

## Penguatan Kompetensi MSDM Mahasiswa melalui Experiential Learning Industri Pangan di PT Bakpia Juara Satoe

Duwi Laila Pitri<sup>1</sup>, Femi octaviani<sup>2</sup>, Juliyana Puspita Sari<sup>3</sup>, Melvi Yansi<sup>4</sup>

<sup>1</sup> Mahasiswa Manajemen, Feb, Universitas Prof. Dr. Hazairin SH., Bengkulu

<sup>2</sup> Mahasiswa Manajemen, Feb, Universitas Prof. Dr. Hazairin SH., Bengkulu

<sup>3</sup> Mahasiswa Manajemen, Feb, Universitas Prof. Dr. Hazairin SH., Bengkulu

<sup>4</sup> Dosen Pembimbing, Feb, Universitas Prof. Dr. Hazairin SH., Bengkulu

[duwilailapitri@gmail.com](mailto:duwilailapitri@gmail.com)

### Abstract

Community service activities through industrial visits represent a form of experiential learning that enables students to gain direct insights into the application of management concepts in real workplace settings. This community service program aimed to: (1) document and analyze the implementation of Human Resource Management (HRM) at PT Bakpia Juara Satoe, particularly its on-the-job training (OJT) and mentoring systems; (2) examine the role of human resources in maintaining productivity and product quality; (3) explore the human resource development strategies implemented by the company; and (4) evaluate the application of Personal Protective Equipment (PPE) standards and production hygiene practices. The activity was conducted on February 6, 2026, at PT Bakpia Juara Satoe, Yogyakarta, involving students from the Management Study Program of Prof. Dr. Hazairin, SH University, Bengkulu. The methods employed included participatory observation, structured interviews, documentation, and structured reflection, supported by a descriptive-comparative analysis approach. The results revealed that PT Bakpia Juara Satoe has implemented a relatively effective HRM system through selective recruitment, OJT-based training, mentoring, performance-based compensation, consistent PPE usage, and strict hygiene standards. Of the ten HRM aspects analyzed, seven were found to be aligned with theoretical standards, two required further improvement—namely SOP documentation and systematic performance evaluation—while one aspect, the development of formal training modules, remained underdeveloped. The activity also provided meaningful learning experiences for students by enhancing their understanding of HRM practices, workplace culture, food safety, and local food industry development. Therefore, industry-based community service programs have proven effective in integrating theoretical learning with practical experience while supporting the development of students' competencies and work readiness.

**Keywords:** experiential learning, human resource management, on-the-job training, food industry, community service.

### Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui kunjungan industri merupakan salah satu bentuk pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*) yang memungkinkan mahasiswa memperoleh pemahaman nyata mengenai penerapan konsep manajemen di dunia kerja. Pengabdian ini bertujuan untuk: (1) mendokumentasikan dan menganalisis implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di PT Bakpia Juara Satoe, khususnya sistem *on-the-job training* (OJT) dan pendampingan mentor; (2) mengkaji peran SDM dalam menjaga produktivitas dan kualitas produk; (3) menelaah strategi pengembangan SDM yang diterapkan

perusahaan; serta (4) mengevaluasi penerapan standar Alat Pelindung Diri (APD) dan higienitas produksi. Kegiatan dilaksanakan pada 6 Februari 2026 di PT Bakpia Juara Satoe, Yogyakarta, dengan peserta mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH. Bengkulu. Metode yang digunakan meliputi observasi partisipatif, wawancara terstruktur, dokumentasi, dan refleksi terstruktur dengan pendekatan analisis deskriptif-komparatif. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa PT Bakpia Juara Satoe telah menerapkan sistem MSDM yang relatif baik melalui rekrutmen selektif, pelatihan berbasis OJT, pendampingan mentor, kompensasi berbasis kinerja, penerapan APD, dan standar higienitas yang ketat. Dari sepuluh aspek MSDM yang dianalisis, tujuh aspek telah sesuai dengan standar teori, dua aspek masih memerlukan penguatan, yaitu dokumentasi SOP dan evaluasi kinerja yang lebih sistematis, sedangkan satu aspek yang belum optimal adalah penyusunan modul pelatihan formal. Kegiatan ini juga memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi mahasiswa dalam memahami praktik MSDM, budaya kerja, keamanan pangan, dan pengembangan usaha berbasis industri pangan lokal. Dengan demikian, program pengabdian berbasis kunjungan industri terbukti efektif dalam mengintegrasikan pembelajaran teoritis dengan pengalaman praktis serta mendukung peningkatan kompetensi dan kesiapan kerja mahasiswa.

**Kata kunci:** experiential learning, manajemen sumber daya manusia, on-the-job training, industri pangan, pengabdian kepada masyarakat.

## 1. PENDAHULUAN

Pengabdian kepada masyarakat melalui program kunjungan industri merupakan pendekatan pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*) yang kian mendapat perhatian luas dalam pengembangan kurikulum perguruan tinggi, khususnya pada program studi bisnis dan manajemen. Pendekatan ini menempatkan mahasiswa secara langsung dalam lingkungan kerja nyata sehingga mampu mengintegrasikan pemahaman teoritis dengan kompetensi praktis yang dibutuhkan dunia industri (Ferns *et al.*, 2021; Kolb, 2014). Sebagai wujud komitmen menghasilkan lulusan yang kompeten dan adaptif, Program Studi Manajemen Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH. Bengkulu secara rutin menyelenggarakan program pengabdian lapangan. Pada tahun 2026, kegiatan ini dilaksanakan di Yogyakarta kota yang dikenal sebagai pusat budaya sekaligus sentra industri kreatif, termasuk industri pangan ikonik seperti bakpia dengan menggandeng PT Bakpia Juara Satoe sebagai mitra industri. Perusahaan yang berdiri pada tahun 2018 ini dipilih karena telah menerapkan standar manajemen modern yang relevan dengan materi perkuliahan, sekaligus mempertahankan kearifan produksi pangan tradisional sebagai identitas budaya lokal.

Berbagai kajian terdahulu telah membuktikan signifikansi program *work-integrated learning* (WIL) dalam membentuk kompetensi mahasiswa. (Ferns *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa program WIL termasuk pengabdian lapangan secara signifikan meningkatkan kesiapan kerja, kompetensi interpersonal, dan kemampuan berpikir kritis. (Kolb, 2014) menegaskan bahwa pengetahuan terbentuk melalui transformasi pengalaman konkret, sehingga keterlibatan langsung dalam lingkungan kerja menjadi landasan epistemologis program ini. (Silva *et al.*, 2018) menambahkan bahwa keberhasilan program sangat ditentukan oleh kualitas relasi tripartit antara mahasiswa, pembimbing akademik, dan pihak industri mitra; sinergi ketiganya menciptakan ekosistem pembelajaran yang mendukung transfer pengetahuan secara efektif. Dalam konteks industri pangan, (Dessler, 2020) dan (Noe *et al.*, 2020)

menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) mencakup rekrutmen, pelatihan, kompensasi, dan evaluasi kinerja merupakan fondasi utama produktivitas dan daya saing organisasi. Secara spesifik, *on-the-job training* (OJT) terbukti efektif karena memungkinkan karyawan belajar langsung dalam konteks pekerjaan yang relevan. Lebih lanjut, Badan Pengawas Obat dan Makanan RI (2022) mengatur bahwa implementasi Cara Produksi Pangan Olahan yang Baik (CPPOB) mensyaratkan penerapan higiene personal dan Alat Pelindung Diri (APD) sebagai upaya pencegahan kontaminasi dalam proses produksi.

Meskipun literatur mengenai *experiential learning* dan WIL telah berkembang pesat, terdapat kesenjangan yang belum sepenuhnya teratasi dalam kajian pengabdian masyarakat berbasis industri. Sebagian besar artikel pengabdian terdahulu cenderung menitikberatkan pada kegiatan observasi proses produksi semata, tanpa disertai analisis komparatif yang sistematis antara praktik MSDM di lapangan dengan konsep dan standar teori MSDM modern. Selain itu, pembahasan yang secara eksplisit menghubungkan pembelajaran MSDM dengan praktik keamanan pangan serta budaya kerja pada industri pangan lokal masih sangat terbatas dalam literatur pengabdian masyarakat. Artikel ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menawarkan dua kebaruan utama: *pertama*, penerapan model *experiential learning* berbasis industri pangan lokal yang memadukan pembelajaran MSDM dengan praktik nyata budaya kerja dan keamanan pangan di mana mahasiswa terlibat langsung dalam aktivitas produksi, penerapan APD, sistem OJT, dan pendampingan mentor; *kedua*, kajian komparatif antara praktik MSDM PT Bakpia Juara Satoe dengan standar teori MSDM modern pada sepuluh aspek pengelolaan SDM, meliputi rekrutmen dan seleksi, pelatihan kerja, mentoring, penerapan SOP, kompensasi, evaluasi kinerja, higienitas produksi, hingga inovasi produk. Pendekatan ini secara langsung memberikan gambaran empiris mengenai tingkat kesesuaian implementasi MSDM pada industri pangan local sebuah topik yang masih jarang dibahas dalam artikel pengabdian masyarakat, khususnya di sektor industri pangan tradisional-modern.

Berdasarkan uraian di atas, artikel ini bertujuan untuk: (1) mendokumentasikan dan menganalisis implementasi manajemen SDM di PT Bakpia Juara Satoe, khususnya pada sistem *on-the-job training* dan pendampingan mentor; (2) mengkaji peran SDM dalam menjaga produktivitas dan kualitas produk; (3) menelaah strategi pengembangan SDM yang diterapkan perusahaan; serta (4) mengevaluasi penerapan standar APD dan higienitas produksi. Secara lebih luas, hasil kajian ini diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan model pembelajaran pengabdian yang lebih efektif yang mengintegrasikan *experiential learning* dan WIL sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi pengelolaan SDM pada industri pangan lokal melalui penguatan sistem pelatihan berbasis modul, standarisasi SOP, evaluasi kinerja berkala, dan optimalisasi teknologi produksi tanpa menghilangkan karakteristik khas produk tradisional. Urgensi pengabdian ini tidak hanya terletak pada penguatan kompetensi mahasiswa manajemen yang mencakup kesiapan kerja, budaya profesional, kesadaran keamanan pangan, dan *entrepreneurial mindset* tetapi

juga pada kontribusinya terhadap penguatan daya saing dan keberlanjutan industri pangan lokal di era persaingan global yang semakin intensif.

## 2 METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan pada Jumat, 6 Februari 2026 di PT Bakpia Juara Satoe, Yogyakarta, sebuah perusahaan pangan olahan yang berdiri pada tahun 2018 dan telah menerapkan sistem manajemen produksi modern berbasis standar mutu dan higienitas. Peserta kegiatan adalah mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH. Bengkulu yang didampingi oleh Dosen Pembimbing Lapangan (DPL), Ibu Dr. Melvi Yansi, SE.,MM. Kegiatan ini merupakan bagian dari program pengabdian lapangan yang dirancang untuk memberikan pengalaman belajar berbasis industri secara langsung, sehingga mahasiswa dapat mengintegrasikan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dipelajari di kelas dengan praktik nyata di lingkungan kerja.

Tempat Pengabdian: PT Bakpia Juara Satoe merupakan industri pangan skala menengah yang berlokasi di Yogyakarta, dikenal sebagai produsen bakpia kuliner ikonik hasil akulturasi budaya Tionghoa dan Jawa yang telah diproduksi di Kampung Pathuk sejak sekitar tahun 1932. Meskipun proses produksinya telah mengintegrasikan mesin modern, perusahaan tetap menjadikan sumber daya manusia sebagai pilar utama operasional, menjadikannya mitra yang relevan untuk studi MSDM berbasis industri pangan. Subjek Pengabdian: Subjek dalam kegiatan ini mencakup mahasiswa Program Studi Manajemen yang berperan sebagai peserta aktif, satu orang Supervisor Produksi sebagai narasumber wawancara terstruktur, serta tim produksi PT Bakpia Juara Satoe yang diamati selama proses observasi partisipatif berlangsung.

Kegiatan ini menggunakan *desain pengabdian berbasis experiential learning* yang dioperasionalkan melalui tiga pendekatan metodologis secara terintegrasi, yaitu: (1) observasi partisipatif; (2) wawancara terstruktur; dan (3) dokumentasi serta refleksi terstruktur. Validitas data dijamin melalui *triangulasi metode dan sumber*, yakni dengan membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi lapangan untuk memastikan konsistensi informasi yang diperoleh (Febrina, F., & Asy'ari, 2024; Purnami & Rohayati, 2016)

1. Observasi Partisipatif. Mahasiswa dilibatkan secara langsung dalam proses produksi bakpia, mencakup tahap persiapan bahan baku, pembuatan adonan kulit dan isian, pembentukan, serta pengisian. Tahap pemanggangan tidak dilaksanakan karena keterbatasan waktu. Selama kegiatan, dilakukan pencatatan sistematis terhadap sistem kerja, pembagian tugas, mekanisme koordinasi, dan penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) produksi.

Metode ini selaras dengan pendekatan *experiential learning*, di mana keterlibatan langsung dalam pengalaman nyata menjadi sarana efektif bagi mahasiswa untuk mengintegrasikan pengetahuan dan keterampilan (Purnami & Rohayati, 2016). Keberhasilan penerapan SOP pada industri pangan sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM, budaya kerja higienis, serta pelatihan berkelanjutan (Noe *et al.*, 2020; Raharjo *et al.*, 2023).

2. Wawancara Terstruktur. Wawancara dilakukan kepada satu orang perwakilan manajemen, yaitu Supervisor Produksi, untuk menggali informasi seputar sistem rekrutmen, pelatihan, pendampingan mentor, kompensasi, serta kebijakan APD dan higienitas. Praktik rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan kompetensi merupakan pilar utama MSDM yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan daya saing Perusahaan (Halisa, 2020). Fungsi kompensasi dan pengembangan SDM saling berkaitan dalam membentuk kinerja organisasi secara menyeluruh (Sudiantini *et al.*, 2023). Dari sisi keamanan kerja, penerapan K3 di lingkungan produksi pangan mensyaratkan kepatuhan terhadap standar higienitas personal dan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD), mengingat kelalaian dalam aspek ini berpotensi mengaktifkan kontaminan patogenik pada produk (Ekawaty *et al.*, 2023; Sagaf *et al.*, 2025)
3. Dokumentasi dan Refleksi Terstruktur. Pencatatan visual dan tertulis dilakukan secara sistematis sepanjang kegiatan, dilanjutkan dengan sesi refleksi untuk mengidentifikasi capaian pembelajaran dan keterkaitannya dengan teori MSDM. Refleksi rutin selama kegiatan berbasis industri terbukti membantu mahasiswa mengembangkan keterampilan praktis sekaligus mendorong pertumbuhan kompetensi yang berkesinambungan (Febrina, F., & Asy'ari, 2024). Pendekatan berbasis kompetensi yang diterapkan dalam proses ini juga relevan bagi UMKM dalam mengoptimalkan pengelolaan SDM secara strategis (Suswardana, 2022).

Validitas data diperkuat melalui *triangulasi metode dan sumber* dengan membandingkan hasil observasi partisipatif, wawancara terstruktur, serta dokumentasi lapangan. Ketiga pendekatan tersebut diterapkan secara simultan dan saling melengkapi untuk memastikan konsistensi, keandalan, dan kedalaman informasi yang diperoleh. Analisis data dilakukan secara deskriptif-komparatif, yakni dengan menelaah kesenjangan dan kesesuaian antara praktik MSDM yang ditemukan di PT Bakpia Juara Satoe dengan konsep dan standar teori MSDM modern pada sepuluh aspek pengelolaan SDM.

### 3.1. Gambaran Umum PT Bakpia Juara Satoe

PT Bakpia Juara Satoe merupakan perusahaan manufaktur pangan yang bergerak dalam produksi bakpia dengan berbagai varian rasa. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2018 dan telah membangun reputasi sebagai produsen bakpia berkualitas tinggi di Yogyakarta. Menariknya, meski proses produksi telah didukung oleh peralatan mesin, perusahaan tetap mempertahankan peran sentral tenaga kerja manusia sebuah

keputusan strategis yang mencerminkan komitmen terhadap kualitas artisanal sekaligus pemberdayaan SDM lokal.

Hasil observasi menunjukkan bahwa penerapan standar APD telah dilakukan secara menyeluruh oleh seluruh karyawan: hairnet, masker, sarung tangan, dan celemek produksi yang setara dengan standar industri farmasi dan pangan berlisensi. Ini merupakan bukti nyata keberhasilan internalisasi budaya kerja yang berorientasi pada keamanan dan kualitas pangan (Badan Pengawas Obat dan Makanan Republik Indonesia, 2022).



Gambar 1. Dokumentasi Observasi Partisipatif Mahasiswa di PT Bakpia Juara Satoe



Gambar 2. Foto Bersama di PT Bakpia Juara Satoe

### **Sistem Pelatihan SDM: On-the-Job Training dan Pendampingan Mentor**

Salah satu temuan terpenting dari kegiatan pengabdian ini adalah sistem pelatihan SDM yang diterapkan PT Bakpia Juara Satoe. Perusahaan mengandalkan on-the-job training (OJT) sebagai metode utama pengembangan karyawan. Mahasiswa dilibatkan secara langsung dalam proses ini, merasakan bagaimana karyawan senior berperan sebagai mentor yang membimbing peserta pengabdian.

Sistem OJT yang diterapkan memiliki karakteristik sebagai berikut: (1) karyawan berpengalaman memberikan pelatihan langsung di stasiun kerja masing-masing; (2) pembelajaran dilakukan melalui pendampingan mentor secara intensif; (3) fokus pada peningkatan keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan lini produksi; dan (4) evaluasi kemajuan dilakukan secara informal namun berkelanjutan. Pendekatan ini sejalan dengan temuan (Noe *et al.*, 2020) bahwa OJT yang terstruktur dengan baik mampu mempercepat kurva pembelajaran karyawan secara signifikan.

Mahasiswa turut merasakan manfaat langsung dari sistem ini. Dengan dibimbing langsung oleh karyawan berpengalaman, mahasiswa mampu mempraktikkan pembentukan dan pengisian bakpia dalam waktu singkat sebuah capaian yang tidak akan mungkin diraih hanya melalui pembelajaran di kelas.

### 3.2. Peran SDM dalam Produktivitas dan Kualitas Produk

Observasi mendalam menunjukkan bahwa SDM memiliki peran determinan dalam seluruh aspek operasional PT Bakpia Juara Satoe. Setidaknya empat dimensi peran SDM dapat diidentifikasi:

- Penentu Kualitas Rasa dan Bentuk: Keterampilan tangan karyawan dalam membentuk dan mengisi bakpia secara langsung menentukan cita rasa dan estetika produk. Konsistensi ini hanya dapat dicapai melalui pengalaman dan pelatihan yang berkelanjutan.
- Pengendali Kecepatan Produksi: Efisiensi setiap karyawan di masing-masing stasiun kerja menentukan throughput produksi keseluruhan. Koordinasi antar divisi yang efektif hasil dari pembagian kerja yang terencana menjadi kunci kelancaran alur produksi.
- Penjaga Konsistensi Produk: Standardisasi SOP yang diinternalisasi oleh karyawan memastikan bahwa setiap batch produksi memenuhi standar kualitas yang ditetapkan, mengurangi variasi yang tidak diinginkan.
- Pendorong Inovasi Varian Rasa: Kreativitas dan masukan karyawan dari lini produksi menjadi sumber utama ide pengembangan varian rasa baru, mencerminkan nilai SDM sebagai aset intelektual organisasi.



Gambar 3. Proses Pembuatan Bakpia Juara Satoe

Sebagai upaya memetakan kondisi MSDM secara lebih sistematis, Tabel 1 berikut menyajikan hasil perbandingan antara praktik nyata di PT Bakpia Juara Satoe dengan standar teori MSDM. Data diperoleh melalui observasi partisipatif, wawancara dengan pihak manajemen, dan kajian literatur yang meliputi sepuluh aspek pengelolaan SDM pada industri pangan.

**Tabel 1. Perbandingan Praktik MSDM PT Bakpia Juara Satoe dengan Standar Teori MSDM**

<b>Aspek MSDM</b>	<b>Teori/Standar Ideal</b>	<b>Praktik di PT Bakpia Juara Satoe</b>	<b>Kesesuaian</b>
<b>Rekrutmen &amp; Seleksi</b>	Proses selektif berbasis kompetensi dan kualifikasi (Dessler, 2020)	Rekrutmen selektif dengan mempertimbangkan keterampilan manual dan kedisiplinan calon karyawan	Sesuai
<b>Pelatihan (OJT)</b>	OJT terstruktur mempercepat kurva pembelajaran karyawan (Noe <i>et al.</i> , 2020)	Pelatihan langsung di stasiun kerja oleh karyawan senior sebagai mentor secara intensif	Sesuai
<b>Pendampingan Mentor</b>	Sistem mentoring meningkatkan transfer pengetahuan tacit (Noe <i>et al.</i> , 2020)	Karyawan berpengalaman mendampingi karyawan baru dan peserta pengabdian secara langsung (rasio 1:2-3)	Sesuai
<b>Standardisasi SOP</b>	SOP terdokumentasi mengurangi variasi dan human error (Raharjo <i>et al.</i> , 2023)	SOP diterapkan pada setiap lini produksi namun belum sepenuhnya terdokumentasi secara formal	Sebagian
<b>Kompensasi</b>	Sistem kompensasi berbasis kinerja meningkatkan motivasi dan produktivitas (Martocchio, 2021)	Kompensasi berbasis kinerja diterapkan sebagai bentuk penghargaan atas produktivitas karyawan	Sesuai
<b>Penerapan APD</b>	Penggunaan APD wajib sesuai CPPOB sebagai pencegahan kontaminasi (BPOM, 2022)	Seluruh karyawan menggunakan hairnet, masker, sarung tangan, dan celemek secara konsisten	Sesuai
<b>Higienitas Produksi</b>	Higiene personal merupakan syarat utama keamanan pangan	Standar higienitas diterapkan ketat pada seluruh area dan lini produksi	Sesuai

	(BPOM, 2022)	
<b>Evaluasi Kinerja</b>	evaluasi kinerja yang dipersepsikan memiliki tujuan pengembangan mendorong keterlibatan dan peningkatan kompetensi karyawan.(Vidè et al., 2023)	Evaluasi dilakukan secara informal dan belum terjadwal secara sistematis
<b>Modul Pelatihan Formal</b>	Pelatihan terdokumentasi dalam modul sistematis meningkatkan konsistensi (Noe et al., 2020)	Pelatihan masih berbasis pengalaman dan belum tersusun dalam modul tertulis yang baku
<b>Inovasi Produk</b>	SDM sebagai aset intelektual berkontribusi pada inovasi dan kinerja organisasi melalui pengelolaan pengetahuan(Suparwadi et al., 2024)	Masukan karyawan lini produksi menjadi sumber utama ide varian rasa baru

*Keterangan: 1) Sesuai = Praktik sudah berjalan selaras dengan standar teori; 2) Sebagian = Sudah diterapkan namun belum optimal/formal; 3) Belum = Masih perlu dikembangkan.*

Merujuk pada Tabel 1, hasil analisis komparatif terhadap sepuluh aspek MSDM menunjukkan bahwa tujuh aspek telah diimplementasikan selaras dengan standar teori, sementara dua aspek masih berada pada tahap penerapan yang belum sepenuhnya optimal, dan satu aspek yakni modul pelatihan formal masih memerlukan pengembangan lebih lanjut. Temuan ini mengindikasikan bahwa PT Bakpia Juara Satoe sesungguhnya telah memiliki sistem MSDM yang relatif mapan, khususnya pada dimensi rekrutmen, OJT, pendampingan mentor, kompensasi, APD, higienitas produksi, dan inovasi produk. Meski demikian, terdapat tiga area yang masih membutuhkan perhatian serius, yaitu formalisasi dokumentasi SOP, penerapan evaluasi kinerja yang terjadwal, serta pengembangan modul pelatihan yang sistematis, sebagai langkah strategis dalam memperkuat konsistensi mutu dan daya saing jangka panjang perusahaan.

Temuan ini menunjukkan bahwa industri pangan lokal mampu mengimplementasikan praktik MSDM modern meskipun masih mempertahankan sistem produksi berbasis keterampilan manual. Kondisi ini memperkuat temuan (Raharjo et al., 2023) mengenai pentingnya budaya keamanan pangan dalam menjaga konsistensi mutu produk.

### **Permasalahan dan Tantangan Manajemen SDM**

Berdasarkan hasil observasi pada PT Bakpia Juara Satoe, ditemukan beberapa permasalahan dan tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan proses produksi yang berpotensi memengaruhi efisiensi dan konsistensi hasil produksi.

1. Ketergantungan pada Tenaga Kerja Manual: Meskipun mesin digunakan untuk beberapa proses, porsi pekerjaan manual masih dominan, sehingga kapasitas produksi sangat bergantung pada ketersediaan dan kondisi SDM.
2. Risiko Human Error: Proses manual yang berulang berpotensi menimbulkan inkonsistensi produk, terutama pada tahap pembentukan dan pengisian yang menuntut presisi tinggi.
3. Keterbatasan Pelatihan Formal Terstruktur: Pelatihan masih bersifat informal dan berbasis pengalaman, sehingga belum sepenuhnya terdokumentasi dalam modul pelatihan yang sistematis.
4. Variasi Keterampilan Antar Karyawan: Perbedaan latar belakang dan masa kerja karyawan menciptakan variasi dalam tingkat keterampilan yang dapat mempengaruhi konsistensi kualitas.

Tantangan-tantangan ini relevan dengan temuan (Dessler, 2020) bahwa industri pangan skala menengah umumnya menghadapi kendala dalam formalisasi sistem MSDM sambil tetap mempertahankan fleksibilitas operasional yang menjadi keunggulan kompetitifnya.

### **Solusi dan Strategi Pengembangan SDM yang Direkomendasikan**

Berdasarkan hasil temuan lapangan pada PT Bakpia Juara Satoe serta kajian literatur, tim pengabdian merumuskan beberapa strategi pengembangan sumber daya manusia yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efisiensi produksi, kualitas kerja, dan konsistensi produk pada industri pangan.

1. Penguatan pelatihan kerja berbasis modul yang disusun secara sistematis sesuai alur proses produksi bakpia, mulai dari persiapan bahan baku, proses pembentukan, pengisian, hingga standar higienitas kerja dan penggunaan APD. Pendekatan ini penting agar proses pelatihan tidak hanya berbasis pengalaman, tetapi juga terdokumentasi dan dapat dievaluasi secara berkelanjutan (Noe *et al.*, 2020)
2. Pengembangan sistem motivasi dan penghargaan berbasis kinerja (performance-based reward system) direkomendasikan untuk meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, serta loyalitas karyawan. Sistem ini diharapkan mampu menciptakan kejelasan dalam penilaian kinerja serta mendorong peningkatan hasil kerja secara berkelanjutan.
3. Standardisasi SOP produksi perlu diperkuat melalui dokumentasi tertulis dan sosialisasi langsung pada setiap stasiun kerja. Hal ini bertujuan untuk mengurangi variasi proses kerja antar karyawan serta meminimalkan risiko human error yang dapat memengaruhi konsistensi kualitas produk.

4. Penerapan evaluasi kinerja secara periodik perlu dilakukan sebagai bagian dari sistem pengembangan SDM. Evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai penilaian, tetapi juga sebagai dasar pemberian umpan balik untuk peningkatan kompetensi, keterampilan, dan efektivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.
5. Optimalisasi teknologi produksi juga menjadi strategi penting, khususnya pada proses kerja yang bersifat repetitif. Pemanfaatan mesin atau sistem pencatatan digital sederhana dapat membantu meningkatkan efisiensi waktu kerja, mengurangi beban kerja manual, serta meningkatkan akurasi data operasional. Namun demikian, peran tenaga kerja manusia tetap dipertahankan sebagai pengendali utama dalam menjaga kualitas, cita rasa, dan karakteristik khas produk bakpia.

Secara keseluruhan, strategi tersebut menekankan pentingnya integrasi antara penguatan kompetensi SDM dan pemanfaatan teknologi produksi secara seimbang, sehingga tercipta sistem kerja yang lebih efisien, adaptif, dan berkelanjutan tanpa menghilangkan nilai khas industri pangan lokal.

### Capaian Pembelajaran Mahasiswa dalam Program Pengabdian

Sesi refleksi terstruktur di akhir kegiatan menghasilkan beberapa temuan penting terkait capaian pembelajaran mahasiswa. Pertama, konsep-konsep MSDM yang sebelumnya bersifat abstrak seperti spesialisasi kerja, OJT, budaya organisasi, dan manajemen kinerja menjadi konkret dan mudah dipahami setelah disaksikan secara langsung. Kedua, mahasiswa memperoleh pemahaman mendalam tentang integrasi standar keamanan pangan ke dalam sistem MSDM perusahaan. Ketiga, kunjungan ini menginspirasi mahasiswa tentang potensi pengembangan usaha pangan lokal di Bengkulu dengan mengadaptasi praktik-praktik terbaik yang diamati. Hal ini sejalan dengan pandangan (Jackson & Tomlinson, 2022) bahwa WIL yang efektif tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga mendorong entrepreneurial mindset mahasiswa.



Gambar 4. Hasil Bakpia Mahasiswa

### Keterbatasan Kegiatan

Kegiatan ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui. Pertama, kunjungan hanya berlangsung satu hari, sehingga tidak memungkinkan observasi menyeluruh terhadap seluruh siklus operasional perusahaan. Kedua, tahap

pemangangan tidak dapat diobservasi langsung karena keterbatasan waktu. Ketiga, wawancara hanya dilakukan kepada satu narasumber dari pihak manajemen, sehingga perspektif karyawan lini produksi belum tergali secara mendalam. Keempat, tidak ada mekanisme tindak lanjut (follow-up) pasca kegiatan untuk mengukur dampak jangka panjang program pengabdian terhadap kompetensi mahasiswa.

#### **4. SIMPULAN**

Kegiatan pengabdian di PT Bakpia Juara Satoe pada 6 Februari 2026 telah berhasil mencapai tujuan pembelajaran yang ditetapkan. Tiga kesimpulan utama dapat ditarik: (1) PT Bakpia Juara Satoe menerapkan sistem MSDM yang terstruktur dan efektif, ditandai dengan sistem OJT berbasis pendampingan mentor, standardisasi APD, dan kompensasi berbasis kinerja; (2) penerapan APD secara konsisten mencerminkan keberhasilan internalisasi budaya kerja berorientasi kualitas; dan (3) program pengabdian terbukti efektif sebagai metode experiential learning yang memperkuat pemahaman teoritis mahasiswa sekaligus mengembangkan entrepreneurial mindset dan kesiapan kerja. Dari sepuluh aspek MSDM yang dikaji, tujuh aspek telah diimplementasikan selaras dengan standar teori, dua aspek masih berada pada tahap penerapan yang belum sepenuhnya optimal, dan satu aspek yakni modul pelatihan formal masih memerlukan pengembangan lebih lanjut.

#### **5. UCAPAN TERIMA KASIH**

Tim pengabdian mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak manajemen dan seluruh karyawan PT Bakpia Juara Satoe, Yogyakarta, atas sambutan hangat dan keterbukaan dalam berbagi pengetahuan serta pengalaman selama kegiatan berlangsung. Apresiasi juga disampaikan kepada Program Studi Manajemen Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH. Bengkulu yang telah mendukung penyelenggaraan program pengabdian lapangan ini, serta kepada seluruh mahasiswa peserta yang telah menunjukkan antusiasme dan dedikasi tinggi selama kegiatan.

#### **6. REKOMENDASI**

Berdasarkan temuan dan keterbatasan kegiatan, beberapa rekomendasi diajukan untuk pengembangan ke depan. Pertama, program pengabdian serupa perlu dirancang dengan durasi yang lebih panjang agar memungkinkan observasi menyeluruh terhadap seluruh siklus operasional perusahaan, termasuk tahap pemangangan. Kedua, wawancara perlu melibatkan lebih banyak narasumber dari berbagai level termasuk karyawan lini produksi untuk mendapatkan perspektif yang lebih komprehensif. Ketiga, PT Bakpia Juara Satoe direkomendasikan untuk segera mengembangkan modul pelatihan tertulis yang sistematis, menerapkan evaluasi kinerja terjadwal, dan

mendokumentasikan SOP secara formal. Keempat, perguruan tinggi perlu merancang mekanisme tindak lanjut pasca kegiatan untuk mengukur dampak jangka panjang program pengabdian terhadap kompetensi mahasiswa dan entrepreneurial mindset mereka.

## 7. REFERENSI

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Ekawaty, D., Kohar, N., Syaharuddin, & Kasmin. (2023). Pelatihan Kesehatan dan Keselamatan Kerja Penjamah Makanan Pada UMKM Teluk Pucung. *Masyarakat Pariwisata: Journal of Community Services in Tourism*, 4(2), 78–91. <https://doi.org/10.34013/mp.v4i2.1381>
- Febrina, F., & Asy'ari, A. (2024). *JOEAI (Journal of Education and Instruction) Volume 7, Nomor 1, Januari–Juni 2024*. 7, 86–95.
- Ferns, S. J., Rowe, A. D., & Zegwaard, K. E. (2021). *Advances in Research, Theory and Practice in Work-Integrated Learning: Enhancing Employability for a Sustainable Future*. Routledge.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Indonesia, B. P. O. dan M. R. (2022). *Cara Produksi Pangan Olahan yang Baik (CPPOB)*.
- Jackson, D., & Tomlinson, M. (2022). The contribution of different types of work-integrated learning to graduate employability. *Higher Education Research & Development*, 42(1), 93–110. <https://doi.org/10.1080/07294360.2022.2048638>
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development* (2nd ed.). FT Press.
- Martocchio, J. J. (2021). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Purnami, R. S., & Rohayati, R. (2016). Implementasi Metode Experiential Learning dalam Pengembangan Softskills Mahasiswa yang Menunjang Integrasi Teknologi, Manajemen dan Bisnis. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. <https://doi.org/https://doi.org/10.17509/jpp.v13i1.3511>
- Raharjo, B., Rahayu, W. P., & Hunaefi, D. (2023). *Relevansi Budaya Keamanan Pangan dengan Implementasi Teknologi Industri 4. 0 di Industri Pangan Indonesia [ The Relationship of Food Safety Culture with Industrial Technology 4. 0 Implementation in Indonesian Food Industry ]*. 34(2), 152–165.
- Sagaf, M., Basuki, P., Prasetyo, E. A., Setiawan, I., Pangastuti, I. S., & Setiawan, D. (2025). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada UMKM Cemilan Ringan. *BHAKTI NAGORI (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 5(1), 352–357. [https://doi.org/10.36378/bhakti\\_nagori.v5i1.4436](https://doi.org/10.36378/bhakti_nagori.v5i1.4436)
- Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Melo, A. I., Dias, G. P., Brito, E., & Seabra, D. (2018). The million-dollar question: Can internships boost employment? *Studies in Higher Education*, 43(1), 2–21. <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1144181>
- Sudiantini, D., Ramadhan, I. I., Zidane, A., Pangestu, D., & Aden, A. M. (2023). Kajian Literatur: Menyoal Peran Manajemen SDM dalam Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan terhadap Keunggulan Kompetitif Perusahaan. *MUFAKAT: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1. <https://jurnal.uic.ac.id/fokus/article/view/447>

Suparwadi, Musadieg, M. A., Riza, M. F., & Hutahayan, B. (2024). Leveraging intellectual capital and knowledge management to drive innovation and organizational performance. *International Journal of Engineering Business Management*, 16. <https://doi.org/10.1177/18479790241304563>

Suswardana, E. T. (2022). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN TOTAL REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 3(3).