

LAPORAN BKD
BIDANG PUBLIKASI KARYA ILMIAH

PERIODE SEMESTER GENAP 2024/2025

Jurnal Berjudul:

**“MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM UPAYA
MENINGKATKAN UMKM DI DESASUKARAME”**

LAMPIRAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH :

- 1. SK.DEKAN FTI SEMESTER GENAP 2024/2025*
- 2. COVER JURNAL*
- 3. JURNAL*

PROGRAM STUDI TEKNIK ELEKTRO
FAKULTAS SAINS TERAPAN DAN TEKNOLOGI

INSTITUT SAINS DAN TEKNOLOGI NASIONAL



YAYASAN PERGURUAN CIKINI
INSTITUT SAINS DAN TEKNOLOGI NASIONAL
Jl. Moh. Kahfi II, Bhumi Srengseng Indah, Jagakarsa, Jakarta Selatan 12640
Telp. 021-7270090 (hunting), Fax 021-7866955, hp: 081291030024
Email: humas@istn.ac.id Website: www.istn.ac.id

SURAT PENUGASAN TENAGA PENDIDIK
Nomor : 75-IV/03.1-F/III/2025
SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2024/2025

Nama	: Muhammad Ikrar Yamin	Status Pegawai	: Tetap
NIK/ NIDN/ NIDK	: 328108303	Program Studi	: Teknik Elektro
Jabatan Akademik	: Asisten Ahli		

Bidang	Perincian Kegiatan	Tempat	Jam	Kredit (SKS)	Hari
I. PENDIDIKAN & PENGAJARAN	1. Pengajaran di kelas termasuk laboratorium				
	Programmable Logic Control & Praktikum (kelas K)	MTE1	15.00 - 16.00	1	Sabtu
	MBKM 8 Riset & Publikasi (P)	MTE1	19.00 - 20.00	2	Kamis
	Teknik Telekomunikasi & Praktikum	EL1405	17.00-18.40	1,5	Kamis
	Sistem Kendali Multivariabel	EL1623	18.40 - 21.30	1,5	Sabtu
	2. Pembimbing				
	1. Seminar				
	2. Kerja Praktek				
	3. Tugas Akhir/Tesis			1	
	4. Pembimbing Akademik			1	
	3. Penguli				
	1. Tugas Akhir/Tesis				
	2. Kerja Praktek				
II. PENELITIAN	4. Tugas Tambahan				
	1. Menduduki jabatan di Perguruan Tinggi			2	
	1. Penelitian Ilmiah			1	
	2. Penulisan Karya Ilmiah			1	
	3. Penulisan Diktat Kuliah				
	4. Menerjemahkan Buku Kuliah				
III. PENGABDIAN PADA MASYARAKAT	5. Pengembangan Program Kuliah Kurikulum				
	6. Pengembangan Bahan Ajar				
	1. Menduduki jabatan di Pemerintahan				
	2. Pengembangan Hasil Pendidikan dan Penelitian				
	3. Memberikan penyuluhan/pelatihan/penataran/ceramah			1	
	4. Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat				
IV. PENUNJANG	5. Menulis karya Pengmas yang tidak dipublikasikan			1	
	6. Pengelolaan Jurnal Ilmiah				
	1. Menjadi anggota/panitia pada badan/lembaga suatu PT				
	2. Menjadi anggota Badan Lembaga Pemerintah				
	3. Menjadi anggota organisasi profesi				
	4. Mewakili PT/lembaga pemerintah, duduk dalam panitia antar lembaga				
Jumlah Total	5. Menjadi anggota delegasi nasional ke pertemuan internasional			1	
	6. Berperan Serta Aktif dalam pertemuan ilmiah/seminar				
	7. Anggota dalam tim layanan pendidikan				
				15	

Kepada yang bersangkutan akan diberikan gaji/honorarium sesuai dengan peraturan penggajian yang berlaku di Institut Sains dan Teknologi Nasional. Penugasan ini berlaku dari tanggal 01 Maret 2025 sampai dengan 31 Agustus 2025

Terbusan :
1. Wakil Rektor 1 - ISTN
2. Wakil Rektor 2 - ISTN
3. Ka. Biro Sumber Daya Manusia - ISTN
4. Arsip

ISTN
Jakarta, 01 Maret 2025
Dekan Fakultas Teknik
Suryawan Murtiadi, M.Eng., Ph.D.
NIK. 4451



P-ISSN 3047-7670 E-ISSN 3047-6550



BABAKTI

JOURNAL OF COMMUNITY ENGAGEMENT



Sains & Teknologi
**SCIENCE &
TECHNOLOGY**

Pendidikan & Kesehatan
EDUCATION & HEALTH

Teknik dan Pertanian
**ENGINEERING &
AGRICULTURE**

VOLUME 2 NO. 2 OCTOBER 2025



Abstrak

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) karena kualitas SDM sangat menentukan daya saing dan keberlanjutan usaha. Berdasarkan hasil observasi di Desa Sukarame, Kabupaten Pandeglang, Provinsi Banten, ditemukan bahwa sebagian besar pelaku UMKM masih memiliki pemahaman yang terbatas mengenai manajemen SDM, termasuk perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pengelolaan kinerja, serta strategi pengembangan usaha. Kondisi ini menjadi latar belakang dilaksanakannya kegiatan pengabdian kepada masyarakat oleh tim dosen dan mahasiswa STMIK Mercusuar, yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman pelaku UMKM tentang pentingnya pengelolaan SDM dalam mendukung pertumbuhan usaha. Kegiatan dilaksanakan pada 26–27 April 2025 melalui metode penyuluhan, diskusi, pelatihan, dan simulasi pelayanan dan manajemen usaha. Materi mencakup konsep dasar manajemen SDM, peran SDM dalam persaingan usaha, serta strategi digitalisasi dan ekspansi pasar. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman peserta secara signifikan, dengan skor pre-test rata-rata 48% meningkat menjadi 82% pada post-test. Sebanyak 80% peserta mampu membuat draft job description sederhana, 72% berhasil menyusun rencana perekrutan, dan 68% mulai merancang strategi pemasaran digital. Tingginya antusiasme selama diskusi dan keberhasilan peserta dalam simulasi menunjukkan kegiatan ini memberikan dampak positif dalam menumbuhkan kesadaran pentingnya pengelolaan usaha yang profesional. Kegiatan ini diharapkan menjadi awal dari penguatan kapasitas UMKM berbasis masyarakat lokal dan direplikasi di wilayah lain dengan karakteristik serupa.

Kata Kunci: SDM, UMKM, Desa Sukarame

Abstract

Human resource management (HRM) is a crucial factor in the development of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs), as the quality of human resources greatly determines business competitiveness and sustainability. Based on observations in Sukarame Village, Pandeglang Regency, Banten Province, it was found that most MSME actors had limited understanding of HRM, including workforce planning, recruitment, performance management, and business development strategies. This condition became the basis for a community service activity conducted by lecturers and students of STMIK Mercusuar, aiming to improve MSME actors' awareness of the importance of HRM in supporting business growth. The activity was carried out on April 26–27, 2025, using methods such as education sessions, group discussions, training, and business service simulations. The materials delivered covered basic HRM concepts, the role of HR in business competition, and strategies for digitalization and market expansion. The results showed a significant improvement in participants' understanding, with the average pre-test score of 48% increasing to 82% in the post-test. Additionally, 80% of participants were able to draft a basic job description, 72% successfully developed recruitment plans, and 68% began formulating digital marketing strategies. High levels of enthusiasm during discussions and participants' success in simulation exercises indicate that the activity had a positive impact in raising awareness of the importance of structured and professional business management. This initiative is expected to serve as a foundation for strengthening community-based MSMEs and can be replicated in other regions with similar characteristics.

Keywords: Human Resources, UMKM, Sukarame Village

Copyright © 2025 Author. Published by UNSIKA

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA MENINGKATKAN UMKM DI DESA SUKARAME

**Saromah^{1*}, Anjelis Ratu Wulan¹,
Samroh¹, Muhammad Ikrar
Yamin¹, Corizon Sinar Arainy¹,
Ahmad Soderi¹, Juwari¹, Karno
Diantoro¹, Abdurrohman¹, Anwar
T Sitorus¹, Rinaldo¹**

¹⁾ STMIK Mercusuar, Kota Bekasi,
Indonesia

Article history

Received : June 3, 2025

Revised : June 30, 2025

Accepted : July 12, 2025

*Corresponding author

Saromah

Email : saromah@mercusuar.ac.id

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi memiliki peran krusial dalam pembangunan masyarakat melalui pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Nurhadi et al., 2024). Keterlibatan aktif institusi pendidikan dalam pengabdian merupakan bentuk tanggung jawab sosial untuk menjawab permasalahan nyata di masyarakat. Kolaborasi diantara universitas dan masyarakat akan memberi dampak positif bagi pembangunan sosial di Indonesia (Qorib, 2024). STMIK MERCUSUAR, melalui Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM), berkomitmen untuk memenuhi Tri Dharma ini dengan menyelenggarakan berbagai kegiatan pengabdian yang aplikatif dan berbasis karakteristik dan kebutuhan lokal (Sudarmanto, Eko, 2020).

Salah satu bentuk implementasinya adalah pelatihan kewirausahaan yang dirancang sesuai potensi dan karakteristik masyarakat mitra binaan (Mannahali et al., 2024). Dalam konteks pengembangan usaha, sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen fundamental yang memengaruhi keberlanjutan dan pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) (Lidya et al., 2024). SDM yang berkualitas menjadi pendorong utama dalam menciptakan inovasi, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat daya saing usaha lokal (Nadia et al., 2024). Dalam konteks manajemen, peran SDM tidak hanya administratif, tetapi strategis dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien (Irawan, 2021). Keberhasilan UMKM dalam era industri 4.0 juga ditentukan oleh sejauh mana SDM mampu beradaptasi terhadap teknologi digital (Triyanto et al., 2025). Namun, masih banyak pelaku UMKM di daerah yang belum memahami pentingnya pengelolaan SDM secara terstruktur dan profesional (Satriawan & Mekarsari, 2025).

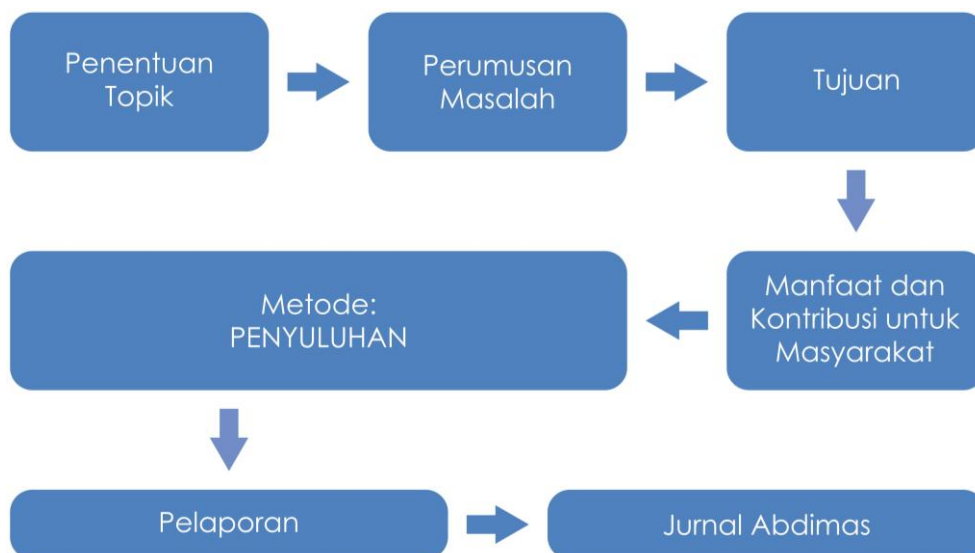
Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh tim pengabdian STMIK Mercusuar di Desa Sukarame, Kabupaten Pandeglang, Provinsi Banten, ditemukan bahwa sebagian besar pelaku UMKM di wilayah tersebut memiliki latar belakang sebagai nelayan dan pedagang kecil (Yamin et al., 2025). Mereka menghadapi keterbatasan pengetahuan dalam hal manajemen tenaga kerja, rekrutmen, serta pengembangan strategi usaha. Terlebih lagi, penggunaan teknologi dalam pemasaran masih sangat minim karena keterbatasan keterampilan digital. Mereka belum menyadari bahwa pemberdayaan aktor UMKM dan untuk manajemen bisnis dan pelatihan pemasaran digital dapat meningkatkan kapasitas perdagangan dan daya saing (Suwaryo et al., 2025).

Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaku UMKM di wilayah Desa Sukarame sangat membutuhkan peningkatan kapasitas SDM. Hal ini diperkuat oleh laporan dari International Finance Corporation (2024) yang menyebutkan bahwa investasi dalam pengembangan SDM merupakan kunci keberhasilan UMKM skala kecil. Selain itu, berbagai studi menunjukkan bahwa penguatan SDM berbasis komunitas lokal lebih efektif karena sesuai dengan konteks sosial budaya masyarakat setempat (Rival Pahrijal, 2024).

Sebagai respons terhadap permasalahan tersebut, tim pelaksana merancang program pengabdian kepada masyarakat yang difokuskan pada pelatihan manajemen SDM berbasis praktik (Siregar et al., 2022). Metode yang diterapkan dalam kegiatan ini mencakup pendampingan, penyuluhan interaktif, diskusi, dan pelatihan teknis (Ministry of Cooperatives and SMEs, 2022). Evaluasi keberhasilan program dilakukan melalui instrumen pre-test dan post-test untuk menilai peningkatan pemahaman peserta, serta observasi langsung terhadap keterlibatan mereka dalam penyusunan rencana kerja SDM (Rivai, 2006). Dengan pendekatan tersebut, kegiatan ini diharapkan dapat memberikan perubahan yang nyata dan berkelanjutan terhadap kapasitas usaha masyarakat di wilayah tersebut (Kurniawan et al., 2025).

METODE PELAKSANAAN

Mitra dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah warga desa Sukarame Pandeglang Banten Jawa Barat. Metode pelaksanaan dalam kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat tersebut digambarkan pada roadmap berikut.



Gambar 1. Metode dan Tahapan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat telah dilaksanakan oleh Dosen STMIK Mercusuar. Kegiatan ini merupakan kegiatan kolaborasi dengan mahasiswa Teknik Informatika dan Sistem Informasi STMIK MERCUSUAR. Mitra dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat adalah Warga desa Sukarame Pandeglang Banten dalam naungan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES). Pelaksanaan kegiatan ini bersifat incidental. Adapun tahapan kegiatan pengabdian kepada masyarakat untuk tahap pertama tersebut digambarkan pada Gambar 1. Adapun deskripsi kegiatan tersebut adalah sebagai berikut.

1. Observasi dan Identifikasi Kebutuhan

Pada tahap ini dilakukan observasi atau pengamatan. Observasi adalah sebuah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan. Sebelum melaksanakan kegiatan pengabdian masyarakat dilakukan observasi ke Desa Sukarame Pandeglang Banten, Jawa Barat dengan tujuan untuk melakukan pengamatan pada SDM dalam upaya meningkatkan UMKM daerah tersebut. Data dikumpulkan terkait pemahaman pengelolaan SDM dan strategi pemasaran digital.

Pada Observasi tersebut Kami berjumpa dengan warga desa Sukarame yang selain melakukan pengamatan juga melakukan wawancara. Berdasarkan hasil interview tersebut dapat diketahui tentang Sumber Daya Manusia di desa Sukarame yang memiliki permasalahan bahwa banyak SDM di Desa Sukarame memiliki pengetahuan yang terbatas tentang SDM yang berkualitas, dan tidak semua memahami strategi ekspansi dalam melaksanakan UMKM Desa Sukarame.

2. Perencanaan dan Penyusunan Materi

Perencanaan merupakan tahapan untuk merancang kegiatan pelatihan yang relevan dan aplikatif berdasarkan hasil observasi. Materi disusun agar mudah dipahami oleh peserta yang mayoritas tidak memiliki latar belakang formal di bidang manajemen. Kegiatan ini meliputi penyusunan modul pelatihan, penentuan topik: manajemen SDM dasar, strategi rekrutmen, dan digitalisasi pemasaran dan penyusunan perangkat evaluasi berupa pre-test serta post-test.

3. Perencanaan dan Penyusunan Materi

Pelatihan adalah proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta secara langsung. Metode workshop diterapkan untuk memberikan pengalaman praktik yang kontekstual.

Kegiatan ini meliputi penyuluhan interaktif mengenai konsep SDM dan pengelolaan usaha, diskusi kelompok terarah (focus group discussion), simulasi penyusunan job description dan strategi perekrutan dan latihan pembuatan strategi pemasaran digital.

4. Pendampingan Praktik

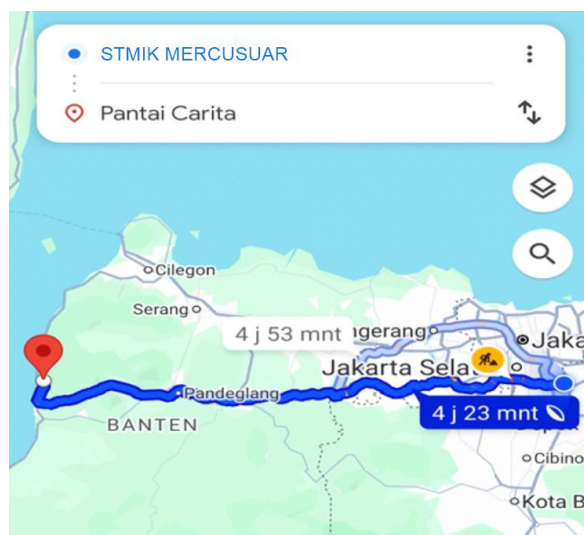
Pendampingan adalah proses pemberian arahan dan dukungan teknis secara langsung saat peserta menerapkan materi yang telah dipelajari. Kegiatan ini meliputi supervisi dalam penyusunan rencana kerja SDM, bimbingan dalam praktik pemasaran digital menggunakan media social dan konsultasi individu terkait permasalahan usaha.

5. Evaluasi dan Tindak Lanjut

Evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas kegiatan dan merencanakan tindak lanjut. Penilaian dilakukan secara kuantitatif dan kualitatif. Kegiatan ini meliputi pengukuran peningkatan pemahaman melalui pre-test dan post-test, observasi keterlibatan peserta selama pelatihan, survei persepsi dan kepuasan peserta dan penyusunan laporan dan rekomendasi lanjutan untuk keberlanjutan program.

HASIL PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian masyarakat ini merupakan kegiatan kolaborasi dengan Dosen dan mahasiswa STMIK MERCUSUAR. Pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat dilakukan pada hari Sabtu – Minggu, tanggal 26-27 April 2025. Mitra dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah warga desa Sukarame Pandeglang Banten Jawa Barat dengan jarak sejauh 153 KM dari STMIK Mercusuar Bekasi.



Gambar 2. Tampilan Rute Maps STMIK MERCUSUAR Menuju Pantai Carita Pandeglang Banten

Adapun rincian kegiatan pengabdian masyarakat berupa manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan umkm di Desa Sukarame yang dilakukan sebagai berikut.

1. Pembukaan dan Penyuluhan

Kegiatan ini terlihat pada gambar 3 dimulai dengan menjelaskan manfaat dan pentingnya manajemen sumber manusia dalam upaya meningkatkan UMKM. Dilanjutkan dengan menginformasikan beberapa karakteristik yang harus dimiliki SDM untuk mencapai visi dan misi organisasi berupa motivasi, kreatifitas, sikap, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian. Beberapa peranan SDM dalam menghadapi tantangan dunia kerja berupa analisis jabatan, perencanaan kebutuhan tenaga kerja, perekrutan calon tenaga kerja berkualitas,

dan pengelolaan keuangan. Kegiatan ini ditutup dengan diskusi strategi ekspansi bisnis ke beberapa wilayah sekitar Desa Sukarama.



Gambar 3. Kegiatan Pengabdian Masyarakat berupa seminar dan penyuluhan di Desa Sukarama

2. Workshop: Dasar-dasar Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan ini terlihat pada gambar 4 bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada peserta terkait bagaimana manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah seperti menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description (pembagian tugas dan tanggung jawab), job specification (spesifikasi pekerjaan), job requitment (syarat pekerjaan), dan job evaluation (evaluasi pekerjaan). Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan *asa the ringht man in the right place and the right man in the right job* (menempatkan karyawan pada tempat dan kedudukan yang tepat). Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.



Gambar 4. Suasana ketika Workshop dan pembagian Sembako kepada Warga

3. Training and Development

Kegiatan ini berupa pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan dan pengembangan berbasis simulasi latihan layanan terhadap kepuasan pelanggan.

4. Evaluasi dan Tindak Lanjut

Hasil Pre-Test dan Post-Test pengukuran yang ditampilkan pada tabel 1 menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan pada aspek pemahaman peserta setelah mengikuti seluruh rangkaian kegiatan pelatihan. Hal ini tercermin dari data kuantitatif yang diperoleh melalui pre-test dan post-test. Pada aspek pemahaman tentang dasar-dasar manajemen sumber daya manusia (SDM), nilai rata-rata peserta meningkat dari 50% pada saat pre-test menjadi 85% pada post-test, menunjukkan adanya peningkatan sebesar 35 poin persentase.

Tabel 1. Data Perubahan Pengetahuan Peserta Sebelum dan Sesudah Sosialisasi

Aspek Pemahaman	Pre-Test (%)	Post-Test (%)
Manajemen SDM Dasar	50%	85%
Perencanaan Pengembangan SDM	45%	80%
Strategi Digitalisasi dan Pemasaran	48%	81%

Sementara itu, pada aspek perencanaan dan pengembangan SDM, peningkatan juga terlihat jelas, di mana skor peserta naik dari 45% menjadi 80%, yang berarti terjadi lonjakan pemahaman sebesar 35 poin persentase. Demikian pula pada aspek strategi digitalisasi dan pemasaran, peningkatan terjadi dari 48% menjadi 81%, mencerminkan respons positif peserta terhadap materi yang diberikan dalam konteks transformasi digital usaha kecil. Peningkatan skor tersebut tidak hanya mencerminkan adanya transfer pengetahuan yang berhasil, tetapi juga menandakan bahwa metode pelatihan yang diterapkan—yang terdiri atas penyuluhan interaktif, diskusi kelompok, workshop, dan simulasi—berhasil mendorong peserta untuk memahami konsep dan keterampilan secara lebih mendalam. Proses pelatihan yang bersifat partisipatif dan kontekstual membuat peserta lebih mudah menginternalisasi materi karena materi yang disampaikan relevan dengan kebutuhan dan kondisi usaha mereka sehari-hari. Peningkatan pemahaman ini menjadi indikator bahwa pelatihan telah memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kapasitas pelaku UMKM di Desa Sukarame, khususnya dalam aspek manajerial dan kesiapan untuk menerapkan strategi berbasis SDM yang lebih terstruktur dan profesional. Selain itu, hasil ini juga menjadi dasar kuat bagi tim pengabdian untuk merekomendasikan replikasi dan pengembangan program serupa di wilayah lain dengan karakteristik yang sebanding.

Selain peningkatan pada aspek kognitif atau teori yang ditampilkan pada tabel 2, kemajuan dalam bidang keterampilan praktis juga menunjukkan hasil yang sangat menggembirakan. Hasil simulasi dan observasi langsung selama proses pelatihan menunjukkan bahwa 80 persen peserta mampu menyusun draft deskripsi pekerjaan secara sederhana namun sistematis. Ini menunjukkan bahwa peserta tidak hanya memahami konsep manajemen SDM secara teoritis, tetapi mereka juga mampu menerapkannya dalam bisnis mereka sendiri.

Tabel 2. Data Hasil Simulasi dan Observasi

Aspek Keterampilan	Persentase (%)
Peserta mampu membuat draft job description sederhana	80%
Peserta berhasil menyusun rencana perekrutan	72%
Peserta mulai merancang strategi pemasaran digital	68%

Selain itu, 72% peserta memiliki kemampuan untuk membuat rencana perekrutan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan skala bisnis mereka. Prinsip "orang yang tepat di tempat yang tepat" dan standar yang realistis dan relevan dengan bidang usaha mereka adalah komponen yang membentuk rencana ini. Ini adalah pencapaian yang signifikan karena proses perekrutan yang tepat adalah kunci untuk membentuk tim kerja yang efektif. Selain itu, 68% peserta mulai merancang strategi pemasaran digital berbasis media sosial, menunjukkan pemahaman awal tentang pentingnya transformasi digital untuk memperluas

jangkauan pasar. Meskipun ini masih awal, inisiatif peserta dalam merancang strategi digital menunjukkan kesiapan untuk beradaptasi dengan dinamika pasar yang semakin bergeser ke arah digitalisasi. Hasil-hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan telah berhasil dalam mentransfer pengetahuan dan membangun keterampilan praktis peserta. Peserta dimotivasi untuk berpikir kritis dan mengambil tindakan konkret untuk mengelola usaha mereka melalui aktivitas simulasi, diskusi, dan pendampingan yang praktis. Oleh karena itu, pelatihan ini tidak hanya informatif tetapi juga transformasional karena memungkinkan peserta untuk mulai menerapkan perubahan dalam praktik bisnis nyata.

Dari sisi persepsi peserta, evaluasi kualitatif menunjukkan bahwa 92% responden menyatakan kegiatan ini sangat bermanfaat, terutama dalam hal menambah wawasan dan memperkuat pemahaman mereka tentang pengelolaan usaha secara profesional. Pernyataan ini didasarkan pada hasil survei kepuasan yang dilakukan setelah kegiatan selesai, di mana mayoritas peserta mengaku mendapatkan perspektif baru mengenai pentingnya manajemen SDM, strategi rekrutmen, serta peran digitalisasi dalam pengembangan usaha. Tingginya tingkat kepuasan ini tidak hanya tercermin dari angka, tetapi juga dari antusiasme peserta selama proses pelatihan, yang tampak dalam banyaknya pertanyaan yang diajukan, semangat dalam mengikuti simulasi, serta keterlibatan aktif dalam diskusi kelompok. Beberapa peserta bahkan menyampaikan keinginan untuk melanjutkan pendampingan atau pelatihan lanjutan guna memperdalam keterampilan yang telah mereka peroleh. Keaktifan tersebut menjadi indikator bahwa materi yang disampaikan mampu menyentuh kebutuhan riil peserta dan relevan dengan tantangan yang mereka hadapi dalam dunia usaha sehari-hari. Selain itu, motivasi untuk menerapkan ilmu yang didapat juga menjadi sinyal positif bahwa pelatihan ini telah berhasil membangun kesadaran kritis sekaligus kepercayaan diri dalam menjalankan usaha secara lebih terstruktur. Dengan kata lain, persepsi positif peserta menjadi penguat bahwa kegiatan pengabdian ini tidak hanya berdampak sesaat, tetapi juga berpotensi menciptakan perubahan jangka panjang dalam pola pikir dan perilaku pengelolaan usaha di tingkat komunitas lokal.

Sebagai bagian dari tindak lanjut program, tim pelaksana juga memberikan sejumlah saran dan masukan konstruktif kepada para peserta serta pihak-pihak terkait guna mendukung pengembangan strategi manajemen SDM yang berkelanjutan. Saran tersebut disusun berdasarkan hasil evaluasi, temuan lapangan, serta diskusi selama kegiatan berlangsung. Beberapa rekomendasi yang disampaikan mencakup pentingnya menyusun perencanaan SDM jangka menengah dan panjang, termasuk identifikasi kebutuhan tenaga kerja, pengembangan kompetensi karyawan, serta penerapan sistem evaluasi kinerja yang sederhana namun efektif. Peserta juga disarankan untuk mulai membangun budaya organisasi yang mendukung pertumbuhan usaha, seperti membiasakan dokumentasi peran dan tanggung jawab kerja, menyusun struktur organisasi walau dalam skala kecil, serta melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Di sisi lain, tim pengabdian mendorong para pelaku UMKM untuk memanfaatkan teknologi digital secara lebih strategis, tidak hanya untuk pemasaran tetapi juga untuk manajemen SDM seperti pencatatan gaji, jadwal kerja, hingga rekap kinerja. Hal ini diyakini dapat meningkatkan efisiensi operasional dan profesionalisme pengelolaan usaha. Lebih lanjut, peserta juga didorong untuk berjejaring dan berbagi praktik baik dengan pelaku UMKM lainnya, baik dalam forum desa maupun komunitas daring, agar tercipta ekosistem pembelajaran yang saling menguatkan. Saran-saran ini diharapkan dapat menjadi pijakan awal bagi peserta dalam merancang strategi pengembangan SDM yang lebih terstruktur dan adaptif, sehingga usaha yang mereka jalankan dapat tumbuh secara berkelanjutan dan lebih siap menghadapi tantangan kompetitif di masa depan.

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat telah dilaksanakan oleh dosen Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer (STMIK) Mercusuar pada hari Sabtu dan Minggu, tanggal 26–27 April 2025, dengan judul "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan UMKM di Desa Sukarama." Kegiatan ini berlangsung mulai pukul 08.00 hingga 16.00 WIB dan dilaksanakan dalam bentuk penyuluhan, diskusi kelompok, serta simulasi praktik manajemen SDM. Secara umum, kegiatan berjalan dengan lancar dan sesuai rencana. Keberhasilan program ini tercermin dari tingginya antusiasme peserta, yang ditunjukkan melalui banyaknya

pertanyaan yang diajukan selama sesi penyuluhan serta keterlibatan aktif dalam diskusi kelompok dan simulasi. Selain itu, kegiatan ini berhasil meningkatkan pemahaman peserta secara signifikan, yang dibuktikan melalui hasil evaluasi pre-test dan post-test. Tercatat peningkatan pemahaman lebih dari 35% pada aspek manajemen SDM dasar, lebih dari 35% pada perencanaan dan pengembangan SDM, serta lebih dari 33% pada strategi digitalisasi dan pemasaran. Peningkatan ini menunjukkan bahwa metode pelatihan terpadu (penyuluhan, simulasi, dan workshop) yang digunakan efektif dalam mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada peserta. Tidak hanya secara teoritis, peserta juga menunjukkan kemampuan dalam menyusun job description, rencana perekrutan, hingga strategi pemasaran digital sederhana. Kegiatan ini diharapkan memberikan dampak jangka panjang bagi penguatan kapasitas pelaku UMKM di Desa Sukarame, serta menjadi langkah awal dalam mendorong kemandirian dan pengelolaan usaha yang lebih profesional. Program ini juga layak untuk direplikasi di wilayah lain dengan karakteristik serupa sebagai bagian dari pengembangan ekonomi berbasis komunitas.

PUSTAKA

- Irawan, H. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 6(01), 29–38. <https://doi.org/10.36665/jusie.v6i01.414>
- Kurniawan, D. A., Nurfadila, A. R., Nurfattah, A., Djayusman, R. R., & Mahfudz, A. A. (2025). Mewujudkan Efektivitas dan Efisiensi Tata Kelola di Usaha Mikro melalui Pelatihan Manajemen Operasional dan Sumber Daya Manusia. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 5(2), 404–413.
- Lidya, P., Octaviani, I. S., & Suherman, A. (2024). Pelatihan pengembangan diri sumber daya manusia di era perkembangan digital di Desa Cicalengka Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Amanah Mengabdi*, 1(2), 149–153. <https://doi.org/10.70451/pkm.v1i2>
- Mannahali, M., Asri, W. K., Fatimah, S., Azizah, L., & Angreany, F. (2024). Pemberdayaan ekonomi: Pelatihan kewirausahaan dan keterampilan untuk masyarakat pedesaan. *Ininnawa: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.26858/ininnawa.v2i2.5381>
- Ministry of Cooperatives and SMEs. (2022). 2022 Performance Report of the Ministry of Cooperatives and Small and Medium Enterprises. 21.
- Nadia, P. A., Putri, A. R., & Rekan. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan ekonomi lokal pada sektor UMKM di Sentra Wisata Kuliner Karah, Kota Surabaya. *Bina Widya Pertiwi*, 7(1), 72–85. <https://doi.org/10.47266/bwp.v7i1.310>
- Nurhadi, H. A., Mufarikoh, Z., Indahsari, K., Maftuhati Riskiyah, E., & Ifadhah, H. (2024). Tridarma Perguruan Tinggi (Teori dan Praktik). [http://repository.iainmadura.ac.id/1075/%0Ahttp://repository.iainmadura.ac.id/1075/1/Buku Tridarma Teori dan Praktik iain press.pdf](http://repository.iainmadura.ac.id/1075/%0Ahttp://repository.iainmadura.ac.id/1075/1/Buku%20Tridarma%20Teori%20dan%20Praktik%20iain%20press.pdf)
- Qorib, F. (2024). Tantangan dan Peluang Kolaborasi antara Perguruan Tinggi dan Masyarakat dalam Program Pengabdian di Indonesia. *Journal of Indonesian Society Empowerment*, 2(2), 46–57. <https://doi.org/10.61105/jise.v2i2.119>
- Rivai, V. (2006). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik.
- Rival Pahrijal. (2024). Jurnal Pengabdian West Science. Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Berkelanjutan: Strategi Pemberdayaan UMKM Berbasis Komunitas Di Desa Cikahuripan Kecamatan Cisolok Kabupaten Sukabumi, 03(04), 350–360.

- Satriawan, D. G., & Mekarsari, N. K. A. (2025). MEMBANGUN SUMBER DAYA MANUSIA UNGGUL UNTUK USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH DI KABUPATEN TABANAN YANG TANGGUH. *Widya Amerta*, 12(1), 1–12.
- Siregar, L. D., Mavilinda, H. F., Zunaidah, Z., & Farla, W. (2022). Peningkatan Kompetensi Manajemen Sdm Umkm Berbasis Ekonomi Kreatif Pada Umkm Songket Desa Muara Penimbung Ilir. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 6(5), 4065–4071. <https://doi.org/10.31764/jmm.v6i5.10553>
- Sudarmanto, Eko, et al. (2020). Konsep Dasar Pengabdian Kepada Pembangunan dan Pemberdayaan. In *Gastronomía ecuatoriana y turismo local*. (Vol. 1, Issue 69).
- Suwaroyo, N., Nurali, Santoso, Tugiman, Wijoyo, S. G., & Nugraha. (2025). Pemberdayaan UMKM Melalui Pelatihan Manajemen Usaha Dan Pemasaran Digital Pada Desa Karangasih. *PROFICIO: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(7), 568–572.
- Triyanto, Muh. Nuryatno, Susi Dwi Mulyani, Erie Riza Nugraha, Falendra Jovanka, & Edeltrudis Ertin Resi. (2025). Transformasi Digital – Strategi Umkm Untuk Berdaptasi Di Era Industri 4.0 Melalui Pelatihan Dan Pendampingan. *Jurnal Abdikaryasakti*, 5(1), 25–42. <https://doi.org/10.25105/v5i1.22611>
- Yamin, M. I., Samroh, Saromah, Juwari, Wulan, A. R., Rohman, A., Sitorus, A. T., Rinaldo, Arainy, C. S., & Soderi, A. (2025). Sosialisasi dan Gerakan Bersih Pesisir Pantai Sebagai Upaya Mengurangi Sampah di Kawasan Pantai Carita Kabupaten Pandeglang – Banten. *Babakti: Journal of Community Engagement*, 2(1), 42–48. <https://doi.org/10.35706/babakti.v2i1.131>