



E-ISSN: 2987-4238

JPMS: Jurnal Pengabdian Masyarakat
Homepage: <https://jurnal.alungcipta.com/index.php/jpms/index>
Vol. 1 No. 3, 2987-4238, 58-64
Doi:



Doi : xxx-xxx

Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Sektor Usaha Kecil dan Menengah melalui Pendekatan Pengembangan Keahlian

Fitri Rezeki¹, Yuan Badrianto², Supriyanto³, Septiayu Restu Wulandari⁴, Siska Wulandari⁵

Universitas Pelita Bangsa

Email : Fitri_rezeki@pelitabangsa.ac.id

ARTICLE INFORMATION	ABSTRACT
<p>Article history:</p> <p>Received: 08 December 2023 Revised: 15 Desember 2023 Accepted: 28 December 2023</p> <hr/> <p>Keywords:</p> <p>Sumber Daya Manusia Usaha Kecil dan Menengah Pengembangan Keahlian</p>	<p>Kegiatan ini ini menyoroti urgensi meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di sektor Usaha Kecil dan Menengah (UKM) melalui pendekatan pengembangan keahlian. Sebagai pilar ekonomi yang vital, UKM berperan sentral dalam penciptaan lapangan kerja, kontribusi pajak, dan pertumbuhan ekonomi lokal, namun sering menghadapi tantangan dalam mengembangkan keahlian karyawan. Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, keahlian yang ditingkatkan menjadi kunci untuk memahami dan mengadopsi inovasi, meningkatkan efisiensi, serta bersaing di pasar global yang kompetitif. Pemerintah dan berbagai organisasi terkait telah mengakui pentingnya pendekatan ini dan telah meluncurkan beragam program pelatihan dan pendidikan untuk mendukung UKM. Dalam kegiatan pengabdian masyarakat ini, pentingnya pelatihan, pembelajaran sepanjang hayat, kolaborasi, dukungan kebijakan pemerintah, serta evaluasi berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas SDM UKM, yang pada akhirnya akan mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan pembangunan sosial-ekonomi di Desa Cibatu..</p> <p><i>This activity highlights the urgency of improving the quality of human resources (HR) in the Small and Medium Enterprises (SMEs) sector through a skill development approach. As a vital pillar of the economy, SMEs play a central role in job creation, tax contributions, and local economic growth, but often face challenges in developing employee skills. In an era of globalization and rapid technological advancement, enhanced skills</i></p>



	<p><i>are key to understanding and adopting innovations, increasing efficiency, and competing in a competitive global marketplace. The government and relevant organisations have recognised the importance of this approach and have launched a range of training and education programmes to support SMEs. In this community service activity, the importance of training, lifelong learning, collaboration, government policy support, and continuous evaluation to improve the quality of SME human resources, which will ultimately support sustainable economic growth and socio-economic development in Cibatu Village.</i></p>
--	--

PENDAHULUAN

Desa Cibatu merupakan daerah yang sangat potensial dan berada di tengah kawasan industry dan perkotaan yang belum memiliki tempat wisata yang menjadi iconic yang mampu menggambarkan ciri khas dari desa tersebut sehingga diperlukan upaya membuat tempat wisata yang bisa menjadi unggulan dari desa Cibatu. Pekarangan luas dan masih kosong menjadi alasan pentingnya menjadikan tempat tersebut sebagai tempat wisata. Lokasi yang terbuka dan bisa di lihat dari jalan Tol Cikampek menjadi peluang untuk mendatangkan para wisatawan dan mempunyai daya tarik untuk mengembangkan tempat wisata di Desa Cibatu.

Yusuf & SubyantoroA, (2019) Sektor Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memiliki peran krusial dalam menggerakkan ekonomi dan menciptakan peluang berusaha di banyak negara. UKM tidak hanya menjadi sumber penciptaan lapangan kerja, tetapi juga merupakan basis bagi inovasi dan perkembangan ekonomi lokal. (Astiana, Afriza, Rahadian, et al., 2021) Dalam upaya untuk memperkuat kontribusi positif UKM terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan sosial, pengembangan keahlian menjadi salah satu aspek penting yang harus diperhatikan. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) di sektor UKM bukan hanya sekedar tujuan, melainkan juga suatu kewajiban yang mengarah kepada perbaikan daya saing dan kualitas produk serta layanan yang dihasilkan. Dalam pengabdian kepada masyarakat ini, kami akan mengeksplorasi berbagai aspek, tantangan, dan peluang terkait pengembangan keahlian di kalangan UKM (Setiawan, 2016). Kami akan membahas langkah-langkah konkret yang dapat diambil untuk mengembangkan keahlian karyawan UKM, mendukung pertumbuhan bisnis, dan mendorong inovasi di sektor ini. Dengan pendekatan yang berfokus pada pembelajaran, pelatihan, dan kolaborasi, pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk memberikan panduan praktis dan strategi yang dapat membantu UKM meningkatkan kualitas SDM mereka, sehingga menciptakan dampak positif dalam pembangunan ekonomi lokal dan nasional.(YusufWB & SubyantoroA, 2019)



Dengan adanya potensi yang telah dikembangkan oleh masyarakat dan pemerintah desa, makadesa tersebut layak untuk mendapatkan dukungan dari pemerintah daerah, terutama untuk mengembangkan potensi yang sudah ada (Astiana, Afriza, & Rahadian, 2021). Masa digitalisasi saat ini juga merupakan salah satu momen yang tepat untuk meningkatkan dan memperluas jaringan pemasaran produk UKM di Desa Cibatu, sehingga pengembangan keahlian pada bidang pemasaran dan branding UKM bukan hanya dikenal di wilayah Kabupaten Bekasi saja melainkan bisa keseluruh Indonesia (PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI DESA WISATA PENTINGSARI, DESA UMBULHARJO, KECAMATAN CANGKRINGAN, KABUPATEN SLEMAN, n.d.). Maka dari itu perlu adanya peningkatan sumberdaya manusianya dalam hal pemanfaatan teknologi informasi, terutama untuk meningkatkan branding dan packaging. Salah satu caranya adalah memanfaatkan teknologi informasi, serta melakukan branding emping ketela dengan sebaik mungkin

Insani et al., (2019) Kesuksesan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sangat ditentukan oleh pengembangan keahlian manajemen sumber daya manusia. Peningkatan kualitas SDM merupakan investasi yang krusial dan memerlukan anggaran yang signifikan, sehingga perlu dilakukan dengan maksimal (Amilia et al., 2020). Hal ini menuntut pemahaman yang mendalam serta penerapan yang tepat terhadap metode dan program pengembangan yang harus disesuaikan dengan kebutuhan serta tantangan yang dihadapi oleh organisasi, baik dalam konteks saat ini maupun di masa depan (Iskandar, 2018).

Oleh karena itu, disarankan untuk melaksanakan pengembangan sumber daya manusia yang mencakup pelatihan dalam bidang soft skill tentang manajemen sumber daya manusia agar menciptakan SDM yang unggul dan berdaya saing

SOLUSI PERMASALAHAN

(Riadhussyah, 2020) Mengelola Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan tidak dapat disamakan sepenuhnya dengan pengelolaan kepersonaliaan, yang umumnya melibatkan administrasi kepegawaian, penggajian, dan aspek-aspek operasional sehari-hari. Bidang kepersonaliaan cenderung menciptakan rutinitas tinggi dan kurang tantangan bagi para pengelolanya, sering kali terperangkap dalam pola-pola yang sudah ada. Dari perspektif manajemen SDM, terdapat beragam alat manajemen yang dapat diterapkan dalam konteks administrasi publik untuk memilih, mengembangkan, dan memotivasi pegawai guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang ditetapkan (Suryaningsih & Aripin, 2020). Pentingnya pengelolaan SDM yang efektif terutama terlihat dalam sektor Usaha Kecil dan Menengah (UKM) (Ika et al., 2018). UKM membutuhkan pengembangan keahlian yang komprehensif untuk memenangkan persaingan. Dalam konteks ini, variabel berikut menjadi kunci:

Tentu, berikut adalah gagasan mengenai meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sektor usaha kecil dan menengah (UKM) melalui pendekatan pengembangan keahlian:

- 1) Program Pelatihan Berkelanjutan: Dalam rangka meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja di sektor UKM, pemerintah dan lembaga terkait dapat mendukung program pelatihan berkelanjutan. Program ini dapat mencakup pelatihan dalam berbagai bidang, termasuk manajemen, teknologi, keuangan, dan pemasaran. Pelatihan dapat diselenggarakan secara reguler, dengan fokus pada pengembangan keahlian yang relevan dengan kebutuhan pasar.
- 2) Pusat Sumber Daya UKM: Membangun pusat sumber daya khusus untuk UKM, yang menyediakan akses ke perpustakaan, perangkat lunak, konsultan ahli, dan ruang kerja



- bersama. Pusat ini dapat menjadi tempat bagi pemilik UKM untuk memperdalam pengetahuan mereka, berkolaborasi, dan mengakses sumber daya yang diperlukan.
- 3) Kemitraan dengan Perguruan Tinggi dan Institusi Pendidikan: Perguruan tinggi dan institusi pendidikan vokasi dapat berperan aktif dalam mengembangkan tenaga kerja yang siap kerja untuk UKM. Mereka dapat mengadakan program magang, proyek penelitian bersama, atau mendukung UKM dalam mengidentifikasi kebutuhan keahlian yang spesifik.
 - 4) Platform E-Learning: Dalam era digital, platform e-learning dapat menjadi alat yang efektif untuk memberikan pelatihan dan pendidikan kepada pekerja di sektor UKM. Platform ini dapat mencakup kursus online, webinar, dan sumber daya pendidikan yang mudah diakses.
 - 5) Sertifikasi Keahlian: Memfasilitasi proses sertifikasi keahlian yang dapat diakui di sektor UKM. Sertifikasi ini dapat membantu pekerja untuk mengukuhkan keahlian mereka, meningkatkan kepercayaan diri, dan memperbaiki mobilitas karir.
 - 6) Pemahaman tentang Teknologi Terkini: UKM harus selalu berada di garis depan teknologi. Program pendidikan dan pelatihan harus mencakup pemahaman tentang teknologi terkini, seperti e-commerce, kecerdasan buatan, dan Internet of Things, agar UKM dapat memanfaatkannya untuk meningkatkan daya saing mereka.
 - 7) Mentor dan Pendampingan: Program mentor dan pendampingan dapat membantu pemilik UKM dalam mengembangkan keterampilan manajemen dan kepemimpinan mereka. Mentor yang berpengalaman dapat memberikan panduan yang berharga untuk mengatasi tantangan yang dihadapi oleh UKM.
 - 8) Pengukuran Kinerja dan Evaluasi: Penting untuk memiliki sistem pengukuran kinerja yang memungkinkan UKM untuk mengukur dampak dari pendekatan pengembangan keahlian ini. Hal ini dapat membantu mereka dalam melihat hasil dari investasi mereka dan membuat penyesuaian yang diperlukan.

Dengan pendekatan yang komprehensif, termasuk pelatihan, akses ke sumber daya, dan dukungan dari berbagai pihak, kualitas sumber daya manusia di sektor UKM dapat ditingkatkan secara signifikan, yang pada gilirannya akan membantu pertumbuhan dan daya saing UKM di pasar.

METODE Pelaksanaan

Metode Observasi

Metode ini merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung ke pengusaha UMKM untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Metode observasi sering kali diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada subyek penelitian.

Metode Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si peneliti dengan masyarakat. Keterangan-keterangan yang hendak diperoleh melalui wawancara biasanya adalah keterangan dalam memperoleh dan memastikan fakta, memperkuat kepercayaan, memperkuat perasaan dan mengenali standar kegiatan.

Metode Pelatihan

Untuk mempelajari pengetahuan, keterampilan, perilaku serta kemampuan, pelatihan merupakan salah satu proses sistematis yang digunakan dalam mengetahui tujuan pribadi dan organisasi. Pelatihan juga suatu kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan



mengembangkan sikap, tingkah laku keterampilan, dan pengetahuan dari masyarakat sesuai dengan keinginan kebutuhan pengembangan desa wisata.

Metode Penyuluhan

Metode penyuluhan adalah cara yang sistematis untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan melalui diskusi, rapat dan pertemuan praktek. Setiap orang belajar melalui banyak cara yang berbeda-beda sesuai dengan kemampuan menangkap pesan yang diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan Pengetahuan dan Keterampilan

Di desa Cibatu, Kecamatan Cikarang Selatan, upaya pengembangan keterampilan dan pengetahuan telah membawa dampak yang positif bagi para peserta program. Melalui kegiatan Pengabdian Masyarakat yang dilakukan oleh dosen Universitas Pelita Bangsa serangkaian pelatihan dan lokakarya di lingkungan lokal, para peserta telah berhasil mengasimilasi pengetahuan baru dalam berbagai bidang krusial untuk keberlangsungan sektor Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Dari sistem manajerial, pemasaran, keuangan hingga Teknologi yang lebih mendalam tentang bagaimana menjalankan dan mengelola bisnis mereka secara efektif. Peningkatan keterampilan ini menjadi modal berharga bagi Masyarakat Desa Cibatu dalam menghadapi tantangan yang kompleks di sektor UKM. Dengan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang manajemen usaha, masyarakat dapat mengelola sumber daya dengan lebih efisien dan mengoptimalkan operasional usaha tersebut. Kemampuan pemasaran yang ditingkatkan membantu usaha memperluas jangkauan pasar dan meningkatkan daya saing bisnis mereka. Sementara itu, pengetahuan tentang keuangan membantu Masyarakat dalam merencanakan dan mengelola anggaran dengan lebih bijaksana. Dukungan teknologi yang diperoleh memungkinkan untuk mengadopsi solusi inovatif dan meningkatkan efisiensi proses bisnis secara keseluruhan. Dengan demikian, peningkatan pengetahuan dan keterampilan ini tidak hanya memberikan keuntungan individu bagi peserta program, tetapi juga mengangkat potensi pertumbuhan dan pengembangan sektor UKM di desa Cibatu secara keseluruhan.

Peningkatan Produktivitas

Setelah mengikuti program pelatihan ini yang diselenggarakan oleh Dosen Universitas Pelita bangsa di desa Cibatu, Kecamatan Cikarang Selatan, masyarakat telah melaporkan dampak positif terhadap produktivitas dan efisiensi dalam menjalankan bisnis mereka. Melalui implementasi praktik-praktik terbaik yang dipelajari selama pelatihan dan lokakarya, peserta mampu meningkatkan efektivitas operasional mereka secara signifikan. Hal ini tercermin dalam peningkatan produktivitas yang mereka laporkan setelah menerapkan berbagai strategi dan keterampilan baru yang diperoleh dari program tersebut.

Peningkatan produktivitas ini juga berdampak positif pada pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis peserta. Dengan mampu meningkatkan efisiensi dalam operasional mereka, peserta dapat menghasilkan lebih banyak produk atau layanan dalam waktu yang lebih singkat. Hal ini membuka peluang baru bagi peserta untuk memperluas pangsa pasar mereka dan meningkatkan pendapatan bisnis mereka. Selain itu, meningkatnya produktivitas juga membantu dalam memperkuat posisi peserta dalam menghadapi persaingan di pasar lokal maupun regional.

Secara keseluruhan, peningkatan produktivitas yang dirasakan oleh peserta pelatihan tidak hanya memberikan manfaat langsung bagi bisnis individu mereka, tetapi juga berpotensi untuk mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan di desa Cibatu. Dengan menerapkan praktik-praktik yang efisien dan inovatif yang mereka pelajari dari program, peserta dapat terus meningkatkan produktivitas mereka serta berkontribusi pada pengembangan sektor UKM



KESIMPULAN

Program Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di Sektor Usaha Kecil dan Menengah melalui Pendekatan Pengembangan Keahlian diadakan di desa Cibatu, Kecamatan Cikarang Selatan, telah membawa dampak positif yang signifikan bagi pelaku Usaha Kecil dan Menengah (UKM) secara keseluruhan. Melalui program ini, peserta berhasil meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan UKM, termasuk dalam bidang manajemen usaha, pemasaran, keuangan, dan teknologi. Dengan pengetahuan baru ini, mereka dapat lebih siap menghadapi berbagai tantangan dan bersaing lebih baik di pasar.

Selain itu, peserta juga melaporkan peningkatan produktivitas dan efisiensi dalam operasional bisnis mereka setelah mengikuti program. Hal ini menunjukkan bahwa investasi dalam pengembangan SDM di sektor UKM memiliki dampak yang nyata dalam meningkatkan kinerja bisnis dan potensi pertumbuhan ekonomi di tingkat lokal. Oleh karena itu, penting untuk terus mendukung dan mengembangkan program-program serupa di masa mendatang guna memperkuat daya saing dan keberlanjutan sektor UKM di desa Cibatu dan wilayah sekitarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amilia, W., Rokhani, R., Prasetya, R. C., & Suryadharma, B. (2020). Pembangunan Desa Wisata Gadingan Dan Kebutuhan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Community Based Tourism. *Jppm (Jurnal Pengabdian Dan Pemberdayaan Masyarakat)*, 4(1), 93. <https://doi.org/10.30595/jppm.V0i0.4268>
- Astiana, R., Afriza, L., & Rahadian, W. R. (2021). Pelatihan Pengelolaan Desa Wisata Untuk Peningkatan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Buton. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 424–430. <https://doi.org/10.31004/cdj.V2i2.1864>
- Astiana, R., Afriza, L., Rahadian, W. R., Stie,), Yapari, P., Tinggi, S., & Bogor, P. (2021). Pelatihan Pengelolaan Desa Wisata Untuk Peningkatan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Buton. *Communnity Development Journal*, 2(2), 424–430. www.butonkab.go.id
- Ika, R., Program, S., Manajemen, S., Tinggi, S., Kesuma, I. E., Blitar, N., Masrtip, J., 59 Blitar, N., & Timur, J. (N.D.). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang.
- Insani, N., Ningsih, H. K., & Putri, A. (2019). Pendampingan Masyarakat Dalam Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia (Sdm) Kepariwisataan Kabupaten Sidoarjo Abstrak. *Jurnal Praksis Dan Dedikasi Sosial*, 2(1), 28–35.
- Iskandar, D. (2018). Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31. <https://doi.org/10.32812/jibeka.V12i1.8>
- Pengelolaan Sumber Daya Manusia Di Desa Wisata Pentingsari, Desa Umbulharjo, Kecamatan Cangkringan, Kabupaten Sleman. (N.D.).
- Rezeki, F., Baldah, N., Fachrurazi, F., Nurastuti, P., & Rds, Y. R. (2023). The Influence Of Career Development And Workload On Turnover Intention With Job Satisfaction As A Mediator. *Asian Journal Of Management, Entrepreneurship And Social Science*, 3(04), 1546-1556.
- Rezeki, F., Mardiputera, H. M., & Wulandari, A. (2023). High And Low Levels Of Employee Performance: The Role Of Transformational Leadership Styles And Employee Engagement. *Asian Journal Of Management, Entrepreneurship And Social Science*, 3(03), 568-584.



- Rezeki, F., Sunaryati, T., Rds, Y. R., Nurhidayanti, N., & Rustianah, R. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Ecopreneur Dengan Konsep Saemaul Undong Pada Umkm Desa Cibatu.
- Riadhussyah, M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Wisata Halal Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Msda (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 8(1), 1–13. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v8i1.1164>
- Setiawan, I. R. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 1(1), 23–35. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/301>
- Suryaningsih, Y., & Aripin, I. (2020). Ecopreneurship Memanfaatkan Sumber Daya Lokal Untuk Meningkatkan Minat Wirausaha Dan Literasi Lingkungan. *J. Pedagogi Hayati*, 4(2).
- Yusufwb, & Subyantoroa. (N.D.-A). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi. Umkm,Dan Perindustrian Kabupaten Bantul) *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Nis.6(1).
- Yusufwb, & Subyantoroa. (N.D.-B). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Koperasi. Umkm,Dan Perindustrian Kabupaten Bantul) *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Nis.6(1).

