

PELATIHAN UMKM SEHAT TERDIRI DARI SDM YANG HEBAT BAGI PESERTA UMKM PONDOK PESANTREN ASSYIFA KECAMATAN PARUNG BOGOR

Muhamad rizki iskandar^{1*}, Ari Ghiffari², Agustina³, Mira anggraeni⁴

Universitas Pamulang, Indonesia

*e-mail: riskyidr@gmail.com

Abstrak

Program Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Pondok Pesantren Assyifa, Kecamatan Parung, Bogor. UMKM memiliki peran strategis dalam ekonomi lokal, tetapi sering menghadapi kendala seperti keterbatasan keterampilan tenaga kerja dan kurang optimalnya proses rekrutmen. Untuk mengatasi hal tersebut, program ini memberikan pelatihan intensif dan pendampingan terkait manajemen SDM, meliputi strategi rekrutmen, pengelolaan tenaga kerja, serta pengembangan kompetensi di bidang produksi. Kegiatan dilakukan dengan pendekatan partisipatif, melalui ceramah, simulasi, dan diskusi kelompok. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan signifikan dalam keterampilan peserta dalam pengelolaan SDM secara profesional. Selain itu, program ini juga mendorong kesadaran pentingnya kemitraan strategis dengan institusi pendidikan dan pemerintah sebagai bagian dari pengembangan UMKM. Secara keseluruhan, program ini berhasil mentransformasi pengelolaan SDM di sektor UMKM, meningkatkan efisiensi kerja, dan memberikan dampak positif terhadap keberlanjutan usaha di masa depan. Dengan pendekatan yang terstruktur dan kolaboratif, program ini menjadi model pengembangan SDM yang dapat diterapkan secara lebih luas untuk mendukung keberhasilan UMKM di berbagai daerah.

Kata Kunci : UMKM; Sumber Daya Manusia; Pelatihan Manajemen; Assyifa Islamic Boarding School

Abstract

This Community Service Program (PKM) aims to increase the capacity of Human Resources (HR) in Micro, Small, and Medium Enterprises (UMKM) in Pondok Pesantren Assyifa, Parung District, Bogor. MSMEs have a strategic role in the local economy but often face obstacles such as limited workforce skills and a less-than-optimal recruitment process. To overcome this, this program provides intensive training and mentoring related to HR management, covering recruitment strategies, workforce management, as well as competence development in the field of production. Activities are carried out with a participatory approach, through lectures, simulations, and group discussions. The results of the evaluation show a significant improvement in the participants' skills in managing human resources professionally. In addition, this program also encourages awareness of the importance of strategic partnerships with educational institutions and the government as part of the development of UMKM. Overall, this program succeeded in transforming HR management in the UMKM sector, increasing work efficiency, and providing a positive impact on business sustainability in the future. With a structured and collaborative approach, this program becomes a human resource development model that can be applied more widely to support the success of UMKM in various regions.

Keywords: MSMEs; Human Resources; Management Training; Assyifa Islamic Boarding School.

1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu pilar utama dalam mendorong pertumbuhan ekonomi lokal. Sebagai tulang punggung ekonomi daerah, UMKM memiliki kontribusi besar dalam menciptakan lapangan kerja sekaligus mengurangi ketimpangan pendapatan. Namun, sejumlah kendala masih dihadapi oleh pelaku UMKM, terutama dalam aspek manajemen dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Tantangan ini meliputi kurangnya keterampilan di bidang pengelolaan SDM, strategi pemasaran yang kurang efektif, dan keterbatasan dalam meningkatkan produktivitas (1).

Dalam rangka mengatasi permasalahan tersebut, sebuah program Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dilakukan dengan fokus utama pada peningkatan kapasitas SDM UMKM di Pondok Pesantren Assyifa, Kecamatan Parung, Bogor. Program ini bertujuan memberikan pelatihan dan pendampingan yang dirancang untuk membantu pelaku UMKM memahami dan menerapkan manajemen SDM secara efektif. Pengelolaan SDM yang optimal dinilai menjadi salah satu kunci

penting bagi UMKM dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif dan menciptakan keunggulan berkelanjutan.

Materi pelatihan yang diberikan meliputi pengelolaan tenaga kerja, rekrutmen yang efisien, dan peningkatan keterampilan produksi. Dengan menggunakan metode yang bervariasi, seperti ceramah, simulasi, dan diskusi, peserta dilibatkan secara aktif untuk memperoleh pemahaman praktis yang dapat diterapkan langsung dalam pengelolaan usaha mereka. Selain itu, kolaborasi strategis dengan lembaga pendidikan dan pemerintah juga didorong untuk meningkatkan daya saing UMKM di pasar (2). Untuk meningkatkan kinerja dan daya saing usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif mencakup perekrutan, pelatihan, manajemen kinerja, dan keterlibatan karyawan sehingga sangat penting untuk meningkatkan sumber daya manusia (3).

Salah satu tantangan utama yang dihadapi UMKM adalah rendahnya kompetensi sumber daya manusia (SDM), yang secara langsung memengaruhi kinerja usaha mereka (4). Pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor krusial bagi UMKM untuk bertahan dan berkembang di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah dan persaingan yang semakin ketat (5). Pemerintah Indonesia memiliki peran strategis dalam mendukung dan mendorong kemajuan UMKM, terutama di wilayah seperti Denpasar, Bali (Yuliani et al., 2023). Dengan mengatasi tantangan dalam manajemen SDM dan memberikan dukungan yang memadai, UMKM dapat memaksimalkan potensi pertumbuhan mereka, memberikan kontribusi signifikan bagi perekonomian lokal Denpasar, serta memastikan keberlanjutan usaha mereka di masa depan. Evaluasi yang dilakukan setelah pelatihan menunjukkan adanya perbaikan signifikan dalam pengelolaan SDM di kalangan UMKM. Pelaku usaha tidak hanya mampu mengimplementasikan strategi yang lebih efektif, tetapi juga lebih terbuka terhadap inovasi dalam proses rekrutmen dan peningkatan keterampilan tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya pendekatan komprehensif dalam pelatihan SDM untuk meningkatkan daya saing usaha kecil (6).

2. METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Assyifa, Kecamatan Parung, Bogor, dengan pendekatan partisipatif yang melibatkan pelatihan dan pendampingan langsung kepada pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Sebelum pelaksanaan, dilakukan survei awal melalui wawancara dan diskusi dengan pengelola UMKM serta tokoh masyarakat untuk mengidentifikasi kebutuhan dan permasalahan utama yang dihadapi. Survei ini memberikan gambaran tentang keterampilan dan kemampuan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia di wilayah sasaran. Berdasarkan hasil survei, pelatihan diberikan kepada peserta UMKM dengan fokus pada manajemen SDM, mencakup rekrutmen, pengembangan keterampilan produksi, dan strategi pengelolaan tenaga kerja.

Setelah pelatihan, dilakukan pendampingan langsung kepada UMKM dalam mengimplementasikan strategi yang telah dipelajari. Pendampingan ini melibatkan interaksi aktif antara fasilitator dan peserta, di mana peserta didorong untuk mengajukan pertanyaan dan mendiskusikan tantangan yang mereka hadapi dalam pengelolaan SDM. Selain itu, kolaborasi dengan lembaga pendidikan dan pemerintah turut dilakukan untuk mendukung keberlanjutan pelatihan dan pengembangan SDM di masa depan, memastikan dampak jangka panjang yang positif bagi pelaku UMKM di wilayah tersebut..

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Program Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) di kalangan pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang berada di Pondok Pesantren Assyifa, Kecamatan Parung, Bogor. Para pelaku UMKM di wilayah ini menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam hal manajemen SDM. Kendala yang umum ditemui meliputi rendahnya keterampilan tenaga kerja, kurangnya pemahaman mengenai pengelolaan SDM yang efektif, dan minimnya kemampuan dalam melakukan rekrutmen sesuai kebutuhan usaha.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan, masalah-masalah tersebut dapat diatasi melalui pendekatan berupa pelatihan dan pendampingan yang dirancang secara khusus. Program pelatihan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait manajemen SDM, sekaligus membekali pelaku UMKM dengan keterampilan praktis yang relevan.

A. Pentingnya Manajemen SDM bagi UMKM

Manajemen SDM merupakan salah satu komponen penting dalam keberhasilan sebuah organisasi, termasuk UMKM. Pengelolaan tenaga kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki efisiensi operasional, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan (7). Namun, di lapangan, banyak UMKM, termasuk di Pondok Pesantren Assyifa, yang kurang memahami pentingnya hal ini. Tenaga kerja dengan keterampilan yang terbatas, serta proses rekrutmen yang tidak sistematis, sering kali menghambat pertumbuhan UMKM. Melalui program PKM ini, pelatihan diberikan untuk membekali para pelaku UMKM dengan pengetahuan dasar tentang manajemen SDM, seperti strategi perekrutan, pengembangan keterampilan, dan pengelolaan tenaga kerja. Pelatihan ini memberikan landasan kuat bagi UMKM untuk dapat mengelola SDM secara lebih profesional, sehingga dapat meningkatkan produktivitas usaha mereka.

B. Peningkatan Keterampilan Produksi dan Pengolahan Tenaga Kerja

Salah satu tantangan utama yang dihadapi UMKM Pondok Pesantren Assyifa adalah rendahnya keterampilan tenaga kerja dalam proses produksi. Hal ini disebabkan oleh latar belakang pendidikan yang umumnya rendah, sehingga banyak pelaku usaha kesulitan dalam menghasilkan produk yang konsisten berkualitas. Program PKM ini dirancang untuk memberikan pelatihan yang tidak hanya berfokus pada manajemen SDM, tetapi juga mengutamakan pengembangan keterampilan produksi. Peserta diberikan pembelajaran mengenai teknik-teknik produksi yang lebih efisien dan mampu meningkatkan kualitas, sehingga produk mereka memiliki daya saing lebih tinggi di pasar.

Melalui pendampingan langsung, peserta dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh secara praktis dalam kegiatan usaha mereka sehari-hari. Simulasi dan diskusi yang diadakan selama pelatihan juga menjadi wadah bagi para peserta untuk bertukar pengalaman dan saling belajar. Hasil dari kegiatan ini menunjukkan peningkatan yang signifikan dalam pemahaman dan keterampilan peserta, terutama dalam mengelola produksi dan tenaga kerja di UMKM.

C. Kolaborasi dan Kemitraan Untuk Keberlanjutan

Selain memberikan pelatihan dan pendampingan, kegiatan PKM ini menitikberatkan pentingnya kolaborasi antara UMKM dengan lembaga pendidikan, pemerintah, dan asosiasi industri. Kemitraan seperti ini diharapkan dapat memperkuat kemampuan UMKM dalam menghadapi berbagai tantangan, terutama di bidang pengelolaan SDM. Program ini tidak hanya berfokus pada peningkatan kapasitas internal UMKM, tetapi juga mendorong mereka untuk menjalin jaringan eksternal yang dapat mendukung keberlanjutan usaha mereka dalam jangka panjang. Hasil dari kegiatan menunjukkan bahwa peserta mulai memahami nilai penting dari kerja sama dalam mengatasi masalah SDM. Beberapa UMKM bahkan mulai menunjukkan ketertarikan untuk menjalin kemitraan dengan lembaga pendidikan dan pemerintah demi memperoleh dukungan yang lebih besar untuk pengembangan usaha mereka. Langkah ini menjadi awal yang menjanjikan dalam membangun ekosistem bisnis yang lebih solid dan berkelanjutan di masa depan.

Selain itu, program PKM ini juga mendorong peserta untuk mengembangkan inovasi dalam pengelolaan SDM dan strategi bisnis mereka. Melalui pelatihan, peserta diajak untuk mengenali peluang-peluang baru yang dapat mendukung pertumbuhan usaha mereka, seperti pemanfaatan teknologi digital untuk rekrutmen tenaga kerja atau pengelolaan produksi. Inovasi ini diharapkan dapat membantu UMKM tidak hanya mengatasi tantangan saat ini, tetapi juga meningkatkan daya saing mereka di pasar yang semakin kompetitif. Dengan kombinasi pelatihan, pendampingan, dan kolaborasi, program ini berusaha menciptakan transformasi yang holistik bagi UMKM dalam meningkatkan kapasitas dan keberlanjutan usaha mereka.

D. Dampak Program PKM Terhadap UMKM

Secara keseluruhan, program PKM ini memberikan dampak positif yang signifikan bagi UMKM di Pondok Pesantren Assyifa. Peserta mendapatkan pemahaman baru mengenai manajemen SDM, disertai keterampilan praktis yang dapat segera diterapkan dalam aktivitas usaha mereka. Perbaikan dalam pengelolaan tenaga kerja dan proses produksi diharapkan mampu meningkatkan daya saing UMKM di pasar, sehingga memberikan kontribusi lebih besar terhadap pertumbuhan ekonomi lokal maupun nasional.

Selain itu, program ini berhasil meningkatkan kesadaran peserta akan pentingnya penerapan manajemen SDM yang profesional. Kesadaran ini membuka peluang bagi UMKM untuk menjalin kolaborasi dengan berbagai pihak, seperti lembaga pendidikan, pemerintah, dan asosiasi industri.

Kemitraan ini diharapkan dapat menjadi fondasi yang kuat untuk mendukung pengembangan usaha secara lebih terintegrasi dan berkelanjutan. Dengan kombinasi pelatihan, pendampingan, dan kolaborasi, program PKM ini mencapai tujuannya dalam meningkatkan kapasitas SDM pelaku UMKM. Tidak hanya itu, program ini juga berkontribusi dalam mendorong keberlanjutan usaha melalui pendekatan yang menyeluruh, sehingga UMKM mampu beradaptasi dengan tantangan di masa depan dan terus berkembang. Gambar 1 menunjukan foto bersama setelah kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini dilakukan.



Gambar 1 Foto Bersama Setelah Kegiatan PKM

4. KESIMPULAN

Program Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) yang dilaksanakan di Pondok Pesantren Assyifa, Kecamatan Parung, Bogor, berhasil memberikan dampak positif dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di kalangan pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Melalui pelatihan dan pendampingan, peserta memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya manajemen SDM yang efektif, sekaligus keterampilan praktis dalam pengelolaan tenaga kerja dan proses produksi. UMKM yang sebelumnya menghadapi berbagai kendala, seperti rendahnya keterampilan tenaga kerja, kesulitan dalam proses rekrutmen, dan pengelolaan SDM secara umum, kini lebih siap untuk mengadopsi strategi yang tepat guna mengoptimalkan sumber daya mereka. Dengan manajemen SDM yang lebih baik, diharapkan produktivitas UMKM meningkat, sehingga mereka mampu bersaing di pasar yang semakin ketat.

Selain itu, program ini juga berhasil memotivasi peserta untuk menjalin kemitraan dan kolaborasi dengan berbagai pihak, termasuk lembaga pendidikan, pemerintah, dan asosiasi industri. Langkah ini memberikan peluang bagi UMKM untuk memperoleh dukungan yang lebih luas dalam menghadapi tantangan SDM dan memperkuat keberlanjutan usaha. Secara keseluruhan, kegiatan PKM ini memberikan kontribusi signifikan dalam memperkuat peran UMKM dalam mendukung pertumbuhan ekonomi lokal dan nasional.

DAFTAR PUSTAKA

1. Attriani AN. TANTANGAN DAN ISU STRATEGIS SUMBER DAYA KESEHATAN MANUSIA KESEHATAN PADA PUSKESMAS DI INDONESIA. *Jurnal Kesehatan Tambusai*. 2022 Aug 25;3(3):363–8.
2. Atmaja HE, ratnawati shinta. PENTINGNYA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN USAHA KECIL MENENGAH. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)*. 2018 Oct 2;2(1):21–34.
3. Varun T, Kudale KM, Ganesh K, Ramkumar M. Influence of Human Resource Management Practices in Medium Sized Organization on Employee Performance. In: 2023 International Conference on Disruptive Technologies (ICDT). IEEE; 2023. p. 220–3.
4. Sunarti, Hasanah, Oktariani D, Akbar K DA, Afif S. The Influence of Human Resource Competence and Financial Aspects on the Performance of MSMEs in the Cirendeu Village Area, South Tangerang.

- ENDLESS: INTERNATIONAL JOURNAL OF FUTURE STUDIES. 2023 Jun 21;6(2):278–87.
5. Heru Marwanto IGG, Nur Rahmadi A, Yap N. Evaluation of Micro, Small And Medium Enterprises (MSMES) Financing Policies For MSME Actors In Yogyakarta. *Return : Study of Management, Economic and Bussines*. 2023 May 23;2(5):456–62.
 6. Sono MG, Limpo L. Strategi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kinerja UMKM di Denpasar. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan West Science*. 2024 Apr 30;2(02):190–8.
 7. Lubis MS, Siregar SH, Samsir S. Strategi peningkatan kinerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan dalam pencegahan kerusakan lingkungan hidup di Kabupaten Padang Lawas. *Jurnal Zona*. 2021 Mar 5;3(1):18–25.