

OPTIMALISASI KINERJA TIM DAN PROFESIONALISME SOP UMKM: TRANSFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA DI YAYASAN AL-ASHRIYYAH NURUL IMAN BOGOR

Ahmad^{1*}, Dewi Susita², Rd. Tuty Sariwulan³, Andreas Wijaya⁴ Erfan Kurniawan⁵

¹Universitas La Tansa Mashiro

^{2,3,4,5}Universitas Negeri Jakarta

Email: dr.ahmadbento@gmail.com*

ARTICLE INFO

Article history:

Received : 8 November 2024

Revised : 4 Desember 2024

Accepted : 9 Desember 2024

Key words:

Kerjasama Tim, Standar
Operasional Prosedur Kerja,
Manajemen Sumber Daya
Manusia, UMKM

DOI: 10.62335

ABSTRACT

MSMEs play a vital role in national economic development through economic growth, job creation, and equitable distribution of benefits. The aim of this community service is to enhance the human resource competencies of MSMEs within the Islamic Boarding School in a sustainable manner. The role of the santri as managers requires both theoretical guidance and practical mentoring in developing operational procedures that meet their needs, focusing on enhancing the required competencies. The method applied, involving interactive training and direct practice by 50 managers, demonstrates high enthusiasm. Thus, community service through training for santri to enhance their competencies is crucial for the future. The outcome of these activities includes fostering self-evaluation among santri to improve their competencies through work standards and workflows. Additionally, the unique aspect of this initiative involves enhancing their understanding of building strong teams and developing sustainable business strategies through the managers' role as organizational drivers.

ABSTRAK

UMKM memiliki peran vital dalam pembangunan ekonomi Nasional melalui pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja, dan distribusi manfaat yang merata. Tujuan pengabdian masyarakat ini untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia UMKM di Pondok Pesantren yang berkelanjutan. Peran santri sebagai manajer membutuhkan pendampingan teoritis dan praktik dalam membangun standar operasional prosedur yang sesuai dengan kebutuhan mereka dengan fokus pada peningkatan kompetensi yang dibutuhkan. Metode yang diterapkan dengan pelatihan interaktif dan praktik langsung oleh peserta sebanyak 50 manajer menunjukkan antusiasme yang tinggi sehingga pengabdian kepada masyarakat melalui pelatihan bagi santri untuk meningkatkan kompetensi mereka dibutuhkan dimasa mendatang. Hasil dari kegiatan ini adalah membangun kesadaran evaluasi diri para santri dalam meningkatkan kompetensi mereka melalui standar kerja dan alur kerja, selain itu pembahasan yang unik pada kegiatan ini adalah peningkatan pemahaman mereka tentang membangun tim yang kuat dan proses menyusun strategi bisnis berkelanjutan melalui peran manajer sebagai driver keselamatan organisasi.

PENDAHULUAN

Usaha mikro, kecil dan menengah merupakan salah satu pilar utama dalam perekonomian nasional. Menurut data dari Kementerian KUKM pada tahun 2023, jumlah UMKM mencapai 64,2 juta entitas, yang berkontribusi sebesar 61,07 persen terhadap PDB atau setara dengan Rp8.573,89 Triliun. UMKM juga mempekerjakan 97 persen dari total tenaga kerja di Indonesia dan memiliki porsi investasi sebesar 60,4 persen. Data ini menunjukkan bahwa Indonesia memiliki pondasi ekonomi yang kuat berkat banyaknya UMKM serta kemampuan mereka dalam menyerap tenaga kerja.

UMKM juga terbukti Tangguh dalam menghadapi krisis ekonomi, memiliki Tingkat perputaran transaksi yang tinggi, menggunakan bahan baku local, dan mendukung kebutuhan primer Masyarakat. Dengan demikian UMKM memainkan peran strategis dan vital dalam Pembangunan ekonomi nasional, tidak hanya dalam pertumbuhan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja, tetapi juga dalam mendistribusikan manfaat Pembangunan secara merata, terutama UMKM yang tumbuh dan berkembang di Pondok Pesantren.

Permasalahan yang dihadapi UMKM di Pondok Pesantren dengan keterbatasan keterampilan karyawan menjadi kesulitan tersendiri bagi pengelola unit bisnis untuk berkembang, Dimana konsep UMKM di Pondok Pesantren memiliki culture tersendiri, seperti konsep yang diperkenalkan oleh Ghufron et al., (2022) bahwa pondok pesantren berpotensi menciptakan lingkungan UMKM kompetitif dalam konteks industry halal, dengan kekuatan pemberdayaan para santri yang kompeten mengelola UMKM tersebut tanpa mengesampingkan nilai – nilai keislaman. Colquitt, Jason, LePine, (2019) menyatakan bahwa nilai budaya sangat erat kaitannya dengan *individual characteristics* Dimana kompetensi karyawan yang berdaya saing akan mendukung kebutuhan perilaku organisasi melalui kemampuan, kepribadian dan nilai budaya yang tumbuh dalam organisasi.

Lemahnya kompetensi karyawan UMKM Pondok Pesantren juga dipengaruhi oleh factor dukungan dari organisasi, karyawan yang belum terlatih berdampak langsung terhadap efektivitas UMKM itu sendiri dan petunjuk teknis yang menjadi acuan seperti standar operasional prosedur yang belum dapat diaplikasikan secara optimal. Sebagaimana pendapat Robbins & Judge, (2013) bahwa karyawan yang belum terlatih tidak dapat menjalankan tugas dengan efisien dan akurat, selain itu kualitas pekerjaan mereka kurang memadai, menghambat pertumbuhan dan keberlanjutan usaha UMKM (Andi Hendrawan, Aneu Yulianeu, 2018; Sudrajad et al., 2023).

Swanson et al., (2020) menyebutkan bahwa kompetensi dan SOP yang lemah penuh ketidak pastian bagi mereka yang memiliki loyalitas tinggi sehingga mereka kehilangan navigasi dalam memberikan kinerja terbaiknya. Bagaimana tidak, bahwa UMKM bersentuhan langsung dengan kondisi yang kompleks, sebagaimana pendapat Sudrajad et al., (2023) karyawan UMKM yang tidak terlatih cenderung merasa tidak yakin dalam menghadapi situasi yang kompleks juga ketidakpastian ini dapat mengganggu operasional dan mengurangi efektivitas kinerja tim, sehingga menimbulkan ketidak puasannya yang berdampak pada perasaan frustrasi dan tidak termotivasi yang dapat mempengaruhi moral dan loyalitas karyawan terhadap UMKM sebagaimana pernyataan Colquitt, Jason, LePine, (2019:4) dalam bukunya.

Keterbatasan kompetensi sumber daya manusia UMKM di Pondok Pesantren untuk mengembangkan bisnis mereka terutama dalam menerapkan teknologi dan pengetahuan yang baru, hal ini menggambarkan bahwa keterampilan dan pengetahuan manajerial yang terbatas di kalangan santri. Sebagaimana diungkapkan oleh Swanson et al., (2020) manajer UMKM yang memiliki penguasaan teknis dan standar operasional prosedur kerja akan mengetahui kekuatan dan kelemahan sumber daya yang dimilikinya untuk dijadikan acuan dalam menyusun perencanaan strategis, mengarahkan karyawan melakukan teknis yang inovatif dan distribusi pengetahuan terhadap pengembangan sumber daya manusia yang terbatas. Sejalan dengan pendapat Iswibiarka Wibowo et al., (2023) manajer yang memahami kebutuhan organisasinya akan memotivasi karyawan untuk melakukan perubahan melalui provokasi etika dan kepatuhan yang humanis, selain itu *on the job training* yang dapat dilakukan ditempat kerja. Wu et al., (2018) menyarankan para pemimpin untuk merumuskan kebijakan yang dapat dikerjakan secara bersama – sama, mereka hadir sebagai pemimpin yang mendengarkan ide dan gagasan serta keluhan dari bawah, kemudian melakukan komunikasi dua arah untuk kesejahteraan bersama dan pertumbuhan organisasi yang signifikan. Lemahnya pengembangan sumber daya manusia juga ditandai dengan rendahnya kolaborasi dalam tim kerja juga kurangnya jaringan dan kemitraan dengan pemasok, distributor, dan institusi pendukung lainnya juga menjadi penghambat pengembangan bisnis UMKM, sebagaimana pendapat Sudrajad et al., (2023) dimana membangun tim kerja yang kuat dan membangun kemitraan yang baik menjadi kunci untuk kelancaran proses bisnis bagi UMKM.

Tujuan pengabdian kepada Masyarakat ini adalah untuk memberikan pelatihan peningkatan kinerja tim dan kompetensi standar operasional prosedur kerja UMKM melalui pengelolaan sumber daya manusia di Pondok Pesantren dibawah naungan Yayasan Al Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School Desa Waru Jaya, Kecamatan Parung, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada Masyarakat di laksanakan di unit bisnis UMKM dibawah naungan Yayasan Al Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School Desa Waru Jaya, Kecamatan Parung, Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat, pada hari sabtu, 29 Juni 2024. Gambar 1 menampilkan kondisi tempat kegiatan PKM.



Gambar 1. Mitra dan Team PKM Program Studi Doktorat Ilmu Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta (UNJ)

Sebelum pelaksanaan PKM, team dan mitra terlebih dahulu melakukan kajian masalah yang dihadapi dengan metode observasi dan wawancara, metode observasi dilakukan untuk melihat system yang sedang berjalan sebagaimana pendapat Noor, (2014) untuk melakukan observasi peneliti melakukan pengamatan langsung yang dihimpun dalam catatan atau rekaman kemudian metode wawancara dilakukan secara langsung kepada pengurus Yayasan dan manajer UMKM dengan Teknik tanya jawab, hal ini dilakukan sebagaimana yang disarankan oleh Sudaryono, (2018) bahwa wawancara membantu para peneliti memahami permasalahan yang mendalam juga fenomena yang sebenarnya terjadi selain itu wawancara juga mendorong narasumber untuk berpikir tentang solusi atau tindakan yang konstruktif terkait topik yang diamati dan di bahas. Dari kajian tersebut permasalahan yang mendasar adalah kinerja UMKM di Yayasan Al Ashriyyah Nurul Iman Islamic Boarding School belum optimal dan kemampuan bekerjasama dengan tim di masing masing unit bisnis masih rendah. Berdasarkan kajian permasalahan dengan mitra, maka PKM ini layak diberikan solusi penyelesaian atas permasalahan yang dihadapi sebagai berikut:

1. Memberikan pelatihan pengembangan diri untuk menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) kerja bagi manajer.
2. Memberikan pelatihan keterampilan bekerjasama dengan tim (*team work*) untuk pertumbuhan kinerja unit bisnis.

Kegiatan dimulai pukul 08.00 Wib sampai dengan pukul 12.00 Wib, dengan jumlah peserta sebanyak 50 orang berasal dari para santri sebagai manajer (pengelola unit bisnis) dan mahasiswa program studi Doctoral Ilmu Manajemen Fakultas Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta. Gambar 2 menampilkan foto bersama peserta dan narasumber setelah acara pembukaan dan sebelum acara pelatihan dimulai.



Gambar 2. Foto Bersama Peserta dan Narasumber

Metode yang diterapkan dalam pelatihan pengelolaan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja tim dan kiat – kiat menyusun standar operasional prosedur kerja pada unit bisnis UMKM di lingkungan Yayasan Al - Ashriyyah Nurul Iman Boarding School Bogor ini ialah mengadopsi teori dan konsep dari Silberman et al., (2015) tentang *Skill and Knowledge-Based Training* Dimana peserta dan instruktur mengintegrasikan pengembangan keterampilan praktis dengan pemahaman teoritis, Pada umumnya, konsep ini berkembang seiring dengan perkembangan pendidikan dan pelatihan profesional di berbagai bidang. Perusahaan, lembaga pendidikan, dan pakar pelatihan telah secara bertahap

mengadopsi pendekatan ini untuk memastikan bahwa peserta pelatihan tidak hanya mampu melakukan tugas-tugas praktis, tetapi juga memiliki pemahaman mendalam tentang konsep dan prinsip di balik keterampilan yang mereka kembangkan. Sejalan dengan pemahaman yang dikemukakan oleh Newman & Rosenfield, (2024) bahwa konsep Pendekatan Berkelanjutan dan Pembelajaran Sepanjang Hidup merupakan penekanan terhadap pentingnya pembelajaran yang berkelanjutan di sepanjang karir untuk mengikuti perubahan teknologi dan kebutuhan pasar. Pelatihan tidak hanya berfokus pada pengembangan keterampilan awal, tetapi juga pada peningkatan dan penyesuaian keterampilan seiring berjalannya waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian kepada Masyarakat yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Al - Ashriyyah Nurul Iman Boarding School Bogor berbentuk kegiatan pelatihan yang diberikan kepada santri selaku manajer atau pengelola unit bisnis dibawah naungan Yayasan Al - Ashriyyah Nurul Iman Boarding School Kecamatan Parung Kabupaten Bogor. Dengan focus pada pengembangan *softskill* sumber daya manusia para santri untuk mendorong mereka lebih memiliki kesiapan dalam mengelola dan mengembangkan unit bisnisnya. Sebagaimana yang dijelaskan dalam bukunya Silberman et al., (2015) bahwa pendekatan berbasis keterampilan dan pengetahuan guna membangunkan ide dan gagasan manajer untuk memastikan bahwa mereka tidak hanya mampu melaksanakan tugas – tugas praktis, tetapi juga memiliki pemahaman mendalam tentang konsep dan prinsip dibalik keterampilan yang mereka kembangkan.

Materi tentang Kerjasama tim dan tata cara penyusunan standar operasional prosedur kerja melalui optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia disampaikan oleh saudara Erfan Kurniawan, beliau merupakan Mahasiswa Program Studi Doctor Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.



Gambar 3. Penyampaian Materi Tentang Team Work dan SOP Kerja melalui Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Materi pertama adalah tata cara menyusun standar operasional prosedur (SOP) kerja dalam proses bisnis yang lebih terarah, menurut Irawati & Hardiastuti, (2016) SOP adalah sebuah dokumen tertulis yang berisi tentang intruksi mengenai Langkah – Langkah yang harus di ikuti dalam menjalankan tugas di dalam organisasi. Menurut Faishal et al., (2024) SOP memiliki tujuan memastikan konsistensi, efisiensi, dan kualitas dalam pelaksanaan tugas – tugas rutin. Dengan menyusun SOP yang baik, UMKM dapat mengatur proses kerja dengan lebih terstruktur dan memastikan bahwa setiap karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab

yang terstandar. Beberapa langkah menyusun SOP yang diadopsi dari Bansal, (2024) yaitu: pertama, membentuk tim khusus pembuatan SOP, tim terdiri dari orang – orang yang memiliki pemahaman mendalam tentang proses kerja yang akan dijadikan acuan dan dituangkan dalam SOP. Kedua, menentukan sasaran penerapan SOP, manajer atau pengelola bisnis memberikan penjelasan tentang tujuan dan lingkup SOP yang akan dibuat. Ketiga, menentukan waktu dan tempat penerapan SOP. Keempat, dokumentasikan kegiatan SOP, artinya manajer mengumpulkan informasi tugas – tugas dan proses kerja yang akan dijadikan SOP sehingga SOP yang ditetapkan tidak bias dan menjadi jelas. Kelima, Menyusun alur kerja, instruksi kerja, dan formulir pendukung. Keenam, diskusi dan validasi SOP dengan tim yang terlibat. Ketujuh, evaluasi dan perbaikan. Kedelapan, verifikasi dari sosialisasi kepada karyawan. Terakhir, pemantauan dan analisis kerja SOP. Para santri sekaligus manajer bisnis di Pondok Pesantren Al - Ashriyyah Nurul Iman Boarding School Bogor secara empiris sudah mempraktikkan proses ini namun belum terstruktur, sehingga dengan pemahaman bagaimana Langkah – Langkah ini diterapkan, pengelolaan bisnis menjadi jelas dan lebih terarah, yang akan menghasilkan output sesuai harapan dan cita – cita pendirinya.

Untuk menguji sejauh mana mereka mampu Menyusun susunan SOP yang benar, para santri diminta untuk mempraktikkan Menyusun lagu dari potongan secarik kertas yang disediakan oleh panitia, secarik kertas tersebut berisikan lagu yang diberikan kepada 8 orang santri dan dibagikan secara acak. Sebelum peserta mempraktikkan terlebih dahulu diberikan penjelasan ketentuan yang dijelaskan oleh Andreas Wijaya dan Ahmad (Mahasiswa Program Studi Doktorat Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta). Setelah mereka memahami ketentuan tersebut, mereka diminta untuk Menyusun sesuai urutan dan dinyanyikan dimulai dari urutan pertama sampai dengan selesai.

Materi terakhir adalah Kerjasama tim dalam mencapai tujuan, menurut Levi & Slem, (1995) *team work* adalah Upaya kolaboratif dari sekelompok orang untuk mencapai tujuan Bersama melalui pengintegrasian kompetensi individu – individu menjadi satu kesatuan fungsional yang kuat. PABC, (2006) menyebutkan bahwa tujuan kerjasama dalam tim adalah untuk meningkatkan produktivitas, dengan bekerja secara kooperatif, tim dapat menyelesaikan tugas dengan efisiensi dan efektif dibandingkan dengan individu bekerja sendiri, cara ini dapat diadopsi oleh para santri selaku pengelola unit bisnis untuk menyatukan kekuatan yang dimiliki individu menjadi sekumpulan kekuatan, kedua, meningkatkan inovasi, kolaborasi dalam tim dapat mendorong pengembangan ide – ide baru dan Solusi kreatif untuk masalah yang dihadapi. Ketiga, meningkatkan kualitas hasil, melalui diskusi, pemecahan masalah Bersama, dan pertukaran umpan balik, tim dapat mencapai standar kualitas yang lebih tinggi dalam hasil kerja. Keempat, membangun hubungan kerja yang kuat, Kerjasama tim memperkuat hubungan antarindividu di dalam tim, mempromosikan rasa saling menghargai, dan meningkatkan kepercayaan satu sama lain. Terakhir adalah pengembangan individu, melalui Kerjasama tim, anggota tim dapat belajar satu sama lain, mengembangkan keterampilan baru, dan tumbuh secara profesional dan pribadi. Dengan demikian, Kerjasama tim dalam membangun karakter santri pada konteks membangun hubungan mereka bukan hanya pencapaian tujuan secara kolektif, tetapi juga tentang membangun lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan inovasi diantara anggota tim.

Pelatihan ini memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengekspresikan tentang pencapaian tujuan secara kolektif yang dibangun dengan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan inovasi diantara anggota. 6 orang santri yang mengelola unit bisnis berpartisipasi mempraktikannya dengan terlebih dahulu menerima penjelasan ketentuan yang diberikan oleh Andreas Wijaya dan Ahmad (Mahasiswa Program Studi Doktorat Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta), mereka diminta untuk memindahkan selotif ke dalam botol secara Bersama –

sama dari jarak sekitar 6 meter, praktik ini dilakukan untuk menguji bagaimana para manajer ini membangun kekuatan tim dengan mempertimbangkan produktivitas, inovasi, kualitas hasil, hubungan kerja yang kuat serta pengembangan individu untuk mencapai tujuan tim yang sesuai. Dokumentasi hasil Kerjasama tim pengelola unit bisnis UMKM di Yayasan Al - Ashriyyah Nurul Iman Boarding School Bogor.

Setelah mereka berhasil mempraktikkan pencapaian hasil Kerjasama tim, terakhir ditutup dengan sesi review dari Ust. Yahya (perwakilan manajer/pengelola unit bisnis) yang menyatakan bahwa “pengalaman hari ini sangat berharga bagi kami terutama dalam memahami konsep input, proses dan output dalam mengelola bisnis di Pondok Pesantren, karena jarang sekali diberikan dan materi yang dipaparkan jarang ditemui secara menyeluruh sehingga konsep pengelolaan sumber daya manusia melalui standar operasional prosedur kerja dan Kerjasama tim dalam mencapai tujuan sangat menguatkan kami agar praktik yang sudah rutin kami lakukan lebih terstruktur dan tertib sehingga kami yakin konsep – konsep ini akan berdampak pada pertumbuhan unit usaha yang tumbuh di Yayasan Al - Ashriyyah Nurul Iman Boarding School Bogor”. Opini *statement* ini membuktikan bahwa pelatihan keterampilan bagi para manajer sangat dibutuhkan, sejalan dengan penelitian Paruli & Santosa, (2023) praktik memungkinkan peserta pelatihan untuk menguji dan menerapkan pengetahuan yang telah mereka pelajari dalam situasi yang relevan, hal ini membantu memperkuat pemahaman dan meningkatkan keterampilan praktis. Relevan dengan pendapat Rose, (2023) bahwa pelatihan membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan standar kerja yang berlaku pada organisasi tertentu.

SIMPULAN

Pelatihan peningkatan kinerja tim dan kompetensi standar operasional prosedur kerja UMKM Melalui pengelolaan sumber daya manusia di Yayasan Al – Ashriyyah Nurul Iman Bogor memberikan manfaat secara langsung pada pengetahuan dan keinginan para pengelola unit bisnis untuk bertransformasi menjadi lebih baik, hal ini menunjukkan bahwa kesadaran yang dibangun oleh mereka mengundang tantangan kearah pengembangan unit bisnis yang lebih kompetitif dimasa mendatang.

Pelatihan juga berdampak pada pengetahuan santri tentang proses penyusunan standar operasional prosedur kerja dan proses bisnis menggarisbawahi pentingnya SOP sebagai dokumen tertulis yang memberikan instruksi mengenai langkah-langkah yang harus diikuti dalam menjalankan tugas di organisasi. pemahaman tentang proses ini penting untuk mengelola bisnis secara lebih terstruktur dan terarah, dengan harapan menghasilkan output sesuai dengan visi pendiri pondok pesantren.

Selain itu kegiatan pelatihan ini juga meningkatkan pemahaman santri tentang Kerjasama tim dalam mencapai tujuan bersama dengan meningkatkan produktivitas melalui kerja kooperatif, meningkatkan inovasi, meningkatkan kualitas hasil, membangun hubungan kerja yang kuat, dan mengembangkan individu secara profesional. Bagi para santri yang menjadi pengelola unit bisnis, kerjasama tim bukan hanya tentang mencapai tujuan bersama tetapi juga membangun lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan inovasi di antara anggota tim.

Kontribusi nyata dari pelaksanaan pengabdian kepada Masyarakat pada pelatihan peningkatan kinerja tim dan kompetensi standar operasional prosedur kerja UMKM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdampak positif pada Lembaga Al-Ashriyyah Nurul Iman Boarding School Bogor dan Universitas Negeri Jakarta. Kerjasama ini adalah bentuk keseriusan akademik dan praktisi dalam mengakselerasikan teori dengan praktik, peserta dan

narasumber memiliki kesempatan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka, secara umum mereka merasa puas menunjukkan keberhasilan program yang diselenggarakan oleh Program Studi Doktorat Ilmu Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi Hendrawan, Aneu Yulianeu, K. C. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Tim. *Journal of Management Review*, 2(1), 143–150. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>
- Bansal, B. M. (2024). Safety in Industry: Learn from experience. In *Safety in Industry: Learn from experience*. <https://doi.org/10.43241/9781032630144>
- Colquitt, Jason, LePine, W. (2019). Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace. In *McGraw-Hill Education* (Vol. 4, Issue 4).
- Faishal, M., Mohamad, E., Asih, H. M., Rahman, A. A. A., Ibrahim, A. Z., & Adiyanto, O. (2024). The use of Lean Six Sigma to improve the quality of coconut shell briquette products. *Multidisciplinary Science Journal*, 6(2). <https://doi.org/10.31893/MULTISCIENCE.2024005>
- Ghufron, M. I., Febrianto, A., Saifuddin, S., Ruqayyah, S., & Fathudin, F. (2022). PELAKU UMKM DI PONDOK PESANTREN: TINJAUAN FENOMENOLOGIS TERHADAP PANDEMI EFFECT. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(1). <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i1.4403>
- Irawati, R., & Hardiastuti, E. B. W. (2016). Perancangan Standard Operating Procedure (SOP) Proses Pembelian Bahan Baku, Proses Produksi dan Pengemasan pada Industri Jasa Boga (Studi Kasus pada PT. KSM Catering & Bakery Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(2).
- Iswibiarka Wibowo, S. N., Raka Ardiana, I. D. K., & Andjarwati, T. (2023). The Effect of Work Competency, Work Motivation, And Organizational Citizenship Behavior (OCB) On Organizational Commitment and Employee Performance at PT. Bina Ceria Bersama In Surabaya. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 3(2). <https://doi.org/10.59188/eduvest.v3i2.765>
- Levi, D., & Slem, C. (1995). Team work in research and development organizations: The characteristics of successful teams. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 16(1). [https://doi.org/10.1016/0169-8141\(94\)00076-F](https://doi.org/10.1016/0169-8141(94)00076-F)
- Newman, D. S., & Rosenfield, S. A. (2024). BUILDING COMPETENCE IN SCHOOL CONSULTATION: A Developmental Approach, Second Edition. In *Building Competence in School Consultation: A Developmental Approach, Second Edition*. <https://doi.org/10.4324/9781032622330>
- Noor, J. (2014). *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- PABC. (2006). Business Planning Guide : Practical Application for SMEs. In *International Federation of Accountants*.
- Paruli, E., & Santosa, W. (2023). EFEK MEDIASI PRAKTIK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA HUBUNGAN IMPLEMENTASI MANAJEMEN RANTAI PASOK DENGAN KINERJA UMKM DI JAKARTA. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(2). <https://doi.org/10.25105/jet.v3i2.16862>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). Organizational Behavior 15th Edition. In *The Curated Reference Collection in Neuroscience and Biobehavioral Psychology*.
- Rose, K. (2023). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORS IN LEARNING AND WORK. In *Mapping the Field of Adult and Continuing Education: An International*

- Compendium: Volume 3: Leadership and Administration.*
<https://doi.org/10.4324/9781003445937-16>
- Silberman, M., Biech, E., & Auerbach, C. (2015). Active training: A handbook of techniques, designs, case examples, and tips: Fourth edition. In *Active Training: A Handbook of Techniques, Designs, Case Examples, and Tips: Fourth Edition.*
<https://doi.org/10.1002/9781119154778>
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Sudrajad, A. I., Tricahyono, D., Al-Amin, Zuwardi, Yulianti, E. B., Irnayenti, Ahmad, & Rosmawati, W. (2023). The Role of Digitalization Performance on Digital Business Strategy in Indonesia MSEMs. *International Journal of Professional Business Review*, 8(6). <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i6.2260>
- Swanson, E., Kim, S., Lee, S. M., Yang, J. J., & Lee, Y. K. (2020). The effect of leader competencies on knowledge sharing and job performance: Social capital theory. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 42. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.11.004>
- Wu, X., Li, J., Liu, G., Liu, Y., Cao, J., & Jia, Z. (2018). The effects of emotional labor and competency on job satisfaction in nurses of China: A nationwide cross-sectional survey. *International Journal of Nursing Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.08.001>