



PENINGKATAN KAPASITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) PADA PEMILIK TOKO PERTANIAN DI KECAMATAN PANJALU, KABUPATEN CIAMIS

Erna Rusmiwati Sukandar¹⁾, Ridwan Hakiki²⁾

¹⁾Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Latifah Mubarakiyah, Kabupaten Tasikmalaya, Indonesia
Email: ernarusmiwati@gmail.com

²⁾Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Latifah Mubarakiyah, Kabupaten Tasikmalaya, Indonesia
Email: hakikiridwan1983@gmail.com

Abstract

Panjalu District is one of the regions in Ciamis Regency with significant agricultural potential. This potential has driven the growth of agricultural supply stores (kios saprotan) as key providers for farmers' needs. However, the majority of agricultural stores in this area are still managed traditionally, particularly within the aspect of Human Resource Management (HRM). The primary challenges faced include the absence of a clear division of labor, family-based employee management lacking key performance indicators, and a deficiency in customer service skills. This community service activity aims to provide training and mentoring in implementing basic HRM functions. The methods utilized include interactive lectures, case studies, and assistance in drafting a simple Standard Operating Procedure (SOP). The results of this activity indicate a 75% increase in the partners' understanding regarding the importance of professionalism at work, alongside the formulation of a draft for service SOPs and an adaptive division of labor tailored for agricultural stores in Panjalu.

Keywords: HRM, Agricultural Store, Panjalu, Standard Operating Procedure, Training.

Abstrak

Kecamatan Panjalu merupakan salah satu wilayah di Kabupaten Ciamis dengan potensi pertanian yang besar. Hal ini mendorong tumbuhnya toko-toko pertanian (kios sarana produksi pertanian/saprotan) sebagai penyedia kebutuhan petani. Namun, mayoritas toko pertanian di wilayah ini masih dikelola secara tradisional, khususnya dalam aspek Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Masalah utama yang dihadapi meliputi ketiadaan pembagian kerja yang jelas, pengelolaan karyawan berbasis kekeluargaan tanpa indikator kinerja, serta kurangnya keterampilan pelayanan pelanggan (customer service). Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk memberikan pelatihan dan pendampingan implementasi fungsi-fungsi MSDM dasar. Metode yang digunakan adalah ceramah interaktif, studi kasus, dan pendampingan penyusunan Standard Operating Procedure (SOP) sederhana. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman mitra sebesar 75% terkait pentingnya profesionalisme kerja, serta tersusunnya draf SOP pelayanan dan pembagian tugas yang adaptif bagi toko pertanian di Panjalu.

Kata Kunci: MSDM, Toko Pertanian, Panjalu, Standard Operating Procedure, Pelatihan.



LATAR BELAKANG

Kecamatan Panjalu yang terletak di wilayah utara Kabupaten Ciamis, Jawa Barat, secara geografis dan sosiologis dikenal luas sebagai salah satu kawasan agropolitan yang sangat potensial. Didukung oleh kondisi alam yang subur, curah hujan yang stabil, dan letaknya yang berada di dataran tinggi, mayoritas masyarakat Panjalu menggantungkan hidupnya pada sektor agribisnis. Komoditas unggulan yang dihasilkan dari wilayah ini sangat variatif, mulai dari tanaman pangan seperti padi, hortikultura (sayur-mayur seperti cabai, tomat, dan kubis), hingga hasil perkebunan skala rakyat. Tingginya intensitas aktivitas pertanian ini menciptakan ketergantungan yang besar terhadap ketersediaan sarana produksi pertanian (saprotran) yang berkualitas, tepat waktu, dan terjangkau.

Dalam ekosistem pertanian di Kecamatan Panjalu, keberadaan toko pertanian atau kios saprotran bertindak sebagai urat nadi yang menghubungkan para petani lokal dengan produsen skala besar. Toko-toko ritel ini memegang peran yang sangat krusial dalam menjaga stabilitas rantai pasok logistik pertanian, khususnya untuk input-input esensial seperti pupuk (baik subsidi maupun non-subsidi), benih unggul, mulsa, serta pestisida dan fungisida. Tanpa adanya distribusi yang lancar dari toko pertanian ini, produktivitas pertanian di Panjalu terancam mengalami penurunan yang dapat berdampak pada kesejahteraan ekonomi masyarakat. Mengingat pentingnya peran tersebut, operasional toko pertanian dituntut untuk berjalan secara efektif dan efisien. Keberhasilan operasional dan keberlanjutan usaha (*business sustainability*) dari toko-toko ini pada dasarnya tidak hanya ditentukan oleh kecukupan modal atau kelengkapan barang dagangan semata, melainkan sangat bergantung pada bagaimana pemilik toko mengelola aset paling strategis mereka, yaitu tenaga kerja atau karyawan.

Berdasarkan hasil analisis situasi dan observasi mendalam di lapangan, hampir seluruh toko pertanian yang beroperasi di Kecamatan Panjalu dikategorikan sebagai Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dengan karakteristik pengelolaan yang bersifat kekeluargaan (*family-managed business*). Sebagian besar pekerja atau pramuniaga yang direkrut merupakan anggota keluarga inti, kerabat dekat, atau tetangga di lingkungan sekitar toko. Struktur organisasi yang informal ini menyebabkan pola Pengelolaan Sumber Daya Manusia (PSDM) yang berjalan masih sangat konvensional, tradisional, dan belum menyentuh prinsip-prinsip manajemen modern. Kedekatan emosional antara pemilik usaha dan karyawan seringkali mengaburkan batasan profesionalisme kerja. Dari hasil identifikasi bersama mitra pemilik toko pertanian di Panjalu, ditemukan beberapa permasalahan mendasar dalam aspek MSDM yang menjadi hambatan utama dalam pengembangan usaha mereka, antara lain:

1. Tumpang Tindih Pekerjaan (*Job Overlapping*) dan Ketiadaan Spesifikasi Tugas

Akibat ketiadaan struktur organisasi yang jelas, pembagian tugas (*job description*) antar karyawan tidak pernah dirumuskan secara tertulis maupun lisan. Seorang

karyawan seringkali harus merangkap berbagai macam beban kerja dalam satu waktu secara acak. Mereka dituntut untuk melayani pembeli di baris depan (*frontliner*), melakukan pekerjaan fisik yang berat seperti mengangkat puluhan karung pupuk di gudang, sekaligus melakukan pencatatan keuangan atau pembukuan nota penjualan yang rumit. Kondisi *multitasking* yang tidak teratur ini tidak hanya memicu kelelahan fisik dan mental karyawan (*burnout*), tetapi juga meningkatkan risiko kesalahan fatal, seperti kesalahan penghitungan kembalian uang, kesalahan pencatatan stok barang, hingga keterlambatan dalam melayani antrean petani.

2. Sistem Pengupahan yang Bias dan Sistem Motivasi Kerja yang Subjektif

Pola hubungan kekeluargaan yang kental berdampak pada tidak adanya parameter penilaian kinerja (*performance appraisal*) yang objektif dan adil. Kompensasi, penentuan upah pokok, pemberian bonus penjualan, hingga pemberian sanksi atau teguran ditentukan secara sepihak oleh pemilik toko berdasarkan sentimen personal atau tingkat kedekatan emosional semata, bukan berdasarkan produktivitas atau kualitas kerja nyata. Hal ini memicu kecemburuan sosial di antara karyawan, menurunkan motivasi kerja, dan mematikan inisiatif karyawan untuk berprestasi atau memberikan kontribusi lebih bagi kemajuan bisnis toko.

3. Rendahnya Kualitas Pelayanan Konsumen (*Customer Service*) dan Komunikasi Edukatif

Petani yang datang ke toko pertanian di Panjalu umumnya tidak hanya berniat membeli produk, melainkan juga kerap berkonsultasi mengenai masalah hama, penyakit tanaman, atau kegagalan panen yang sedang mereka hadapi. Sayangnya, para karyawan toko belum dibekali dengan edukasi mengenai teknik komunikasi formal, pelayanan prima (*excellent service*), serta metode penanganan keluhan (*handling complaint*). Akibatnya, pelayanan yang diberikan seringkali terkesan kaku, kurang ramah, bahkan kurang informatif saat menjelaskan dosis dan aturan pakai pestisida kimia yang berbahaya. Kelemahan dalam aspek komunikasi interpersonal ini dapat menurunkan tingkat kepuasan dan loyalitas petani, sehingga mereka berpotensi beralih ke kompetitor di luar wilayah Panjalu.

Melihat kompleksitas permasalahan di atas, diperlukan sebuah intervensi nyata dari akademisi untuk menjembatani kesenjangan antara teori manajemen dan praktik riil di tingkat UMKM. Melalui program pengabdian kepada masyarakat ini, tim pelaksana menawarkan solusi komprehensif berupa program edukasi dan pendampingan tata kelola MSDM berbasis UMKM yang praktis, fleksibel, dan mudah diterapkan. Dengan perbaikan pada tata kelola tenaga kerja, diharapkan toko-toko pertanian di Kecamatan Panjalu mampu meminimalisasi kesalahan operasional, meningkatkan retensi dan motivasi karyawan, serta meningkatkan daya saing usaha dalam menghadapi dinamika pasar agribisnis yang semakin kompetitif.



METODE PELAKSANAAN

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat ini dirancang secara sistematis dengan menggunakan pendekatan partisipatif (*Participatory Rural Appraisal*), di mana mitra tidak hanya diposisikan sebagai objek penerima materi, melainkan dilibatkan aktif sebagai subjek yang merumuskan solusi atas permasalahan internal usaha mereka. Kegiatan ini dilaksanakan di Kecamatan Panjalu, Kabupaten Ciamis, dengan melibatkan 15 pemilik dan pengelola toko pertanian (kios saprotan) yang tersebar di beberapa desa potensial wilayah Panjalu.

Secara metodologis, alur pelaksanaan program pengabdian ini mengadopsi model siklus pemecahan masalah yang dibagi ke dalam tiga tahapan utama: Tahap Persiapan dan Analisis Kebutuhan (*Pre-project*), Tahap Pelaksanaan Intervensi (*Project Implementation*), serta Tahap Evaluasi dan Keberlanjutan (*Post-project*).

A. Tahap Persiapan dan Analisis Kebutuhan (*Pre-project*)

Langkah awal dalam pengabdian ini adalah melakukan pendekatan empiris melalui observasi partisipatif dan wawancara mendalam (*in-depth interview*) kepada para pemilik toko pertanian di Panjalu. Proses observasi dilakukan untuk melihat secara langsung interaksi harian antara pemilik, karyawan, dan petani, serta mengamati pembagian beban kerja riil di dalam toko.

Wawancara terstruktur dilakukan untuk menggali data mengenai struktur modal manusia, sistem pengupahan yang saat ini berlaku, serta tingkat perputaran karyawan (*labor turnover*). Hasil dari analisis situasi ini kemudian dijadikan dasar oleh tim pengabdian untuk menyusun modul pelatihan yang bersifat *customized* (sesuai kebutuhan riil pelaku usaha mikro) dan menyusun draf instrumen *pre-test* yang valid guna mengukur pemahaman awal mitra mengenai prinsip dasar MSDM.

B. Tahap Pelaksanaan Intervensi dan Edukasi (*Project Implementation*)

Fase pelaksanaan dilakukan melalui metode *workshop* interaktif, tutorial klinis, dan simulasi (*role-playing*). Sesi ini dibagi menjadi tiga agenda utama yang berkesinambungan:

- **Sesi I: Rekayasa Struktur Organisasi dan Alokasi Tugas (*Job Design*).** Pada sesi ini, mitra diberikan pemahaman mengenai pentingnya pemisahan fungsi kerja walaupun dalam skala bisnis mikro/keluarga. Tim pelaksana memandu mitra untuk memetakan kapasitas masing-masing karyawan, lalu menyusun dokumen pembagian tugas tertulis (*written job description*) yang adaptif untuk fungsi kasir/pelayanan frontliner, fungsi logistik gudang, dan fungsi manajerial keuangan pemilik toko.
- **Sesi II: Workshop Penyusunan *Standard Operating Procedure* (SOP).** Mitra didampingi secara teknis untuk merumuskan standar baku operasional harian. Proses penyusunan SOP

menggunakan metode *Focus Group Discussion* (FGD) agar standar baku yang diciptakan benar-benar realistis dan dapat diterapkan secara logis oleh karyawan toko pertanian, seperti langkah-langkah penataan pupuk berbasis metode FIFO (*First In First Out*) demi menjaga kualitas produk dari kedaluwarsa.

- **Sesi III: Simulasi Pelayanan Prima (*Service Excellence Role-play*).** Tim pengabdian memberikan pelatihan aspek komunikasi interpersonal. Perwakilan karyawan toko diminta melakukan simulasi menghadapi berbagai tipe petani, mulai dari petani yang membutuhkan konsultasi dosis pestisida yang kompleks hingga penanganan petani yang melakukan komplain terkait kerusakan kemasan produk.

C. Tahap Evaluasi, Pendampingan, dan Keberlanjutan (*Post-project*)

Untuk memastikan hasil pelatihan tidak berhenti pada tataran teori, tim pengabdian menerapkan metode pendampingan intensif (*onsite mentoring*) selama dua minggu pasca-pelatihan. Tim pengabdian melakukan kunjungan berkala ke toko-toko pertanian mitra untuk mengawasi langsung implementasi lembar kontrol kerja dan draf SOP pelayanan yang telah disepakati.

Tahap evaluasi akhir dilakukan secara kuantitatif dan kualitatif. Evaluasi kuantitatif diukur melalui perbandingan hasil skor *pre-test* (sebelum intervensi) dan *post-test* (setelah masa pendampingan selesai) menggunakan kuesioner berskala Likert. Indikator penilaian efektivitas program meliputi:

1. Peningkatan pengetahuan mitra mengenai fungsi-fungsi MSDM (Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, dan Pengendalian).
2. Kemampuan mandiri pemilik toko dalam menilai kinerja karyawan secara objektif.
3. Tingkat kepatuhan karyawan terhadap SOP Pelayanan yang baru.

Data yang diperoleh dari hasil *pre-test* dan *post-test* kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif komparatif guna melihat persentase lonjakan pemahaman dan efektivitas adopsi manajemen pengelolaan tenaga kerja pada toko pertanian di Kecamatan Panjalu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan program pengabdian masyarakat yang menasar para pemilik dan pengelola toko pertanian (kios saprotan) di Kecamatan Panjalu, Kabupaten Ciamis, telah berjalan sesuai dengan tahapan metode yang direncanakan. Berdasarkan hasil intervensi melalui *workshop* partisipatif dan pendampingan lapangan selama dua minggu, diperoleh data dan temuan signifikan terkait perubahan tata kelola Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada usaha ritel pertanian mitra.



A. Profil Tata Kelola Awal Karyawan (*Baseline Assessment*)

Sebelum dilakukan intervensi, tim pengabdian melakukan pemetaan karakteristik awal pengelolaan SDM pada 15 toko pertanian mitra. Ditemukan data bahwa 80% tenaga kerja yang terlibat memiliki hubungan kekeluargaan (anak, keponakan, atau menantu) dan 20% sisanya merupakan tetangga dekat. Kelekatan hubungan ini memicu pola manajemen informal di mana pemilik toko tidak memiliki indikator kinerja.

Sebesar 93% mitra mengaku tidak pernah memberikan arahan tertulis mengenai batasan pekerjaan (*job description*). Kondisi ini berimplikasi langsung pada tingginya tingkat keletihan kerja (*burnout*) karyawan di musim tanam—di mana volume kunjungan petani meningkat tajam—akibat semua karyawan harus melayani pembeli sekaligus membongkar muatan pupuk secara bersamaan tanpa pola giliran yang jelas.

B. Rekayasa Jabatan dan Standardisasi Deskripsi Kerja (*Job Description*)

Solusi pertama yang diimplementasikan adalah memecah tumpukan tugas (*job overlapping*) melalui penyusunan struktur organisasi minimalis yang fungsional. Melalui diskusi kelompok terarah (FGD), tim pelaksana bersama mitra merumuskan draf pembagian tugas tertulis yang disesuaikan dengan kapasitas fisik dan latar belakang pendidikan karyawan.

Meskipun berskala UMKM, standardisasi ini penting untuk memberikan batasan tanggung jawab yang jelas, sebagaimana dijabarkan pada Tabel 1:

Tabel 1. Matriks Distribusi Tugas dan Spesifikasi Kerja Toko Pertanian di Panjalu

Jabatan / Fungsi	Batasan Tugas Aktual (<i>Job Description</i>)	Target Output Kerja	Alokasi SDM Terpilih
Pramuniaga & Kasir (<i>Frontliner</i>)	1. Menyapa petani yang datang. 2. Mencatat nota dan menerima pembayaran. 3. Menjaga kebersihan etalase produk obat tanaman.	Keakuratan kas harian dan kecepatan transaksi (maksimal 3 menit per petani).	Karyawan dengan ketelitian tinggi / latar belakang pendidikan SMA.
Staf Logistik & Gudang	1. Menerima stok barang dari distributor. 2. Menyusun pupuk dan benih di gudang.	Ketiadaan barang rusak/kedalu warsa; ketepatan kartu stok fisik gudang.	Karyawan pria dengan kapasitas fisik prima (mampu angkat beban).

	3. Menerapkan sistem penataan FIFO (<i>First In First Out</i>).		
Pemilik / Manajer Operasional	1. Mengontrol laporan keuangan harian. 2. Melakukan negosiasi harga dan order ke distributor. 3. Mengevaluasi kinerja karyawan bulanan.	Efisiensi modal kerja dan ketersediaan barang (<i>no stockout</i>).	Pemilik modal / pengelola utama bisnis keluarga.

Melalui pembagian kerja di atas, bias operasional dapat ditekan. Karyawan gudang dapat berfokus menjaga kualitas penyimpanan benih dan pupuk agar terhindar dari kelembapan, sementara kasir dapat mengoptimalkan interaksi pelayanan tanpa harus meninggalkan meja kasir untuk mengangkat barang berat.

3.3 Adopsi Standard Operating Procedure (SOP) Pelayanan Edukatif

Permasalahan utama terkait lemahnya pelayanan konsumen (*customer service*) diselesaikan melalui penyusunan dan pengujian SOP Pelayanan Petani. Berbeda dengan toko ritel modern umum, toko pertanian di Panjalu menuntut adanya fungsi edukasi (konsultasi). Petani yang datang seringkali membawa sampel daun yang terserang hama dan mengharapkan rekomendasi produk yang tepat dari karyawan toko.

Tim pengabdian melatih karyawan untuk menerapkan langkah-langkah pelayanan berbasis *Service Excellence* yang dituangkan dalam SOP resmi toko:

- Tahap Kontak Awal (*Greeting*):** Menghentikan aktivitas lain sejenak saat petani masuk pintu toko, memberikan senyuman, dan menyapa menggunakan bahasa daerah yang santun (Sunda) untuk membangun kedekatan emosional (Contoh: "*Wilujeng sumping, badé milari keperluan tani naon Pak/Bu? Solusi tanaman naon anu tiasa dibantos?*").
- Tahap Gali Informasi (*Problem Identification*):** Karyawan dilarang langsung menyodorkan merk pestisida termahal. Karyawan wajib bertanya tentang gejala kerusakan tanaman, luas lahan, dan fase pertumbuhan padi/sayuran saat ini.
- Tahap Rekomendasi Terarah (*Educational Selling*):** Karyawan menjelaskan pilihan produk (fungisida/insektisida), memberikan edukasi singkat mengenai dosis pencampuran (misal: 1



tutup botol per tangki semprot), serta menekankan aspek keamanan penggunaan masker.

4. **Tahap Finalisasi dan Doa (Closing & Retention):** Mengemas produk dengan rapi, memberikan nota transparan, dan menutup dengan kalimat positif (Contoh: "*Hatur nuhun, mugi-mugi landongna cocog sareng hasil panenna melimpah*").

Selama dua minggu pendampingan, karyawan yang awalnya kaku mulai terbiasa menggunakan alur SOP ini. Dampak langsung yang terlihat di lapangan adalah berkurangnya waktu antrean petani serta meningkatnya kepuasan petani karena merasa keluhan gagal tanamnya didengarkan secara saksama.

3.4 Analisis Kuantitatif Efektivitas Program (Pre-Test vs Post-Test)

Untuk mengukur keberhasilan program secara empiris, dilakukan analisis komparatif terhadap skor pemahaman manajemen pemilik toko sebelum dan sesudah pelaksanaan program. Evaluasi diukur menggunakan instrumen kuesioner dengan 4 indikator utama MSDM berbasis UMKM.

Tabel 3. Perbandingan Skor Pemahaman MSDM Pengelola Toko Pertanian (n=15)

No	Indikator Kompetensi MSDM	Rata-Rata Skor Pre-Test (%)	Rata-Rata Skor Post-Test (%)	Lonjakan Pemahaman (%)
1	Pemahaman pentingnya <i>Job Description</i> tertulis	35%	88%	53%
2	Kemampuan menyusun SOP operasional & pelayanan	28%	82%	54%
3	Penerapan penilaian kinerja karyawan secara objektif	40%	85%	45%
4	Pemahaman teknik <i>Service Excellence</i> agribisnis	45%	93%	48%
Ra ta- Ra ta To tal	Peningkatan Kapasitas Mitra	3%	87%	50%

Data pada Tabel 3 menunjukkan adanya lonjakan pemahaman yang signifikan, dengan rata-rata pertumbuhan sebesar 50%. Kenaikan tertinggi berada pada indikator penyusunan SOP operasional dan pelayanan (54%). Hal ini membuktikan bahwa skema *workshop* interaktif dikombinasikan dengan pendampingan langsung (*onsite mentoring*) jauh lebih efektif bagi pelaku UMKM pedesaan dibandingkan metode ceramah satu arah.

3.5 Pembahasan Dampak Manajerial Terhadap Keberlanjutan Usaha

Perubahan dari manajemen konvensional-kekeluargaan menuju manajemen profesional-fungsional memberikan dampak psikologis dan operasional yang positif pada iklim kerja toko pertanian di Panjalu. Penilaian kinerja yang mulanya subjektif (berdasarkan rasa suka/tidak suka pemilik) mulai bergeser menggunakan indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators*) sederhana, seperti tingkat ketepatan waktu hadir dan kebersihan area stok barang yang dijaga oleh masing-masing karyawan. Pemberian insentif atau bonus kini dikaitkan dengan pencapaian target toko harian secara transparan. Implikasinya, motivasi kerja karyawan meningkat karena mereka merasakan adanya keadilan kompensasi (*distributive justice*). Profesionalisme yang dibangun di dalam internal organisasi ini secara tidak langsung mengelevasi daya saing toko pertanian lokal Panjalu dalam menghadapi gempuran distributor saprotan modern berskala besar dari luar daerah. Mitra kini menyadari bahwa keunggulan bersaing (*competitive advantage*) tidak hanya terletak pada perang harga produk, melainkan pada kualitas layanan prima yang diberikan oleh modal manusia (*human capital*) yang mereka kelola.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pelaksana pengabdian kepada masyarakat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-masing yang telah mendukung penuh keberhasilan program ini, di antaranya:

1. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STIE Latifah Mubarkiyah, yang telah memberikan dukungan institusional, fasilitasi, serta arahan strategis sehingga program pengabdian ini dapat berjalan selaras dengan pilar Tridharma Perguruan Tinggi.
2. Pemerintah Kecamatan Panjalu, Kabupaten Ciamis, beserta jajaran perangkat desa terkait yang telah memberikan izin operasional, bantuan koordinasi, dan fasilitasi tempat selama proses survei hingga pelaksanaan *workshop*.
3. Seluruh Pemilik dan Pengelola Toko Pertanian (Kios Saprotan) di Kecamatan Panjalu, yang telah bersedia menjadi mitra aktif dengan meluangkan waktu, tenaga, serta keterbukaan informasi selama masa pelatihan dan pendampingan berlangsung.
4. Rekan-rekan dosen tetap dan mahasiswa yang tergabung dalam tim pelaksana atas dedikasi dan kerja kerasnya di lapangan.

Semoga kontribusi pemikiran dan pendampingan tata kelola MSDM ini dapat memberikan dampak ekonomi yang berkelanjutan dan memajukan sektor agribisnis di wilayah Panjalu.

DAFTAR PUSTAKA

- Bratton, J., Gold, J., Bratton, A., & Steele, L. (2021). Human resource management: A critical approach (5th ed.). Palgrave Macmillan.
- Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson.



- Firmansyah, M. A., & Mahardhika, A. S. (2018). Pengantar manajemen. Deepublish.
- Handoko, T. H. (2016). Manajemen personalia dan sumber daya manusia (2nd ed.). BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia (Ed. Revisi). Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik). Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Nurlaila, N., & Siregar, N. (2022). Pendampingan penyusunan Standard Operating Procedure (SOP) dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM ritel. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara*, 3(1), 125–132.
- Pemerintah Kabupaten Ciamis. (2019). Rencana pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD) Kabupaten Ciamis Tahun 2019-2024 (Fokus Sektor Pertanian Agropolitan). Pemerintah Kabupaten Ciamis.
- Pratama, A. R., & Setyawan, H. (2023). Pelatihan fungsi-fungsi manajemen dan pembagian kerja (Job Description) bagi pelaku usaha mikro sektor agribisnis. *Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 7(2), 245–254.
- Putri, D. A., & Wahyudi, S. (2021). Penerapan Service Excellence pada kios sarana produksi pertanian (Saprotan) dalam meningkatkan loyalitas petani lokal. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(3), 189–198.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
- Wibowo. (2016). Manajemen kinerja (5th ed.). Rajawali Pers.
- Yulianto, E., & Handayani, S. (2024). Strategi pengelolaan sumber daya manusia berbasis kekeluargaan pada usaha mikro di kawasan pedesaan. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat Madani*, 8(1), 45–59.