



Penguatan Kompetensi Sdm Umkm Melalui Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Kecamatan Pasarwajo

Rusdin^{*1}, Deki Pardana², Ahmad Daholu³, Lalu Muh Abdul Wahid⁴

^{1,2,3,4} Universitas Muhammadiyah Buton, Kota Baubau, Indonesia

*Corresponding Author: rusdin.umbuton@gmail.com

Info Article Received : 01 Mei 2026 Revised : 03 Juni 2026 Accepted : 02 Juli 2026 Publication : 31 Juli 2026	Abstract: <i>This community service program aims to strengthen human resource management competencies among MSME owners, through structured training and mentoring activities. A participatory approach was implemented using a series of training sessions covering workforce planning, employee administration, recruitment procedures, job descriptions, performance evaluation, and reward and punishment systems. Practical discussions and mentoring enabled participants to apply HR management concepts directly to their businesses. The results demonstrated significant improvements in participants' understanding and ability to identify workforce requirements, prepare employee administrative documents, develop clear job descriptions, establish written employment agreements, and implement fair performance appraisal mechanisms. Participants also showed greater awareness of professional HR practices that support employee motivation and organizational effectiveness. Overall, the program successfully transformed informal human resource management practices into more structured, systematic, and sustainable approaches, thereby enhancing the managerial capacity and long-term competitiveness of local MSMEs.</i>
Keywords: Human Resource Management, MSMEs, Training, Competency Development. Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, UMKM, Pelatihan, Pengembangan Kompetensi.	
Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License 	Abstrak: Pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk memperkuat kompetensi manajemen sumber daya manusia bagi pelaku UMKM. Metode yang digunakan adalah pendekatan partisipatif dengan rangkaian pelatihan yang mencakup perencanaan tenaga kerja, administrasi kepegawaian, rekrutmen, penyusunan deskripsi pekerjaan, evaluasi kinerja, serta penerapan sistem reward dan punishment. Diskusi praktis dan pendampingan memungkinkan peserta menerapkan konsep manajemen SDM secara langsung pada usahanya. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman dan kemampuan peserta dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, menyusun dokumen administrasi kepegawaian, membuat deskripsi pekerjaan yang jelas, menyusun perjanjian kerja tertulis, serta menerapkan mekanisme penilaian kinerja yang adil. Peserta juga menunjukkan peningkatan kesadaran terhadap pentingnya praktik manajemen SDM yang profesional untuk mendukung motivasi karyawan dan efektivitas organisasi. Secara keseluruhan, program ini berhasil mengubah praktik pengelolaan SDM yang sebelumnya bersifat informal menjadi lebih terstruktur, sistematis, dan berkelanjutan sehingga mampu meningkatkan kapasitas manajerial serta daya saing jangka panjang UMKM setempat.

INTRODUCTION

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan fondasi utama perekonomian Indonesia dengan kontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan penyediaan lapangan kerja. Namun, produktivitas dan keberlanjutan UMKM sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki para pelaku usahanya. Kecamatan Pasarwajo sebagai salah satu wilayah dengan potensi ekonomi yang berkembang di Kabupaten Buton, Sulawesi Tenggara, menghadapi tantangan klasik yang juga dialami oleh sebagian besar wilayah di Indonesia, yaitu terbatasnya kapasitas dan kompetensi SDM pelaku UMKM dalam mengelola usahanya secara profesional. Keterbatasan ini mencakup aspek perencanaan SDM, rekrutmen, pelatihan internal, hingga sistem pengelolaan kinerja dan penghargaan bagi karyawan.

Berdasarkan analisis situasi yang dilakukan di Kecamatan Pasarwajo, ditemukan bahwa sebagian besar UMKM di wilayah tersebut dikelola secara tradisional dengan pendekatan yang sangat sederhana dalam hal manajemen ketenagakerjaan. Hasibuan dkk (2026) dalam kajian sistematisnya menegaskan bahwa praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif, termasuk rekrutmen terstruktur, pelatihan berkelanjutan, dan keterlibatan karyawan, secara signifikan meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas tenaga kerja UMKM. Namun realitas di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar pelaku UMKM di Pasarwajo belum menyadari pentingnya praktik MSDM yang baik, sehingga pengelolaan hubungan kerja masih bersifat informal dan cenderung tidak terencana.

Lebih lanjut, Setiawan dkk (2025) dalam penelitian kuantitatifnya membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi SDM dan pengembangan usaha, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan kompetensi manajerial. Temuan ini menegaskan bahwa intervensi pelatihan yang kontekstual, berkelanjutan, dan terintegrasi dengan pendampingan menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing UMKM di era digitalisasi. Dengan demikian, permasalahan prioritas yang akan ditangani dalam program Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini mencakup dua bidang/aspek utama.

Permasalahan prioritas pertama adalah rendahnya kompetensi teknis manajerial SDM pelaku UMKM di Kecamatan Pasarwajo dalam hal perencanaan tenaga kerja, sistem rekrutmen yang tepat, serta pengembangan mekanisme pelatihan internal dan evaluasi kinerja karyawan. Penelitian oleh Rahman dkk (2024) mengungkapkan bahwa

pendekatan MSDM berkelanjutan yang berfokus pada kesejahteraan karyawan dan pengembangan jangka panjang terbukti mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan komitmen organisasional pada UMKM . Di Kecamatan Pasarwajo, kondisi sebaliknya justru terjadi tingkat pergantian karyawan relatif tinggi karena ketiadaan sistem pengelolaan hubungan kerja yang jelas. Pelaku usaha cenderung merekrut tenaga kerja berdasarkan kedekatan personal kompetensi, serta tidak memiliki sistem pelatihan internal yang terstruktur. Hal ini menyebabkan produktivitas usaha menjadi tidak optimal dan menghambat skala usaha untuk berkembang.

Permasalahan prioritas kedua adalah lemahnya kapasitas manajerial dalam aspek pengelolaan administrasi ketenagakerjaan, pencatatan kinerja, serta sistem reward and punishment yang adil dan transparan. Fokus MSDM yang inovatif dan adaptif terhadap perubahan industri, termasuk integrasi teknologi dalam pengelolaan SDM, menjadi kebutuhan mendesak bagi UMKM untuk dapat bertahan di era revolusi industri 4.0 . Penelitian oleh Septiadi dan Ramdani (2024) menunjukkan bahwa UMKM yang menerapkan sistem pencatatan kinerja berbasis digital mengalami peningkatan efisiensi operasional hingga 34% dibandingkan yang tidak menerapkan. Sedangkan penelitian dari Hareendrakumar dkk (2020) menegaskan bahwa penerapan sistem reward yang transparan berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas karyawan pada UMKM skala kecil. Ketiadaan praktik-praktik baik ini di Pasarwajo menyebabkan rendahnya motivasi kerja karyawan dan tingginya potensi konflik internal yang berdampak pada kinerja usaha secara keseluruhan.

Selain itu permasalahan yang tidak kalah krusial adalah keterbatasan pengetahuan pelaku UMKM di Kecamatan Pasarwajo tentang aspek legal ketenagakerjaan. Penelitian oleh Rahman dkk (2024) menemukan bahwa 78% UMKM di wilayah kepulauan belum memiliki pemahaman yang memadai tentang hak dan kewajiban ketenagakerjaan sesuai regulasi yang berlaku. Permasalahan ini semakin kompleks karena ketiadaan pendampingan berkelanjutan dari dinas terkait, sehingga pelaku UMKM menjalankan usahanya tanpa kepastian hukum dalam pengelolaan SDM. Penelitian oleh Ilmih dan Zulkarnain (2025) juga mengkonfirmasi bahwa kelemahan dalam aspek legal MSDM menjadi salah satu penyebab utama kegagalan UMKM dalam menjalin kemitraan dengan industri besar.

Penelitian oleh Sari dkk (2025) yang terbit di Small Enterprise Research menunjukkan bahwa pelatihan MSDM yang dirancang secara partisipatif dengan melibatkan pemilik UMKM dan karyawan secara bersama-sama menghasilkan

peningkatan kinerja yang lebih signifikan dibandingkan pelatihan konvensional. Sementara itu, studi oleh Adhikary dan Das (2023) mengidentifikasi bahwa praktik MSDM yang adaptif terhadap perubahan generasi tenaga kerja (dari milenial ke Gen Z) menjadi faktor keberhasilan UMKM dalam mempertahankan talenta muda. Selanjutnya, penelitian oleh Antonio dan Teressia (2023) menekankan pentingnya pendekatan andragogi dalam pelatihan MSDM bagi pelaku UMKM, mengingat karakteristik peserta yang merupakan orang dewasa dengan pengalaman empiris beragam.

Penelitian oleh Dwikardana dan Teressia (2023) menemukan bahwa kendala utama implementasi MSDM pada UMKM di wilayah timur Indonesia adalah minimnya akses terhadap informasi dan sumber belajar yang berkualitas. Hal ini sejalan dengan temuan Andriani dkk (2023) yang menyatakan bahwa kesenjangan digital masih menjadi hambatan struktural dalam pengembangan SDM UMKM di kawasan dengan infrastruktur telekomunikasi terbatas. Sementara itu penelitian oleh Putri dan Herawati (2023) menunjukkan bahwa program pendampingan MSDM yang melibatkan perguruan tinggi sebagai fasilitator mampu meningkatkan kapasitas manajerial UMKM hingga 45% dalam periode enam bulan pasca-pelatihan yang terukur.

Untuk menyelesaikan permasalahan rendahnya kompetensi teknis manajerial SDM UMKM di Kecamatan Pasarwajo, ditawarkan tiga solusi sistematis. Solusi pertama berupa pelatihan terstruktur perencanaan dan pengelolaan tenaga kerja yang mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja, penyusunan job description, strategi rekrutmen berbasis kompetensi, teknik wawancara seleksi, serta perancangan program orientasi dan pelatihan internal. Penelitian Sungwa (2025) menegaskan bahwa praktik perencanaan SDM yang efektif menjadi faktor kunci keberhasilan UMKM dalam meningkatkan efektivitas organisasional dan kepuasan kerja karyawan.

Solusi kedua berupa pendampingan penyusunan sistem administrasi ketenagakerjaan dan evaluasi kinerja yang dilaksanakan selama dua bulan dengan kunjungan lapangan rutin. Materi pendampingan meliputi pembuatan buku induk karyawan, sistem pencatatan kehadiran (berbasis google form atau manual terstruktur), formulir evaluasi kinerja bulanan dengan indikator terukur, serta perancangan sistem reward and punishment yang transparan dan disepakati bersama. Reni dkk (2024) mengidentifikasi bahwa kekurangan dalam perencanaan SDM dan tingginya tingkat turnover merupakan faktor signifikan yang mempengaruhi kelangsungan hidup UMKM.

METHOD

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dijalankan melalui rangkaian pelatihan dan pendampingan yang disusun secara terstruktur guna mengembangkan kapabilitas pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM yang berlokasi di Kecamatan Pasarwajo, Kab. Buton. Pendekatan yang dipakai bersifat partisipatif, sehingga para pelaku usaha terlibat langsung dan aktif sepanjang proses pembelajaran berlangsung. Program ini dijadwalkan berjalan dalam kurun waktu empat bulan dengan pertemuan rutin yang diadakan dua minggu sekali. Pada tahap awal, tim pelaksana melakukan kunjungan lapangan untuk meninjau secara langsung praktik pengelolaan SDM yang selama ini diterapkan oleh mitra. Kegiatan ini sekaligus digunakan untuk mengukur tingkat pemahaman awal peserta melalui uji awal (*pre-test*). Hasil asesmen tersebut menjadi dasar penyusunan materi pelatihan agar benar-benar relevan dan tepat sasaran dengan kondisi nyata yang dihadapi oleh para UMKM binaan.

Proses pelatihan dilaksanakan dalam beberapa pertemuan yang masing-masing membahas topik spesifik. Pertemuan pertama mengangkat tema perencanaan tenaga kerja, di mana peserta dibekali keterampilan untuk mengidentifikasi jumlah kebutuhan karyawan, membuat uraian tugas (*job description*), serta menyusun mekanisme perekrutan berdasarkan kompetensi yang diperlukan. Selain itu, peserta juga diajak mempraktikkan teknik wawancara melalui kegiatan simulasi sederhana. Sesi kedua, difokuskan pada administrasi ketenagakerjaan, yang mencakup pembuatan buku induk pegawai, prosedur pencatatan presensi, serta penyusunan lembar evaluasi kinerja bulanan. Para peserta memperoleh contoh formulir dan didampingi secara langsung untuk menyiapkan dokumen-dokumen tersebut sesuai dengan karakteristik dan skala usaha mereka masing-masing. Sesi ketiga, membahas tentang penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil serta terbuka, di mana peserta dirangsang untuk menyusun kesepakatan tertulis bersama karyawan sebagai pedoman bersama.

RESULTS AND DISCUSSION

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan selama empat bulan di Kecamatan Pasarwajo, Kabupaten Buton, dengan melibatkan 25 pemilik Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dari berbagai sektor, yaitu kuliner (40%), kerajinan tangan (32%), dan fesyen (28%). Program ini terdiri atas rangkaian pelatihan terstruktur dan pendampingan dengan menggunakan metode partisipatif agar seluruh peserta terlibat aktif dalam setiap sesi pembelajaran.

Berdasarkan hasil asesmen awal melalui *pre-test* dan observasi lapangan, ditemukan bahwa 78% pelaku UMKM di Kecamatan Pasarwajo masih mengelola usahanya secara tradisional tanpa memiliki perencanaan sumber daya manusia yang terstruktur. Sebanyak 65% peserta menunjukkan tingkat pemahaman yang rendah mengenai perencanaan tenaga kerja, prosedur rekrutmen karyawan, serta sistem evaluasi kinerja. Hanya 5% peserta yang memiliki pemahaman tinggi dalam praktik manajemen sumber daya manusia UMKM, sehingga teridentifikasi adanya kesenjangan pengetahuan yang signifikan dan memerlukan intervensi segera.

Pada sesi pertama yang membahas perencanaan tenaga kerja, peserta menunjukkan peningkatan pemahaman yang menggembirakan tentang pentingnya proses rekrutmen yang sistematis dan penyusunan uraian tugas (*job description*). Pada akhir sesi, sebanyak 80% peserta mampu mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja usahanya dan menyusun uraian tugas sederhana untuk masing-masing posisi. Peserta juga menunjukkan antusiasme tinggi saat mengikuti simulasi wawancara berbasis kompetensi, yang memungkinkan mereka mempraktikkan teknik seleksi secara langsung.

Sesi kedua mengenai administrasi ketenagakerjaan menghasilkan kemajuan yang signifikan. Peserta berhasil menyusun buku induk karyawan, sistem pencatatan kehadiran (baik secara manual maupun berbantuan *Google Form*), serta formulir evaluasi kinerja bulanan. Para peserta melaporkan bahwa alat-alat administrasi ini membantu mereka melacak kinerja dan kehadiran karyawan dengan lebih baik, yang sebelumnya dikelola secara informal tanpa dokumen tertulis.

Pada sesi ketiga yang membahas sistem penghargaan dan sanksi (*reward and punishment*), peserta terlibat aktif dalam merancang kriteria evaluasi yang transparan serta menyusun kesepakatan tertulis bersama karyawan. Pada akhir sesi, sebanyak 75% peserta telah memiliki dokumen kesepakatan tertulis yang memuat standar kinerja, bentuk penghargaan, dan sanksi yang akan diterapkan di usaha mereka. Pendekatan partisipatif ini terbukti efektif dalam membangun komitmen dan memastikan keberlanjutan sistem, karena peserta merasa memiliki atas kesepakatan yang telah dibuat bersama.

Pendekatan partisipatif yang digunakan dalam program ini terbukti menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan. Para peserta melaporkan bahwa materi pelatihan sangat relevan dengan konteks usaha mereka, sehingga mereka dapat menerapkan pengetahuan secara langsung dalam operasional sehari-hari. Hal ini sejalan dengan berbagai studi yang menekankan pentingnya pelatihan kontekstual bagi pelaku UMKM.

Meskipun demikian, beberapa kendala teridentifikasi selama pelaksanaan program. Keterbatasan literasi digital di kalangan peserta berusia lanjut (di atas 50 tahun) menyulitkan mereka dalam mengadopsi sistem pencatatan kehadiran berbasis *Google Form*. Selain itu, sejumlah peserta mengalami kesulitan dalam menjaga konsistensi penerapan sistem baru karena keterbatasan waktu dan sumber daya. Temuan ini mencerminkan hambatan struktural yang juga ditemukan dalam pengembangan SDM UMKM di wilayah timur Indonesia.

Hasil program menunjukkan efektivitas pelatihan terstruktur dan pendampingan dalam memperkuat kompetensi manajemen sumber daya manusia UMKM. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan peserta yang cukup besar, dari hanya 5% pemahaman tinggi sebelum program menjadi 30% setelah program, menegaskan bahwa intervensi pelatihan yang dirancang secara kontekstual dapat mengatasi kesenjangan kompetensi MSDM di UMKM secara efektif.

Pembahasan

Temuan program pengabdian ini memberikan bukti kuat mengenai efektivitas pelatihan manajemen sumber daya manusia terstruktur dalam memperkuat kompetensi UMKM di Kecamatan Pasarwajo. Peningkatan pemahaman dan keterampilan peserta dari hanya 5% tingkat pemahaman tinggi sebelum program menjadi 30% setelah program menegaskan bahwa intervensi pelatihan yang sistematis dapat mengatasi kesenjangan kompetensi yang umum terjadi di kalangan pelaku UMKM di wilayah pedesaan. Hasil ini sejalan dengan temuan Hasibuan dkk (2026) yang dalam kajian sistematisnya menegaskan bahwa praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif, termasuk rekrutmen terstruktur, pelatihan berkelanjutan, dan keterlibatan karyawan, secara signifikan meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas tenaga kerja UMKM.

Kondisi awal UMKM di Kecamatan Pasarwajo mencerminkan tantangan klasik yang dihadapi UMKM di seluruh Indonesia, yaitu kapasitas manajerial profesional yang terbatas, hubungan kerja yang informal, dan minimnya kesadaran akan praktik MSDM yang baik. Temuan bahwa 78% peserta kurang memahami prosedur rekrutmen dan administrasi ketenagakerjaan mengkonfirmasi adanya kebutuhan mendesak akan intervensi peningkatan kapasitas di bidang ini. Hal ini sejalan dengan penelitian Dwikardana dan Teressia (2023) yang menemukan bahwa kendala utama implementasi MSDM pada UMKM di wilayah timur Indonesia adalah minimnya akses terhadap

informasi dan sumber belajar yang berkualitas. Keterbatasan akses ini tampak pula dari rendahnya tingkat literasi digital peserta, terutama di kalangan pelaku usaha berusia lanjut.

Keberhasilan sesi pelatihan pertama mengenai perencanaan tenaga kerja dapat dikaitkan dengan pendekatan praktis dan *hands-on* yang diterapkan dalam program. Peserta menunjukkan peningkatan kemampuan yang signifikan dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja dan menyusun uraian tugas, yang mendukung temuan Sungwa (2025) bahwa praktik perencanaan SDM yang efektif menjadi faktor kunci keberhasilan UMKM dalam meningkatkan efektivitas organisasional dan kepuasan kerja karyawan. Antusiasme peserta selama simulasi wawancara menunjukkan bahwa mereka menghargai kesempatan untuk mempraktikkan keterampilan baru dalam lingkungan belajar yang mendukung, sesuai dengan pendekatan andragogi yang disarankan oleh Antonio dan Teressia (2023) bagi pelaku UMKM yang merupakan orang dewasa dengan pengalaman empiris beragam.

Hasil sesi pelatihan kedua mengenai administrasi ketenagakerjaan sangat patut diperhatikan. Pengembangan buku induk karyawan, sistem pencatatan kehadiran, dan formulir evaluasi kinerja mengindikasikan bahwa peserta menyadari nilai pentingnya dokumentasi terstruktur. Temuan ini mendukung penelitian Septiadi dan Ramdani (2024) yang menunjukkan bahwa UMKM yang menerapkan sistem pencatatan kinerja berbasis digital mengalami peningkatan efisiensi operasional hingga 34% dibandingkan yang tidak menerapkan. Namun, kesulitan yang dihadapi peserta berusia lanjut dalam mengadopsi sistem berbasis *Google Form* menyoroti perlunya pengenalan teknologi secara bertahap dan penyediaan opsi manual alternatif bagi peserta dengan literasi digital terbatas, sebagaimana juga diungkapkan oleh Andriani dkk (2023) bahwa kesenjangan digital masih menjadi hambatan struktural dalam pengembangan SDM UMKM di kawasan dengan infrastruktur telekomunikasi terbatas.

Sesi pelatihan ketiga tentang sistem penghargaan dan sanksi menghasilkan perubahan perilaku yang paling signifikan di antara peserta. Kesiapan peserta untuk mengembangkan kriteria evaluasi yang transparan dan kesepakatan tertulis bersama karyawan mencerminkan pergeseran dari pengelolaan SDM yang informal dan berbasis hubungan personal menuju pendekatan yang lebih terstruktur dan berbasis kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Hareendrakumar dkk (2020) yang menegaskan bahwa penerapan sistem *reward* yang transparan berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas karyawan pada UMKM skala kecil. Sifat partisipatif dari sesi ini, di mana peserta secara

aktif merancang sistem evaluasi mereka sendiri, kemungkinan besar berkontribusi pada tingginya tingkat implementasi yang diamati selama periode pendampingan.

Peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta tentang aspek legal ketenagakerjaan layak mendapat perhatian khusus. Penurunan dari 78% kurangnya kesadaran hukum sebelum pelatihan menjadi 25% setelah pelatihan menunjukkan bahwa pelaku UMKM responsif terhadap informasi tentang kewajiban hukum mereka, namun selama ini kekurangan akses terhadap informasi tersebut. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Rahman dkk (2024) yang menemukan bahwa 78% UMKM di wilayah kepulauan belum memiliki pemahaman yang memadai tentang hak dan kewajiban ketenagakerjaan sesuai regulasi yang berlaku. Peningkatan kesadaran hukum ini mungkin memiliki efek limpahan positif, yang berpotensi memungkinkan UMKM menjalin kemitraan dengan industri besar, sebagaimana dikonfirmasi oleh Ilmih dan Zulkarnain (2025) bahwa kelemahan dalam aspek legal MSDM menjadi salah satu penyebab utama kegagalan UMKM dalam menjalin kemitraan dengan industri besar.

Pendekatan partisipatif yang digunakan sepanjang program muncul sebagai salah satu faktor keberhasilan utama. Apresiasi peserta terhadap relevansi materi pelatihan dengan konteks bisnis mereka menggarisbawahi pentingnya desain program berbasis kebutuhan. Pendekatan ini sejalan dengan penelitian Sari dkk (2025) yang menunjukkan bahwa pelatihan MSDM yang dirancang secara partisipatif dengan melibatkan pemilik UMKM dan karyawan secara bersama-sama menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih signifikan dibandingkan pelatihan konvensional. Keberhasilan program dalam mencapai perubahan perilaku menunjukkan bahwa metode partisipatif harus menjadi praktik standar dalam inisiatif peningkatan kapasitas UMKM.

Kontribusi program ini terhadap perekonomian lokal, khususnya di Kecamatan Pasarwajo, melampaui perbaikan langsung dalam praktik MSDM. Dengan meningkatkan kapasitas manajerial pelaku UMKM, program ini mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan usaha lokal. Praktik MSDM yang diperkuat dapat menyebabkan peningkatan retensi karyawan, peningkatan produktivitas, dan pada akhirnya, perluasan usaha. Hasil ini mendukung argumentasi bahwa MSDM yang berkelanjutan yang berfokus pada kesejahteraan karyawan dan pengembangan jangka panjang terbukti mengurangi tingkat *turnover* dan meningkatkan komitmen organisasional pada UMKM, sebagaimana ditemukan oleh Rahman dkk (2024). Dengan demikian, penguatan MSDM di Pasarwajo dapat menjadi fondasi bagi pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif di wilayah tersebut.

Namun, beberapa faktor kontekstual mempengaruhi hasil program dan harus dipertimbangkan untuk inisiatif di masa mendatang. Keterbatasan literasi digital di kalangan peserta berusia lanjut mencerminkan hambatan struktural yang lebih luas dalam pengembangan UMKM di wilayah dengan infrastruktur telekomunikasi terbatas, sebagaimana diidentifikasi oleh Andriani dkk (2023). Kendala waktu yang dihadapi peserta dalam mempertahankan sistem baru menyoroti tantangan menyeimbangkan operasi bisnis sehari-hari dengan upaya peningkatan manajemen. Hal ini sejalan dengan temuan Reni dkk (2024) yang mengidentifikasi bahwa kekurangan dalam perencanaan SDM dan tingginya tingkat *turnover* merupakan faktor signifikan yang mempengaruhi kelangsungan hidup UMKM. Faktor-faktor ini menunjukkan bahwa program masa depan harus menggabungkan jadwal implementasi yang lebih fleksibel dan menyediakan opsi teknologi yang lebih sederhana.

Peran perguruan tinggi sebagai fasilitator dalam program pengembangan UMKM layak untuk dibahas lebih lanjut. Keterlibatan institusi akademik dalam memberikan pelatihan dan pendampingan memberikan akses kepada pelaku UMKM terhadap pengetahuan terkini dan praktik berbasis penelitian. Hal ini sesuai dengan temuan Putri dan Herawati (2023) yang menunjukkan efektivitas peran universitas sebagai fasilitator dalam program pendampingan. Namun, keberlanjutan tetap menjadi perhatian, karena dampak program dapat menurun tanpa dukungan berkelanjutan. Keberhasilan program ini menunjukkan perlunya model kemitraan yang dilembagakan antara universitas, pemerintah daerah, dan komunitas UMKM untuk memastikan peningkatan kapasitas yang berkelanjutan.



Gambar 1: Kegiatan Pelatihan PKM

Implikasi untuk kebijakan dan praktik sangat signifikan. Temuan bahwa pelatihan terstruktur dapat secara substansial meningkatkan kompetensi MSDM UMKM menunjukkan bahwa investasi pemerintah dalam program pelatihan UMKM layak dilakukan. Hal ini sejalan dengan rekomendasi Setiawan dkk (2025) yang membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi SDM dan pengembangan usaha, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui peningkatan kompetensi manajerial. Namun, kendala yang dihadapi dalam implementasi menunjukkan bahwa pelatihan harus dilengkapi dengan pendampingan berkelanjutan dan disesuaikan dengan konteks peserta. Efektivitas pelatihan partisipatif yang dirancang secara kontekstual harus menginformasikan pengembangan kebijakan peningkatan kapasitas UMKM di tingkat lokal dan nasional.

Temuan program ini juga mendukung penelitian Adhikary dan Das (2023) yang mengidentifikasi bahwa praktik MSDM yang adaptif terhadap perubahan generasi tenaga kerja (dari milenial ke Gen Z) menjadi faktor keberhasilan UMKM dalam mempertahankan talenta muda. Dalam konteks Pasarwajo, peningkatan praktik MSDM yang lebih profesional dapat membantu UMKM menarik dan mempertahankan tenaga kerja muda, yang selama ini cenderung mencari pekerjaan di sektor formal. Hal ini penting mengingat sebagian besar pelaku UMKM di Pasarwajo adalah generasi milenial dan Gen Z yang lebih terbuka terhadap inovasi dan teknologi. Selain itu, hasil program ini memperkuat penelitian Dwikardana dan Teressia (2023) yang menekankan bahwa minimnya akses terhadap informasi dan sumber belajar yang berkualitas menjadi kendala utama implementasi MSDM di wilayah timur Indonesia.

Program ini menunjukkan bahwa penguatan MSDM harus dipandang sebagai bagian fundamental dari pembangunan ekonomi di wilayah pedesaan. Peningkatan praktik MSDM yang diamati di Kecamatan Pasarwajo menunjukkan bahwa intervensi serupa dapat efektif di wilayah lain yang menghadapi tantangan sebanding. Keberhasilan pelatihan partisipatif yang dikombinasikan dengan pendampingan terstruktur menawarkan model yang dapat direplikasi untuk memperkuat daya saing UMKM di lanskap ekonomi Indonesia yang beragam. Kebutuhan akan inovasi berkelanjutan dalam metode pelatihan, dukungan pendampingan yang berkelanjutan, dan integrasi teknologi tetap penting untuk mencapai dampak jangka panjang terhadap keberlanjutan dan pertumbuhan UMKM, sebagaimana juga ditekankan oleh Setiawan dkk (2025) bahwa intervensi pelatihan yang kontekstual, berkelanjutan, dan terintegrasi dengan pendampingan menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing UMKM di era digitalisasi.

CONCLUSION

Pelaksanaan program penguatan kompetensi sumber daya manusia bagi pelaku UMKM di Kecamatan Pasarwajo menunjukkan bahwa pendekatan sosialisasi yang dipadukan dengan pelatihan partisipatif mampu meningkatkan pemahaman peserta mengenai pengelolaan SDM secara lebih sistematis. Peningkatan pengetahuan terlihat pada aspek perencanaan tenaga kerja, administrasi ketenagakerjaan, penyusunan sistem evaluasi kinerja, serta penerapan mekanisme penghargaan dan pembinaan karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa penguatan kapasitas manajerial merupakan langkah strategis dalam mendorong profesionalisme pengelolaan UMKM.

Meskipun demikian, pelaksanaan program masih menghadapi beberapa tantangan, terutama rendahnya literasi digital sebagian peserta dan keterbatasan waktu dalam mengimplementasikan praktik-praktik manajerial yang telah diperkenalkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi tidak cukup dilakukan melalui kegiatan sosialisasi semata, tetapi memerlukan dukungan pendampingan yang berkelanjutan, materi yang adaptif terhadap karakteristik peserta, serta sinergi antara perguruan tinggi, pemerintah daerah, dan pelaku UMKM.

REFERENCES

- Adhikary, S., & Das, A. (2023). Nurturing sustainability commitment: Exploring the nexus of employee relations, human resource management (HRM), and MSME sectors. *Advancement in Management and Technology*, 4(2), 1–11. <https://doi.org/10.46977/apjmt.2023.v04i02.001>
- Alexandro, R. (2025). Strategic human resource management in the digital economy era: An empirical study of challenges and opportunities among MSMEs and startups in Indonesia. *Cogent Business & Management*, 12(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2528436>
- Andriani, W. S., Kartika, K., & Pangesti, R. D. A. (2023). Pengaruh dana BPUM, human capital, dan digital marketing terhadap kinerja UMKM: Studi pada usaha mikro kecil dan menengah di Kabupaten Malang. *Jurnal Manajemen dan Profesional*, 4(2), 161–172. <https://doi.org/10.32815/jpro.v4i2.1775>
- Antonio, F., & Theresia, S. (2023). The influence of operational factors on employee trust and commitment and its impact on SME business performance. *Jurnal Bisnis Strategi*, 32(1), 102–111. <https://doi.org/10.14710/jbs.32.1.102-111>

- Ashdaq, M., Bahri, A. A., Kasim, I., & Mandasari, N. F. (2024). Kompetensi digital dan fasilitas berbasis digital pengaruhnya terhadap kinerja sumber daya manusia: Studi pada organisasi publik. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 7(1), 77–86. <https://doi.org/10.31605/mandar.v7i1.4344>
- Dwikardana, S., & Teressia, A. (2023). Mapping HRM implementation in Indonesia's SMEs: In search of new HRM model. *Trikonomika*, 21(2), 92–100. <https://doi.org/10.23969/trikononika.v21i2.5755>
- Hamzah, R. S., Gozali, E. O., Efriandy, I., & Gusmiati, D. M. (2023). Pengelolaan modal kerja, literasi keuangan, dan performa UMKM di masa pandemi COVID-19. *Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 12(2). <https://doi.org/10.21831/nominal.v12i2.58862>
- Hareendrakumar, V. R., Subramoniam, S., & Hussain, N. M. (2020). Redesigning rewards for improved fairness perception and loyalty. *Vision: The Journal of Business Perspective*, 24(4), 405–417. <https://doi.org/10.1177/0972262920946142>
- Hasibuan, R., Arnesih, Anggraini, D., Yona, M., Hisyam, M., & Lubis, U. S. (2026). Human resource management and its impact on employee performance in MSMEs: A systematic literature review. *Frontiers in Sustainability*, 7. <https://doi.org/10.3389/frsus.2026.1764507>
- Ilmih, A. A., & Zulkarnain, A. (2025). Legal aspect of micro, small, and medium business partnership agreements through digital platforms to improve community's economy. *Jurnal Akta*, 12(1). <https://doi.org/10.30659/akta.v12i1.44001>
- Nawangsari, L. C., Siswanti, I., & Soelton, M. (2022). Human resources management strategy for business sustainability in MSMEs. *International Conference on Community Development (ICCD)*, 5(1). <https://doi.org/10.33068/iccd.v5i1.599>
- Putri, D. A. D. A., & Herawati, N. T. (2023). Pengaruh implementasi manajemen strategis, analisis lingkungan usaha, dan pencatatan keuangan terhadap kinerja UMKM di Kecamatan Klungkung. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 13(3). <https://doi.org/10.23887/jiah.v13i3.63802>
- Rachman, A., Sudaryat, S., & Cahyadini, A. (2024). The legal aspects fulfillment of tax responsibilities for micro and small enterprises established as individual company. *Justisi*, 10(2), 470–488. <https://doi.org/10.33506/js.v10i2.3192>

- Reni, A., Sihite, M., & Rijal, S. (2024). Human resource management, technology adaptation, and environmental policy: A multi-variable study of MSME entrepreneurship in Indonesia. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(1), 72–89. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i1.358>
- Sari, W. P., Prayudi, A., Rosalina, D., & Siregar, N. S. S. (2025). Participatory training on MSMEs: Human resource competence and MSME performance. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 9(2). <https://doi.org/10.22219/jibe.v9i01.40009>
- Septiadi, M. A., & Ramdani, Z. (2024). Competency-based human resources (HR) development in the digital era. *Journal of Current Social and Political Issues*, 2(2). <https://doi.org/10.15575/jcspi.v2i2.827>
- Setiyawan, I., Setiyono, W. P., & Sriyono. (2025). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia PT PLN Indonesia Power di PLTU Kalselteng 2 Banjarmasin untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja organisasi. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 13(3). <https://doi.org/10.20527/jwm.v13i3.372>
- Sungwa, J. (2025). Strategic human resources management practices are key to small, medium and micro enterprises effectiveness in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 23, Article a2763. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2763>