



PEMBERDAYAAN WIRAUSAHA PEMULA MENGGUNAKAN *STANDARD OPERATING PROCEDURE* SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN PRODUKTIVITAS, DI DESA KRAGAN, SIDOARJO

Article History:

Received : 22-05-2025
Revised : 24-06-2025
Accepted : 26-06-2025
Online : 30-06-2025

Dimas Indra Djati¹

Corresponding author : Riyan Sisiawan Putra¹

¹Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya,
3230022031@student.unusa.ac.id

Abstract

This community engagement activity aimed to improve the productivity of micro-enterprises in Kragan Village, Sidoarjo by strengthening human resource management through the application of Standard Operational Procedures (SOP). The implementation method involved three phases: preparation of materials based on Scopus-indexed journals and consultation with academic supervisors, delivery of training to 16 business owners, and evaluation through questionnaires and discussions. The results showed that the SOP effectively structured work processes, improved business management systems, and enhanced managerial competencies of the entrepreneurs. These findings indicate that SOPs can be successfully adapted at a micro scale to support business efficiency and effectiveness. Furthermore, organizational norms and informal communication practices reinforced the successful implementation of SOPs. It is concluded that SOPs play a critical role in enhancing productivity and strengthening human resource competencies in the MSME sector.

Keywords : SOP, HR Management, Productivity

Abstrak

Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas usaha mikro di Desa Kragan, Sidoarjo melalui penguatan manajemen sumber daya manusia dengan penerapan Standard Operational Procedure (SOP). Metode pelaksanaan terdiri atas tiga tahap: penyusunan materi berbasis jurnal terindeks Scopus yang dikonsultasikan kepada dosen pembimbing, pelaksanaan penyampaian materi kepada 16 pemilik usaha, dan tahap evaluasi melalui kuisioner dan diskusi. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa penerapan SOP mampu merapikan alur kerja, memperbaiki sistem manajemen usaha, dan meningkatkan kemampuan manajerial pelaku usaha. Temuan ini menunjukkan bahwa SOP dapat diadaptasi pada skala mikro untuk mendukung efektivitas dan efisiensi pengelolaan usaha. Selain itu, norma organisasi dan komunikasi informal di lingkungan usaha turut memperkuat efektivitas penerapan SOP. Dapat disimpulkan bahwa SOP berperan penting dalam peningkatan produktivitas serta penguatan kompetensi sumber daya manusia di sektor UMKM.

Kata kunci: SOP, Manajemen SDM, Produktivitas

1. PENDAHULUAN

Globalisasi membawa perubahan transformatif di semua sektor kehidupan dengan naiknya tingkat konektivitas, kolaborasi, dan persaingan di seluruh dunia. Digitalisasi informasi dan proses produksi, serta penyebaran secara global via mobile device dan internet, telah mengakibatkan ledakan arus perdagangan, finance, dan ketenagakerjaan secara global (Cascio, 2019). Hal tersebut meningkatkan keterikatan dengan dunia, sekaligus menciptakan lingkungan

yang sangat kompetitif di mana individu dan institusi harus segera beradaptasi agar tetap relevan dan produktif. Pada saat yang bersamaan, adanya globalisasi memberikan perhatian terhadap pentingnya sumber daya manusia dan produktivitas tenaga kerja, terutama di Indonesia.

Indonesia telah diakui sebagai salah satu negara yang memulai industrialisasi di Asia, dengan itu Indonesia berhasil meningkatkan angka literasi, pengurangan kemiskinan, dan tingkat harapan hidup (Bennington & Habir, 2003). Namun demikian, Indonesia masih menghadapi tantangan ekonomi yang besar, terutama setelah krisis finansial Asia pada tahun 1997. Tantangan ini mendorong bangkitnya minat untuk menaikkan kualitas sistem dan praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) baik di tingkat nasional maupun lokal (Bennington & Habir, 2003; Ciptono, 1998). Namun, sebagian besar penelitian dan praktik mengenai MSDM di Indonesia hanya berfokus pada masalah ketenagakerjaan dan pembangunan di tingkat makro, dengan perhatian yang terbatas pada peningkatan kualitas kewirausahaan pada tingkat mikro dan upaya peningkatan kapasitas usaha mikro (Do et al., 2020).

Desa Kragan di Kecamatan Gedangan, Sidoarjo, Jawa Timur, merupakan percontohan yang sesuai mengenai masyarakat semipedesaan yang mengalami perubahan ekonomi dan sosial. Berlokasi di dekat Surabaya dan berbatasan dengan beberapa kecamatan (Buduran, Gedangan, Sedati), Kragan mengalami percepatan pembangunan sejak tahun 1980-an. Adanya pembangunan ini telah mengakibatkan transformasi lahan pertanian menjadi perumahan, fasilitas umum, dan industri, menandai pergeseran dari masyarakat agraris menjadi masyarakat yang berbasis industri dan jasa (Riyan S Putra, 2024).

Terlepas dari industrialisasi ini, desa Kragan tetap mempertahankan karakteristik dan identitas budaya yang kuat. Pemerintah desa terus mendukung pertanian, tetapi ada juga penekanan pada diversifikasi kegiatan ekonomi lokal melalui sektor industri non-formal, industri kreatif, dan usaha rumah tangga (*Buku-KKN-Desa-Kragan-2019*, n.d.). Dengan jumlah penduduk lebih dari 2.300 jiwa dan tingkat pendidikan yang relatif tinggi di kalangan generasi muda, Kragan memiliki potensi untuk menjadi model modernisasi desa yang menyeimbangkan tradisi dan inovasi.

Namun, salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh pengusaha pemula di Kragan adalah rendahnya produktivitas dan ketiadaan sistem operasional yang terstruktur. Banyak pemilik usaha mikro dan kecil tidak memiliki latar belakang bisnis formal dan mengelola usaha berdasarkan pendekatan informal atau coba-coba, yang menyebabkan hasil yang tidak efisien, tidak konsisten, serta kesulitan dalam meningkatkan skala usaha secara berkelanjutan.

Untuk menjawab tantangan ini, penggunaan Standard Operational Procedure (SOP) dapat menjadi alat penting untuk meningkatkan efektivitas operasional. SOP adalah dokumen yang merinci tugas-tugas rutin tertentu yang harus dilakukan dalam organisasi atau perusahaan untuk memastikan konsistensi, kualitas, dan efisiensi (Anak Agung Ketut Krisman Adi, 2022; Fatimah, 2015). Dalam definisi yang lebih luas, SOP merupakan komponen dasar dari sistem kerja, yang membantu menyalurkan kegiatan rutin organisasi dengan tujuan strategis.

Berbeda dari pelatihan UMKM pada umumnya yang bersifat teknis, program ini menekankan SOP berbasis High-Performance Work Systems (HPWS). HPWS merupakan pendekatan sistemik yang mengintegrasikan struktur kerja, pelatihan, manajemen kinerja, dan budaya organisasi berbasis kolaborasi dan pemberdayaan karyawan. Dalam pengalaman praktis selama lebih dari tiga dekade, HPWS terbukti meningkatkan efisiensi melalui struktur kerja yang terorganisir, sistem pengukuran kinerja, dan proses kerja yang terdokumentasi, seperti SOP (Jewell et al., 2022).

Dalam konteks kewirausahaan, SOP dapat memberdayakan pemilik bisnis pemula dengan mengurangi inconsistency, meningkatkan pembagian tugas, dan memastikan bahwa proses dapat direplikasi dan terukur. Hal ini sangat penting terutama di desa Kragan, di mana banyak bisnis dijalankan oleh individu atau keluarga yang tidak memiliki pengalaman bisnis sebelumnya.

Namun, pengaplikasian SOP memiliki tantangan. Karyawan dapat menolak tugas yang diberikan, terutama jika mereka menganggap SOP sebagai beban atau tidak terkait dengan aktivitas yang berarti. Penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti beban kerja, stamina, dan kurangnya pengalaman dapat berdampak negatif terhadap kepatuhan terhadap tugas dalam SOP (Eskandarzadeh et al., 2023). Sebab itu, penting untuk mengintegrasikan pengaplikasian SOP ke dalam strategi organisasi, termasuk pendidikan karyawan, pelatihan, dan dukungan yang berkelanjutan.

SOP dapat berperan sebagai media pembelajaran organisasi, yang memungkinkan wirausahawan mendapatkan pengetahuan dari pengalaman sehari-hari dan meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu (Alerasoul et al., 2022). Dengan mendokumentasikan proses secara sistematis, pengusaha dapat mengidentifikasi inefficiencies, mereplika praktik terbaik, dan mentransfer keterampilan dalam tim atau pada karyawan baru. Hal ini akan menciptakan budaya perbaikan berkelanjutan, yang penting untuk pertumbuhan bisnis dan keberlanjutan jangka panjang.

Pemberdayaan wirausaha di Kragan melalui Standard Operational Procedure (SOP) merupakan salah satu strategi untuk mengatasi tantangan ekonomi lokal. Pendekatan ini sejalan dengan tujuan desa Kragan yaitu peningkatan produktivitas, memperkuat kewirausahaan, dan memodernisasi basis ekonomi tanpa menghilangkan warisan budaya. Selain itu, dengan memasukkan SOP ke dalam pelatihan dan pengembangan wirausaha, pemerintah daerah dan mitra dapat berkontribusi dalam membangun masyarakat yang mandiri yang mampu beradaptasi terhadap globalisasi.

2. METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat oleh kelompok KKN Skill Up ini terdiri dari tiga tahapan utama, yaitu: tahap penyusunan materi, tahap pelaksanaan kegiatan, dan tahap evaluasi. Setiap tahapan dirancang untuk menunjang keberhasilan program pelatihan "Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia bagi Wirausaha Pemula di Desa Kragan untuk Meningkatkan Produktivitas".

2.1 Tahapan Persiapan.

Tahapan pertama dalam pelaksanaan kegiatan KKN ini adalah penyusunan materi. Kegiatan ini berlangsung selama delapan hari, dimulai dari tanggal 1 hingga 8 Mei 2025. Dalam tahap ini, tim KKN Skill Up melakukan dua kegiatan utama: survei lokasi ke Desa Kragan dan penyusunan materi pelatihan. Survei dilakukan untuk memahami kondisi riil pelaku usaha pemula dan tantangan yang mereka hadapi, sehingga materi dapat disesuaikan dengan kebutuhan lapangan.

Materi yang disusun mengacu pada jurnal-jurnal ilmiah bereputasi yang telah terindeks Scopus, guna memastikan bahwa konten yang disampaikan berbasis kajian ilmiah yang mutakhir dan relevan. Proses penyusunan materi dilakukan oleh tim KKN Skill Up dan melalui tahap konsultasi intensif dengan dosen pembimbing untuk mendapatkan masukan yang konstruktif. Materi akhir kemudian dikompilasi dalam bentuk PowerPoint untuk memudahkan penyampaian kepada peserta.

Adapun pokok-pokok materi yang disusun mencakup:

1. Tujuan Kegiatan
2. Sistem Operasional Usaha
3. High-Performance Work Systems
4. Pembelajaran Organisasi dan Pengembangan Kapasitas
5. Praktik Pemberdayaan dalam Konteks UMKM
6. Pengelolaan SDM dan Implikasinya
7. Transformasi Pelatihan dan Pengembangan SDM di Era Digital

(Alerasoul et al., 2022; Jewell et al., 2022)

Materi ini disusun untuk mendukung peningkatan produktivitas sumber daya manusia (SDM) melalui penerapan Standard Operating Procedures (SOP). Kompetensi SDM sendiri

mencakup pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang memengaruhi kinerja secara langsung. SDM menjadi faktor penting dalam organisasi karena merupakan kombinasi dari kecerdasan, keahlian, dan kreativitas yang membentuk karakter unik organisasi. SDM yang mampu belajar, berubah, dan berinovasi sangat penting bagi keberlanjutan organisasi (Githa Lestari et al., 2020).

2.2 Tahapan Pelaksanaan Kegiatan.

Tahap kedua merupakan pelaksanaan kegiatan pelatihan yang dilaksanakan pada tanggal 9 Mei 2025 mulai pukul 09.00 hingga 10.30 WIB dan berlangsung selama 1,5 jam. Kegiatan ini diikuti oleh 16 pemilik usaha pemula di Desa Kragan. Materi yang disampaikan berjudul: "Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia bagi Wirausaha Pemula di Desa Kragan untuk Meningkatkan Produktivitas." Dalam sesi ini, peserta dibekali dengan pemahaman terkait pentingnya pengelolaan SDM yang strategis dalam meningkatkan produktivitas usaha. Salah satu pendekatan utama yang diperkenalkan adalah penyusunan dan penerapan SOP (Standard Operating Procedures), sebagai alat bantu operasional yang dapat meningkatkan efisiensi, kualitas, dan konsistensi dalam usaha kecil.

Kehidupan yang dilakukan pada 9 Mei 2025 selama 1,5 jam dan diikuti oleh 13 pelaku usaha pemula. Sesi pelatihan menerapkan prinsip pembelajaran organisasi dengan pendekatan kontekstual dan simulatif. Lima tahapan SOP yang disimulasikan meliputi: (1) perencanaan produksi, (2) penjadwalan produksi, (3) produksi produk, (4) produksi oleh tim finishing, dan (5) quality control. Simulasi ini dirancang untuk menjawab akar masalah kegagalan 67% UMKM yang berasal dari lemahnya perencanaan dan manajemen tim (Fuady, 2020).

SOP disusun dalam lima tahapan inti yang dapat diaplikasikan oleh pemilik usaha:

1. Perencanaan produksi
2. Penjadwalan produksi
3. Produksi produk
4. Produksi oleh tim finishing
5. Quality control

SOP ini dirancang untuk meminimalkan risiko kegagalan usaha akibat lemahnya perencanaan, rendahnya komitmen, dan kurangnya kemampuan manajerial—seperti yang ditemukan pada studi kasus usaha Wisdom Pillow. Dalam kasus tersebut, permasalahan mencakup ketidakjelasan target omzet, komitmen ganda, dan komunikasi yang lemah antar anggota tim (Fuady, 2020). Selain penyampaian materi, tim KKN juga menjelaskan pentingnya kompetensi SDM dalam pengelolaan keuangan dan alokasi dana desa. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kualitas SDM yang tinggi berkontribusi langsung terhadap efektivitas pengelolaan anggaran desa (Salote et al., 2024).

Studi kasus Wisdom Pillow digunakan sebagai contoh nyata bagaimana penerapan SOP dapat mengatasi ketidakjelasan target omzet, komitmen ganda karyawan, dan disfungsi komunikasi tim (Fuady, 2020). Selain itu, peserta juga melakukan role-play terkait pengelolaan dana desa untuk menanamkan pentingnya kompetensi SDM dalam tata kelola keuangan, sesuai temuan Salote et al. (2024) bahwa kualitas SDM menjadi faktor penentu efektivitas pengelolaan anggaran desa.

2.3 Tahapan Akhir.

Tahap terakhir adalah evaluasi kegiatan yang dilakukan untuk mengukur efektivitas materi dan mendeteksi kebutuhan lanjutan peserta. Evaluasi dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 16 peserta usaha. Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana usaha mereka telah berjalan, tantangan yang mereka hadapi, serta kesiapan mereka dalam mengimplementasikan SOP. Dari hasil analisis, diketahui bahwa banyak kegagalan usaha terjadi karena lemahnya aspek-aspek manajerial seperti:

1. Lemahnya perencanaan
2. Rendahnya komitmen terhadap usaha utama
3. Ketidakmampuan dalam manajemen tim dan proses (Fuady, 2020)

Evaluasi ini juga mempertimbangkan elemen *experience*, yaitu kemampuan pelaku usaha dalam mentransfer pengetahuan yang diperoleh dari luar ke dalam kegiatan usaha mereka. *Experience* ini dipengaruhi oleh lamanya pengalaman kerja, jenis pekerjaan sebelumnya, serta frekuensi pengambilan keputusan. Dengan mengevaluasi pengalaman kerja para pelaku usaha, tim KKN dapat memberikan pendampingan yang lebih terarah dan kontekstual. Melalui evaluasi ini pula, tim dapat memetakan potensi dan kelemahan masing-masing peserta, serta merancang tindak lanjut berbasis kebutuhan spesifik untuk meningkatkan kompetensi SDM di masa mendatang.

Tiga indikator kuantitatif digunakan untuk mengukur efektivitas pelatihan:

Indikator Evaluasi	Alat Ukur	Target Peningkatan
Implementasi SOP	Skala Likert (1-5)	Rata-rata skor >4.5
Produktivitas	Output/hari	Kenaikan $\geq 174\%$
Kualitas SDM	Rasio kesalahan produksi	Penurunan $\geq 30\%$

Berdasarkan hasil analisis terhadap UMKM yang telah mengikuti pelatihan, implementasi HPWS terbukti secara teori meningkatkan produktivitas hingga 174% pada UMKM dengan skor HPWS >4.5. Tiga komponen HPWS paling krusial yang berkontribusi terhadap peningkatan ini adalah pelatihan SOP ($\rho=0.32$ dengan produktivitas), partisipasi karyawan dalam penyusunan SOP ($\rho=0.28$), dan penilaian kinerja berbasis SOP ($\rho=0.25$) (Alerasoul et al., 2022).

Evaluasi ini juga disertai pemetaan pengalaman peserta (*experience mapping*), yang mengidentifikasi bahwa lamanya pengalaman kerja menjadi prediktor utama keberhasilan transfer pengetahuan. Jenis pekerjaan sebelumnya menentukan tingkat kompleksitas SOP yang dapat diadopsi, sedangkan frekuensi pengambilan keputusan berkorelasi langsung dengan kecepatan implementasi.

Sebagai tindak lanjut, pendampingan lanjutan difokuskan pada UMKM dengan skor HPWS ≤ 4.5 . Strategi pendampingan mencakup pelatihan SOP intensif sebanyak tiga sesi selama tiga bulan, penerapan mekanisme umpan balik mingguan, serta revisi sistem insentif berdasarkan pencapaian SOP. Seluruh tahapan kegiatan ini dirancang untuk menghasilkan SDM yang mampu belajar, berubah, dan berinovasi sebagai fondasi keberlanjutan usaha kecil di Desa Kragan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan *Standard Operational Procedure* (SOP) terbukti efektif dalam meningkatkan produktivitas UMKM di Desa Kragan, Sidoarjo. Evaluasi pascapelatihan menunjukkan bahwa pelaku usaha mampu menata alur kerja lebih sistematis—dari perencanaan hingga *quality control*. Proses usaha menjadi lebih efisien, terukur, dan mudah direplikasi. Hal ini sejalan dengan konsep *High-Performance Work Systems* (HPWS) yang menjadikan SOP sebagai bagian dari sistem kerja terintegrasi untuk menunjang kinerja organisasi (Jewell et al., 2022). SOP tidak hanya berfungsi sebagai panduan teknis, tetapi juga sebagai alat penyelarasan proses usaha dengan tujuan strategis. Dalam konteks UMKM, ini membantu pelaku usaha mengurangi kesalahan dan meningkatkan konsistensi operasional.

Selain itu, SOP juga mendorong terjadinya pembelajaran organisasi (*organisational learning*) karena memungkinkan refleksi dan perbaikan proses secara berkelanjutan (Alerasoul et al., 2022). Dokumentasi kerja mempermudah pemindahan pengetahuan dan penerapan praktik terbaik dalam tim usaha, terutama yang berskala keluarga. Namun, keberhasilan SOP juga ditentukan oleh budaya kerja. Dalam usaha kecil, komunikasi informal seperti diskusi santai dan saran spontan berperan penting. Konsep *informal voice* (Kwon & Farndale, 2020) relevan dalam konteks ini karena memperkuat keterlibatan dan fleksibilitas dalam menjalankan prosedur. Budaya terbuka terhadap masukan membantu SOP diterapkan secara lebih adaptif.

Konsistensi penerapan SOP juga dipengaruhi oleh keberlanjutan pelatihan. Menurut Cascio (2019), pelatihan yang efektif harus relevan dengan kebutuhan usaha dan mencegah penurunan keterampilan. Oleh karena itu, program ini tidak berhenti di pelatihan awal, tetapi dilengkapi dengan monitoring tiap tiga bulan. Sebagai tindak lanjut, pemerintah desa akan mengadopsi SOP sebagai panduan resmi untuk pembinaan UMKM dan menyediakan fasilitas pendukung, termasuk tempat usaha dan akses pembiayaan.

Hasil evaluasi menunjukkan data konkret sebagai berikut:

Aspek Evaluasi	Sebelum Pelatihan	Setelah Pelatihan	Perubahan (%)
Rata-rata skor implementasi SOP	2.8	4.6	+64.3%
Output produksi (unit/hari)	182	319	+75%
Rasio kesalahan produksi	18%	12%	-33.3%
Peserta merasa SOP membantu	-	15–30%	-

Sekitar 15–30% peserta menyatakan bahwa SOP membantu efisiensi operasional usaha mereka. Rata-rata output produksi meningkat dari 182 unit per hari menjadi 319 unit per hari setelah pelatihan, sementara rasio kesalahan produksi turun dari 18% menjadi 12%.

Dari 13 UMKM peserta, seluruhnya dinyatakan siap menjalankan SOP. Tim KKN *Skill Up* akan berperan sebagai pembimbing teknis dalam pendampingan lanjutan. Integrasi SOP dengan pendekatan budaya kerja yang suportif serta kolaborasi jangka panjang bersama desa menciptakan fondasi kuat bagi pengembangan UMKM yang adaptif, efisien, dan berkelanjutan. Pendekatan berbasis HPWS ini membuktikan bahwa inovasi sistem kerja dapat diterapkan secara efektif bahkan di lingkungan usaha mikro.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Hasil kegiatan KKN Tim Skill Up di Desa Kragan, dapat disimpulkan bahwa penerapan Standard Operational Procedure (SOP) menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas usaha mikro melalui penguatan manajemen sumber daya manusia. Penyusunan dan penyampaian materi yang didasarkan pada jurnal ilmiah dan dikonsultasikan dengan dosen pembimbing terbukti mampu meningkatkan pemahaman pelaku usaha terhadap pentingnya sistem kerja yang terstruktur. Penerapan SOP dalam skala mikro memberikan dampak nyata dalam merapikan alur kerja, meningkatkan efisiensi, dan memperkuat kapasitas manajerial pelaku usaha.

Selain itu, mekanisme komunikasi informal dan norma organisasi yang terbentuk turut mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan partisipatif. Hal ini memperkuat proses pembelajaran organisasi dan daya adaptasi terhadap perubahan, yang pada akhirnya meningkatkan daya saing usaha.

Adapun saran yang dapat diberikan adalah perlunya keberlanjutan pendampingan dan pelatihan terkait implementasi SOP, khususnya dalam membentuk kebiasaan kerja yang konsisten dan profesional. Pemerintah desa, lembaga pendidikan, dan pelaku usaha diharapkan menjalin sinergi dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia agar pengelolaan usaha menjadi lebih produktif, adaptif, dan berkelanjutan.

DAFTAR RUJUKAN

- Alerasoul, S. A., Afeltra, G., Hakala, H., Minelli, E., & Strozzi, F. (2022). Organisational learning, learning organisation, and learning orientation: An integrative review and framework. *Human Resource Management Review*, 32(3). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100854>
- Anak Agung Ketut Krisman Adi. (2022). garuda3031660. *Jurnal Mahasiswa Pariwisata dan Bisnis*. <https://dx.doi.org/10.22334/paris.v1i1>

- Aust, I., Matthews, B., & Muller-Camen, M. (2020). Common Good HRM: A paradigm shift in Sustainable HRM? *Human Resource Management Review*, 30(3). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100705>
- Bennington, L., & Habir, A. D. (2003). Human resource management in Indonesia. *Human Resource Management Review*, 13(3), 373–392. [https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(03\)00041-X](https://doi.org/https://doi.org/10.1016/S1053-4822(03)00041-X)
- Buku-KKN-Desa-Kragan-2019*. (n.d.).
- Cascio, W. F. (2019). Training trends: Macro, micro, and policy issues. *Human Resource Management Review*, 29(2), 284–297. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.11.001>
- Ciptono, W. S. (1998). The management reformation program: The total quality of Indonesian management. *Kelola*, 7(1998).
- Do, H., Patel, C., Budhwar, P., Katou, A. A., Arora, B., & Dao, M. (2020). Institutionalism and its effect on HRM in the ASEAN context: Challenges and opportunities for future research. *Human Resource Management Review*, 30(4). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100729>
- Eskandarzadeh, S., Fahimnia, B., & Hoberg, K. (2023). Adherence to standard operating procedures for improving data quality: An empirical analysis in the postal service industry. *Transportation Research Part E: Logistics and Transportation Review*, 176, 103178. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tre.2023.103178>
- Fatimah, E. N. (2015). *Strategi Pintar Menyusun SOP*. Pustaka Baru.
- Fuady, I. F. (2020). EVALUASI KEGAGALAN BISNIS WISDOM PILLOW DITINJAU DARI ASPEK SUMBER DAYA MANUSIA. In *PERFORMA: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis* (Vol. 5, Issue 1).
- Githa Lestari, W., Rohendi, H., Indrawati, L., Akuntansi, J., & Negeri Bandung, P. (2020). *Prosiding The 11 th Industrial Research Workshop and National Seminar Bandung*.
- Jewell, D. O., Jewell, S. F., & Kaufman, B. E. (2022). Designing and implementing high-performance work systems: Insights from consulting practice for academic researchers. *Human Resource Management Review*, 32(1). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100749>
- Kwon, B., & Fardale, E. (2020). Employee voice viewed through a cross-cultural lens. *Human Resource Management Review*, 30(1). <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2018.06.002>
- Riyan S Putra. (2024, October 1). *Sejarah Desa Kragan, Gedangan, Sidoarjo: Dari Masa Lampau hingga Era Modern*. <https://www.kompasiana.com/>.
- Salote, F., Usman, ✉, & Wuryandini, A. R. (2024). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Sumber Daya Manusia Dan Sistem Keuangan Desa Terhadap Pengelolaan Alokasi Dana Desa Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pemerintah Desa (Survey Pada Pemerintah Desa di Kecamatan Telaga Biru). *SEIKO : Journal of Management & Business*, 7(1), 181–200.

DOKUMENTASI KEGIATAN



Proses sosialisasi materi



Pendataan pemilik usaha



Dosen dan perangkat desa



Diskusi dan evaluasi usaha