

Pemberdayaan UMKM melalui Program Pelatihan Manajemen Talenta Berbasis Human Resource Management (HRM) untuk Meningkatkan Efektivitas Organisasi di Desa Samirono, Salatiga.

**Yetty Yuliany Kusuma Ningrum¹, Reni Nur Arifah², Randika Shafly Fawwas³,
Putri Aryo Jelang Fitri K⁴, Anindya Putri Utami⁵.**

^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen, Institut Karya Mulia Bangsa

Abstrak

Adanya Pengabdian Masyarakat sudah dilakukan untuk menganalisis pemberdayaan UMKM melalui program pekatihan manajemen talenta berbasis human resources managemen (HRM) meningkatkan efektfitas organisasi didesa samirono, Salatiga, Masalah utama sering dihadapi oleh UMKM didesa Samirono adalah banyaknya kunjungan dari Pemerintah, Industri Swasta dan universitas melihat proses pengelolaan dan pembuatan UMKM tersebut, Kendala sering dihadapi dari sebanyak 32 UMKM ada mereka belum punya desain dari produk akan dihasilkan dan penjualan masih dengan cara manualy ke warga sekitar, Tujuan Pengadian masyarakat dilakukan memberikan bekal dan pengetahuan pembelajaran bagi UMKM dengan praktek secara langsung. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian pemberdayaan masyarakat sudah dilakukan menunjukkan melalui program pelatihan manajemen talenta dengan berbasis Human Resource managemen (HRM) meningkatkan efektifitas Organisasi ada maka kinerja UMKM akan semakin meningkat .

Kata Kunci: Pemberdayaan umkm, pelatihan manajemen talenta, human resource management (HRM), Efektivitas organisasi

Copyright (c) 2026 **Yetty Yuliany Kusuma Ningrum**

✉ Corresponding author :

Email : yettykmb.ac.id@gmail.com

PENDAHULUAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang sangat penting dalam praktik *Human Resource Management* (HRM) karena berperan langsung dalam meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Dalam perspektif manajemen modern, SDM tidak lagi dipandang sebagai faktor produksi semata, tetapi sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan dan daya saing organisasi, termasuk pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM).

Namun demikian, salah satu kendala utama yang masih dihadapi oleh pelaku UMKM adalah lemahnya kemampuan dalam mengelola SDM secara efektif dan sistematis. Keterbatasan dalam perencanaan tenaga kerja, pembagian tugas, serta pengembangan kompetensi karyawan menjadi faktor yang menghambat peningkatan produktivitas usaha (Annisa & Gurning, 2024; Bidin et al., 2024; Khairunnisa et al., 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa penguatan kapasitas manajerial, khususnya dalam bidang SDM, menjadi kebutuhan yang sangat mendesak.

Seiring dengan perkembangan teknologi dan dinamika industri dalam dua dekade terakhir, tuntutan terhadap kualitas SDM semakin meningkat. Karyawan tidak hanya dituntut memiliki keterampilan teknis (*hard skills*), tetapi juga kemampuan adaptif dalam menghadapi perubahan teknologi dan tantangan industri yang terus berkembang. Pelatihan yang terstruktur mampu membekali tenaga kerja dengan kompetensi yang relevan sehingga dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis (Ada et al., 2023).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pelatihan yang efektif memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan serta kinerja organisasi. Pelatihan yang dirancang secara tepat sasaran mampu membantu UMKM dalam mengatasi berbagai tantangan operasional sekaligus meningkatkan efisiensi dan produktivitas usaha (Elrehail et al., 2020). Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan SDM menjadi salah satu strategi kunci dalam memperkuat daya saing UMKM.

Dalam konteks Era Revolusi Industri 4.0 menuju Society 5.0, pengembangan SDM juga dituntut untuk mampu mengintegrasikan teknologi dalam proses pembelajaran. UMKM perlu mengimplementasikan strategi pelatihan yang efektif dan efisien, baik dalam peningkatan keterampilan teknis maupun non-teknis. Hal ini mencakup kemampuan komunikasi, pelayanan pelanggan, manajemen usaha, hingga pemanfaatan teknologi digital dalam operasional bisnis (Aisah et al., 2021). Lebih lanjut, perkembangan teknologi telah mendorong munculnya model pelatihan berbasis digital, seperti *e-learning*, pelatihan jarak jauh, serta simulasi berbasis teknologi. Model ini memberikan kemudahan bagi pelaku UMKM dalam mengakses pelatihan berkualitas dengan biaya yang relatif lebih rendah dan waktu yang lebih fleksibel (Irfana & Yusup, 2024). Dengan demikian, transformasi digital dalam pelatihan menjadi peluang strategis untuk meningkatkan kapasitas SDM secara lebih luas.

Berdasarkan hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang telah dilaksanakan di Desa Samirono, diketahui bahwa desa tersebut memiliki potensi besar sebagai desa wisata dengan lingkungan yang asri dan mendukung pengembangan ekonomi lokal. Terdapat sekitar 32 industri rumahan yang bergerak di berbagai bidang, serta

didukung oleh keberadaan homestay dan pemanfaatan energi biogas sebagai potensi tambahan.

Meskipun demikian, hasil observasi menunjukkan bahwa masih terdapat kebutuhan signifikan dalam pengembangan SDM pelaku UMKM di wilayah tersebut. Beberapa kebutuhan utama yang teridentifikasi meliputi pelatihan desain produk, khususnya dalam pembuatan kemasan yang menarik dan memiliki nilai jual tinggi, serta peningkatan keterampilan pemandu (*guide*) pada sektor homestay desa wisata. Selain itu, pelaku UMKM juga memerlukan pelatihan terkait pemasaran digital dan pengelolaan usaha secara lebih profesional.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM melalui program pelatihan yang terarah, kontekstual, dan berbasis kebutuhan lokal merupakan langkah strategis dalam meningkatkan kualitas dan daya saing UMKM. Program pelatihan yang berkelanjutan diharapkan mampu mendorong transformasi UMKM menuju usaha yang lebih inovatif, adaptif, dan berorientasi pada pasar.

METODOLOGI

Penelitian Pengabdian Masyarakat yang sudah dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan mengukur pengaruh program pelatihan manajemen talenta berbasis Human Resource Management (HRM) terhadap efektivitas organisasi UMKM di Desa Samirono, Salatiga. Tahapan dalam penelitian kuantitatif kausal terdiri dari (1) merumuskan masalah, (2) mengkaji teori, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan data, (5) mengolah data, dan (6) menarik kesimpulan, dari subjek penelitian adalah Pelaku usaha UMKM dan Guade Homestay dipilih secara purposive sebanyak 32 UMKM. Variabel independen penelitian adalah pelatihan manajemen talenta berbasis HRM, sedangkan variabel dependen adalah efektivitas organisasi UMKM mencakup produktivitas, koordinasi tim, pengelolaan sumberdaya manusia, Dokumentasi catatan Sumberdaya manusia serta laporan internal UMKM sebelum dan sesudah pelatihan. Pemetakan Analisis data dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan uji paired sample t-test akan diketahui peningkatan efektivitas organisasi. Menurut Sugiyono (2024) analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel **terikat** Keberhasilan program diukur dari peningkatan kompetensi SDM, kemampuan manajemen talenta, serta penerapan HRM yang berkelanjutan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Program Pengabdian Masyarakat

Pelaksanaan program Pengabdian kepada Masyarakat ini difokuskan pada pemberdayaan pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) melalui pelatihan manajemen talenta berbasis Human Resource Management (HRM) di Desa Samirono, Salatiga. Kegiatan ini diikuti oleh pelaku UMKM dari berbagai sektor usaha, seperti kuliner, kerajinan, dan jasa. Program pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan

pemahaman dan kapasitas pelaku UMKM dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih sistematis, terstruktur, dan berkelanjutan melalui pendekatan manajemen talenta. Dengan adanya pelatihan ini, diharapkan pelaku UMKM tidak hanya berfokus pada aspek produksi dan pemasaran, tetapi juga mampu mengoptimalkan pengelolaan tenaga kerja sebagai aset strategis dalam pengembangan usaha.

Model pelatihan dirancang menggunakan pendekatan interaktif dan partisipatif, sehingga peserta tidak hanya menerima materi secara teoritis, tetapi juga terlibat aktif dalam proses pembelajaran. Adapun desain pelatihan meliputi:

1. **Pelatihan WhatsApp Business untuk Pengembangan Usaha**
Pelatihan ini berfokus pada pengembangan keterampilan praktis dalam pengelolaan SDM serta pemanfaatan WhatsApp Business sebagai media pendukung aktivitas bisnis. Materi mencakup pengelolaan tenaga kerja, pembagian tugas, serta strategi peningkatan produktivitas. Peserta dilibatkan secara langsung dalam praktik penggunaan WhatsApp Business untuk komunikasi bisnis, pelayanan pelanggan, dan koordinasi internal usaha.
2. **Diskusi Kelompok (Focus Group Discussion) dan Simulasi Praktik**
Kegiatan ini memberikan ruang bagi pelaku UMKM untuk berbagi pengalaman, mengidentifikasi tantangan usaha, serta mendiskusikan solusi yang relevan. Melalui simulasi dan studi kasus, peserta memperoleh perspektif baru yang aplikatif dan dapat diimplementasikan secara langsung dalam pengelolaan usaha mereka.

Evaluasi Keberhasilan Pelatihan

Evaluasi dilakukan untuk mengukur efektivitas pelaksanaan pelatihan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, dengan metode sebagai berikut:

1. **Penilaian Pra-Pelatihan (Pre-Test)**
Dilaksanakan sebelum pelatihan untuk mengukur tingkat pemahaman awal peserta terkait manajemen SDM dan pengembangan usaha.
2. **Penilaian Pasca-Pelatihan (Post-Test)**
Dilaksanakan setelah pelatihan untuk mengetahui peningkatan pemahaman dan keterampilan peserta. Hasil evaluasi ini digunakan sebagai dasar perbaikan program pada kegiatan selanjutnya.
3. **Evaluasi Kualitatif**
Dilakukan melalui observasi langsung selama pelatihan serta wawancara mendalam kepada beberapa peserta terpilih guna mengetahui persepsi mereka terhadap manfaat program. Selain itu, survei kepuasan juga dilakukan untuk mengukur tingkat kepuasan peserta terhadap materi, metode, dan pelaksanaan pelatihan.

Hasil evaluasi ini menjadi dasar dalam menilai efektivitas program sekaligus sebagai bahan perumusan program lanjutan yang lebih sesuai dengan kebutuhan pelaku UMKM.

Hasil Uji Hipotesis dan Indikator Keberhasilan

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan, indikator keberhasilan program ditetapkan sebagai berikut:

1. **Peningkatan Pemahaman Manajemen SDM**
Diukur melalui perbandingan skor *pre-test* dan *post-test*. Keberhasilan ditandai dengan adanya peningkatan pemahaman minimal sebesar 75%.
2. **Penerapan Strategi dalam Usaha**
Diukur melalui survei tindak lanjut, dengan target minimal 70% peserta mampu menerapkan sistem pengelolaan tenaga kerja yang lebih baik.
3. **Peningkatan Kolaborasi Antar-UMKM**
Ditandai dengan adanya interaksi, diskusi, dan kerja sama antar peserta setelah pelatihan, dengan target minimal 60% peserta aktif berkolaborasi.

SIMPULAN

Dalam pelaksanaannya, terdapat beberapa hambatan yang dihadapi, antara lain keterbatasan waktu pelatihan sehingga materi belum dapat disampaikan secara mendalam. Selain itu, tidak semua pelaku UMKM dapat langsung mengimplementasikan perubahan dalam usahanya akibat keterbatasan sumber daya, baik dari segi finansial maupun kapasitas manajerial.

Oleh karena itu, diperlukan dukungan lanjutan dari pemerintah daerah maupun lembaga keuangan dalam bentuk akses pembiayaan, pendampingan usaha, serta program pelatihan berkelanjutan. Hal ini penting untuk memastikan keberlanjutan program serta meningkatkan dampak nyata terhadap pengembangan UMKM di wilayah tersebut.

Referensi :

- Ada, N., Taş, A., Dudka, T., & Aleksieienko-Lemovska, L. (2023). Investigating the impact of training and development activities on the involvement of employees in the human resources management context. *Economics. Ecology. Socium*, 7(4), 1–14. <https://doi.org/10.61954/2616-7107/2023.7.4-1>
- Irianto, J., Asmorowati, S., & Santoso, Y. H. (2022). Pengembangan manajemen pelatihan sumber daya manusia berdasar sistem ADDIE pada aparatur di Badan Pengembangan SDM Provinsi Jawa Timur: Digitalisasi training needs. *Jurnal Layanan Masyarakat (Journal of Public Services)*, 6(2), 511–520. <https://doi.org/10.20473/jlm.v6i2.2022.511-520>
- Aisah, S., Junianti, A., Lestari, S. P., Faris, R. M., & Juniansyah, M. A. (2021). The role of training management in the development of human resources in the era of Industrial Revolution 4.0. *NST Proceedings*, 170–175. <https://doi.org/10.11594/nstp.2021.1020>
- Irfana, T. B., & Yusup, M. (2024). Training and human resource development methods and effectiveness. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(6), 2709–2718. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i6.2996>
- Annisa, K., & Gurning, W. (2024). Peningkatan UMKM di Kota Padangsidimpuan melalui sektor pemberdayaan sumber daya manusia. *Trending: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 302–306. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.3615>
- Sugiyono. (2024). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Cetakan ke-30)*. Alfabeta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice (13th ed.)*. Kogan Page.

Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). Human resource management practices and employee performance: The role of job satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519-529.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.519>