industri Makanan Rumahan*. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 10(1), 78-90.
- Rifa'I, M. A., & Ananda, R. (2024). *Disiplin kerja (analisis faktor komitmen tugas, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja)*. Umsupress.
- Wahab, A. D. (2023). *Ekosistem bisnis & Transformasi digital perspektif keberlanjutan usaha kecil kuliner*.
Cv AA Rizky.