Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat Nusantara (JPkMN) e-ISSN : 2745 4053
Vol. 6 No. 1, 2025 |pp: 971-979 | DOI : http://doi.org/10.55338/jpkmn.v6i1.5250

Optimalisasi Kompetensi Manajemen SDM bagi Pelaku Usaha Desa Rancasalak untuk Meningkatkan Daya Saing Lokal

Paroli Paroli

Universitas Sebelas April, Sumedang, Indonesia
Email Corresponding: paroli.feb@unsap.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Kata Kunci:
Pengelolaan SDM
Pelatihan Berbasis Local
UMKM Desa Rancasalak
Digitalisasi Usaha

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi tantangan utama bagi pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), khususnya di wilayah pedesaan seperti Desa Rancasalak, Kecamatan Kadungora. Permasalahan utama yang dihadapi adalah keterbatasan dalam perencanaan SDM, pengembangan karir, dan pengelolaan kinerja, yang semakin penting di era digital ini. Untuk itu, kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi manajemen SDM pelaku UMKM melalui pelatihan berbasis kebutuhan lokal, dengan fokus pada strategi perencanaan SDM, pengembangan karir, dan integrasi teknologi dalam operasional usaha. Metode yang digunakan dalam kegiatan ini meliputi tiga tahap: persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tahap persiapan dilakukan dengan analisis kebutuhan melalui wawancara dan observasi, kemudian dilanjutkan dengan penyusunan modul pelatihan yang sesuai dengan kondisi lokal. Tahap pelaksanaan menggunakan metode partisipatif, seperti diskusi kelompok, simulasi kasus, dan praktik langsung menggunakan aplikasi digital sederhana untuk pencatatan kinerja. Pelatihan dilaksanakan selama tiga hari dengan melibatkan 25 peserta pelaku UMKM. Evaluasi dilakukan dengan pre-test dan post-test, wawancara mendalam, serta diskusi akhir untuk mengukur efektivitas pelatihan. Hasil pelatihan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta sebesar 45%, yang tercermin dalam kemampuan mereka menyusun rencana SDM yang lebih terstruktur dan memanfaatkan aplikasi digital sederhana dalam pencatatan kinerja. Sebagian besar peserta menilai materi pelatihan relevan dengan kebutuhan usaha mereka, dan mereka merasa lebih percaya diri dalam mengelola SDM serta mengintegrasikan teknologi dalam usaha mereka. Kesimpulannya, pelatihan ini berhasil memberdayakan pelaku UMKM di Desa Rancasalak dalam pengelolaan SDM dan penerapan teknologi digital. Namun, agar dampaknya lebih berkelanjutan, diperlukan pendampingan lanjutan untuk memastikan penerapan materi secara maksimal dan peningkatan kompetensi berkelanjutan.

ABSTRACT

Keywords:
Human Resource Management
Local Based Training
UMKM Rancasalak Village
Digitalization of Business

Effective human resource (HR) management is a major challenge for micro, small, and medium enterprises (MSMEs), especially in rural areas such as Rancasalak Village, Kadungora District. The main problems faced are limitations in HR planning, career development, and performance management, which are increasingly important in this digital era. For this reason, this community service activity aims to improve the HR management competency of MSME actors through local needs-based training, with a focus on HR planning strategies, career development, and technology integration in business operations. The methods used in this activity include three stages: preparation, implementation, and evaluation. The preparation stage is carried out by analyzing needs through interviews and observations, then continued with the preparation of training modules that are in accordance with local conditions. The implementation stage uses participatory methods, such as group discussions, case simulations, and direct practice using simple digital applications for performance recording. The training was carried out for three days involving 25 MSME participants. Evaluation was carried out with pre-tests and post-tests, in-depth interviews, and final discussions to measure the effectiveness of the training. The training results showed a 45% increase in participants' understanding, which was reflected in their ability to create more structured HR plans and utilize simple digital applications in performance recording. Most participants considered the training materials relevant to their business needs, and they felt more confident in managing HR and integrating technology into their businesses. In conclusion, this training succeeded in empowering MSMEs in Rancasalak Village in HR management and the application of digital technology. However, in order for the impact to be more sustainable, further assistance is needed to ensure maximum implementation of the materials and continuous improvement of competencies.

This is an open access article under the CC–BY-SA license.

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu elemen krusial dalam memastikan keberhasilan organisasi, termasuk dalam konteks usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di tingkat desa, Paroli (2024). Di tengah persaingan global yang semakin intens, kemampuan pelaku usaha dalam mengelola SDM secara efektif menjadi tantangan yang harus dihadapi untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing usaha mereka. Desa Rancasalak, yang terletak di Kecamatan Kadungora, memiliki potensi ekonomi yang signifikan, terutama dalam sektor UMKM. Namun, berdasarkan observasi awal, banyak pelaku usaha di desa ini menghadapi kesulitan dalam mengimplementasikan praktik manajemen SDM yang optimal. Kendala yang dihadapi mencakup rendahnya pemahaman tentang perencanaan SDM, pengembangan karir, serta pengelolaan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan dan tantangan usaha mereka, Paroli & Rusdian (2024).

Dalam era transformasi digital yang semakin berkembang, pengelolaan SDM yang adaptif dan inovatif menjadi semakin penting. Wibowo (2022) menyatakan bahwa digitalisasi tidak hanya mengharuskan pelaku usaha beradaptasi dengan teknologi baru, tetapi juga memerlukan kemampuan SDM yang kompeten untuk mengelola perubahan tersebut. Di sisi lain, Santoso (2021) menyoroti bahwa keterbatasan akses terhadap pelatihan dan pengembangan SDM di wilayah pedesaan merupakan hambatan utama dalam meningkatkan daya saing usaha lokal. Oleh karena itu, pelatihan manajemen SDM yang berbasis kebutuhan lokal sangat dibutuhkan untuk memberdayakan pelaku usaha di Desa Rancasalak agar dapat meningkatkan kapasitas mereka dalam menghadapi tantangan bisnis yang semakin kompleks.

Beberapa penelitian sebelumnya menegaskan pentingnya pengelolaan SDM dalam meningkatkan kinerja UMKM. Ulrich (2017) menunjukkan bahwa manajemen SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas usaha kecil hingga 30%. Dalam konteks desa, penelitian oleh Suharto dan Dewi (2019) menemukan bahwa pelatihan berbasis kompetensi dapat memperbaiki pengambilan keputusan strategis oleh pelaku usaha di wilayah pedesaan. Namun, sebagian besar penelitian ini belum mengkaji secara spesifik penerapan pelatihan manajemen SDM di desa dengan karakteristik ekonomi yang unik, seperti Desa Rancasalak. Setiawan (2020) juga menunjukkan bahwa program pelatihan manajerial dapat meningkatkan kualitas produk dan layanan UMKM, meski pendekatan yang digunakan masih bersifat umum dan belum memperhatikan kebutuhan spesifik pelaku usaha di sektor informal desa. Hidayat (2021) mengemukakan pentingnya sinergi antara pelatihan SDM dan pengembangan komunitas dalam mempercepat pertumbuhan

ekonomi desa, meskipun penelitian tersebut terbatas pada sektor agribisnis dan belum mencakup sektor non-pertanian.

Beberapa kajian juga menunjukkan urgensi penerapan digitalisasi dalam pengelolaan SDM di sektor UMKM. Misalnya, Pratama (2023) menyebutkan bahwa transformasi digital pada UMKM sangat bergantung pada keterampilan SDM yang mampu memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi operasional dan memperluas pasar. Penelitian oleh Hidayatullah dan Andriani (2022) juga menyoroti pentingnya pengelolaan SDM berbasis teknologi di daerah pedesaan untuk meningkatkan daya saing UMKM secara keseluruhan.

Artikel ini menawarkan kebaruan ilmiah dengan memperkenalkan pendekatan pelatihan manajemen SDM yang berbasis kebutuhan lokal dan daya saing desa. Berbeda dengan studi-studi sebelumnya, penelitian ini dirancang secara khusus untuk mendukung pelaku usaha di Desa Rancasalak, yang memiliki karakteristik unik dalam pengelolaan usaha mikro dan kecil. Pelatihan ini juga mengintegrasikan konsep digitalisasi SDM, yang jarang dibahas dalam konteks desa, sehingga dapat menjadi model pemberdayaan ekonomi lokal yang inovatif dan relevan di era digital.

Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah sejauh mana pemahaman pelaku usaha Desa Rancasalak terhadap praktik manajemen SDM saat ini, serta apakah pelatihan manajemen SDM berbasis kebutuhan lokal dapat meningkatkan kompetensi mereka. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak pelatihan tersebut terhadap daya saing usaha di desa ini. Hipotesis yang diajukan adalah bahwa pelatihan manajemen SDM berbasis kebutuhan lokal akan meningkatkan kompetensi pelaku usaha dan daya saing usaha mereka secara signifikan.

Tujuan dari kajian ini adalah untuk menganalisis efektivitas pelatihan manajemen SDM dalam meningkatkan kompetensi pelaku usaha di Desa Rancasalak, serta mengidentifikasi dampaknya terhadap daya saing usaha lokal. Selain itu, artikel ini bertujuan untuk mengembangkan model pelatihan yang relevan dengan kebutuhan desa, sehingga dapat menjadi acuan bagi program pemberdayaan masyarakat lainnya. Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan sebagai upaya pemberdayaan masyarakat desa melalui peningkatan kompetensi SDM. Desa Rancasalak dipilih karena memiliki potensi ekonomi yang besar, tetapi belum didukung oleh pengelolaan SDM yang optimal. Dengan memberikan pelatihan yang berbasis kebutuhan lokal, diharapkan pelaku usaha dapat meningkatkan kapasitas mereka dalam menghadapi tantangan persaingan yang semakin ketat di era digital. Kegiatan ini juga mendukung program pemerintah dalam pengembangan ekonomi pedesaan dan pemberdayaan UMKM, sejalan dengan visi pembangunan berkelanjutan dan pemberdayaan ekonomi lokal yang inklusif.

II. MASALAH

Menjelesakan dan mengambarkan masalah yang ada pada lokasi pengabdian masyarakat, pada bagian ini diminta

Desa Rancasalak, yang terletak di Kecamatan Kadungora, memiliki potensi ekonomi yang cukup besar, terutama di sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Namun, dalam pengamatan awal, banyak pelaku usaha di desa ini yang menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif. Masalah utama yang ditemukan adalah rendahnya pemahaman tentang perencanaan SDM yang baik, pengembangan karir yang sesuai dengan kebutuhan bisnis, serta pengelolaan kinerja yang tidak optimal. Hal ini menyebabkan ketidakmampuan pelaku usaha untuk memaksimalkan potensi karyawan dan menghadapi persaingan yang semakin ketat, terutama di era digital yang terus berkembang.

Salah satu masalah utama yang dihadapi adalah keterbatasan akses pelaku usaha terhadap pelatihan dan pengembangan SDM yang relevan. Di wilayah pedesaan seperti Rancasalak, banyak pelaku usaha yang terhambat dalam mengakses informasi dan sumber daya untuk mengembangkan kompetensi SDM mereka. Sebagian besar pelatihan yang ada tidak terfokus pada kebutuhan spesifik yang dihadapi oleh pelaku usaha di desa, sehingga tidak memberikan dampak yang maksimal dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing.

Selain itu, dalam era digital yang terus berkembang, pelaku usaha di Desa Rancasalak kesulitan dalam mengintegrasikan teknologi dalam pengelolaan SDM mereka. Digitalisasi mengharuskan pelaku usaha untuk memiliki SDM yang kompeten dalam mengelola perubahan ini, namun banyak dari mereka yang belum memiliki pengetahuan atau keterampilan yang memadai untuk mengadaptasi teknologi yang dapat meningkatkan kinerja usaha mereka.

Keterbatasan ini semakin memperburuk daya saing UMKM di desa, yang cenderung stagnan dan kurang berkembang dibandingkan dengan usaha yang dikelola dengan manajemen SDM yang lebih baik. Oleh karena itu, pelatihan berbasis kebutuhan lokal yang dapat meningkatkan pemahaman tentang pengelolaan SDM yang efektif, termasuk dalam hal perencanaan, pengembangan karir, dan penggunaan teknologi dalam bisnis, sangat diperlukan untuk membantu para pelaku usaha mengatasi tantangan ini.

Masalah-masalah ini mendasari pentingnya program pengabdian masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi SDM pelaku usaha di Desa Rancasalak. Dengan adanya pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan lokal, diharapkan pelaku usaha dapat memperbaiki praktik manajerial mereka dan meningkatkan daya saing usaha mereka, baik dalam konteks pasar lokal maupun global.

Berikut ini adalah foto lokasi kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) di Desa Rancasalak yang menggambarkan kondisi yang dihadapi oleh para pelaku usaha.



Gambar 1. Dokumetasi Kegiatan Salah Satu Pelaku Usaha Desa Rancasalak

III. METODE

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan pengabdian masyarakat di Desa Rancasalak, Kecamatan Kadungora, Kabupaten Garut. Tujuan pengabdian ini adalah untuk meningkatkan kompetensi SDM pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di desa tersebut melalui pelatihan yang berbasis kebutuhan lokal. Metode yang diterapkan mencakup pengumpulan data awal, perancangan materi pelatihan, pelaksanaan pelatihan, dan evaluasi kegiatan.

1. Sasaran Pengabdian
   Sasaran pengabdian ini adalah pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang berada di Desa Rancasalak, Kecamatan Kadungora. Sebanyak 25 pelaku usaha dipilih sebagai responden dalam kegiatan ini, dengan kriteria yang didasarkan pada kebutuhan dalam pengelolaan SDM dan potensi pengembangan usaha yang dapat didorong dengan pelatihan manajerial (Suharto & Dewi, 2019).
2. Lokasi Kegiatan
   Kegiatan pengabdian dilaksanakan di Desa Rancasalak, yang terletak di Kecamatan Kadungora, Kabupaten Garut. Lokasi ini dipilih karena desa tersebut memiliki potensi ekonomi yang besar melalui UMKM, namun pengelolaan SDM di kalangan pelaku usaha masih belum optimal (Santoso, 2021). Lokasi pelatihan berlangsung di balai desa atau ruang pertemuan masyarakat yang dilengkapi dengan fasilitas dasar untuk mendukung kelancaran kegiatan.
3. Materi Kegiatan
   Materi pelatihan yang diberikan dirancang sesuai dengan kebutuhan lokal pelaku usaha dan perkembangan teknologi yang ada. Materi utama yang disampaikan adalah: a) Perencanaan SDM: Penyusunan rencana pengelolaan SDM yang meliputi seleksi, rekrutmen, dan perencanaan sumber daya manusia untuk usaha kecil dan mikro (Ulrich, 2017). b) Pengembangan Karir: Strategi pengembangan karir bagi karyawan, serta pentingnya pemetaan potensi untuk mendukung keberlanjutan usaha (Wibowo, 2022). c) Pengelolaan Kinerja: Pengelolaan kinerja yang mencakup penilaian kinerja karyawan dan peningkatan produktivitas melalui berbagai instrumen. d) Digitalisasi SDM: Pengenalan kepada teknologi untuk pengelolaan SDM, termasuk penggunaan aplikasi atau perangkat digital yang dapat membantu dalam pemantauan kinerja dan pengembangan SDM (Pratama, 2023).
4. Proses Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat ini terbagi dalam beberapa tahapan yang dilaksanakan dalam waktu 3 hari berturut-turut, dengan rincian sebagai berikut:

a) Tahap Persiapan: Mengidentifikasi pelaku usaha yang akan dilibatkan dalam pelatihan melalui komunikasi dengan pemerintah desa dan pengumpulan data awal tentang kebutuhan SDM pelaku usaha di desa. Pada tahap ini, dilakukan penyusunan jadwal pelatihan dan persiapan bahan ajar.
b) Tahap Pelatihan: Pelatihan dilaksanakan dalam tiga hari, dengan pembagian waktu sebagai berikut:
   - Hari 1: Perencanaan SDM dan Pengembangan Karir
   - Hari 2: Pengelolaan Kinerja dan Digitalisasi SDM
   - Hari 3: Diskusi Interaktif dan Evaluasi Setiap sesi diakhiri dengan tanya jawab dan diskusi untuk memastikan bahwa peserta memahami materi yang disampaikan.
c) Tahap Evaluasi: Evaluasi dilakukan dengan menggunakan pre-test dan post-test untuk mengukur peningkatan pengetahuan peserta. Selain itu, evaluasi dilakukan melalui wawancara dan diskusi kelompok untuk menggali umpan balik tentang materi pelatihan dan dampaknya terhadap pengelolaan usaha mereka.

5. Metode Analisis Data
   Data yang dikumpulkan selama pelaksanaan kegiatan akan dianalisis menggunakan metode deskriptif kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan membandingkan nilai pre-test dan post-test untuk mengukur peningkatan pengetahuan peserta, sementara analisis kualitatif dilakukan dengan wawancara mendalam dan diskusi kelompok untuk menggali pengalaman peserta terkait implementasi materi pelatihan. Untuk analisis kuantitatif, digunakan paired sample t-test (Suharto & Dewi, 2019).
6. Evaluasi Kegiatan
   Evaluasi pelaksanaan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk mengukur keberhasilan kegiatan dalam meningkatkan kompetensi SDM pelaku usaha. Beberapa aspek yang dievaluasi adalah:
   a) Peningkatan Pengetahuan: Diukur melalui perbandingan antara nilai pre-test dan post-test peserta.
   b) Penerapan Materi: Dinilai melalui wawancara dan diskusi untuk mengidentifikasi bagaimana peserta menerapkan materi yang dipelajari dalam usaha mereka.
   c) Dampak terhadap Daya Saing: Diperoleh melalui pengamatan kinerja usaha peserta setelah pelatihan, baik secara langsung maupun melalui pengukuran produktivitas dan kualitas produk.
7. Bahan yang Digunakan
   Bahan-bahan yang digunakan dalam kegiatan ini adalah materi presentasi, modul pelatihan, dan bahan bacaan terkait manajemen SDM yang bersumber dari literatur akademik serta pengalaman praktisi dalam pengelolaan SDM di UMKM (Wibowo, 2022). Semua bahan disesuaikan dengan karakteristik UMKM dan kebutuhan pelaku usaha di Desa Rancasalak.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan pengabdian masyarakat di Desa Rancasalak dilaksanakan secara terstruktur dalam tiga tahap: persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi manajemen SDM pelaku usaha UMKM di desa tersebut, dengan fokus pada perencanaan SDM, pengembangan karir, pengelolaan kinerja, dan digitalisasi SDM.

1. Tahap Persiapan: Tahap persiapan merupakan fase penting dalam memastikan keberhasilan pelaksanaan pelatihan. Berdasarkan teori *Training Needs Assessment (TNA)* oleh McArdle (1998), identifikasi kebutuhan pelatihan merupakan langkah awal untuk mengetahui kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki peserta saat ini dan keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini mencakup pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan kuesioner.

   Dalam pelaksanaan pengabdian masyarakat ini, wawancara dilakukan terhadap 25 pelaku usaha UMKM dan tokoh masyarakat Desa Rancasalak. Hasil wawancara menunjukkan bahwa mayoritas peserta mengalami kesulitan dalam:

   a) Strategi pengelolaan SDM: Hanya 20% pelaku usaha yang memiliki rencana formal terkait SDM, seperti pembagian tugas yang jelas atau jadwal kerja yang terstruktur.
   b) Integrasi teknologi dalam usaha: Lebih dari 80% pelaku usaha belum menggunakan alat digital untuk mendukung pengelolaan SDM, seperti pencatatan absensi atau penilaian kinerja.

Sebagai respons terhadap hasil TNA tersebut, modul pelatihan disusun dengan pendekatan berbasis lokal (*localized approach*), menggunakan bahasa sederhana dan fokus pada solusi praktis yang relevan untuk peserta. Materi meliputi:

a) Perencanaan SDM (job description, jadwal kerja, dan evaluasi kinerja).
b) Pengembangan karir karyawan.
c) Penggunaan aplikasi sederhana berbasis smartphone untuk mendukung pengelolaan usaha.

Penyiapan materi ini dilakukan dengan mengacu pada prinsip *Adult Learning Theory* oleh Knowles (1980), yang menekankan bahwa pembelajaran orang dewasa harus berbasis pengalaman, relevansi, dan aplikasi praktis.

2. Tahap Pelaksanaan: Tahap pelaksanaan pelatihan didasarkan pada pendekatan *experiential learning* oleh Kolb (1984), yang menyatakan bahwa pembelajaran efektif terjadi melalui siklus empat tahapan: pengalaman langsung (*concrete experience*), refleksi, konseptualisasi, dan penerapan. Pelatihan dirancang untuk melibatkan peserta secara aktif dengan memberikan pengalaman nyata dan kesempatan untuk mempraktikkan materi yang diajarkan.

   Pelatihan dilaksanakan selama tiga hari dengan metode sebagai berikut:

   a) Diskusi Kelompok Terfokus (Focus Group Discussion - FGD): Peserta dibagi menjadi kelompok kecil (5-7 orang) untuk berdiskusi tentang tantangan SDM yang mereka hadapi. Hasil diskusi ini digunakan untuk memulai sesi materi dan relevansi kasus nyata.
      Contoh praktik: Penyusunan struktur organisasi sederhana dan pembagian tugas untuk usaha mikro seperti toko kelontong atau pengrajin.
   b) Simulasi Kasus: Peserta diberikan skenario bisnis sederhana yang relevan dengan konteks UMKM di desa. Simulasi mencakup:
      - Penyusunan rencana kerja harian/mingguan.
      - Evaluasi kinerja dengan indikator sederhana.
      - Penyelesaian konflik antara pemilik usaha dan karyawan.
   c) Praktik Langsung: Penggunaan aplikasi digital sederhana, seperti Google Sheets atau aplikasi manajemen kinerja berbasis ponsel, untuk:
      - Pencatatan absensi dan produktivitas.
      - Penjadwalan kerja karyawan.

   Data empiris menunjukkan:

   a) Dari 25 peserta, 85% dapat menyusun rencana SDM sederhana pada akhir sesi hari kedua.
   b) Sebanyak 72% peserta berhasil mengoperasikan aplikasi pencatatan sederhana selama sesi praktik.

3. Tahap Evaluasi: Evaluasi pelatihan dilakukan berdasarkan kerangka kerja *Kirkpatrick's Four-Level Training Evaluation Model* (1994), yang mencakup:
   a) Reaction: Tingkat kepuasan peserta terhadap pelatihan.
   b) Learning: Perubahan pengetahuan, keterampilan, atau sikap setelah pelatihan.
   c) Behavior: Penerapan keterampilan baru dalam praktik sehari-hari.
   d) Results: Dampak pelatihan terhadap hasil bisnis atau organisasi.

Indikator Keberhasilan

Keberhasilan kegiatan ini diukur berdasarkan beberapa indikator berikut:

a) Peningkatan Pengetahuan: Tercapai bila rata-rata nilai post-test peserta meningkat secara signifikan dibandingkan nilai pre-test.
b) Kepuasan Peserta: Diukur melalui kuesioner kepuasan yang mengungkapkan apakah materi pelatihan relevan dan mudah diaplikasikan.
c) Penerapan Materi: Tercermin dari kemampuan peserta menyusun rencana SDM sederhana dan menggunakan alat digital yang diperkenalkan selama pelatihan.
d) Dampak pada Usaha: Diidentifikasi melalui diskusi tentang rencana implementasi materi untuk meningkatkan daya saing usaha mereka.

Berdasarkan hasil pre-test dan post-test, terdapat peningkatan rata-rata pemahaman peserta sebesar 45%. Sebanyak 85% peserta menyatakan bahwa materi pelatihan relevan dan sesuai dengan kebutuhan usaha mereka. Berikut adalah tabel perbandingan hasil pre-test dan post-test:

Tabel 1. Hasil Pre-Test dan Pos-Test Pelatihan

Indikator	Pre-Test Rata-Rata	Post-Test Rata-Rata	Peningkatan (%)
Pemahaman Perencanaan SDM	55%	85%	30%
Pemahaman Pengembangan Karir	50%	80%	30%
Pemahaman Pengelolaan Kinerja	45%	85%	40%
Pemahaman Digitalisasi SDM	40%	85%	45%

Keunggulan dan Kelemahan

Keunggulan:

1) Materi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan lokal dan menggunakan pendekatan partisipatif, sehingga peserta lebih mudah memahami dan mengaplikasikan materi.
2) Pelatihan memberikan solusi praktis yang langsung dapat diterapkan, seperti penggunaan aplikasi pencatatan SDM berbasis smartphone.
3) Pendekatan berbasis lokal memungkinkan peserta merasakan manfaat langsung dalam konteks usaha mereka.

Kelemahan:

1) Beberapa peserta, terutama yang berusia lebih tua, mengalami kesulitan memahami aspek digitalisasi SDM karena keterbatasan literasi teknologi.
2) Waktu pelatihan yang relatif singkat menjadi tantangan untuk menyampaikan materi secara lebih mendalam.

Tingkat Kesulitan dan Peluang Pengembangan

1) Tingkat Kesulitan: Keterbatasan waktu dan fasilitas menjadi kendala utama dalam pelaksanaan kegiatan. Selain itu, perbedaan tingkat pemahaman teknologi antar peserta memerlukan pendekatan individual yang lebih intensif.
2) Peluang Pengembangan:
   a) Pelatihan lanjutan yang lebih spesifik, seperti digital marketing untuk UMKM, dapat menjadi fokus pengembangan berikutnya.
   b) Penggunaan aplikasi berbasis lokal yang lebih sederhana dan relevan untuk kebutuhan pelaku usaha dapat meningkatkan penerimaan teknologi di kalangan pelaku usaha.

Berikut adalah beberapa dokumentasi untuk menggambarkan pelaksanaan kegiatan:



Gambar 2. Dokumentasi Pelatihan Peningkatan Kompetensi Manajemen SDM

Pembahasan

Dalam pengabdian masyarakat yang dilaksanakan di Desa Rancasalak, terdapat beberapa kemajuan yang signifikan jika dibandingkan dengan pengabdian sebelumnya. Pengabdian saat ini berfokus pada peningkatan kompetensi manajemen SDM untuk pelaku usaha UMKM dengan penekanan pada penerapan teknologi digital dalam pengelolaan SDM. Hal ini berbeda dengan pengabdian sebelumnya yang dilakukan oleh Suharto dan Dewi (2019) dalam jurnal mereka, "Pelatihan Manajemen SDM bagi UMKM". Pada pengabdian tersebut, materi yang disampaikan lebih bersifat konvensional dengan penekanan pada teori dasar manajemen SDM, tanpa integrasi teknologi digital. Pendekatan yang digunakan adalah ceramah dan diskusi kelompok, yang lebih bersifat informatif dan tidak melibatkan peserta secara aktif dalam praktik nyata. Oleh karena itu, meskipun pengabdian tersebut memberikan pemahaman dasar tentang perencanaan SDM, belum ada penerapan langsung terhadap penggunaan alat atau aplikasi yang dapat memperbaiki pengelolaan SDM di UMKM.

Sebaliknya, dalam pengabdian yang dilakukan di Desa Rancasalak, pendekatan pelatihan yang digunakan lebih bersifat partisipatif dan aplikatif, di mana peserta tidak hanya menerima teori tetapi juga langsung mengimplementasikan digitalisasi SDM melalui penggunaan aplikasi berbasis ponsel untuk pencatatan absensi dan penjadwalan kerja. Hal ini mengacu pada temuan dalam pengabdian oleh Wibowo (2022) yang berjudul "Penerapan Teknologi dalam Pengelolaan SDM di UMKM", di mana penggunaan teknologi digital dalam mengelola SDM terbukti efektif dalam meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam manajemen usaha. Wibowo (2022) menyoroti pentingnya penerapan teknologi untuk membantu pelaku usaha kecil agar dapat mengelola sumber daya manusia secara lebih efisien, yang juga diterapkan dalam pengabdian di Desa Rancasalak. Dalam pengabdian tersebut, 72% peserta berhasil mengoperasikan aplikasi pencatatan SDM, yang menunjukkan keberhasilan pengintegrasian teknologi dalam pelatihan.

Selain itu, pengabdian saat ini juga mengadopsi metode pembelajaran berbasis pengalaman (experiential learning) yang lebih interaktif, dibandingkan dengan pendekatan ceramah pada pengabdian sebelumnya. Sebagai contoh, peserta diajak untuk melakukan simulasi kasus dan praktik langsung dalam penyusunan rencana SDM, serta evaluasi kinerja dengan menggunakan indikator sederhana. Metode ini terbukti meningkatkan pemahaman dan keterampilan praktis peserta, dengan rata-rata peningkatan pemahaman mencapai 45% pada post-test, yang lebih signifikan dibandingkan dengan pengabdian sebelumnya yang lebih fokus pada pemahaman teori dasar.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengabdian di Desa Rancasalak menunjukkan kemajuan dalam penerapan teknologi dan metode pembelajaran yang lebih interaktif, yang sejalan dengan temuan-temuan dalam jurnal pengabdian sebelumnya oleh Wibowo (2022) dan Suharto & Dewi (2019). Penerapan teknologi dalam pengelolaan SDM di UMKM menunjukkan dampak positif yang lebih besar dibandingkan dengan pengabdian yang lebih teoritis dan terbatas pada pendekatan konvensional.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan evaluasi dan hasil pelatihan, dapat disimpulkan bahwa kegiatan pengabdian masyarakat dengan tema peningkatan kompetensi manajemen SDM bagi pelaku usaha di Desa Rancasalak telah berhasil mencapai tujuan yang ditetapkan, yakni meningkatkan pemahaman dan keterampilan pelaku usaha dalam pengelolaan SDM serta pemanfaatan teknologi sederhana. Hasil pre-test dan post-test menunjukkan peningkatan rata-rata pemahaman peserta sebesar 45%, yang menunjukkan efektivitas materi yang diberikan dalam meningkatkan kemampuan peserta. Selain itu, 85% peserta berhasil menyusun rencana SDM sederhana, dan 72% mampu menggunakan aplikasi pencatatan SDM berbasis ponsel, yang menggambarkan keberhasilan implementasi materi pelatihan dalam praktik. Pelatihan yang berbasis pada pendekatan kebutuhan lokal juga terbukti relevan dan efektif, dengan peserta mengapresiasi materi yang disampaikan karena langsung dapat diterapkan dalam konteks usaha mereka. Keberhasilan ini mendukung argumen bahwa pendekatan berbasis konteks lokal memiliki dampak positif dalam mendukung pengelolaan SDM pada UMKM di desa, khususnya dalam hal pembagian tugas kerja dan pencatatan kinerja yang lebih terstruktur.

Namun, meskipun pelatihan ini telah menunjukkan hasil yang positif, keberlanjutan dampaknya membutuhkan pengembangan lebih lanjut, khususnya dalam hal digitalisasi usaha dan pendampingan yang lebih mendalam dalam mengadopsi teknologi. Diperlukan juga pelatihan lanjutan yang mencakup strategi pemasaran digital dan manajemen keuangan untuk memastikan pelaku usaha di desa dapat mempertahankan

daya saing mereka di pasar yang semakin mengandalkan teknologi. Berdasarkan data yang diperoleh dan analisis yang dilakukan, disarankan untuk terus mengembangkan modul pelatihan yang lebih mendalam dan sesuai dengan dinamika kebutuhan pelaku usaha lokal. Pendampingan berkelanjutan untuk peserta yang memiliki keterbatasan dalam penerapan teknologi juga harus menjadi prioritas guna memperkuat efektivitas pelatihan ini dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

Hidayat, A. (2021). Sinergi Pelatihan SDM dan Pengembangan Komunitas dalam Pertumbuhan Ekonomi Desa. *Jurnal Pembangunan Desa, 8*(2), 45-60.

Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (1994). *Evaluating Training Programs: The Four Levels*. Berrett-Koehler Publishers.

Knowles, M. S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy*. Cambridge Adult Education.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Prentice Hall.

Kementerian Koperasi dan UKM RI. (2022). *Pemberdayaan UMKM dalam Mendukung Perekonomian Desa*. Jakarta: Kementerian Koperasi dan UKM RI.

McArdle, G. (1998). *Training Needs Assessment: Methods, Tools, and Techniques*. ASTD Press.

Paroli. (2024). Implementation of strategic planning as an organizational human resources management process. *Jurnal Ekonomi*, *13*(1), 2278–2290. https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i01

Paroli, & Rusdian, S. (2024). Edukasi Perkembangan Financial Technology Sebagai Upaya Pencegahan Perilaku Konsumtif Masyarakat Dari Pinjaman Online. *Society: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *3*(1), 1–5.

Santoso, R. (2021). Peningkatan Daya Saing Usaha Lokal melalui Pelatihan SDM Berbasis Kebutuhan. *Jurnal Ekonomi Rakyat, 13*(1), 23-37.

Setiawan, B. (2020). Program Pelatihan Manajerial untuk Meningkatkan Kualitas UMKM di Wilayah Pedesaan. *Jurnal Manajemen dan Inovasi, 9*(3), 102-118.

Suharto, E., & Dewi, R. (2019). *Metode Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif dalam Penelitian Sosial*. Jakarta: Gramedia.

Suharto, S., & Dewi, I. (2019). Efektivitas Pelatihan Berbasis Kompetensi dalam Pengambilan Keputusan Strategis oleh Pelaku Usaha Desa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Desa, 5*(4), 87-99.

Ulrich, D. (2017). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Harvard Business School Press.

Wibowo, W. (2022). *Transformasi Digital dalam Pengelolaan SDM: Tantangan dan Peluang*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

World Bank. (2020). *Digital Economy and SME Development in Emerging Economies.* Washington D.C.: World Bank Publications.