

Penguatan Kapasitas Manajemen SDM Pelaku UMKM dalam

Meningkatkan Produktivitas Usaha di Desa Pelambik

Sami'un¹, Ahmad Fatoni Karim Amirullah², I Ketut Kusuma Wijaya³, Astrid octavia bahari⁴

*Correspondence: sami'un@gmail.com

SEJARAH ARTIKEL

Diterima: 15-12-2025

Direvisi: 19-12-2025

Publish: 26-12-2025

LISENSI ARTIKEL

Hak Cipta © 2023

Penulis: Ini adalah artikel akses terbuka yang didistribusikan berdasarkan ketentuan Creative Commons Attribution 4.0

International License.

ABSTRAK

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan meningkatkan kapasitas manajemen sumber daya manusia (SDM) pelaku UMKM di Desa Pelambik. Permasalahan utama yang dihadapi adalah pengelolaan SDM yang belum terstruktur, lemahnya pembagian tugas, serta rendahnya motivasi dan komunikasi kerja. Metode kegiatan meliputi pelatihan, diskusi, dan pendampingan singkat terkait manajemen SDM. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman pelaku UMKM, perubahan pola pikir terhadap tenaga kerja sebagai aset usaha, serta penerapan awal pembagian tugas dan penilaian kinerja sederhana. Kegiatan ini berkontribusi positif terhadap peningkatan produktivitas UMKM.

Kata kunci: UMKM, Manajemen SDM, Produktivitas Usaha, Pengabdian Masyarakat

ABSTRACT

This community service program aims to improve the human resource management (HRM) capacity of micro, small, and medium enterprises (MSMEs) in Pelambik Village. The main problems faced by MSME actors include unstructured HR management, unclear task distribution, and low work motivation and communication. The program was implemented through training, discussions, and short-term mentoring on basic HRM concepts. The results show an increased understanding of MSME actors regarding the importance of HR management, a shift in perspective toward viewing human resources as strategic assets, and the initial implementation of task distribution and simple performance evaluation. This program contributes positively to improving MSME productivity.

Keywords: MSMEs, Human Resource Management, Business Productivity, Community Service

A. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peranan yang sangat penting dalam menopang perekonomian desa, termasuk di Desa Pelambik. UMKM tidak hanya menjadi sumber penghasilan utama bagi banyak keluarga, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan lapangan kerja serta mendorong perputaran ekonomi lokal. Keberadaan UMKM di wilayah perdesaan terbukti mampu meningkatkan kemandirian ekonomi masyarakat serta menjadi instrumen penting dalam pemerataan kesejahteraan (Tambunan, 2019). Oleh karena itu, keberlanjutan dan peningkatan kinerja UMKM menjadi faktor strategis dalam pembangunan ekonomi desa.

Meskipun demikian, perkembangan UMKM masih menghadapi berbagai kendala internal, khususnya pada aspek pengelolaan sumber daya manusia. Sebagian besar pelaku UMKM masih mengelola usaha secara tradisional, dengan sistem kerja yang belum

terencana dan minim penerapan prinsip manajemen. Pengelolaan tenaga kerja sering kali dilakukan tanpa pembagian tugas yang jelas, standar kerja, maupun evaluasi kinerja yang terukur. Padahal, kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dan daya saing UMKM (Sutrisno, 2020).

Permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia tersebut berdampak langsung terhadap produktivitas usaha. Ketidakjelasan peran dan tanggung jawab dapat menimbulkan ketidakseimbangan beban kerja, menurunkan motivasi tenaga kerja, serta menghambat koordinasi dan komunikasi dalam tim. Selain itu, rendahnya pemahaman pelaku UMKM mengenai manajemen SDM menyebabkan usaha sulit berkembang dan kurang adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif (Hasibuan, 2019). Dalam jangka panjang, kondisi ini berpotensi menghambat pertumbuhan UMKM dan mengurangi kontribusinya terhadap perekonomian desa.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan upaya sistematis melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berfokus pada penguatan kapasitas manajemen sumber daya manusia bagi pelaku UMKM. Kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman dan keterampilan praktis mengenai pengelolaan SDM yang sederhana, aplikatif, dan sesuai dengan karakteristik UMKM, seperti pembagian tugas kerja, peningkatan motivasi, komunikasi efektif, serta penilaian kinerja sederhana. Penguatan kapasitas manajemen SDM diharapkan mampu meningkatkan produktivitas usaha, memperbaiki kualitas kerja, serta mendorong keberlanjutan dan daya saing UMKM di Desa Pelambik secara bertahap dan berkelanjutan.

B. METODE PELAKSANAAN PENGABDIAN

Metode pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan pelatihan dan pendampingan yang dirancang secara bertahap dan partisipatif. Pendekatan ini dipilih karena dinilai efektif dalam meningkatkan kapasitas pelaku UMKM, terutama dalam mentransfer pengetahuan sekaligus keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan dalam kegiatan usaha (Waskito et al., 2024). Tahap awal kegiatan difokuskan pada identifikasi permasalahan yang dihadapi pelaku UMKM, khususnya terkait pengelolaan sumber daya manusia, melalui diskusi awal dan pengamatan terhadap kondisi operasional usaha peserta.

Tahap berikutnya adalah penyampaian materi mengenai manajemen sumber daya manusia yang disesuaikan dengan karakteristik UMKM. Materi yang diberikan meliputi konsep dasar manajemen SDM, pembagian tugas dan tanggung jawab kerja, peningkatan motivasi dan komunikasi kerja, serta pengenalan penilaian kinerja sederhana. Penyampaian materi dilakukan secara interaktif melalui ceramah, diskusi, dan studi kasus, sehingga peserta dapat lebih mudah memahami dan mengaitkan materi dengan permasalahan nyata yang dihadapi dalam pengelolaan usaha (Sutrisno, 2020).

Sebagai tindak lanjut dari kegiatan pelatihan, dilakukan pendampingan kepada pelaku UMKM untuk membantu penerapan pembagian tugas dan penilaian kinerja sederhana dalam operasional usaha sehari-hari. Pendampingan ini bertujuan untuk memastikan bahwa pengetahuan yang diperoleh tidak berhenti pada tataran konseptual, tetapi dapat diimplementasikan secara nyata dan berkelanjutan (Hasibuan, 2019). Seluruh rangkaian kegiatan pengabdian dilaksanakan selama tiga hari di Aula Kantor Desa Pelambik dengan melibatkan pelaku UMKM sebagai peserta utama dan didukung oleh pemerintah desa setempat.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan pada pemahaman pelaku UMKM mengenai peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan usaha. Sebelum kegiatan dilaksanakan, sebagian besar peserta memandang tenaga kerja hanya sebagai pelaksana operasional tanpa pengelolaan yang terencana. Setelah mengikuti pelatihan, peserta mulai memahami bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas, kualitas kerja, dan keberlanjutan usaha. Temuan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa manajemen SDM berperan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar tercipta efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Peningkatan pemahaman tersebut tercermin dalam perubahan praktik pengelolaan usaha, khususnya dalam penerapan pembagian tugas yang lebih jelas dan terstruktur. Pelaku UMKM mulai menyadari pentingnya kejelasan peran dan tanggung jawab setiap anggota tim agar pekerjaan dapat berjalan lebih efektif. Beberapa peserta menyatakan bahwa setelah menerapkan pembagian tugas sederhana, pekerjaan menjadi lebih terorganisasi dan tidak lagi bertumpu pada satu orang saja. Kondisi ini mendukung teori Sutrisno (2020) yang menegaskan bahwa pembagian tugas yang jelas dapat meningkatkan kinerja individu dan tim, sekaligus meminimalkan konflik kerja yang disebabkan oleh tumpang tindih peran.

Selain pembagian tugas, hasil kegiatan juga menunjukkan adanya perbaikan dalam aspek komunikasi kerja dan motivasi tenaga kerja. Peserta mulai menerapkan komunikasi yang lebih terbuka dalam menyampaikan instruksi, kendala, dan evaluasi pekerjaan. Lingkungan kerja yang lebih komunikatif ini mendorong meningkatnya kerja sama tim dan rasa tanggung jawab bersama dalam menjalankan usaha. Temuan ini sejalan dengan teori manajemen SDM yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif merupakan salah satu faktor utama dalam membangun kerja tim yang solid dan meningkatkan motivasi kerja (Robbins & Judge, 2018). Komunikasi yang baik juga berperan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif.

Pendampingan yang dilakukan setelah pelatihan memberikan kontribusi penting dalam membantu pelaku UMKM menerapkan penilaian kinerja sederhana sebagai alat evaluasi. Melalui pendampingan, peserta diperkenalkan pada indikator penilaian yang mudah diterapkan dan sesuai dengan kondisi UMKM, seperti kedisiplinan, kehadiran, ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, dan kerja sama tim. Meskipun penerapan penilaian kinerja masih bersifat sederhana dan bertahap, pelaku UMKM mulai memahami pentingnya evaluasi kinerja sebagai dasar dalam memperbaiki pola kerja dan meningkatkan produktivitas. Hal ini sejalan dengan pendapat Armstrong (2020) yang menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja, meskipun sederhana, dapat membantu organisasi kecil dalam memantau kinerja tenaga kerja dan mendukung pengambilan keputusan manajerial.

Secara keseluruhan, hasil kegiatan pengabdian ini menunjukkan bahwa penguatan kapasitas manajemen sumber daya manusia memberikan dampak positif terhadap pola pengelolaan UMKM di Desa Pelambik. Peningkatan pemahaman, perubahan sikap, serta penerapan awal praktik manajemen SDM menunjukkan bahwa pelaku UMKM mulai bergerak menuju pengelolaan usaha yang lebih tertata dan profesional. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berfokus pada peningkatan kapasitas SDM memiliki peran strategis dalam mendukung peningkatan produktivitas dan keberlanjutan UMKM, khususnya di wilayah perdesaan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilaksanakan di Desa Pelambik terbukti berhasil meningkatkan kapasitas manajemen sumber daya manusia pelaku UMKM, baik dari sisi pemahaman, sikap, maupun praktik pengelolaan usaha. Melalui rangkaian pelatihan dan pendampingan, pelaku UMKM mulai memahami pentingnya pengelolaan SDM secara terstruktur, termasuk pembagian tugas yang jelas, komunikasi kerja yang efektif, serta penerapan penilaian kinerja sederhana. Penerapan manajemen SDM yang lebih baik ini menunjukkan potensi dalam meningkatkan produktivitas kerja, memperbaiki kualitas operasional usaha, serta mendorong terciptanya pengelolaan UMKM yang lebih tertata dan profesional. Dengan demikian, penguatan kapasitas manajemen SDM dapat menjadi faktor penting dalam mendukung keberlanjutan dan daya saing usaha UMKM di Desa Pelambik secara berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tambunan, T. (2019). *UMKM di Indonesia: Perkembangan, Kendala, dan Tantangan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Waskito, I., Jumaidi, L. T., Fikri, M. A., & Nirmala, Y. (2024). Pelatihan dan pendampingan tata kelola UMKM di Kabupaten Lombok Barat. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(3), 543–555.