



## PELATIHAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA UMKM DI DESA SINDANGMUKTI

Ridwan Hakiki

<sup>1,2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Latifah Mubarakiyah



\*Corresponding author

Ridwan Hakiki

Email :

[hakikiridwan1983@gmail.com](mailto:hakikiridwan1983@gmail.com)

HP: 081222344844

### Kata Kunci:

Manajemen Sumber Daya  
Manusia;  
Pelatihan;  
UMKM;  
Produktivitas;

### Keywords:

Human Resource Management;  
Training;  
MSMEs;  
Productivity;

### ABSTRAK

Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Desa Sindangmukti dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sebagai upaya mendukung peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. UMKM memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional, namun banyak di antaranya menghadapi tantangan dalam manajemen SDM, termasuk di Desa Sindangmukti. Permasalahan yang sering dihadapi antara lain kurangnya pengetahuan tentang perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pembagian tugas yang tidak efektif, dan ketiadaan sistem evaluasi kinerja yang jelas.

Program ini dilaksanakan melalui tiga tahapan utama. Tahap pertama adalah edukasi dasar mengenai konsep dan prinsip-prinsip manajemen SDM, termasuk pentingnya pengelolaan tenaga kerja yang baik dalam meningkatkan produktivitas usaha. Tahap kedua adalah pelatihan teknis pengelolaan kinerja yang mencakup penyusunan rencana kerja dan indikator kinerja utama (KPI) yang sederhana dan dapat diimplementasikan oleh pelaku usaha. Tahap terakhir adalah pendampingan implementasi, di mana peserta didampingi dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh selama pelatihan dalam usaha mereka masing-masing.

Hasil dari kegiatan ini menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam pemahaman peserta terhadap manajemen SDM. Berdasarkan hasil pre-test dan post-test, terdapat peningkatan pemahaman sebesar 85%. Selain itu, sekitar 70% peserta berhasil menyusun rencana kerja sederhana serta menetapkan indikator kinerja utama (KPI) sebagai acuan dalam mengevaluasi kinerja usaha mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan mampu memberikan dampak positif dan nyata terhadap peningkatan efisiensi dan produktivitas usaha mikro.

Dengan adanya program ini, pelaku UMKM di Desa Sindangmukti memperoleh pengetahuan dasar dan keterampilan praktis dalam manajemen SDM yang dapat diimplementasikan secara langsung dalam kegiatan operasional usaha mereka. Keberhasilan program ini



diharapkan dapat menjadi langkah awal dalam mendorong keberlanjutan usaha mikro di desa tersebut dan menjadi contoh bagi program serupa di wilayah lain.

#### **ABSTRACT**

*This community service activity aims to enhance the capacity of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in Sindangmukti Village in managing human resources (HR) to support increased productivity and work efficiency. MSMEs play a strategic role in the national economy, yet many face challenges in HR management, including in Sindangmukti Village. Common issues include a lack of knowledge about workforce planning, ineffective task allocation, and the absence of a clear performance evaluation system.*

*The program is implemented in three main stages. The first stage involves foundational education on the concepts and principles of HR management, emphasizing the importance of effective workforce management in improving business productivity. The second stage is technical training on performance management, including the development of work plans and simple, actionable key performance indicators (KPIs) for business operators. The final stage is implementation assistance, where participants are guided in applying the knowledge and skills acquired during the training to their respective businesses.*

*The results of this activity showed a significant improvement in participants' understanding of HR management. Based on pre-test and post-test results, there was an 85% increase in understanding. Additionally, approximately 70% of participants successfully developed simple work plans and established key performance indicators (KPIs) as benchmarks for evaluating their business performance. This indicates that the training provided a positive and tangible impact on improving the efficiency and productivity of micro-enterprises.*

*Through this program, MSME operators in Sindangmukti Village gained basic knowledge and practical skills in HR management that can be directly implemented in their business operations. The program's success is expected to serve as a stepping stone toward the sustainability of micro-enterprises in the village and as a model for similar programs in other areas.*

## PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM, UMKM menyumbang lebih dari 60% Produk Domestik Bruto (PDB) dan menyerap lebih dari 90% tenaga kerja di Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa UMKM merupakan tulang punggung perekonomian nasional yang berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja, serta pengentasan kemiskinan. Namun, di balik perannya yang signifikan, UMKM masih menghadapi berbagai kendala, salah satunya adalah lemahnya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

Manajemen SDM memiliki peran penting dalam keberhasilan suatu usaha karena pengelolaan tenaga kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan keberlanjutan usaha. Sayangnya, banyak pelaku UMKM, khususnya di daerah pedesaan, masih belum memiliki pemahaman yang memadai tentang prinsip-prinsip dasar manajemen SDM. Hal ini berdampak pada lemahnya pembagian tugas, ketiadaan perencanaan kerja, serta kurangnya evaluasi kinerja karyawan. Akibatnya, banyak UMKM tidak mampu mengoptimalkan potensi tenaga kerja yang dimilikinya.

Desa Sindangmukti merupakan salah satu desa dengan lebih dari 50 pelaku UMKM yang bergerak di berbagai sektor usaha seperti makanan, kerajinan, dan jasa. Meskipun memiliki potensi ekonomi yang besar, UMKM di desa ini menghadapi tantangan yang serupa dalam pengelolaan SDM. Para pelaku usaha cenderung menjalankan usahanya secara informal, tanpa sistem kerja yang terstruktur dan strategi pengelolaan karyawan yang baik. Hal ini menyebabkan rendahnya efisiensi kerja, produktivitas yang stagnan, dan kesulitan dalam mengembangkan usaha mereka ke level yang lebih baik.

Berdasarkan permasalahan tersebut, diperlukan adanya program intervensi berupa edukasi dan pelatihan manajemen SDM yang dapat membantu pelaku UMKM meningkatkan pemahaman dan kemampuan mereka dalam mengelola tenaga kerja. Melalui pelatihan ini, diharapkan pelaku UMKM di Desa Sindangmukti mampu menerapkan dasar-dasar manajemen SDM seperti perencanaan tenaga kerja, pembagian tugas yang efektif, penyusunan indikator kinerja utama (KPI), serta evaluasi kinerja karyawan. Dengan demikian, program ini dapat mendorong peningkatan produktivitas dan efisiensi usaha, serta mendukung keberlanjutan UMKM di desa tersebut.

Penelitian ini menjadi penting untuk memberikan solusi konkret bagi permasalahan yang dihadapi oleh UMKM di Desa Sindangmukti, sekaligus sebagai model bagi penerapan manajemen SDM di tingkat UMKM di daerah lainnya.

## METODE PELAKSANAAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode pengabdian masyarakat yang berfokus pada peningkatan kapasitas pelaku UMKM melalui pelatihan manajemen sumber daya manusia (SDM). Metode ini dipilih

karena bertujuan untuk memberikan solusi praktis yang dapat langsung diimplementasikan oleh pelaku usaha kecil dan mikro di Desa Sindangmukti.

### A. Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di **Desa Sindangmukti**, yang memiliki lebih dari 50 pelaku UMKM di berbagai sektor, seperti makanan, kerajinan tangan, dan jasa. Subjek dalam penelitian ini adalah pemilik dan pengelola UMKM yang terlibat aktif dalam kegiatan pengelolaan usaha sehari-hari.

- **Populasi:** Seluruh pelaku UMKM di Desa Sindangmukti.
- **Sampel:** 30 peserta pelatihan yang dipilih berdasarkan kriteria berikut:
  - Pemilik atau pengelola usaha mikro dan kecil.
  - Bersedia mengikuti seluruh rangkaian kegiatan pelatihan.
  - Usaha telah berjalan minimal 1 tahun.

### B. Tahapan Pelaksanaan

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan berikut:

#### 1. Tahap Persiapan

- Survei awal dilakukan untuk mengidentifikasi permasalahan utama yang dihadapi pelaku UMKM terkait pengelolaan SDM.
- Penyusunan materi pelatihan yang mencakup dasar-dasar manajemen SDM, teknik pengelolaan kinerja, serta penyusunan indikator kinerja utama (KPI).
- Penyiapan alat ukur, seperti lembar pre-test dan post-test, untuk mengukur pemahaman peserta sebelum dan sesudah pelatihan.

#### 2. Tahap Pelaksanaan

Program ini dilaksanakan dalam **tiga sesi utama**, yaitu:

- **Edukasi Manajemen SDM:** Pengenalan konsep dasar manajemen sumber daya manusia, termasuk perencanaan tenaga kerja dan pembagian tugas.
- **Pelatihan Pengelolaan Kinerja:** Pelatihan teknis tentang penyusunan rencana kerja sederhana dan pembuatan KPI.
- **Pendampingan Implementasi:** Peserta dibimbing untuk menerapkan hasil pelatihan dalam usaha mereka dengan menyusun rencana kerja dan membagi tugas berdasarkan kemampuan tenaga kerja.

#### 3. Tahap Evaluasi

Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas pelatihan melalui:

- **Pre-test dan Post-test:** Digunakan untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta mengenai manajemen SDM.
- **Kuesioner:** Untuk mengumpulkan umpan balik peserta terkait materi dan metode pelatihan.
- **Observasi Lapangan:** Dilakukan pendampingan langsung ke lokasi usaha peserta untuk melihat implementasi hasil pelatihan.

### C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

- **Wawancara:** Dilakukan untuk menggali informasi mendalam terkait permasalahan SDM yang dihadapi UMKM sebelum pelatihan.
- **Observasi:** Mengamati langsung aktivitas pengelolaan SDM pada usaha peserta pelatihan.

- **Tes (Pre-test dan Post-test):** Untuk mengukur peningkatan pengetahuan peserta.
- **Dokumentasi:** Mengumpulkan data terkait profil UMKM, rencana kerja, dan indikator kinerja yang dibuat peserta.

#### D. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik **deskriptif kualitatif**, yang melibatkan:

- **Reduksi Data:** Menyaring dan menyederhanakan data yang dikumpulkan selama kegiatan berlangsung.
- **Penyajian Data:** Menyajikan hasil pelatihan berupa grafik peningkatan pemahaman peserta dan implementasi rencana kerja.
- **Penarikan Kesimpulan:** Membuat kesimpulan berdasarkan hasil pre-test dan post-test, serta implementasi hasil pelatihan di lapangan.

#### 5. Indikator Keberhasilan

Indikator keberhasilan program ini mencakup:

- **Peningkatan pemahaman peserta:** Diukur dari hasil pre-test dan post-test dengan target peningkatan pemahaman minimal 70%.
- **Kemampuan menyusun rencana kerja sederhana:** Minimal 70% peserta mampu menyusun rencana kerja dan KPI sesuai dengan materi pelatihan.
- **Implementasi hasil pelatihan:** Dilihat dari perubahan cara pengelolaan SDM dan produktivitas usaha peserta setelah kegiatan.

Dengan metode ini, diharapkan kegiatan pengabdian masyarakat dapat memberikan dampak nyata dalam meningkatkan kapasitas pelaku UMKM di Desa Sindangmukti, khususnya dalam pengelolaan SDM untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi usaha mereka.

## HASIL PELAKSANAAN

### Peningkatan Pemahaman Peserta tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan kegiatan pelatihan manajemen sumber daya manusia (SDM) di Desa Sindangmukti diawali dengan **pre-test** untuk mengukur tingkat pemahaman peserta sebelum mendapatkan materi pelatihan. Setelah sesi edukasi dasar, pelatihan teknis, dan pendampingan, peserta diberikan **post-test** untuk mengevaluasi peningkatan pemahaman mereka.

Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan dalam pemahaman peserta terkait manajemen SDM. Rata-rata nilai pre-test peserta adalah **50%**, sedangkan nilai post-test meningkat menjadi **85%**. Hal ini menunjukkan bahwa materi yang diberikan dapat dipahami dengan baik dan pelatihan berhasil meningkatkan pengetahuan peserta.

Indikator Pemahaman	Sebelum Pelatihan (Pre-test)	Sesudah Pelatihan (Post-test)
Dasar-dasar Manajemen SDM	50%	85%
Penyusunan Rencana Kerja	40%	75%
Pemahaman tentang KPI	35%	70%

Hasil ini menegaskan bahwa peserta yang sebelumnya belum memiliki pemahaman tentang dasar-dasar manajemen SDM mulai memahami konsep seperti perencanaan tenaga kerja, pembagian tugas, serta penggunaan indikator kinerja (KPI).

### **Kemampuan Peserta Menyusun Rencana Kerja dan KPI**

Setelah sesi edukasi dan pelatihan teknis, peserta diminta untuk menyusun rencana kerja sederhana yang mencakup pembagian tugas dan indikator kinerja utama (KPI). Hasil dari tahap ini menunjukkan bahwa **70% peserta** mampu menyusun rencana kerja dan KPI dengan baik.

#### **Contoh Rencana Kerja dan KPI yang Disusun oleh Peserta:**

- **Pembagian Tugas:** Tenaga kerja dibagi sesuai dengan keterampilan masing-masing (produksi, pemasaran, keuangan).
- **Target Produksi:** Menetapkan target harian/mingguan untuk meningkatkan hasil produksi.
- **Evaluasi Kinerja:** Mengukur produktivitas tenaga kerja berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan dan ketepatan waktu.

Peserta menyatakan bahwa adanya rencana kerja dan KPI membantu mereka dalam mengatur tenaga kerja secara lebih efektif dan meningkatkan efisiensi operasional usaha.

### **Dampak Program terhadap Produktivitas dan Efisiensi Kerja**

Pada tahap pendampingan implementasi, dilakukan observasi langsung terhadap usaha peserta untuk melihat dampak pelatihan terhadap produktivitas dan efisiensi kerja. Beberapa dampak positif yang berhasil diidentifikasi antara lain:

#### **1. Peningkatan Efisiensi Kerja**

Sebelum pelatihan, banyak tenaga kerja yang memiliki tugas tumpang tindih atau tidak jelas. Setelah pelatihan, pembagian tugas lebih terstruktur, sehingga pekerjaan menjadi lebih efisien.

#### **2. Peningkatan Produktivitas**

Sebagian peserta melaporkan adanya peningkatan hasil produksi sebesar **15%-20%** setelah menerapkan rencana kerja dan KPI.

#### **3. Motivasi Kerja Meningkat**

Tenaga kerja menjadi lebih termotivasi karena mereka memiliki tugas yang jelas dan mendapatkan evaluasi yang terukur.

### **Contoh Kasus Implementasi:**

Salah satu peserta usaha kerajinan tangan melaporkan bahwa dengan menerapkan sistem pembagian tugas berdasarkan keahlian, hasil produksi meningkat dari **50 unit per minggu** menjadi **65 unit per minggu**. Hal ini menunjukkan dampak nyata dari penerapan konsep manajemen SDM dalam usaha kecil.

### **Kendala dan Tantangan dalam Pelaksanaan Program**

Meskipun pelatihan ini menunjukkan hasil yang positif, terdapat beberapa kendala yang dihadapi selama pelaksanaan program, antara lain:

- **Perbedaan Tingkat Pemahaman Peserta:** Beberapa peserta membutuhkan pendampingan lebih intensif karena belum terbiasa dengan konsep manajemen SDM.
- **Keterbatasan Waktu:** Waktu pelatihan yang terbatas membuat materi perlu disampaikan secara padat dan ringkas.
- **Keterbatasan Sarana dan Prasarana:** Sebagian peserta memiliki keterbatasan dalam mengakses alat pendukung seperti teknologi untuk memonitor KPI.

Untuk mengatasi kendala tersebut, tim pendamping memberikan bimbingan tambahan dan menyediakan template sederhana yang dapat digunakan peserta untuk menyusun rencana kerja dan KPI.

## PEMBAHASAN

Hasil pelatihan ini sejalan dengan berbagai penelitian yang menegaskan pentingnya manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas UMKM. Menurut Hasibuan (2022), pengelolaan tenaga kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kinerja usaha secara keseluruhan.

Dalam konteks Desa Sindangmukti, pelatihan ini telah berhasil memberikan pemahaman dasar yang sebelumnya belum dimiliki oleh pelaku UMKM. Peningkatan pemahaman peserta dari pre-test ke post-test menunjukkan efektivitas pendekatan edukasi yang digunakan. Selain itu, keberhasilan peserta dalam menyusun rencana kerja dan KPI menjadi bukti bahwa pelatihan ini dapat diaplikasikan secara langsung dalam usaha mereka.

Adapun peningkatan produktivitas sebesar 15%-20% menunjukkan bahwa konsep manajemen SDM sederhana, seperti pembagian tugas yang efektif dan evaluasi kinerja, dapat memberikan dampak nyata terhadap perkembangan usaha kecil. Dengan hasil ini, program pelatihan manajemen SDM terbukti mampu menjawab permasalahan utama pelaku UMKM terkait pengelolaan tenaga kerja. Namun, diperlukan upaya pendampingan berkelanjutan untuk memastikan implementasi berjalan konsisten dan memberikan dampak jangka panjang.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pelaksanaan program pelatihan manajemen sumber daya manusia (SDM) bagi pelaku UMKM di Desa Sindangmukti, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. **Peningkatan Pemahaman Manajemen SDM**  
Program ini berhasil meningkatkan pemahaman peserta tentang dasar-dasar manajemen SDM. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan skor pemahaman dari 50% pada pre-test menjadi 85% pada post-test. Hal ini menunjukkan efektivitas pendekatan edukasi dan pelatihan yang diberikan.
2. **Kemampuan Penyusunan Rencana Kerja dan KPI**  
Sebanyak 70% peserta mampu menyusun rencana kerja sederhana dan indikator kinerja utama (KPI) untuk usaha mereka. Hal ini membantu pelaku

usaha dalam pembagian tugas, pengelolaan tenaga kerja, serta pemantauan produktivitas usaha.

3. Dampak Positif terhadap Produktivitas dan Efisiensi

Implementasi hasil pelatihan menunjukkan peningkatan produktivitas usaha sebesar 15%-20%. Pembagian tugas yang lebih jelas, sistem evaluasi kinerja, dan penerapan KPI membantu meningkatkan efisiensi kerja dan motivasi tenaga kerja.

4. Kendala Pelaksanaan

Kendala utama yang dihadapi dalam program ini adalah perbedaan tingkat pemahaman peserta, keterbatasan waktu pelatihan, dan keterbatasan sarana pendukung. Meskipun demikian, kendala tersebut dapat diatasi melalui pendampingan tambahan dan penggunaan metode sederhana yang aplikatif.

Secara keseluruhan, program ini menunjukkan bahwa pelatihan manajemen SDM sederhana dapat memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kapasitas pelaku UMKM dalam mengelola tenaga kerja dan mendorong produktivitas usaha mereka.

## Saran

Untuk meningkatkan efektivitas program dan memberikan dampak yang lebih berkelanjutan, beberapa saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Pendampingan Lanjutan

Diperlukan pendampingan berkelanjutan bagi peserta untuk memastikan implementasi hasil pelatihan berjalan dengan baik. Program monitoring secara berkala akan membantu mengatasi hambatan yang dihadapi pelaku usaha dalam praktik di lapangan.

2. Penyederhanaan Materi dan Metode Pelatihan

Materi pelatihan perlu disesuaikan dengan tingkat pemahaman peserta. Penggunaan pendekatan yang lebih praktis, seperti studi kasus sederhana, simulasi, dan contoh nyata dari usaha peserta, dapat memudahkan pemahaman dan penerapan materi.

3. Penguatan Kolaborasi dengan Pemangku Kepentingan

Perlu adanya kolaborasi antara pemerintah desa, lembaga pendidikan, dan organisasi pendamping UMKM untuk menyelenggarakan program serupa secara lebih masif dan berkelanjutan. Dukungan berupa pelatihan lanjutan dan fasilitas pendukung sangat diperlukan.

4. Penyediaan Teknologi Pendukung

Untuk mendukung implementasi KPI dan evaluasi kinerja, pelaku UMKM perlu diberikan akses ke teknologi sederhana seperti aplikasi manajemen usaha atau template digital yang mudah digunakan.

5. Pengembangan Program Sejenis di Wilayah Lain

Model pelatihan ini dapat direplikasi di wilayah lain dengan kondisi serupa. Hal ini diharapkan dapat membantu lebih banyak pelaku UMKM dalam meningkatkan kapasitas manajemen SDM dan produktivitas usaha.

Dengan melaksanakan saran-saran tersebut, program pelatihan manajemen SDM diharapkan dapat memberikan dampak yang lebih signifikan dan berkelanjutan dalam mendukung perkembangan UMKM di Indonesia.

## REFERENSI

1. Hasibuan, M. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
2. Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2022). *Fundamentals of Human Resource Management* (9th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
3. Siagian, S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
4. Awan, H. M., & Rehman, S. (2020). The impact of human resource management practices on small business productivity: Evidence from SMEs. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 27(2), 249-265. <https://doi.org/10.1108/JSBED-11-2019-0358>.
5. Wibowo, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
6. Kurniawan, D., & Pratama, M. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada UMKM: Studi Kasus di Indonesia*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 108-119.
7. Batubara, A. M. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 3(1), 45-59.
8. Rachmawati, E. (2020). Implementasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada UMKM di Desa Cihampelas. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 12-21.
9. Syamsuddin, A., & Suyanto, S. (2019). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja UMKM. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(2), 55-66.
10. Tim Penyusun, L. K. (2020). *Pelatihan UMKM dan Produktivitas Usaha Mikro: Buku Panduan Praktis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.