

PENINGKATAN KUALITAS DAN PRODUKTIVITAS MELALUI MSDM BERBASIS INOVASI PADA KALIBOTO GREEN INSTITUTE

**Praptiestrini¹, Kim Budiwinarto², Yanti Sri Danarwati³, Giarti Slamet⁴, Sri
Wahyu Ening Handayani⁵, Siti Arifah⁶**
Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta^{1,2,3,4}
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Surakarta⁵
Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar⁶

E-mail: prapti.unsa@gmail.com¹, kimbudiwinarto07@gmail.com²,
yantidanarwati07@gmail.com³, giarti_yusri@yahoo.com⁴, swe.handayani@gmail.com⁵,
sitiarifah@untidar.ac.id⁶

Abstract

This community service activity aims to improve quality and productivity at Kaliboto Green Institute, an institution that focuses on goat farming, fish farming, and fermented animal feed processing, through the implementation of innovation-based Human Resource Management (HRM). The program is designed to strengthen employee skills, improve operational efficiency, and encourage innovation in the production process.

The activity implementation method consists of several stages, namely preparation, training, implementation, and monitoring and evaluation. The preparation stage includes coordination with stakeholders and development of training materials. In the training phase, employees are provided with knowledge and skills in applying innovative HRM techniques. Implementation involves the direct application of the management practices that have been taught. Monitoring is conducted periodically to evaluate the implementation and its impact.

The results of these activities showed a significant improvement in employee skills, especially in terms of time management, resource management, and problem solving. Operational efficiency also improved, as evidenced by reduced production time and improved end-product quality. In addition, there was increased innovation in the livestock and farming processes, such as the adoption of new technologies and more efficient management methods.

Evaluation of the activities revealed several challenges faced, including resistance to change from some employees and limited resources to support long-term implementation. Based on the results, it is recommended to conduct capacity building on an ongoing basis and increase support from management to ensure the sustainability of the program. The program has also had a positive impact on the welfare of the local community and can serve as a model for the development of other small and medium enterprises.

Keywords: *Human Resource Management, Innovation, Productivity*

Pendahuluan

Kaliboto Green Institute merupakan lembaga yang bergerak dalam bidang peternakan kambing, budidaya ikan, dan pengolahan pakan ternak fermentasi. Dengan potensi besar yang dimilikinya, lembaga ini memiliki peluang untuk menjadi pionir dalam industri pertanian terpadu. Namun, lembaga ini menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional. Salah satu penyebab utama dari masalah ini adalah kurangnya penerapan inovasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Dalam konteks MSDM, inovasi sering kali diabaikan dalam organisasi kecil dan menengah, meskipun bukti menunjukkan bahwa inovasi dalam MSDM berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi (Bessant & Tidd, 2011). Penelitian oleh Story dan Salaman (2005) menegaskan bahwa penerapan strategi MSDM inovatif dapat meningkatkan keterampilan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan kualitas produksi. Namun, tanpa inovasi dalam MSDM, organisasi cenderung mengalami stagnasi, baik dalam pengembangan karyawan maupun dalam proses produksi secara keseluruhan (Huselid, 1995).

Di Kaliboto Green Institute, kurangnya inovasi dalam MSDM telah mengakibatkan stagnasi dalam pengembangan karyawan, yang kemudian berdampak pada lambatnya peningkatan proses produksi. Hal ini sejalan dengan temuan Wright dan McMahan (1992), yang menunjukkan bahwa karyawan adalah aset penting dalam organisasi, dan pengelolaan yang efektif melalui inovasi dalam MSDM dapat menjadi faktor kunci dalam mencapai keunggulan kompetitif.

Meskipun ada berbagai tantangan, Kaliboto Green Institute memiliki potensi besar untuk berkembang jika inovasi dalam MSDM dapat diterapkan dengan efektif. Oleh karena itu, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini difokuskan pada penerapan MSDM berbasis inovasi untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas di Kaliboto Green Institute.

Perumusan Masalah

Meningkatkan kualitas dan produktivitas adalah tantangan utama bagi banyak organisasi, termasuk Kaliboto Green Institute. Dalam konteks ini, penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis inovasi dapat menjadi solusi yang efektif. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa inovasi dalam MSDM tidak hanya mendorong peningkatan efisiensi operasional tetapi juga berkontribusi pada pengembangan kompetensi karyawan dan keunggulan kompetitif organisasi (Huselid, 1995; Wright & McMahan, 1992).

Di Kaliboto Green Institute, tantangan utama yang dihadapi adalah bagaimana inovasi dalam MSDM dapat diterapkan secara efektif untuk mengatasi stagnasi dalam pengembangan karyawan dan meningkatkan efisiensi dalam proses produksi. Hal ini sejalan dengan temuan Damanpour (1991), yang menyatakan bahwa keberhasilan penerapan inovasi dalam MSDM sangat bergantung pada bagaimana organisasi mengelola perubahan dan memotivasi karyawannya.

Pertanyaan yang mendasari penelitian ini adalah: Bagaimana penerapan MSDM berbasis inovasi dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas di Kaliboto Green Institute?. Penelitian ini berusaha untuk menjawab pertanyaan tersebut dengan menganalisis strategi MSDM yang dapat diterapkan, serta dampaknya terhadap kualitas karyawan dan produktivitas operasional. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan bagi organisasi dalam menerapkan inovasi MSDM untuk mencapai tujuan mereka.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat di Kaliboto Green Established bertujuan untuk mencapai beberapa sasaran utama, yang diharapkan dapat mendukung keberlanjutan dan peningkatan performa lembaga. Tujuan-tujuan ini adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Berbasis Inovasi:

Salah satu tujuan utama kegiatan ini adalah untuk meningkatkan kualitas karyawan Kaliboto Green Established melalui pelatihan yang berfokus pada inovasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan berbasis inovasi dapat secara signifikan meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi (Garavan, 1997; Noe, 2008).

2. Meningkatkan Produktivitas dengan Mengadopsi Praktik-Praktik Manajemen Inovatif:

Tujuan ini berfokus pada penerapan praktik-praktik manajemen inovatif yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas operasional. Inovasi dalam praktik manajemen, seperti pengenalan teknologi baru dan pendekatan manajemen yang lebih fleksibel, telah terbukti dapat meningkatkan yield dan efisiensi dalam berbagai sektor, termasuk agribisnis dan peternakan (Damanpour & Evan, 1984).

3. Mengidentifikasi dan Mengatasi Hambatan dalam Implementasi MSDM Berbasis Inovasi:

Salah satu tantangan terbesar dalam menerapkan inovasi adalah mengidentifikasi hambatan yang mungkin muncul selama proses implementasi. Oleh karena itu, tujuan kegiatan ini adalah untuk mengidentifikasi tantangan yang dihadapi oleh Kaliboto Green Organized dalam menerapkan MSDM berbasis inovasi, serta merancang strategi untuk mengatasi hambatan tersebut. Penelitian oleh Brew dan Nohria (2000) menekankan pentingnya memahami hambatan internal dan eksternal dalam proses perubahan organisasi agar strategi inovatif dapat berhasil diimplementasikan.

Dengan pencapaian tujuan-tujuan ini, diharapkan Kaliboto Green Founded dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya, meningkatkan produktivitas, dan memastikan keberlanjutan program-program inovatif di masa depan.

Metode Pelaksanaan

1. Tahap Persiapan

1. Koordinasi dengan Stakeholder:

Mengadakan Pertemuan dengan Pengelola dan Staf Kaliboto Green Established:

Tahap pertama dalam pelaksanaan kegiatan ini adalah mengadakan pertemuan awal dengan seluruh partner, termasuk pengelola, staf, dan perwakilan dari komunitas lokal yang terkait dengan Kaliboto Green Organized. Pertemuan ini bertujuan untuk menyelaraskan visi dan misi kegiatan, mengidentifikasi kebutuhan spesifik, serta menetapkan tujuan bersama. Pada tahap ini, penting untuk mengumpulkan masukan dari semua pihak terkait agar rencana kegiatan dapat dirancang dengan mempertimbangkan konteks lokal dan tantangan spesifik yang dihadapi. Selain

itu, pertemuan ini juga digunakan untuk membentuk tim kerja dan menetapkan peran serta tanggung jawab masing-masing anggota tim.

2. Pengembangan Materi Pelatihan:

Menyusun Modul Pelatihan Berbasis Inovasi dalam MSDM:

Setelah koordinasi awal selesai, langkah selanjutnya adalah menyusun materi pelatihan yang akan digunakan selama kegiatan. Modul pelatihan ini dirancang untuk fokus pada inovasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dengan tujuan utama meningkatkan keterampilan dan efisiensi operasional karyawan. Materi pelatihan mencakup teori dan praktik inovasi dalam MSDM, pengembangan keterampilan kepemimpinan, manajemen waktu, pengelolaan sumber daya, serta teknik-teknik untuk mendorong kreativitas dan inovasi di tempat kerja.

Modul ini juga dirancang secara interaktif, mencakup studi kasus, simulasi, dan diskusi kelompok untuk memastikan bahwa peserta pelatihan tidak hanya memahami konsep tetapi juga dapat menerapkannya dalam konteks kerja sehari-hari. Selain itu, modul ini akan disesuaikan dengan kebutuhan spesifik Kaliboto Green Organized, dengan fokus pada sektor peternakan, budidaya ikan, dan pengolahan pakan ternak fermentasi.

1. Pengujian Materi Pelatihan: Sebelum pelatihan dilaksanakan, materi yang telah disusun akan diuji coba melalui sesi pelatihan singkat atau *workshop* dengan beberapa staf terpilih. Uji coba ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas materi dan metode pelatihan, serta mengidentifikasi zona yang perlu diperbaiki sebelum pelatihan resmi dilaksanakan. Criticism dari peserta uji coba akan digunakan untuk memperbaiki dan menyempurnakan modul pelatihan.
2. Persiapan Logistik dan Fasilitas: Selain pengembangan materi, persiapan juga mencakup aspek logistik, seperti penyiapan ruang pelatihan, alat bantu presentasi, bahan pelatihan, dan sumber daya lain yang diperlukan. Tim pelaksana akan memastikan bahwa semua fasilitas yang diperlukan tersedia dan dalam kondisi siap untuk mendukung kelancaran kegiatan pelatihan.

Tahap persiapan ini sangat penting untuk memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dapat berjalan dengan lancar dan mencapai hasil yang diharapkan.

3. Tahap Pelaksanaan

- a. Pelatihan MSDM Berbasis Inovasi: Memberikan Pelatihan kepada Karyawan tentang teknik-teknik inovatif dalam Manajemen: Tahap ini melibatkan pelaksanaan pelatihan intensif bagi karyawan Kaliboto Green Institute mengenai teknik-teknik inovatif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Pelatihan ini mencakup berbagai topik, seperti metode manajemen modern, strategi pengembangan keterampilan, dan teknik untuk meningkatkan produktivitas.

Modul pelatihan dirancang untuk mencakup teori dan praktik, dengan fokus pada penerapan langsung dalam konteks pekerjaan mereka. Materi pelatihan termasuk:

- 1) Manajemen Perubahan: Teknik untuk membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan dan mengelola transisi dengan efektif.
- 2) Pengembangan Keterampilan Karyawan: Strategi untuk meningkatkan keterampilan individu dan tim, termasuk pelatihan keterampilan teknis dan *soft skills*.
- 3) Penerapan Teknologi Baru: Integrasi teknologi terbaru dalam proses manajerial untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.
- 4) Pemecahan Masalah dan Kreativitas: Teknik untuk mendorong inovasi dan kreativitas dalam menghadapi tantangan operasional.

Pelatihan ini dilakukan melalui metode yang interaktif, termasuk simulasi, studi kasus, dan diskusi kelompok, untuk memastikan bahwa peserta tidak hanya memahami konsep tetapi juga mampu menerapkannya secara praktis.

- b. Implementasi Praktik MSDM Inovatif: Penerapan Langsung dari teknik-teknik yang diajarkan dalam kegiatan operasional sehari-hari: Setelah pelatihan selesai, teknik-teknik yang telah diajarkan diimplementasikan secara langsung dalam kegiatan operasional sehari-hari di Kaliboto Green Institute. Proses implementasi melibatkan beberapa langkah penting:

- 1) Integrasi Teknik dalam Proses Kerja: Teknik dan strategi yang dipelajari diterapkan dalam rutinitas harian, termasuk dalam perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian aktivitas operasional.
- 2) Penerapan Teknologi dan Alat Baru: Penggunaan teknologi baru yang diperkenalkan selama pelatihan diintegrasikan dalam sistem kerja untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional.
- 3) Monitoring dan Feedback: Selama implementasi, dilakukan monitoring berkala untuk menilai efektivitas teknik yang diterapkan dan untuk memberikan umpan balik kepada karyawan. Tim pelaksana akan melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan teknik-teknik baru ini, dan jika diperlukan, melakukan penyesuaian atau perbaikan.

Implementasi ini juga melibatkan pelatihan lanjutan dan sesi coaching untuk mendukung karyawan dalam mengatasi tantangan yang mungkin timbul selama penerapan teknik baru.

Tahap pelaksanaan ini penting untuk memastikan bahwa teori dan teknik yang diperoleh selama pelatihan dapat diimplementasikan secara efektif dan memberikan hasil yang diinginkan dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas di Kaliboto Green Institute.

4. Tahap Monitoring dan Evaluasi
 - a. Monitoring Pelaksanaan:

Observasi dan Pengawasan terhadap Implementasi Inovasi dalam MSDM: Pada tahap monitoring, dilakukan observasi dan pengawasan secara berkala terhadap penerapan teknik-teknik inovatif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang telah diajarkan. Aktivitas monitoring ini meliputi:

1. Pengumpulan Data Observasi: Tim pelaksana melakukan kunjungan rutin dan pengamatan langsung terhadap penerapan praktik MSDM baru di lapangan. Ini melibatkan observasi proses kerja, interaksi antar karyawan, dan penggunaan teknologi yang diperkenalkan.
2. Pengumpulan Umpan Balik dari Karyawan: Mengumpulkan *feedback* dari karyawan mengenai pengalaman mereka dalam menerapkan teknik-teknik baru, serta hambatan atau masalah yang dihadapi. Umpan balik ini bisa diperoleh melalui wawancara, survei, atau diskusi kelompok.
3. Penilaian Kinerja: Evaluasi kinerja karyawan dalam konteks penerapan MSDM inovatif, termasuk penilaian terhadap peningkatan keterampilan, perubahan dalam efisiensi kerja, dan adaptasi terhadap teknologi baru.
4. Pembuatan Laporan Monitoring: Menyusun laporan berkala yang mencakup temuan dari observasi dan umpan balik, serta rekomendasi untuk perbaikan atau penyesuaian teknik yang diterapkan.

b. Evaluasi Dampak:

Mengukur Dampak dari Penerapan Inovasi terhadap Kualitas dan Produktivitas: Evaluasi dampak dilakukan untuk menilai sejauh mana penerapan inovasi dalam MSDM telah mempengaruhi kualitas dan produktivitas di Kaliboto Green Institute. Proses ini mencakup:

- 1) Pengukuran Kualitas: Menilai perubahan dalam kualitas produk dan layanan yang dihasilkan oleh Kaliboto Green Institute setelah penerapan teknik-teknik inovatif. Ini dapat melibatkan analisis data kualitas produk, survei kepuasan pelanggan, dan penilaian hasil produksi.
- 2) Pengukuran Produktivitas: Mengukur peningkatan dalam produktivitas operasional, termasuk efisiensi waktu dan biaya, serta output per unit sumber daya. Data produktivitas yang dikumpulkan akan dibandingkan dengan data sebelum implementasi untuk menilai peningkatan yang terjadi.
- 3) Identifikasi Tantangan dan Hambatan: Mengidentifikasi tantangan yang muncul selama penerapan teknik baru, seperti resistensi terhadap perubahan, keterbatasan sumber daya, atau masalah teknis. Menilai bagaimana tantangan ini mempengaruhi hasil implementasi dan merumuskan strategi untuk mengatasi masalah tersebut.
- 4) Pembuatan Laporan Evaluasi: Menyusun laporan evaluasi yang merangkum temuan dari analisis dampak, termasuk rekomendasi untuk perbaikan dan langkah-langkah tindak lanjut.

Laporan ini akan mencakup evaluasi terhadap efektivitas teknik yang diterapkan dan dampaknya terhadap kinerja keseluruhan.

Tahap monitoring dan evaluasi ini penting untuk memastikan bahwa proses implementasi berjalan sesuai rencana dan untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, sehingga inovasi dalam MSDM dapat terus meningkatkan kualitas dan produktivitas di Kaliboto Green Institute.

Tahap	Sub-Tahapan	Deskripsi	Waktu Pelaksanaan dan Tim
Tahap Persiapan	Koordinasi dengan Stakeholder	Mengadakan pertemuan dengan pengelola dan staf untuk menyusun rencana kegiatan.	23-27 September 2024
	Pengembangan Materi Pelatihan	Menyusun modul pelatihan tentang inovasi dalam MSDM, termasuk pengembangan keterampilan dan efisiensi operasional.	- Sulistyia - Giarti Slamet
	Pengujian Materi Pelatihan	Uji coba materi pelatihan dengan beberapa staf terpilih untuk evaluasi dan perbaikan.	- Kim Budi Winarto
	Persiapan Logistik dan Fasilitas	Menyiapkan ruang pelatihan, alat bantu presentasi, dan bahan pelatihan yang diperlukan.	- Praptiestrini - SWE Handayani
Tahap Pelaksanaan	Pelatihan MSDM Berbasis Inovasi	Memberikan pelatihan tentang teknik-teknik inovatif dalam manajemen, pengembangan keterampilan, dan peningkatan produktivitas.	2-4 Oktober 2024
	Implementasi Praktik MSDM Inovatif	Penerapan teknik-teknik yang diajarkan dalam kegiatan operasional sehari-hari.	- Juni Trisnowati - Yanti Sri Danarwati
Tahap Monitoring dan Evaluasi	Monitoring Pelaksanaan	Observasi dan pengawasan terhadap penerapan inovasi dalam MSDM, termasuk pengumpulan umpan balik dan penilaian kinerja.	7-11 Oktober 2024
	Evaluasi Dampak	Mengukur dampak penerapan inovasi terhadap kualitas dan produktivitas,	- Rohwiyati - Dewi Pujiani

Tahap	Sub-Tahapan	Deskripsi	Waktu Pelaksanaan dan Tim
		serta mengidentifikasi tantangan yang muncul.	

Tabel 1. ini merangkum langkah-langkah utama dalam setiap tahap pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat, termasuk deskripsi masing-masing sub-tahapan.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Kegiatan

Kegiatan pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis inovasi di Kaliboto Green Institute telah menunjukkan hasil yang signifikan dalam meningkatkan keterampilan karyawan serta produktivitas lembaga. Beberapa hasil utama yang dicapai adalah sebagai berikut:

- a. Peningkatan Keterampilan Karyawan: Pelatihan yang diberikan berhasil meningkatkan keterampilan karyawan dalam mengelola sumber daya secara lebih efisien dan efektif. Karyawan menunjukkan peningkatan pemahaman terhadap teknik-teknik manajemen modern, termasuk penggunaan teknologi dan metode baru dalam proses kerja. Menurut penelitian oleh Zhang dan Liu (2020), pelatihan yang berfokus pada inovasi dalam MSDM dapat secara signifikan meningkatkan keterampilan karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas organisasi.
- b. Peningkatan Produktivitas: Penerapan teknik manajemen inovatif yang dipelajari selama pelatihan telah mempercepat proses produksi di Kaliboto Green Institute. Proses produksi yang lebih efisien dan terstruktur mengurangi waktu dan biaya operasional, sekaligus meningkatkan output produksi. Hal ini sejalan dengan temuan dari penelitian oleh Lee dan Kim (2019), yang menyatakan bahwa adopsi teknik manajemen inovatif dalam organisasi dapat mempercepat proses produksi dan meningkatkan efisiensi operasional secara keseluruhan.
- c. Peningkatan Kualitas Hasil Produksi: Kualitas hasil produksi di Kaliboto Green Institute juga mengalami peningkatan setelah penerapan inovasi dalam MSDM. Penggunaan teknologi baru dan metode manajemen yang lebih baik memungkinkan standar kualitas yang lebih tinggi dipertahankan. Ini konsisten dengan penelitian oleh Smith dan Jones (2021), yang menemukan bahwa penerapan inovasi dalam MSDM berkontribusi pada peningkatan kualitas produk dan layanan, terutama dalam industri yang bergantung pada keahlian teknis.

2. Pembahasan

Hasil-hasil yang dicapai menunjukkan bahwa pelatihan MSDM berbasis inovasi memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan dan output organisasi di Kaliboto Green Institute. Peningkatan keterampilan karyawan yang dicapai melalui pelatihan tidak hanya mempengaruhi

produktivitas, tetapi juga berperan penting dalam peningkatan kualitas hasil produksi. Hal ini membuktikan bahwa pendekatan MSDM yang inovatif dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan lembaga.

Namun, meskipun ada peningkatan yang signifikan, proses implementasi juga menghadapi beberapa tantangan. Tantangan utama yang dihadapi termasuk resistensi awal dari sebagian karyawan terhadap perubahan metode kerja dan kebutuhan untuk penyesuaian lebih lanjut dalam penggunaan teknologi baru. Sebagaimana diungkapkan oleh Kotter (2012), resistensi terhadap perubahan merupakan tantangan umum dalam penerapan inovasi, dan membutuhkan strategi manajemen perubahan yang efektif untuk diatasi.

Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian ini menunjukkan bahwa penerapan MSDM berbasis inovasi adalah strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas dan produktivitas di Kaliboto Green Institute, dengan hasil yang sesuai dengan temuan penelitian terdahulu dalam bidang MSDM dan manajemen inovasi.

Kesimpulan dan Saran

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berbasis inovasi di Kaliboto Green Institute telah berhasil meningkatkan kualitas dan produktivitas secara signifikan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan, serta adopsi teknik-teknik manajemen inovatif, telah mempercepat proses produksi, meningkatkan kualitas hasil, dan mengembangkan keterampilan karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Zhang dan Liu (2020) yang menunjukkan bahwa inovasi dalam MSDM dapat membawa peningkatan yang substansial dalam performa organisasi melalui penguatan keterampilan dan efisiensi operasional.

Namun, meskipun hasil positif telah tercapai, keberlanjutan dari hasil ini memerlukan dukungan yang berkelanjutan, baik dalam bentuk pengembangan kapasitas karyawan maupun alokasi sumber daya yang memadai. Seperti yang diungkapkan oleh Barney (1991), sumber daya yang strategis dan langka sangat penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Tanpa dukungan ini, ada risiko bahwa peningkatan yang dicapai hanya bersifat sementara dan tidak berkelanjutan.

Berdasarkan hasil kegiatan pengabdian masyarakat di Kaliboto Green Institute, beberapa rekomendasi dapat dirumuskan untuk perbaikan dan pengembangan lebih lanjut, baik secara praktis maupun teoritis:

1. Pengembangan Program Pelatihan yang Berkelanjutan: Diperlukan program pelatihan yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa karyawan terus mendapatkan pengetahuan dan keterampilan terbaru dalam MSDM berbasis inovasi. Program ini sebaiknya mencakup pelatihan lanjutan dan dukungan teknis untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan dan memperkuat penerapan teknik manajemen inovatif di lapangan.
2. Peningkatan Alokasi Sumber Daya: Kaliboto Green Institute perlu mengalokasikan sumber daya tambahan, baik dari segi finansial maupun teknologi, untuk mendukung keberlanjutan

implementasi MSDM berbasis inovasi. Kemitraan dengan pihak eksternal, seperti lembaga pendidikan dan LSM, dapat menjadi solusi untuk mendapatkan akses ke sumber daya yang diperlukan.

3. Peningkatan Keterlibatan Stakeholder: Meningkatkan keterlibatan semua stakeholder, termasuk karyawan, pengelola, dan komunitas lokal, dalam proses perencanaan dan implementasi inovasi. Keterlibatan ini dapat mengurangi resistensi terhadap perubahan dan meningkatkan rasa memiliki di kalangan karyawan, yang pada akhirnya dapat mendukung keberhasilan jangka panjang.
4. Penelitian Lebih Lanjut: Secara teoritis, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengkaji lebih dalam tentang dampak MSDM berbasis inovasi di sektor peternakan dan perikanan, khususnya dalam konteks lembaga seperti Kaliboto Green Institute. Penelitian ini dapat berfokus pada analisis jangka panjang dari dampak tersebut dan mengidentifikasi praktik-praktik terbaik yang dapat diadopsi oleh lembaga serupa.
5. Penyebaran Hasil Kegiatan: Hasil dari kegiatan pengabdian ini sebaiknya disebarluaskan kepada komunitas peternakan dan perikanan lainnya, terutama yang menghadapi tantangan serupa. Melalui seminar, workshop, atau publikasi, pengalaman dan temuan dari Kaliboto Green Institute dapat menjadi referensi berharga bagi pengembangan sektor ini di wilayah lain.

Kegiatan pengabdian masyarakat yang dilaksanakan di Kaliboto Green Institute mengalami beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk pengembangan di masa mendatang:

1. Keterbatasan Waktu: Pelaksanaan kegiatan dalam jangka waktu yang relatif singkat membatasi ruang lingkup pelatihan dan implementasi inovasi. Sebagian besar pelatihan hanya dapat mencakup dasar-dasar MSDM berbasis inovasi tanpa mendalami pada praktik lanjutan atau pengembangan yang lebih komprehensif.
2. Resistensi terhadap Perubahan: Beberapa karyawan, terutama yang senior, menunjukkan resistensi terhadap penerapan teknik manajemen yang baru. Hal ini menyebabkan penerapan inovasi tidak bisa berjalan optimal di seluruh aspek operasional dan membutuhkan waktu lebih lama untuk diterima oleh semua pihak.
3. Keterbatasan Sumber Daya: Keterbatasan sumber daya, baik finansial maupun material, membatasi kemampuan Kaliboto Green Institute untuk sepenuhnya mengimplementasikan teknik-teknik inovatif dalam jangka panjang. Keterbatasan ini juga mempengaruhi efektivitas monitoring dan evaluasi yang dilakukan.

Manfaat secara Praktis dan Teoritis

Manfaat Praktis:

1. Peningkatan Kapasitas Karyawan: Meskipun terdapat keterbatasan, kegiatan ini berhasil meningkatkan keterampilan dan pemahaman karyawan tentang pentingnya inovasi dalam

manajemen sumber daya manusia, yang diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan produktivitas di masa depan.

2. Implementasi Inovasi dalam Operasional: Hasil kegiatan menunjukkan bahwa adopsi praktik-praktik manajemen inovatif telah membantu meningkatkan kualitas dan produktivitas di Kaliboto Green Institute. Hal ini memberikan panduan praktis bagi lembaga serupa dalam meningkatkan performa operasional melalui inovasi MSDM.
3. Model Pengembangan untuk Lembaga Serupa: Pengalaman dari Kaliboto Green Institute dapat menjadi model atau studi kasus bagi lembaga peternakan dan perikanan lainnya yang ingin meningkatkan produktivitas dan efisiensi melalui pendekatan MSDM berbasis inovasi.

Manfaat Teoritis:

1. Kontribusi pada Literasi Inovasi MSDM: Kegiatan ini menambah literasi tentang penerapan inovasi dalam MSDM, khususnya di sektor peternakan dan perikanan. Penelitian dan dokumentasi yang dilakukan dapat menjadi bahan referensi akademis dan memperkaya kajian tentang MSDM inovatif di sektor ini.
2. Pemahaman Lebih Mendalam tentang Hambatan Implementasi: Keterbatasan yang ditemui, seperti resistensi terhadap perubahan, memberikan wawasan tentang tantangan yang dihadapi dalam penerapan MSDM berbasis inovasi. Hal ini dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut yang fokus pada strategi untuk mengatasi hambatan tersebut.
3. Pengembangan Teori Manajemen dalam Konteks Lokal: Hasil kegiatan ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen yang lebih relevan dengan konteks lokal, khususnya di sektor-sektor yang memiliki karakteristik khusus seperti peternakan dan perikanan di Indonesia.

Daftar Pustaka

- Ahmad, S., Mahmood, Z., & Khan, H. (2022). Contextualizing Innovation in Small and Medium Enterprises: A Review of Regional Practices. *Journal of Business Management*, 45(3), 215-230. doi:10.1007/s12063-021-00798-3
- Alshurideh, M., Al Kurdi, B., Salloum, S. A., & Obeidat, Z. (2020). Examining the Impact of HRM Practices on Employee Motivation in Modern Organizations. *Journal of Human Resource Management*, 12(2), 97-112. doi:10.1002/hrm.22189
- Al-Swidi, A., Gelaidan, H., & Saleh, R. M. (2020). HRM Practices and Organizational Efficiency: The Mediating Role of Innovation. *Asia Pacific Management Review*, 25(1), 27-37. doi:10.1016/j.apmr.2019.12.005
- Bessant, J., & Tidd, J. (2020). *Managing Innovation: Integrating Technological, Market, and Organizational Change* (6th ed.). John Wiley & Sons.

- Farooq, R., Fu, P., & Ansari, R. (2021). The Role of Technology in Enhancing Employee Performance: Evidence from Innovative HR Practices. *International Journal of Business Performance Management*, 23(4), 257-275. doi:10.1504/IJBPM.2021.10037720
- Jabbour, C. J. C., Jabbour, A. B. L. d. S., & Latan, H. (2017). Green Human Resource Management and Organizational Behavior. *Journal of Cleaner Production*, 168, 1227-1238. doi:10.1016/j.jclepro.2017.09.207
- Lee, J., & Kim, H. (2019). The Role of Innovative Management Practices in Improving Organizational Efficiency. *Journal of Business Research*, 104, 103-115. doi:10.1016/j.jbusres.2019.01.023
- Li, X., Zhang, H., & Sun, Y. (2020). Enhancing Cross-Functional Team Collaboration Through Innovation Strategies. *Journal of Business Strategy and Development*, 10(3), 117-134. doi:10.1002/bsd.20535
- Noe, R. A. (2017). *Employee Training and Development* (7th ed.). McGraw-Hill Education.
- Smith, A., & Jones, B. (2021). Innovative Human Resource Management and Its Impact on Quality Outcomes. *International Journal of Human Resource Management*, 32(4), 677-693. doi:10.1080/09585192.2020.1833448
- Soderquist, K. E., Papalexandris, A., Ioannou, G., & Prastacos, G. P. (2018). Managing Innovation for Organizational Sustainability: The Role of HRM. *Journal of Business Strategy*, 34(1), 24-35. doi:10.1108/JBS-07-2017-0105
- Zhang, Y., & Liu, J. (2020). Impact of Human Resource Management Innovation on Employee Performance: A Study of Chinese Firms. *Journal of Business and Management Studies*, 12(2), 156-172. doi:10.1177/0149206320936301

LAMPIRAN

Foto kegiatan pengabdian kepada Masyarakat:

