



Transformasi Kinerja UMKM: Pengaruh Workshop Kejelasan Job Description & Job Specification di Toko Sembako Safa

Tan Evan Tandiyono¹, Gustaf Naufan Febrianto², Peartama Rayhan P.U³

^{1,2,3} Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya/Fakultas Ekonomi & Bisnis

e-mail: tan@untag-sby.ac.id¹, reyhan.yuliani@gmail.com²

ABSTRACT

Unclear roles and responsibilities are classic obstacles that often hinder the growth of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in Indonesia. This article examines the impact of workshops on developing job descriptions and job specifications on employee performance at Safa Grocery Store, an MSME. Prior to the intervention, Safa Grocery Store faced operational challenges in the form of overlapping tasks, low accountability, and inefficient workflows due to a "haphazard" work culture. Through intensive mentoring and training, management and employees were equipped with an understanding of task boundaries and specific role qualifications. Post-workshop observations showed significant positive transformations: the creation of work specialization, increased customer service speed, and a decrease in employee stress levels due to more measurable workloads. This study concludes that formalizing the HR structure through clear job descriptions and specifications is a crucial element in improving the professionalism and productivity of MSMEs.

Keywords: Human Resource Management, SMEs, Job Description, Job Specification, Employee Performance, Safa Grocery Store.

ABSTRAK

Ketidajelasan peran dan tanggung jawab merupakan hambatan klasik yang sering menghambat pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia. Artikel ini menelaah pengaruh pelaksanaan *workshop* penyusunan *Job Description* dan *Job Specification* terhadap kinerja karyawan di UMKM Toko Sembako Safa. Sebelum intervensi, Toko Sembako Safa menghadapi tantangan operasional berupa tumpang tindih tugas (*overlapping*), rendahnya akuntabilitas, dan inefisiensi alur kerja akibat budaya kerja "serabutan". Melalui metode pendampingan dan pelatihan intensif, manajemen dan karyawan dibekali pemahaman mengenai batasan tugas serta kualifikasi peran yang spesifik. Hasil observasi pasca-*workshop* menunjukkan adanya transformasi positif yang signifikan: terciptanya spesialisasi kerja, peningkatan kecepatan layanan pelanggan, serta penurunan tingkat stres karyawan akibat beban kerja yang lebih terukur. Studi ini menyimpulkan bahwa formalisasi struktur SDM melalui kejelasan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan adalah elemen krusial dalam meningkatkan profesionalitas dan produktivitas UMKM.

Kata Kunci: Manajemen SDM, UMKM, *Job Description*, *Job Specification*, Kinerja Karyawan, Toko Sembako Safa.

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peranan vital sebagai tulang punggung perekonomian nasional. Namun, di balik kontribusinya yang besar, sektor ini menyimpan kerentanan fundamental dalam aspek manajemen internal, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Banyak pelaku UMKM yang terjebak dalam paradigma bisnis tradisional di mana batas-batas profesionalisme

seringkali kabur. Fenomena yang paling umum dijumpai adalah ketidakjelasan pembagian tugas atau yang kerap dikenal dengan budaya "palugada" (*apa lu mau gue ada*).

Dalam budaya kerja seperti ini, seorang karyawan dituntut untuk mengerjakan segala hal tanpa instruksi yang spesifik. Meskipun terlihat fleksibel, kondisi ini sejatinya memicu ambiguitas peran (*role ambiguity*). Akibatnya, kinerja karyawan menjadi tidak optimal, target operasional sulit tercapai, dan potensi konflik internal meningkat karena tidak adanya garis demarkasi tanggung jawab yang jelas.

Kondisi tersebut tercermin nyata pada UMKM Toko Sembako Safa. Sebagai unit usaha ritel yang melayani kebutuhan pokok harian dengan intensitas transaksi yang tinggi, efisiensi adalah kunci. Namun, observasi awal menunjukkan adanya hambatan kinerja yang bersumber dari kekaburan struktur organisasi. Karyawan sering kali mengalami kebingungan antara melayani pelanggan, mengelola stok gudang, atau melakukan pencatatan administrasi. Tanpa adanya *Job Description* (uraian tugas) yang tertulis dan *Job Specification* (spesifikasi jabatan) yang terukur, rekrutmen dan penempatan karyawan sering kali dilakukan hanya berdasarkan intuisi, bukan kompetensi.

Menyadari kesenjangan manajerial ini, pelaksanaan *workshop* mengenai kejelasan *Job Description* dan *Job Specification* menjadi langkah intervensi strategis. *Job Description* berfungsi sebagai panduan operasional mengenai "apa yang harus dikerjakan", sementara *Job Specification* menetapkan standar "siapa yang layak mengerjakannya". Sinergi keduanya diharapkan mampu mengubah pola kerja yang semula reaktif dan acak menjadi proaktif dan terstruktur.

METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan kegiatan menjelaskan tahapan atau langkah-langkah dalam melaksanakan solusi yang ditawarkan untuk mengatasi permasalahan yang memuat hal-hal berikut ini :

Tabel. Metode Pelaksanaan Kegiatan

No	Kelompok Budaya	Metode pelaksanaan	Uraian kegiatan	Luaran (output) per tahap
1	Persiapan & Analisis Kebutuhan (<i>Input Workshop</i>)	Survei Lapangan & Wawancara Mendalam	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan observasi langsung di lokasi toko. Mewawancarai pemilik dan seluruh (10) karyawan untuk memetakan peran 	<ul style="list-style-type: none"> Data kondisi awal mitra. Daftar inventarisasi tugas harian (<i>task inventory</i>).

			<p>saat ini.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Mengumpulkan data tugas harian dan kendala operasional yang dialami. 	
2	<p>Pelaksanaan Workshop: Pengenalan Sesi</p>	<p>Ceramah & Tanya Jawab</p>	<p>Memberikan materi dasar tentang manajemen SDM, khususnya urgensi <i>Job Description</i> (JD) dan <i>Job Specification</i> (JS).</p> <p>Menjelaskan dampak ketidakjelasan tugas terhadap kinerja toko.</p>	<p>Peserta memahami konsep dasar JD & JS.</p> <p>Peserta menyadari pentingnya perubahan struktur kerja.</p>
3	<p>Pelaksanaan Workshop: Pemetaan Sesi</p>	<p><i>Focus Group Discussion</i> (FGD)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Membagi karyawan ke dalam kelompok diskusi kecil sesuai area kerja. • Mengidentifikasi tugas spesifik, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing 	<ul style="list-style-type: none"> • Draf kasar butir-butir tugas untuk setiap posisi.

			posisi.	
4	Penyusunan Dokumen	Pendampingan (<i>Coaching</i>)	Tim pengabdian mendampingi mitra menuangkan hasil diskusi ke dalam format dokumen JD & JS yang baku. Menyesuaikan bahasa dan format agar mudah dipahami oleh level UMKM.	Draf Dokumen <i>Job Description & Job Specification</i> untuk 5 posisi utama..
5	Simulasi Penerapan	<i>Role Play</i> (Bermain Peran)	Mempraktikkan skenario kerja harian menggunakan draf dokumen baru. • Menguji alur koordinasi antar bagian (misal: Gudang ke Kasir) untuk melihat celah kesalahan.	Hasil uji coba dokumen. Catatan perbaikan (<i>feedback</i>).
6	Evaluasi & Finalisasi	Evaluasi & Revisi	• Memperbaiki dokumen berdasarkan masukan dari hasil simulasi. • Mencetak dan menyerahkan dokumen final kepada mitra.	• Dokumen Final JD & JS (Buku Saku). • SOP sederhana.

--	--	--	--	--

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Metode pelaksanaan kegiatan menjelaskan tahapan atau langkah-langkah dalam melaksanakan solusi yang ditawarkan untuk mengatasi permasalahan yang memuat hal-hal berikut ini :

Tabel. Pelaksanaan Kegiatan

No	Kelompok Budaya	Metode pelaksanaan	Uraian kegiatan	Luaran (output) per tahap
1	Persiapan & Analisis Kebutuhan (<i>Input Workshop</i>)	Survei Lapangan & Wawancara Mendalam	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan observasi langsung di lokasi toko. Mewawancarai pemilik dan seluruh (10) karyawan untuk memetakan peran saat ini. Mengumpulkan data tugas harian dan kendala operasional yang dialami. 	<ul style="list-style-type: none"> Data kondisi awal mitra. Daftar inventarisasi tugas harian (<i>task inventory</i>).

2	Pelaksanaan Workshop: Pengenalan	Sesi Tanya Jawab	Ceramah & Memberikan materi dasar tentang manajemen SDM, khususnya urgensi <i>Job Description</i> (JD) dan <i>Job Specification</i> (JS). Menjelaskan dampak ketidakjelasan tugas terhadap kinerja toko.	Peserta memahami konsep dasar JD & JS. Peserta menyadari pentingnya perubahan struktur kerja.
3	Pelaksanaan Workshop: Pemetaan	Sesi <i>Focus Group Discussion</i> (FGD)	<ul style="list-style-type: none"> • Membagi karyawan ke dalam kelompok diskusi kecil sesuai area kerja. • Mengidentifikasi tugas spesifik, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing posisi. 	• Draf kasar butir-butir tugas untuk setiap posisi.
4	Penyusunan Dokumen	Pendampingan (<i>Coaching</i>)	Tim pengabdian mendampingi mitra menuangkan hasil diskusi ke dalam format dokumen JD & JS yang baku.	Draf Dokumen <i>Job Description</i> & <i>Job Specification</i> untuk 5 posisi utama..

			Menyesuaikan bahasa dan format agar mudah dipahami oleh level UMKM.	
--	--	--	---	--

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang telah dilakukan di UMKM Toko Sembako SAFA, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. **Pelaksanaan Kegiatan:** Kegiatan "*Workshop Kejelasan Job Description & Job Specification*" telah terlaksana dengan lancar dan mendapatkan respons positif dari mitra. Seluruh karyawan dan pemilik usaha berpartisipasi aktif mulai dari tahap analisis kebutuhan, penyusunan draf tugas, hingga simulasi peran (*role play*).
2. **Peningkatan Pemahaman:** Kegiatan ini berhasil meningkatkan pemahaman karyawan mengenai batasan tugas dan tanggung jawab mereka. Sebelum kegiatan, peran karyawan cenderung serabutan (*generalist*) tanpa batas yang jelas. Setelah pelatihan, karyawan memahami spesifikasi tugas masing-masing (Kasir, Gudang, Admin, dsb), yang berdampak pada pengurangan kebingungan dan konflik kerja.
3. **Ketersediaan Dokumen:** Mitra kini memiliki dokumen formal berupa buku pedoman *Job Description* dan *Job Specification*. Dokumen ini menjadi acuan standar operasional prosedur (SOP) dasar bagi Toko Sembako SAFA dalam menjalankan operasional harian yang lebih terstruktur dan efisien.
4. **Dampak Kinerja:** Penerapan struktur kerja yang jelas terbukti mampu meminimalisir tumpang tindih (*overlapping*) pekerjaan, sehingga pelayanan kepada konsumen menjadi lebih cepat dan waktu operasional toko menjadi lebih produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Chrisdayanti, I. S., Minarsih, M. M., & Seputra, A. (2021). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan, Rotasi Pekerjaan Dan Pencapaian Kerja Terhadap Pengembangan Karir. *Journal of Management*, 7(2).
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Faozen, F., Siswanto, E., & Soeharno, A. (2023). Bimtek Job Description: Pemahaman Dasar dan Metodologi Penyusunan. *JHCE: Journal of Hospitality and Community Engagement*, 1(4), 109–115.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juliana, R., & Komalasari, S. (2022). Peran Job Description Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 11(3), 384–390.
- Lestariani, M. A., Burhan, H., & Lestari, E. (2023). Pendampingan Penyusunan Job Description dan Job Specification. *Joong-Ki: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(3), 619–622.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pitaloka, E., Mulyatini, N., & Kasman, K. (2019). Pengaruh Job Description dan Job Specification Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(2), 48-60.
- Republik Indonesia. (2008). *Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah*. Jakarta: Sekretariat Negara.