

## Pelatihan Manajemen SDM Dan Peningkatan Kapasitas Karyawan Sebagai Upaya Pemberdayaan UMKM

Cep Lukman Rohmat<sup>1\*</sup>, Dadang Sudrajat<sup>2</sup>, Fatkhan Mubarak<sup>3</sup>, Muhammad Agastya<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Rekayasa Perangkat Lunak, STMIK IKMI Cirebon, Cirebon, Indonesia

Email: <sup>1\*</sup>[ceplukmanrohmat.ikmi@gmail.com](mailto:ceplukmanrohmat.ikmi@gmail.com), <sup>2</sup>[dadangsudrajat.ikmi@gmail.com](mailto:dadangsudrajat.ikmi@gmail.com),

<sup>3</sup>[fatkhanmubarak.ikmi@gmail.com](mailto:fatkhanmubarak.ikmi@gmail.com), <sup>4</sup>[muhammadagastya.ikmi@gmail.com](mailto:muhammadagastya.ikmi@gmail.com)

(\* : [ceplukmanrohmat.ikmi@gmail.com](mailto:ceplukmanrohmat.ikmi@gmail.com))

**Abstrak** – Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peran penting dalam pembangunan ekonomi nasional, khususnya dalam menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun, UMKM seringkali menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) dan meningkatkan kapasitas karyawan, yang berdampak langsung terhadap produktivitas dan keberlanjutan usaha. Penelitian ini bertujuan untuk memberdayakan pelaku UMKM melalui pelatihan manajemen SDM dan pengembangan kapasitas karyawan. Metode yang digunakan adalah pelatihan terpadu yang mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi kinerja. Kegiatan pelatihan dilaksanakan dalam bentuk workshop, diskusi kelompok, dan praktik langsung yang melibatkan partisipasi aktif para pelaku UMKM. Hasil pelatihan menunjukkan peningkatan pemahaman pelaku UMKM terhadap pentingnya manajemen SDM serta adanya perubahan positif dalam penerapan praktik manajemen di lingkungan usaha masing-masing. Selain itu, pelatihan juga berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan daya saing usaha. Dengan adanya program pemberdayaan ini, UMKM diharapkan dapat tumbuh lebih profesional, adaptif, dan berkelanjutan. Penelitian ini merekomendasikan adanya pendampingan berkelanjutan dan dukungan dari pemerintah serta lembaga terkait untuk memperkuat kapasitas manajerial pelaku UMKM dalam jangka panjang.

**Kata Kunci:** UMKM, Manajemen SDM, Pelatihan, Kapasitas Karyawan, Pemberdayaan

**Abstract** – Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) play an important role in national economic development, particularly in creating jobs and improving people's welfare. However, MSMEs often face various challenges in managing human resources (HR) and increasing employee capacity, which has a direct impact on productivity and business sustainability. This research aims to empower MSME actors through HR management training and employee capacity building. The method used is integrated training that includes workforce needs planning, recruitment and selection, training and development, and performance evaluation. Training activities were carried out in the form of workshops, group discussions, and hands-on practices involving the active participation of MSME actors. The results of the training showed an increase in MSME actors' understanding of the importance of HR management and positive changes in the application of management practices in their respective business environments. In addition, the training also contributes to increasing employee motivation and competence, which in turn improves business performance and competitiveness. With this empowerment program, MSMEs are expected to grow more professional, adaptive, and sustainable. This study recommends continuous assistance and support from the government and related institutions to strengthen the managerial capacity of MSME actors in the long term.

**Keywords:** MSMEs, HR Management, Training, Employee Capacity, Empowerment

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Analisis Situasi

Kondisi atau situasi awal yang melatarbelakangi kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini berkaitan dengan tantangan yang dihadapi oleh banyak UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) dan mengembangkan kapasitas karyawan mereka. Sebagian besar UMKM masih beroperasi dengan keterbatasan sumber daya dan kurangnya pemahaman tentang pentingnya manajemen SDM yang baik serta pengembangan kapasitas karyawan. Hal ini berpotensi menghambat pertumbuhan dan daya saing mereka di pasar yang semakin kompetitif. Beberapa faktor yang mendorong perlunya kegiatan ini antara lain:

1. Keterbatasan Pengetahuan Manajerial: Banyak pelaku UMKM yang belum memiliki pengetahuan tentang manajemen SDM yang efektif. Mereka sering kali kesulitan dalam

mengelola karyawan, merencanakan pengembangan karier, atau bahkan mempertahankan karyawan yang berkompeten.

2. Kurangnya Pelatihan dan Pengembangan: Pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan sering kali terabaikan dalam UMKM. Tanpa adanya pengembangan kapasitas yang berkelanjutan, karyawan tidak dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
3. Tantangan dalam Menghadapi Persaingan Pasar: UMKM sering menghadapi tantangan yang berat dalam mempertahankan kelangsungan usaha dan bersaing dengan perusahaan besar. Salah satu kunci untuk bertahan dan berkembang adalah melalui manajemen SDM yang efisien dan pengembangan kapasitas karyawan yang unggul.
4. Data dan Fakta yang Mendukung:
  - a) Berdasarkan data dari Kementerian Koperasi dan UKM, sekitar 60-70% UMKM di Indonesia tidak memiliki sistem manajemen SDM yang memadai. Hal ini menyebabkan ketidakstabilan dalam operasional dan rendahnya produktivitas karyawan.
  - b) Survei yang dilakukan oleh Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM) menunjukkan bahwa lebih dari 50% UMKM di Indonesia menghadapi kesulitan dalam pengembangan kapasitas karyawan dan hanya sedikit yang menerapkan program pelatihan yang terstruktur.

Dengan situasi tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk memberikan pelatihan manajemen SDM dan pengembangan kapasitas karyawan kepada pelaku UMKM, sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memperkuat daya saing usaha mereka di pasar.

## **1.2 Permasalahan Mitra**

Permasalahan utama yang dihadapi oleh mitra dalam kegiatan pemberdayaan UMKM melalui pelatihan manajemen SDM dan pengembangan kapasitas karyawan dapat diidentifikasi dalam beberapa aspek utama. Tantangan ini secara langsung mempengaruhi operasional usaha mereka serta kesejahteraan tenaga kerja yang terlibat. Berikut adalah permasalahan spesifik yang dihadapi oleh mitra:

### **1. Kurangnya Pemahaman dan Penerapan Manajemen SDM yang Efektif**

Banyak pemilik dan pengelola UMKM masih menjalankan bisnis secara tradisional, dengan pola manajemen SDM yang belum terstruktur. Mereka umumnya lebih berfokus pada aspek produksi dan pemasaran, sementara pengelolaan SDM sering kali dianggap sebagai prioritas kedua. Akibatnya:

- a) Rekrutmen dan seleksi karyawan dilakukan tanpa standar yang jelas, yang dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara kebutuhan usaha dan keterampilan tenaga kerja.
- b) Tidak adanya sistem evaluasi kinerja yang jelas, sehingga sulit mengukur efektivitas dan produktivitas karyawan.
- c) Motivasi karyawan rendah karena tidak adanya program pengembangan keterampilan atau insentif yang layak.

Dampaknya terhadap operasional: rendahnya produktivitas tenaga kerja, ketidakefisienan dalam operasional, serta kesulitan mempertahankan karyawan yang kompeten.

### **2. Minimnya Pelatihan dan Pengembangan Kapasitas Karyawan**

Sebagian besar UMKM tidak memiliki program pelatihan yang sistematis untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti keterbatasan anggaran, kurangnya kesadaran akan pentingnya pelatihan, serta tidak adanya strategi pengembangan tenaga kerja. Akibatnya:

- a) Karyawan tidak memiliki keterampilan yang berkembang sesuai dengan kebutuhan pasar dan perkembangan teknologi.

- b) Ketidakmampuan dalam mengadaptasi perubahan bisnis, seperti digitalisasi dan inovasi produk.
- c) Rendahnya daya saing tenaga kerja, yang berkontribusi pada stagnasi pertumbuhan bisnis.

Dampak bagi kesejahteraan karyawan: kurangnya kesempatan untuk meningkatkan karier, rendahnya kepuasan kerja, dan ketidakstabilan pekerjaan.

### 3. Tingginya Tingkat Turnover (Pergantian Karyawan)

Banyak UMKM mengalami kesulitan dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Faktor-faktor penyebab turnover yang tinggi meliputi:

- a) Gaji dan tunjangan yang kurang kompetitif dibandingkan dengan perusahaan besar.
- b) Tidak adanya jenjang karier atau kesempatan untuk berkembang dalam usaha.
- c) Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurangnya penghargaan terhadap kinerja karyawan.

Dampak terhadap operasional: turnover yang tinggi menyebabkan biaya rekrutmen meningkat, hilangnya produktivitas akibat seringnya pergantian tenaga kerja, serta kesulitan dalam membangun tim yang solid dan berpengalaman.

### 4. Kurangnya Sistem Pengelolaan dan Administrasi SDM

Sebagian besar UMKM tidak memiliki sistem administrasi SDM yang baik, seperti pencatatan data karyawan, absensi, atau sistem penggajian yang jelas. Hal ini mengakibatkan:

- a) Kesulitan dalam mengelola kehadiran dan disiplin kerja karyawan.
- b) Ketidaktransparanan dalam sistem pembayaran gaji dan insentif, yang berpotensi menimbulkan ketidakpuasan di kalangan karyawan.
- c) Tidak adanya kontrak kerja yang jelas, sehingga baik pemilik usaha maupun karyawan tidak memiliki kepastian dalam hubungan kerja.

Dampak terhadap operasional: potensi konflik tenaga kerja meningkat, produktivitas tidak optimal, dan ketidakjelasan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

### 5. Adaptasi yang Lambat terhadap Teknologi dan Digitalisasi

Di era digital, banyak UMKM yang masih menggunakan metode konvensional dalam menjalankan bisnis, termasuk dalam manajemen SDM. Keterbatasan dalam adopsi teknologi menyebabkan beberapa tantangan, seperti:

- a) Karyawan tidak memiliki keterampilan digital yang memadai untuk mendukung operasional bisnis.
- b) Tidak adanya sistem otomatisasi dalam pengelolaan SDM, sehingga semua proses dilakukan secara manual dan kurang efisien.
- c) Kurangnya pemahaman tentang bagaimana memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Dampak terhadap kesejahteraan karyawan: pekerjaan menjadi lebih berat karena masih menggunakan metode manual, kurangnya kesempatan untuk mempelajari teknologi baru, serta meningkatnya risiko kehilangan pekerjaan akibat kurangnya keterampilan digital.

## 1.3 Tujuan Kegiatan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan daya saing UMKM melalui pelatihan manajemen sumber daya manusia (SDM) serta pengembangan keterampilan karyawan. Dengan adanya kegiatan ini, diharapkan para pelaku UMKM dapat memahami pentingnya pengelolaan SDM yang efektif dan menerapkan strategi yang dapat

meningkatkan produktivitas usaha mereka. Secara lebih spesifik, tujuan kegiatan ini dibagi ke dalam dua cakupan: jangka pendek dan jangka panjang.

#### **Tujuan Jangka Pendek**

1. Meningkatkan Pemahaman tentang Manajemen SDM
  - a) Membantu pemilik dan pengelola UMKM memahami konsep dasar manajemen SDM yang baik, termasuk perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, dan retensi karyawan.
  - b) Memberikan wawasan tentang bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan kondusif bagi karyawan.
2. Memberikan Pelatihan untuk Meningkatkan Kapasitas Karyawan
  - a) Melatih karyawan UMKM dalam keterampilan teknis maupun soft skills yang relevan dengan pekerjaan mereka.
  - b) Meningkatkan kemampuan karyawan dalam mengadaptasi teknologi, terutama dalam era digitalisasi bisnis.
3. Membantu UMKM Mengembangkan Sistem Administrasi SDM
  - a) Mendorong UMKM untuk mulai menerapkan sistem pencatatan karyawan, evaluasi kinerja, dan sistem penggajian yang lebih transparan dan efisien.
  - b) Memberikan panduan tentang bagaimana membangun kebijakan SDM yang sesuai dengan kebutuhan usaha.
4. Mengurangi Tingkat Turnover Karyawan
  - a) Membantu UMKM dalam menerapkan strategi retensi karyawan, seperti pemberian insentif, pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang lebih baik.
  - b) Meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan melalui program motivasi dan kesejahteraan kerja.
5. Meningkatkan Efisiensi Operasional UMKM
  - a) Membantu UMKM mengidentifikasi masalah dalam pengelolaan tenaga kerja yang dapat menghambat produktivitas usaha.
  - b) Memberikan solusi berbasis praktik terbaik dalam manajemen SDM untuk meningkatkan efektivitas operasional bisnis.

#### **Tujuan Jangka Panjang**

1. Membangun Budaya Manajemen SDM yang Berkelanjutan dalam UMKM
  - a) Mendorong UMKM untuk menerapkan manajemen SDM yang sistematis dan profesional sebagai bagian dari strategi bisnis jangka panjang.
  - b) Menjadikan pelatihan dan pengembangan karyawan sebagai bagian dari rutinitas bisnis mereka.
2. Meningkatkan Daya Saing UMKM di Pasar yang Lebih Luas
  - a) Membantu UMKM agar lebih siap bersaing dengan bisnis yang lebih besar melalui tenaga kerja yang lebih profesional dan terampil.
  - b) Meningkatkan kualitas produk dan layanan UMKM melalui karyawan yang memiliki keterampilan yang lebih baik.
3. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan UMKM
  - a) Mendorong UMKM untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan, baik dari segi gaji, tunjangan, maupun lingkungan kerja.

- b) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang berdampak pada loyalitas dan produktivitas mereka.
- 5. Mendorong Transformasi Digital dalam Manajemen SDM UMKM
  - a) Membantu UMKM beradaptasi dengan perkembangan teknologi dalam mengelola tenaga kerja, seperti penggunaan perangkat lunak HR (Human Resource Management System) sederhana.
  - b) Memastikan bahwa tenaga kerja UMKM memiliki keterampilan digital yang cukup untuk mendukung pertumbuhan usaha mereka.
- 6. Membantu UMKM Bertahan dan Berkembang Secara Berkelanjutan
  - a) Dengan pengelolaan SDM yang lebih baik, UMKM dapat memiliki tenaga kerja yang lebih stabil dan produktif, yang berkontribusi pada pertumbuhan usaha dalam jangka panjang.
  - b) Menjadikan UMKM lebih adaptif terhadap perubahan pasar, baik dalam aspek tenaga kerja maupun model bisnis yang diterapkan.

#### **1.4 Manfaat Kegiatan**

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi mitra (UMKM) serta pihak-pihak terkait lainnya. Manfaat ini tidak hanya berdampak dalam jangka pendek, tetapi juga berkontribusi terhadap pertumbuhan usaha yang lebih berkelanjutan dalam jangka panjang. Berikut adalah beberapa manfaat utama yang dapat diperoleh setelah kegiatan ini dilaksanakan:

##### **1. Manfaat bagi Mitra (UMKM)**

- a. Peningkatan Pemahaman tentang Manajemen SDM
  - 1) Pemilik dan pengelola UMKM akan memahami pentingnya pengelolaan SDM yang baik dalam mendukung produktivitas usaha.
  - 2) Mampu menerapkan strategi yang lebih efektif dalam merekrut, mengelola, dan mempertahankan tenaga kerja.
- b. Peningkatan Produktivitas dan Efisiensi Operasional
  - 1) Dengan penerapan sistem manajemen SDM yang lebih baik, operasional bisnis akan menjadi lebih efisien.
  - 2) Pengurangan masalah internal seperti konflik tenaga kerja, ketidakefektifan kerja, serta tingkat absensi yang tinggi.
- c. Pengurangan Tingkat Turnover Karyawan
  - 1) Dengan adanya pelatihan dan strategi retensi karyawan, UMKM dapat mengurangi pergantian tenaga kerja yang tinggi.
  - 2) Karyawan yang lebih loyal dan terampil akan berkontribusi pada stabilitas dan pertumbuhan usaha.
- d. Peningkatan Daya Saing Usaha
  - 1) Karyawan yang lebih terlatih dan terampil akan meningkatkan kualitas produk atau layanan yang ditawarkan oleh UMKM.
  - 2) UMKM akan lebih siap bersaing dengan bisnis yang lebih besar melalui tenaga kerja yang profesional dan kompeten.

- e. Meningkatkan Keberlanjutan Usaha
  - 1) Dengan manajemen SDM yang lebih baik, UMKM memiliki peluang lebih besar untuk berkembang dan bertahan dalam jangka panjang.
  - 2) Pemilik usaha dapat lebih fokus pada strategi pengembangan bisnis karena pengelolaan tenaga kerja menjadi lebih sistematis.

## **2. Manfaat bagi Karyawan UMKM**

- a. Peningkatan Keterampilan dan Kompetensi
  - 1) Karyawan akan mendapatkan pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills mereka.
  - 2) Mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tren bisnis terbaru.
- b. Peluang Pengembangan Karier yang Lebih Baik
  - 1) Dengan adanya sistem evaluasi kinerja yang lebih baik, karyawan memiliki kesempatan untuk berkembang dalam jenjang kariernya.
  - 2) Adanya peluang bagi karyawan untuk mendapatkan promosi atau insentif berdasarkan kinerja mereka.
- c. Meningkatkan Kepuasan dan Loyalitas Kerja
  - 1) Lingkungan kerja yang lebih baik dan adanya penghargaan atas kerja keras akan meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
  - 2) Karyawan yang merasa dihargai akan lebih produktif dan berkontribusi lebih besar terhadap pertumbuhan UMKM.

## **3. Manfaat bagi Masyarakat dan Ekonomi Lokal**

- a. Meningkatkan Lapangan Pekerjaan
  - 1) Dengan berkembangnya UMKM, lebih banyak tenaga kerja dapat direkrut, yang secara langsung berkontribusi terhadap pengurangan pengangguran.
  - 2) Peluang kerja yang lebih stabil bagi masyarakat sekitar.
- b. Meningkatkan Perekonomian Lokal
  - 1) UMKM yang lebih produktif dan berkembang akan berkontribusi terhadap peningkatan ekonomi lokal melalui peningkatan omzet dan daya beli masyarakat.
  - 2) Karyawan yang mendapatkan kesejahteraan lebih baik akan memiliki daya beli yang lebih tinggi, sehingga mendorong pertumbuhan ekonomi di lingkungan sekitarnya.

## **4. Manfaat bagi Pemerintah dan Institusi Terkait**

- a. Mendukung Program Pengembangan UMKM
  - 1) Kegiatan ini sejalan dengan kebijakan pemerintah dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan UMKM di Indonesia.
  - 2) Membantu pemerintah dalam mencapai target pemberdayaan ekonomi berbasis UMKM.
- b. Meningkatkan Efektivitas Kebijakan Ketenagakerjaan
  - 1) Dengan meningkatnya kesadaran UMKM akan pentingnya manajemen SDM, kebijakan ketenagakerjaan seperti upah minimum dan kesejahteraan tenaga kerja dapat lebih efektif diterapkan.
  - 2) Mendorong UMKM untuk lebih patuh terhadap regulasi ketenagakerjaan yang berlaku.

### **1.5 Dampak Positif bagi Mitra**

Setelah pelaksanaan kegiatan ini, mitra diharapkan dapat merasakan berbagai dampak positif, antara lain:

- a) Peningkatan efisiensi kerja, di mana karyawan lebih memahami tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga operasional bisnis berjalan lebih lancar.
- b) Peningkatan kepuasan pelanggan, karena tenaga kerja yang lebih terampil akan menghasilkan produk dan layanan yang lebih berkualitas.
- c) Pertumbuhan usaha yang lebih stabil, karena UMKM mampu mengelola tenaga kerja mereka dengan lebih baik dan mengurangi risiko bisnis akibat ketidakstabilan SDM.

Transformasi menuju bisnis yang lebih profesional, dengan sistem kerja yang lebih baik dan tenaga kerja yang lebih kompeten.

## **2. METODE PELAKSANAAN**

### **2.1 Metode Pelaksanaan**

Untuk mencapai tujuan dari program ini, kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilakukan melalui serangkaian tahapan yang sistematis. Metode yang digunakan mencakup pendekatan partisipatif, pelatihan berbasis praktik, serta pendampingan langsung bagi mitra (UMKM) agar solusi yang diberikan dapat diterapkan secara efektif dan berkelanjutan. Berikut adalah tahapan pelaksanaan kegiatan dari awal hingga akhir:

#### **1. Tahap Persiapan dan Identifikasi Kebutuhan**

Pada tahap ini, dilakukan analisis awal untuk memahami kondisi mitra serta kendala yang dihadapi dalam pengelolaan SDM dan pengembangan kapasitas karyawan. Kegiatan yang Dilakukan:

- a. Survey dan wawancara dengan pemilik UMKM serta karyawan untuk mengidentifikasi tantangan utama dalam manajemen SDM.
- b. Observasi langsung terhadap operasional UMKM untuk memahami sistem kerja yang sedang berjalan.
- c. Analisis kebutuhan pelatihan, yaitu menentukan materi yang paling relevan dan dibutuhkan oleh UMKM.
- d. Penyusunan rencana kerja berdasarkan hasil identifikasi masalah dan kebutuhan mitra.

Hasil yang Diharapkan:

- a. Pemahaman yang lebih mendalam mengenai tantangan yang dihadapi mitra.
- b. Penyusunan modul dan strategi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan UMKM.

#### **2. Tahap Perancangan Program dan Penyusunan Materi**

Setelah kebutuhan mitra dipahami, langkah berikutnya adalah menyusun modul pelatihan, panduan, serta alat bantu yang akan digunakan dalam kegiatan. Kegiatan yang Dilakukan:

- a. Pembuatan modul pelatihan SDM untuk pemilik UMKM dan karyawan.
- b. Penyusunan template administrasi SDM, seperti formulir rekrutmen, sistem evaluasi kinerja, dan skema insentif.
- c. Pembuatan materi pelatihan soft skills dan hard skills untuk meningkatkan kompetensi karyawan.
- d. Persiapan alat bantu digital, seperti spreadsheet atau aplikasi sederhana untuk pengelolaan SDM.



Hasil yang Diharapkan:

- a. Modul dan materi pelatihan yang siap digunakan.
  - b. Alat bantu dan sistem administrasi SDM yang dapat langsung diterapkan oleh UMKM.
3. Tahap Pelaksanaan Program

Pada tahap ini, kegiatan utama berupa pelatihan, pendampingan, dan implementasi sistem manajemen SDM dilakukan secara langsung dengan mitra. Kegiatan yang Dilakukan:

- a. Pelatihan Manajemen SDM untuk Pemilik dan Pengelola UMKM.
  - 1) Workshop tentang strategi rekrutmen, evaluasi kinerja, dan sistem insentif.
  - 2) Simulasi penyusunan kebijakan SDM untuk diterapkan dalam usaha mereka.
- b. Pelatihan dan Pengembangan Kapasitas Karyawan
  - 1) Pelatihan keterampilan kerja (hard skills) sesuai dengan bidang usaha UMKM.
  - 2) Pelatihan soft skills, seperti komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu.
- c. Implementasi Sistem Evaluasi Kinerja dan Insentif
  - 1) Penyusunan KPI sederhana untuk mengukur produktivitas karyawan.
  - 2) Penerapan skema penghargaan dan insentif berbasis kinerja.
- d. Pengenalan Digitalisasi dalam Pengelolaan SDM
  - 1) Pelatihan penggunaan alat digital sederhana untuk absensi dan penggajian.
  - 2) Pendampingan dalam implementasi sistem pencatatan kehadiran dan administrasi SDM berbasis teknologi.

Hasil yang Diharapkan:

- a. Pemilik UMKM memiliki keterampilan dalam mengelola SDM secara lebih efektif.
  - b. Karyawan mengalami peningkatan keterampilan dan produktivitas.
  - c. Sistem evaluasi kinerja dan insentif mulai diterapkan dalam operasional usaha.
  - d. Digitalisasi SDM mulai diterapkan untuk meningkatkan efisiensi kerja.
4. Tahap Monitoring dan Evaluasi

Setelah pelatihan dan implementasi sistem dilakukan, tahap berikutnya adalah monitoring dan evaluasi untuk menilai keberhasilan program serta mengidentifikasi aspek yang perlu diperbaiki. Kegiatan yang Dilakukan:

- a. Evaluasi penerapan manajemen SDM melalui wawancara dan observasi di tempat usaha.
- b. Pengukuran dampak pelatihan, misalnya dengan membandingkan produktivitas sebelum dan sesudah kegiatan.
- c. Pemberian umpan balik dan saran perbaikan kepada UMKM agar sistem yang telah diterapkan dapat lebih optimal.
- d. Penyusunan laporan evaluasi program sebagai dokumentasi hasil kegiatan.

Hasil yang Diharapkan:

- a. Identifikasi keberhasilan dan tantangan dalam implementasi program.
- b. Perbaikan dan penyesuaian sistem yang telah diterapkan berdasarkan evaluasi.
- c. Rekomendasi strategi keberlanjutan bagi UMKM untuk mempertahankan hasil pelatihan.



5. Tahap Pendampingan Lanjutan dan Keberlanjutan Program

Setelah evaluasi dilakukan, program ini juga mencakup pendampingan lanjutan untuk memastikan mitra dapat terus menerapkan strategi yang telah dipelajari. Kegiatan yang Dilakukan:

- a. Bimbingan lanjutan secara berkala untuk membantu UMKM dalam menyempurnakan sistem SDM mereka.
- b. Penyediaan akses terhadap materi pelatihan digital agar mitra dapat terus belajar secara mandiri.
- c. Kolaborasi dengan pihak eksternal (misalnya dinas terkait atau komunitas UMKM) untuk mendukung keberlanjutan program.

Hasil yang Diharapkan:

- a. UMKM mampu mengelola SDM mereka secara mandiri dan profesional.
- b. Sistem yang telah diterapkan dapat berjalan secara berkelanjutan tanpa ketergantungan pada program pendampingan.
- c. UMKM memiliki daya saing yang lebih tinggi di pasar.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1 Hasil**

Hasil dari pelaksanaan program pelatihan pemasaran digital dan akuntansi sederhana bagi pelaku UMKM di Kecamatan Tarikolot:

##### **3.1.1 Hasil Pelaksanaan Program**

Selama pelaksanaan program Pemberdayaan UMKM melalui Pelatihan Manajemen SDM dan Pengembangan Kapasitas Karyawan, telah terjadi berbagai perubahan positif yang menunjukkan keberhasilan program dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dampak yang dihasilkan tidak hanya terlihat dalam jangka pendek tetapi juga berpotensi memberikan manfaat berkelanjutan bagi mitra UMKM serta tenaga kerja yang mereka kelola.

##### **1. Peningkatan Pemahaman dan Kapasitas Manajemen SDM di UMKM**

Salah satu tujuan utama program ini adalah meningkatkan pemahaman pemilik UMKM dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih sistematis dan profesional. Hasil yang Telah Dicapai:

- a. 90% peserta pelatihan memahami konsep dasar manajemen SDM, seperti rekrutmen, evaluasi kinerja, dan sistem insentif.
- b. 60% mitra UMKM telah mulai menerapkan sistem administrasi SDM sederhana, termasuk pencatatan kehadiran, penyusunan kontrak kerja, dan evaluasi kinerja berbasis indikator (KPI).
- c. 80% peserta menyatakan adanya peningkatan keterampilan dalam mengelola karyawan, terutama dalam komunikasi, pemberian umpan balik, dan strategi mempertahankan tenaga kerja yang kompeten.

Dampak yang Terlihat:

- a. Pemilik UMKM lebih percaya diri dalam mengelola tenaga kerja.
- b. Pengurangan tingkat kesalahan dalam administrasi SDM, seperti pencatatan absensi dan penggajian.
- c. Karyawan mulai memahami peran dan tanggung jawab mereka dengan lebih jelas.

## **2. Peningkatan Keterampilan dan Produktivitas Karyawan**

Pelatihan tidak hanya ditujukan kepada pemilik UMKM, tetapi juga kepada karyawan agar mereka memiliki keterampilan yang lebih baik dalam bekerja. Hasil yang Telah Dicapai:

- a. 75% karyawan menunjukkan peningkatan dalam keterampilan komunikasi dan kerja tim, yang berdampak pada koordinasi kerja yang lebih baik di tempat usaha.
- b. 50% mitra UMKM melaporkan adanya peningkatan produktivitas kerja setelah pelatihan.
- c. 40% karyawan mendapatkan tanggung jawab tambahan setelah pelatihan, menunjukkan peningkatan kapasitas mereka dalam menjalankan tugas.

Dampak yang Terlihat:

- a. Karyawan lebih termotivasi dan merasa lebih dihargai dalam pekerjaannya.
- b. Efisiensi kerja meningkat, mengurangi waktu yang terbuang akibat kurangnya keterampilan atau komunikasi yang buruk.
- c. Beberapa UMKM mulai menerapkan sistem promosi internal berdasarkan kinerja karyawan.

## **3. Implementasi Sistem Evaluasi Kinerja dan Insentif**

Salah satu tantangan utama yang dihadapi UMKM adalah sulitnya menilai kinerja karyawan dan memberikan penghargaan yang adil. Hasil yang Telah Dicapai:

- a. 50% mitra UMKM telah mulai menggunakan indikator kinerja sederhana (KPI) untuk mengevaluasi karyawan.
- b. 30% mitra telah menerapkan skema insentif berbasis kinerja, seperti bonus produktivitas dan penghargaan karyawan terbaik.
- c. 25% UMKM mulai mengadopsi kebijakan kontrak kerja yang lebih jelas, memberikan kepastian hukum bagi karyawan mereka.

Dampak yang Terlihat:

- a. Karyawan lebih termotivasi karena mengetahui bahwa kinerja mereka diakui dan dihargai.
- b. UMKM lebih mudah mengidentifikasi karyawan yang berkontribusi tinggi terhadap bisnis mereka.
- c. Pengurangan tingkat pergantian karyawan karena adanya kepastian kerja dan insentif yang menarik.

## **4. Penerapan Digitalisasi dalam Pengelolaan SDM**

Sebagai bagian dari program ini, UMKM diperkenalkan dengan teknologi sederhana untuk meningkatkan efisiensi dalam administrasi tenaga kerja. Hasil yang Telah Dicapai:

- a. 40% UMKM telah mulai menggunakan aplikasi atau spreadsheet digital untuk mencatat absensi dan penggajian karyawan.
- b. 35% mitra mulai menggunakan platform komunikasi digital untuk koordinasi kerja, seperti WhatsApp atau Google Drive.
- c. 20% UMKM telah mencoba menggunakan software manajemen SDM sederhana, seperti aplikasi pencatatan kehadiran berbasis cloud.

Dampak yang Terlihat:

- a. Administrasi SDM lebih rapi dan terdokumentasi dengan baik.
- b. Pemilik UMKM lebih mudah dalam mengontrol jadwal kerja dan pembayaran karyawan.

- c. Efisiensi operasional meningkat karena mengurangi ketergantungan pada pencatatan manual yang sering kali tidak akurat.

## **5. Perubahan Budaya Kerja dan Keberlanjutan Program**

Selain hasil teknis, ada juga perubahan dalam budaya kerja dan pola pikir pemilik UMKM serta karyawan mereka. Hasil yang Telah Dicapai:

- a. 75% pemilik UMKM menyatakan adanya peningkatan dalam pola pikir kepemimpinan mereka, dari manajemen yang bersifat informal ke arah yang lebih profesional.
- b. 60% karyawan merasa lebih dihargai dalam lingkungan kerja, sehingga tingkat kepuasan kerja meningkat.
- c. Beberapa UMKM mulai menerapkan kebijakan jam kerja yang lebih fleksibel, untuk meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

Dampak yang Terlihat:

- a. Lingkungan kerja menjadi lebih kondusif, dengan komunikasi yang lebih terbuka antara pemilik usaha dan karyawan.
- b. UMKM lebih siap menghadapi tantangan di masa depan karena memiliki sistem manajemen SDM yang lebih baik.
- c. Potensi keberlanjutan program meningkat karena mitra telah mulai menerapkan hasil pelatihan secara mandiri.

## **3.2 Pembahasan**

Kegiatan Pemberdayaan UMKM melalui Pelatihan Manajemen SDM dan Pengembangan Kapasitas Karyawan telah menghasilkan berbagai luaran konkret yang dapat dimanfaatkan secara langsung oleh mitra UMKM. Luan ini mencakup materi pelatihan, alat bantu manajemen SDM, serta peningkatan keterampilan bagi pemilik usaha dan karyawan.

### **1. Modul Pelatihan Manajemen SDM untuk UMKM**

Sebagai bagian dari program ini, telah disusun modul pelatihan yang dirancang khusus untuk membantu UMKM dalam memahami dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen SDM secara sederhana namun efektif. Isi Modul:

- a. Strategi Rekrutmen dan Seleksi Karyawan yang efektif bagi UMKM.
- b. Sistem Evaluasi Kinerja berbasis indikator sederhana (KPI).
- c. Penyusunan Skema Insentif dan Motivasi Karyawan untuk meningkatkan produktivitas.
- d. Administrasi SDM yang Efektif, termasuk pencatatan kehadiran dan penggajian.
- e. Penerapan Digitalisasi dalam Manajemen SDM menggunakan aplikasi sederhana.

Dampak dan Manfaat:

- a. Pemilik UMKM memiliki panduan praktis dalam mengelola SDM mereka.
- b. Modul ini dapat digunakan kembali untuk pelatihan karyawan baru di masa mendatang.
- c. Meningkatkan profesionalisme dalam pengelolaan tenaga kerja.

### **2. Template Administrasi SDM untuk UMKM**

Untuk membantu UMKM dalam pengelolaan tenaga kerja secara lebih sistematis, telah dikembangkan beberapa template administrasi SDM yang mudah digunakan. Template yang Dihasilkan:

- a. Formulir Rekrutmen dan Wawancara Kerja untuk membantu UMKM dalam proses perekrutan.

- b. Format Absensi Karyawan berbasis digital (Google Sheets) dan manual.
- c. Template Kontrak Kerja Sederhana untuk memberikan kepastian hukum bagi karyawan.
- d. Lembar Evaluasi Kinerja dan KPI untuk memudahkan penilaian karyawan.
- e. Format Slip Gaji dan Penghitungan Upah untuk meningkatkan transparansi dalam penggajian.

Dampak dan Manfaat:

- a. Administrasi SDM menjadi lebih rapi dan terdokumentasi dengan baik.
- b. Pemilik UMKM lebih mudah dalam memantau dan menilai kinerja karyawan.
- c. Mengurangi kesalahan dalam pencatatan dan meningkatkan kepuasan karyawan.

### **3. Peningkatan Keterampilan Mitra dan Karyawan**

Salah satu luaran utama dari program ini adalah peningkatan keterampilan bagi mitra UMKM dan karyawan mereka. Hasil yang Telah Dicapai:

- a. 90% peserta pelatihan memahami konsep dasar manajemen SDM.
- b. 75% karyawan menunjukkan peningkatan dalam keterampilan komunikasi dan kerja tim.
- c. 50% UMKM mengalami peningkatan produktivitas setelah menerapkan sistem manajemen SDM yang lebih baik.
- d. 40% karyawan mendapatkan tanggung jawab tambahan setelah pelatihan.

Dampak dan Manfaat:

- a. Pemilik UMKM lebih percaya diri dalam mengelola tenaga kerja.
- b. Karyawan lebih terampil dan produktif dalam bekerja.
- c. Hubungan antara pemilik usaha dan karyawan menjadi lebih harmonis.

### **4. Implementasi Digitalisasi dalam Pengelolaan SDM**

Sebagai bagian dari modernisasi pengelolaan SDM, program ini juga memperkenalkan alat digital sederhana untuk meningkatkan efisiensi administrasi tenaga kerja. Alat Digital yang Diperkenalkan:

- a. Aplikasi Spreadsheet Digital untuk pencatatan absensi dan penggajian.
- b. Platform Google Forms untuk penilaian kinerja karyawan.
- c. Grup WhatsApp/Telegram sebagai sarana komunikasi dan koordinasi kerja.
- d. Pengenalan Aplikasi HR Sederhana (seperti Talenta atau Jojonomic) untuk membantu administrasi SDM.

Dampak dan Manfaat:

- a. UMKM lebih mudah dalam mengelola jadwal kerja dan pencatatan kehadiran.
- b. Administrasi SDM lebih efisien dan mengurangi risiko kesalahan pencatatan manual.
- c. Karyawan mendapatkan kejelasan dalam aturan kerja dan sistem penggajian.

### **5. Panduan Evaluasi Kinerja dan Skema Insentif Berbasis Produktivitas**

Program ini juga menghasilkan panduan sederhana bagi UMKM dalam menerapkan sistem evaluasi kinerja dan insentif berbasis produktivitas. Isi Panduan:

- a. Cara Menentukan KPI Sederhana yang sesuai dengan jenis usaha.
- b. Metode Penilaian Kinerja Karyawan secara berkala.

- c. Contoh Skema Insentif dan Bonus Produktivitas untuk meningkatkan motivasi kerja.

Dampak dan Manfaat:

- a. Karyawan lebih termotivasi karena adanya penghargaan yang adil.
- b. Pemilik UMKM lebih mudah dalam menentukan karyawan yang berkontribusi tinggi.
- c. Mengurangi tingkat pergantian karyawan karena adanya sistem yang lebih transparan.

#### **6. Dokumentasi dan Laporan Evaluasi Program**

Sebagai bagian dari keberlanjutan program, telah disusun laporan evaluasi yang mencakup data sebelum dan sesudah pelaksanaan kegiatan. Isi Laporan Evaluasi:

- a. Analisis Awal Kondisi UMKM sebelum program berjalan.
- b. Perbandingan Produktivitas dan Kinerja sebelum dan sesudah pelatihan.
- c. Umpan Balik dari Mitra UMKM mengenai manfaat program.
- d. Rekomendasi untuk Keberlanjutan Program di masa mendatang.



**Gambar 1.** Foto Kegiatan.

### **4. KESIMPULAN**

Kegiatan Pemberdayaan UMKM melalui Pelatihan Manajemen SDM dan Pengembangan Kapasitas Karyawan telah berhasil memberikan dampak positif bagi mitra UMKM dalam meningkatkan profesionalisme pengelolaan sumber daya manusia. Program ini membantu pemilik usaha memahami strategi manajemen SDM yang lebih sistematis, memperkuat kapasitas karyawan, serta mengadopsi digitalisasi dalam administrasi tenaga kerja. Beberapa capaian utama dari program ini meliputi:

- a. Peningkatan pemahaman pemilik UMKM dalam manajemen SDM, termasuk rekrutmen, evaluasi kinerja, dan pemberian insentif.
- b. Meningkatnya keterampilan dan produktivitas karyawan, yang berkontribusi terhadap efisiensi operasional bisnis.
- c. Penerapan sistem administrasi SDM yang lebih rapi, seperti pencatatan absensi, penggajian, dan kontrak kerja.
- d. Adopsi teknologi sederhana untuk meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan tenaga kerja.
- e. Perubahan budaya kerja yang lebih profesional dan berbasis kinerja, sehingga hubungan antara pemilik usaha dan karyawan menjadi lebih baik.

Meskipun masih ada tantangan dalam implementasi penuh sistem yang diperkenalkan, hasil yang dicapai menunjukkan bahwa program ini telah memberikan manfaat nyata dan berkelanjutan bagi mitra UMKM.

Dari pelaksanaan program ini, terdapat beberapa pelajaran penting yang dapat menjadi bahan evaluasi dan pengembangan program serupa di masa depan:

1. Pentingnya Pendekatan yang Praktis dan Aplikatif

Materi pelatihan yang bersifat aplikatif dan langsung relevan dengan kebutuhan UMKM lebih mudah diterapkan oleh peserta dibandingkan teori yang terlalu kompleks.

2. Keterlibatan Karyawan dalam Pengembangan SDM

Selain pemilik UMKM, pelibatan langsung karyawan dalam pelatihan terbukti meningkatkan efektivitas program. Karyawan yang memahami sistem kerja dengan baik akan lebih produktif dan loyal terhadap usaha tempat mereka bekerja.

3. Digitalisasi Bertahap Memudahkan Transisi

UMKM yang belum terbiasa dengan teknologi membutuhkan waktu untuk beradaptasi. Oleh karena itu, pengenalan digitalisasi dalam manajemen SDM sebaiknya dilakukan secara bertahap agar lebih mudah diterapkan.

4. Keberlanjutan dan Pendampingan Berkelanjutan

5. Program pelatihan yang hanya berlangsung dalam jangka pendek sering kali kurang efektif jika tidak diikuti dengan pendampingan lebih lanjut. Pemantauan dan dukungan pasca-pelatihan sangat penting untuk memastikan bahwa mitra UMKM benar-benar menerapkan ilmu yang telah dipelajari.

Rekomendasi untuk Keberlanjutan Program, agar program ini dapat terus memberikan manfaat yang berkelanjutan, beberapa langkah berikut dapat dilakukan:

1. Pembuatan Program Pendampingan Jangka Panjang

Disarankan adanya sesi mentoring atau konsultasi rutin bagi mitra UMKM agar mereka dapat berkonsultasi mengenai tantangan yang dihadapi dalam implementasi sistem manajemen SDM.

2. Pengembangan Platform Digital untuk Pelatihan Berkelanjutan

Pembuatan platform digital atau grup diskusi daring dapat membantu UMKM untuk terus belajar dan berbagi pengalaman dengan pelaku usaha lain dalam menerapkan manajemen SDM yang lebih baik.

3. Kolaborasi dengan Institusi dan Pemerintah

Melibatkan berbagai pihak, seperti lembaga pendidikan, pemerintah daerah, atau organisasi bisnis, dapat membantu memperluas cakupan program serta memberikan akses terhadap sumber daya tambahan bagi UMKM.

4. Penyelenggaraan Pelatihan Lanjutan

Mengadakan pelatihan tambahan dengan topik yang lebih spesifik, seperti strategi mempertahankan karyawan berbakat, penggunaan software HR untuk UMKM, atau strategi komunikasi yang efektif dalam manajemen tim.

5. Mendorong UMKM untuk Berbagi Best Practice

Mitra UMKM yang telah berhasil menerapkan sistem manajemen SDM yang lebih baik dapat menjadi mentor bagi UMKM lain. Hal ini akan membantu menciptakan ekosistem pembelajaran yang berkelanjutan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Tambunan, T. (2019). *Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Indonesia*. Jakarta: LP3ES.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Boston: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Departemen Koperasi dan UKM. (2022). *Laporan Tahunan UMKM Indonesia*. Jakarta: Kementerian Koperasi dan UKM RI.