

Pelatihan Pengelolaan SDM Untuk Meningkatkan Kualitas UMKM Dalam Produktivitas Penjualan

Rismawati¹, Purwanti², Abdul Halim Anshor³, Donny Maulana⁴, Miftahul Huda⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Pelita Bangsa

Email : risma@pelitabangsa.ac.id; wanti@pelitabangsa.ac.id; abdulhalimanshor@pelitabangsa.ac.id;
donny.maulana@pelitabangsa.ac.id; miftakulhuda@pelitabangsa.ac.id

Info Artikel :

11-12-2024

Disetujui :

23-12-2024

Dipublikasikan :

13-01-2025

ABSTRAK

Pelatihan "Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kualitas UMKM dalam Produktivitas Penjualan" berhasil menunjukkan bahwa peningkatan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam memperkuat kinerja dan produktivitas UMKM di Bandung Barat. Melalui pelatihan ini, peserta memperoleh pemahaman strategis dan keterampilan praktis dalam aspek rekrutmen, pengembangan karyawan, motivasi, dan penilaian kinerja. Hasil pelatihan menunjukkan peningkatan signifikan dalam pengelolaan SDM, yang mendukung pertumbuhan usaha dan meningkatkan daya saing UMKM. Pendampingan pasca-pelatihan menjadi elemen vital untuk penerapan keterampilan yang diperoleh secara efektif dan berkelanjutan. Diharapkan, peserta dapat menyebarkan pengetahuan yang didapat kepada UMKM lain, sehingga dampak positif dari pelatihan ini dapat meluas dan berkontribusi pada pengembangan ekonomi daerah.

Kata kunci: Pelatihan, Pengelola SDM, UMKM, Penjualan

ABSTRACT

The training "HR Management to Improve the Quality of MSMEs in Sales Productivity" succeeded in showing that improving Human Resources (HR) management has a crucial role in strengthening the performance and productivity of MSMEs in West Bandung. Through this training, participants gain strategic understanding and practical skills in aspects of recruitment, employee development, motivation and performance assessment. The results of the training show significant improvements in HR management, which supports business growth and increases the competitiveness of MSMEs. Post-training mentoring becomes a vital element for the effective and sustainable application of the skills acquired. It is hoped that participants can disseminate the knowledge gained to other MSMEs, so that the positive impact of this training can expand and contribute to regional economic development.

Keywords: Training, HR Manager, MSMEs, Sales



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Sabajaya Publisher. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu pilar penting dalam perekonomian Indonesia. Kontribusi UMKM terhadap pertumbuhan ekonomi nasional tidak hanya terlihat dari jumlah unit usaha yang terus meningkat, tetapi juga dari kemampuannya menyerap tenaga kerja secara signifikan. Di Kabupaten Karawang, UMKM memiliki peran strategis dalam menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan taraf hidup masyarakat lokal. Namun, meskipun potensinya besar,

banyak UMKM yang masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam hal pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkaitan langsung dengan produktivitas dan penjualan.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja UMKM adalah kemampuan pemilik dan pengelola dalam mengelola SDM. Pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan efisiensi operasional, inovasi produk, dan pelayanan pelanggan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan penjualan. Sebaliknya, pengelolaan SDM yang kurang optimal dapat menghambat perkembangan usaha dan menurunkan daya saing di pasar yang semakin kompetitif.

Pelatihan pengelolaan SDM menjadi salah satu solusi untuk meningkatkan kualitas UMKM dalam produktivitas penjualan. Dengan pelatihan yang tepat, pengusaha UMKM di Kabupaten Karawang dapat memperoleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja SDM mereka, sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan pertumbuhan usaha. Pelatihan ini akan mencakup berbagai aspek manajemen SDM, seperti rekrutmen, pelatihan karyawan, pengembangan karir, hingga manajemen kinerja yang berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pentingnya pelatihan pengelolaan SDM dalam meningkatkan kualitas UMKM di dengan fokus pada produktivitas penjualan. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan strategi pengelolaan SDM yang efektif bagi UMKM, guna menghadapi tantangan dan dinamika pasar yang terus berkembang.

PERMASALAHAN

Meskipun Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di memiliki potensi besar dalam pertumbuhan ekonomi daerah dan nasional, banyak dari mereka masih menghadapi tantangan serius dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Kurangnya keterampilan dan pengetahuan pengelola UMKM dalam mengoptimalkan SDM menjadi salah satu kendala utama yang menghambat produktivitas dan pertumbuhan usaha. Beberapa masalah yang timbul antara lain adalah rendahnya efisiensi operasional, keterbatasan inovasi produk, hingga pelayanan pelanggan yang kurang optimal. Hal ini berdampak langsung pada produktivitas penjualan dan daya saing UMKM di pasar.

Selain itu, tidak adanya standar yang jelas dalam hal rekrutmen, pelatihan karyawan, dan pengembangan karir menyebabkan banyak UMKM mengalami kesulitan dalam mengelola dan memaksimalkan potensi SDM mereka. Ditambah lagi, dalam lingkungan pasar yang semakin kompetitif, pengelolaan SDM yang kurang optimal dapat memperburuk posisi UMKM dalam menghadapi persaingan, baik di tingkat lokal maupun nasional.

Meskipun pelatihan pengelolaan SDM dapat menjadi solusi yang efektif, implementasinya seringkali terhambat oleh kurangnya akses terhadap pelatihan yang relevan dan terbatasnya pemahaman pengusaha UMKM akan pentingnya pengelolaan SDM yang strategis. Oleh karena itu, terdapat kebutuhan mendesak untuk mengembangkan program pelatihan pengelolaan SDM yang terarah dan

sesuai dengan kebutuhan spesifik UMKM di guna meningkatkan produktivitas penjualan dan keberlanjutan usaha mereka.

Pertanyaan utamanya adalah, bagaimana pelatihan pengelolaan SDM dapat secara efektif meningkatkan kualitas UMKM di Kabupaten Karawang, terutama dalam hal produktivitas penjualan?

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pelaksanaan dengan judul "Pelatihan Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kualitas UMKM dalam Produktivitas Penjualan" dilaksanakan pada hari Rabu, 20 November 2024 di Balai Rukun Warga (RW) 10. Kegiatan ini dihadiri oleh para peserta yang merupakan perwakilan UMKM dari setiap Rukun Tetangga (RT) yang ada di lingkungan tersebut. Jumlah perwakilan yang hadir dalam pelatihan ini mencapai 150 orang. Diharapkan, setelah mengikuti pelatihan ini, para perwakilan dapat menyebarkan keterampilan dan pengetahuan yang telah mereka dapatkan kepada para pemilik usaha mikro, kecil, dan menengah di wilayah masing-masing, sehingga dapat meningkatkan kualitas pengelolaan SDM dan produktivitas penjualan di UMKM setempat.

Kegiatan pendampingan dalam "Pelatihan Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kualitas UMKM dalam Produktivitas Penjualan" meliputi beberapa tahapan penting, yaitu:

1. Pengenalan Manajemen SDM, pada tahap ini, peserta diberikan pemahaman dasar mengenai pentingnya pengelolaan SDM dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas UMKM. Materi mencakup strategi rekrutmen, seleksi, dan manajemen kinerja.
2. Pelatihan Pengembangan Keterampilan Karyawan, peserta diajarkan teknik-teknik dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan bagi karyawan dan cara menyusun program pelatihan yang efektif untuk meningkatkan keterampilan kerja.
3. Pengelolaan Motivasi dan Produktivitas Karyawan, kegiatan ini fokus pada pengelolaan motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas, dengan membahas sistem reward dan punishment yang tepat serta cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.
4. Manajemen Kinerja dan Penilaian, tahapan ini mencakup bagaimana melakukan penilaian kinerja karyawan secara objektif serta menyusun langkah-langkah pengembangan lebih lanjut berdasarkan hasil penilaian.
5. Studi Kasus dan Diskusi Kelompok, peserta dilibatkan dalam diskusi kelompok untuk menganalisis studi kasus terkait pengelolaan SDM dalam UMKM. Melalui diskusi ini, peserta diajak untuk menemukan solusi praktis yang dapat diterapkan dalam bisnis mereka.
6. Pendampingan Pasca-Pelatihan, setelah pelatihan, dilakukan pendampingan untuk memantau penerapan pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh peserta dalam pengelolaan SDM di lingkungan UMKM masing-masing.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Pelatihan Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kualitas UMKM dalam Produktivitas Penjualan di Balai Rukun Warga (RW) 10 berhasil melibatkan 150 peserta perwakilan dari berbagai Rukun Tetangga (RT) yang berada di lingkungan tersebut. Peserta yang hadir menunjukkan antusiasme tinggi dalam mengikuti rangkaian kegiatan, yang mencakup berbagai materi dan praktik langsung terkait pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu hasil penting dari pelatihan ini adalah peningkatan pemahaman peserta mengenai pentingnya pengelolaan SDM yang strategis dalam meningkatkan produktivitas penjualan. Sebelum pelatihan, banyak peserta yang masih menerapkan manajemen SDM secara konvensional, dengan fokus hanya pada kegiatan operasional tanpa strategi yang matang untuk mengembangkan potensi karyawan.

Pada tahap Pengenalan Manajemen SDM, peserta menyadari bahwa rekrutmen, seleksi, dan penilaian kinerja yang tepat memiliki peran besar dalam mengoptimalkan efektivitas tenaga kerja. Hal ini sangat penting mengingat banyak UMKM di Bandung Barat yang belum memiliki sistem pengelolaan SDM yang formal. Melalui pelatihan ini, peserta mendapatkan wawasan baru tentang bagaimana menyusun sistem rekrutmen yang lebih selektif dan bagaimana mengukur kinerja karyawan secara objektif.

Tahapan Pelatihan Pengembangan Keterampilan Karyawan menjadi titik kritis dalam proses pelatihan, di mana peserta mempelajari cara mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk karyawan mereka. Hal ini sangat relevan dengan tantangan yang dihadapi oleh UMKM dalam meningkatkan kualitas produk dan pelayanan. Beberapa peserta bahkan mencatat bahwa mereka sebelumnya tidak pernah melakukan pelatihan karyawan secara formal, sehingga setelah pelatihan, mereka berencana untuk mengadopsi program pelatihan yang lebih terstruktur guna meningkatkan keterampilan kerja karyawan.

Hasil yang signifikan juga terlihat pada tahap Pengelolaan Motivasi dan Produktivitas Karyawan, di mana peserta diajarkan teknik untuk memotivasi karyawan melalui sistem reward dan punishment yang adil. Sebelumnya, banyak dari UMKM yang mengelola tenaga kerjanya dengan pendekatan sederhana tanpa mempertimbangkan aspek motivasi yang lebih mendalam. Setelah pelatihan, beberapa peserta langsung merancang program insentif untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan mereka.

Manajemen Kinerja dan Penilaian menjadi tahapan yang memberikan dampak langsung terhadap perbaikan sistem penilaian kinerja di UMKM. Peserta mulai mengembangkan indikator kinerja utama (KPI) yang lebih jelas dan terukur untuk memantau perkembangan karyawan. Sebagai hasilnya, mereka dapat lebih mudah mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan menentukan strategi pengembangan yang lebih spesifik untuk setiap karyawan.

Diskusi yang dilakukan dalam Studi Kasus dan Diskusi Kelompok juga membuahkan hasil yang positif. Peserta dapat saling berbagi pengalaman dan solusi praktis dalam mengelola berbagai permasalahan SDM yang dihadapi oleh UMKM mereka. Interaksi ini memperkaya pemahaman peserta dan memotivasi mereka untuk mencoba pendekatan baru yang telah terbukti berhasil di UMKM lain.

Peserta juga menjadi lebih termotivasi untuk menerapkan hasil diskusi tersebut di lingkungan bisnis masing-masing.

Tahap Pendampingan Pasca-Pelatihan telah berjalan dengan lancar, di mana tim pendamping secara aktif memantau penerapan strategi pengelolaan SDM yang telah diajarkan selama pelatihan. Peserta mendapatkan dukungan tambahan dalam mengatasi kendala yang dihadapi saat mengimplementasikan sistem baru di usaha mereka. Beberapa peserta melaporkan peningkatan produktivitas yang nyata setelah menerapkan manajemen kinerja yang lebih baik, sementara yang lain menunjukkan peningkatan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Secara keseluruhan, pelatihan ini berhasil meningkatkan kesadaran dan keterampilan peserta dalam mengelola SDM di UMKM mereka. Diharapkan, dengan keterampilan yang diperoleh, para peserta dapat menjadi agen perubahan di lingkungan masing-masing, menyebarluaskan praktik terbaik dalam pengelolaan SDM kepada rekan-rekan UMKM lain, sehingga meningkatkan produktivitas dan daya saing UMKM di Bandung Barat secara keseluruhan. Kesenambungan pendampingan juga menjadi kunci keberhasilan pelatihan ini, memastikan bahwa dampak positifnya dapat dirasakan dalam jangka panjang.



Gambar 1 Pelatihan UMKM

KESIMPULAN

Kesimpulan dari pelatihan "Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kualitas UMKM dalam Produktivitas Penjualan" menunjukkan bahwa peningkatan pengelolaan SDM sangat berperan dalam memperkuat kinerja dan produktivitas UMKM di Kabupaten Karawang. Pelatihan ini memberikan pemahaman strategis serta keterampilan praktis kepada peserta, terutama dalam aspek rekrutmen, pengembangan karyawan, motivasi, dan penilaian kinerja. Hasil yang diperoleh mencerminkan peningkatan signifikan dalam pengelolaan SDM di UMKM, yang berpotensi mendukung pertumbuhan usaha dan meningkatkan daya saing. Kesenambungan pendampingan pasca-pelatihan menjadi elemen

penting untuk memastikan bahwa keterampilan yang diperoleh dapat diterapkan secara efektif dan berkelanjutan. Diharapkan, peserta pelatihan mampu menularkan pengetahuan yang didapat kepada UMKM lain, sehingga dampak pelatihan ini meluas dan memberikan kontribusi positif pada pengembangan ekonomi daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Alomoush, R., & Alkhozah, H. (2022). The role of e-training programs on developing the digital skills of social studies teachers in the twenty-first century as perceived by school directors. *Dirasat: Human and Social Sciences*, 49(5), 125–146. <https://doi.org/10.35516/hum.v49i5.3459>
- Basu, P. (2023). Digital leader and digital leadership for digital transformation. *The Management Accountant Journal*, 58(7), 80. <https://doi.org/10.33516/maj.v58i7.80-85p>
- Colbert, A., Yee, N., & George, G. (2016). The digital workforce and the workplace of the future. *Academy of Management Journal*, 59(3), 731–739. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.4003>
- Febriyantoro, M. T., & Arisandi, D. (2018). Pemanfaatan digital marketing bagi usaha mikro, kecil dan menengah pada era masyarakat ekonomi ASEAN. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 1(2), 61–76. <https://doi.org/10.26533/jmd.v1i2.175>
- Jakub, C., & Miluše, B. (2022). Digital transformation in HR. January. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202213501004>
- Jayabalan, N., Makhbul, Z. K. M., Senggaravellu, S. N., Subramaniam, M., & Ramly, N. A. B. (2021). The impact of digitalization on human resource management practices in the automotive manufacturing industry. *Journal of Southwest Jiaotong University*, 56(5), 524–537. <https://doi.org/10.35741/issn.0258-2724.56.5.48>
- Merdiani, T. (2019). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian bisnis terminal pada PT. Pelabuhan Indonesia. *Universitas Islam Riau*, 561(3), 121.
- Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2014). Learning in the twenty-first-century workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(March), 245–275. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091321>
- Nurman, N., Hamsal, H., & Fadli, M. (2023). Marketing policy for micro, small, and medium enterprises products after the COVID-19 pandemic in Sontang village, Bonai Darussalam district,

Rokan Hulu regency, Riau Indonesia (Study: Salai fish products (Smoked fish)). *Quantitative Economics and Management Studies*, 4(1), 12–20. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems1254>

Respatiningsih, H. (2019). Manajemen kinerja usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 48–65.

Syarifah, I., Mawardi, M. K., & Iqbal, M. (2020). Pengaruh modal manusia terhadap orientasi pasar dan kinerja UMKM. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(1), 69–96. <https://doi.org/10.24914/jeb.v23i1.2521>