

Pelatihan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Bagi UMKM

Sari Wulandari¹, Suhaila Husna Samosir², Horia Siregar³, Melisa Zuriani Hasibuan⁴ Mhd.
Dani Habra⁵, Mutawaqil Bilah Tumanggor⁶

^{1,2,3,4,5} Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah (Manajemen, Medan, Indonesia)
[*suhailahusnasamosir@umnaw.ac.id](mailto:suhailahusnasamosir@umnaw.ac.id)

ABSTRAK

Pemerintah sedang menggalakkan program kebangkitan bagi Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah. Dalam hal ini sang pelaku UMKM dituntut harus mampu dalam meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia-nya. Tujuan dari pengabdian ini adalah untuk meningkatkan kualitas SDM di Puri Aren Cair. Metode Pelaksanaan pengabdian diantaranya berupa sosialisasi, partisipasi mitra dan evaluasi. Hasil pengabdian menunjukkan Peranan UMKM dalam perekonomian Indonesia bukan hanya sebagai penyerap tenaga kerja yang terlihat dari persentase yang mencapai 90% jika dibandingkan dengan usaha besar, tetapi UMKM juga mampu memperkenalkan berbagai produk lokal ke dunia Internasional. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur penting bagi perkembangan dan keberlangsungan perusahaan, karena tanpa adanya pengembangan SDM yang baik dapat mempengaruhi kinerja perusahaan menjadi kurang maksimal dan pada akhirnya berpengaruh pada penjualan. Terdapat berbagai aspek yang perlu diperhatikan untuk membangun kualitas sumber daya manusia guna menjadi industri kecil agar lebih berjaya.

Kata kunci: Peningkatan Kualitas, Sumber Daya Manusia, UMKM.

ABSTRACT

The government is promoting a revival program for Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs). In this context, MSMEs are required to improve the quality of their human resources. The objective of this community service program is to improve the quality of human resources at Puri Aren Cair. The methods used in The role of MSMEs in the Indonesian economy is not only as a job creator, as evidenced by the percentage reaching 90% compared to large businesses, but MSMEs are also capable of introducing various local products to the international world. Human resource development (HRD) is an important element for the development and sustainability of a company, because without good HRD, company performance can be less than optimal and ultimately affect sales. There are various aspects that need to be considered to build the quality of human resources in order for small industries to be more successful.

Keywords: Improvement in Quality, Human Resources, MSMEs

Submit: Mei 2025

Diterima: Mei 2025

Publish: Mei 2025



Amaliah: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY-NC-ND 4.0)

1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah jenis kegiatan ekonomi yang paling banyak dilakukan oleh masyarakat Indonesia sebagai tumpuan dalam memperoleh pendapatan untuk kelangsungan hidupnya. Peranan UMKM dalam perekonomian Indonesia bukan hanya sebagai penyerap tenaga kerja yang terlihat dari persentase yang mencapai 90% jika dibandingkan dengan usaha besar, tetapi UMKM juga mampu memperkenalkan berbagai produk lokal ke dunia Internasional. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur penting bagi perkembangan dan keberlangsungan perusahaan, karena tanpa adanya pengembangan SDM yang baik dapat mempengaruhi kinerja perusahaan menjadi kurang maksimal dan pada akhirnya berpengaruh pada penjualan. Terdapat berbagai aspek yang perlu diperhatikan untuk membangun kualitas sumber daya manusia guna menjadi industri kecil agar lebih berjaya. Hasil panel diskusi Indonesia tentang penguatan industri kecil menengah dirumuskan berbagai faktor yang menjadi halangan (barrier) dalam peningkatan daya saing dan kinerja industri kecil Indonesia yang salah satunya adalah masih rendahnya kualitas sumber daya manusia. Rendahnya kualitas tersebut meliputi aspek kompetensi, keterampilan, etos kerja, karakter, kesadaran akan pentingnya konsistensi mutu dan standarisasi produk barang, serta wawasan kewirausahaan.

CV Jabal Rahmat merupakan salah satu UMKM dibawah binaan Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Utara yang beralamat di Jl Rawa/Denai No 33 Medan. UMKM ini memproduksi Puri Aren yang berasal dari air nira segar yang langsung dideres petani aren tanpa ada bahan tambahan dan pengawet. Puri aren ini merupakan pengganti gula putih yang memiliki berbagai banyak manfaat untuk kesehatan. Puri Aren berkembang dengan sangat pesat hal ini dapat dilihat puri aren sudah tersedia di 60 supermarket dan selain itu puri aren sudah melakukan ekspor ke berbagai negara seperti Malaysia, belanda dan lainnya. Melihat perkembangan yang sangat pesat tersebut, tentunya CV Jabal

Rahmat perlu memperhatikan pengelolaan resiko yang terjadi dalam bisnisnya. Resiko bisa terjadi dari berbagai aspek baik ketidakpastian lingkungan, keuangan, pemasaran, SDM dan lainnya yang tentu hal ini akan mengganggu pendapatan CV jabal Rahmat. Untuk itu perlu diadakan sosialisasi dan pelatihan terkait dengan manajemen resiko.



Gambar 1. Bahan Baku Produk

Fokus tujuan pengabdian sesuai bidang tematik dan RIRN yakni bidang soshum- seni budaya dan pendidikan terkait dengan topik riset yaitu kewirausahaan, UMKM dalam hal penguatan kapasitas UMKM untuk peningkatan pendapatan dari UMKM itu sendiri. Kelompok yang akan diberdayakan adalah kelompok produktif. Kegiatan ini bersesuaian dengan Indikator Kinerja Utama dari Perguruan Tinggi khususnya pada poin 2 yakni mahasiswa mendapat pengalaman di luar kampus sehingga mendapatkan pengetahuan dan Wakashan yang berkaitan dengan

perkuliahan di kelas. Selain itu juga poin 3 dan poin 5, dimana dosen berkegiatan di luar kampus dengan memanfaatkan hasil kerja penelitian. Mahasiswa yang ikut dalam kegiatan ini adalah mahasiswa manajemen dan akuntansi, sebagai bentuk kolaborasi yang mendukung terlaksananya MBKM di UMKM. Mahasiswa akan membantu mensosialisasikan dan mendampingi kelompok karyawan CV Jabal Rahmat. Hilirisasi penelitian tentang manajemen sumber daya manusia menjadi dasar akan dilakukannya kegiatan pengabdian masyarakat ini.

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting dalam menjaga kualitas usaha yang dijalankan. Kualitas SDM yang kurang baik sangat memiliki dampak resiko yang tidak baik juga pada keberlangsungan usaha. Puri aren cair masih memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang kompeten. Sikap yang harus dimiliki agar bisa menjadi SDM Unggul diantaranya: pribadi yang tidak putus asa, rajin, kreatif dan inovatif, manajemen waktu yang baik, kerjasan tim, fleksibel terhadap perubahan yang ada serta mampu bernegosiasi dan mempunyai kemampuan komunikasi yang efektif. CV. Jabal Rahmat juga sudah melakukan kegiatan ekspor dalam memasarkan produknya maka itu menjadi dasar untuk pengelolaan sumber daya manusia yang berkompeten. Berdasarkan masalah tersebut yang terjadi akan dilakukan pendampingan berupa pemberdayaan kelompok kepada seluruh karyawan. Pelatihan, pendampingan dan pemberdayaan dilakukan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkomitmen untuk memajukan usaha dan meningkatkan pendapatan usaha. Kegiatan ini dilakukan oleh Direktur, karyawan, dan tim pengabdian yang terdiri dari dosen dan mahasiswa bersinergi untuk mencapai tujuan dan target dari kegiatan ini, yang sesuai dengan indikator kinerja utama

perguruan tinggi poin 2, 3 dan 5 yakni dosen dan memberikan kesempatan kepada mahasiswa berkegiatan di luar kampus/pembelajaran sehingga mendapatkan pengalaman dan hasil kerjanya digunakan oleh masyarakat secara nyata.

Pemberdayaan Kemitraan Masyarakat (PKM) ini menawarkan program kegiatan masyarakat sebagai solusi permasalahan yang ada berupa sosialisasi dan pelatihan kepada seluruh karyawan dalam memperbaiki kualitas sumber daya manusia dan antisipasi terhadap resiko yang akan terjadi untuk meningkatkan pendapatan usaha tersebut. Kegiatan PKM ini memberikan solusi untuk mengatasi permasalahan kualitas sumber daya manusia yang langsung akan dikaitkan dengan sesi tanya jawab sesuai dengan kebutuhan usaha. Selain itu kegiatan ini juga merupakan hilirisasi riset/penelitian tentang Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia. Penelitian tentang Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia yang telah dilakukan oleh tim dengan menghasilkan luaran publikasi di jurnal nasional tidak terakreditasi. Tahapan solusi yang akan dilakukan adalah diawali dengan melakukan pendampingan dan sosialisasi terkait kegiatan ini. Kemudian dilaksanakan pelatihan mengenai peningkatan kualitas SDM yang baik serta tips dan trik untuk menjaga kestabilan. Secara sistematis uraian aspek pendekatan solusi yakni:

- a. **Aspek Ekonomi.** Program ini targetnya adalah karyawan akan didampingi dalam pelatihan untuk strategi peningkatan pendapatan usaha. Untuk itu perlu dilakukan FGD (*Focus Group Discussion*) untuk mengevaluasi kualitas SDM sebelumnya.
- b. **Aspek Edukasi/Pendidikan.** Pada aspek ini dilakukan sosialisasi dan pelatihan terkait dengan peningkatan kualitas SDM yaitu tips dan trik agar SDM-nya unggul kepada seluruh karyawan CV Jabal Rahmat.

Rencana Proyeksi antara aspek, permasalahan dan solusi dari kegiatan ini.

Aspek	Permasalahan	Solusi
Aspek Ekonomi	Mitra adalah karyawan sebagai penggerak dalam kegiatan operasi usaha	FGD evaluasi kualitas Sumber Daya Manusia
Aspek Edukasi	Mitra perlu mendapatkan edukasi dalam meningkatkan kualitas SDM agar unggul	Sosialisasi/ pelatihan

Luaran dari program ini yaitu:

- Meningkatnya pengetahuan, kesadaran, dan keterlibatan karyawan
- Meningkatkan komitmen karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan memperhatikan resiko yang terjadi
- Berjalannya program yang akan terus berkesinambungan.

2. METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan yang dilakukan pada program kegiatan ini adalah sebagai berikut:

a. Perencanaan

Pada tahap perencanaan dilakukan pengumpulan data yang telah dilakukan oleh tim PKM. Kemudian melaksanakan diskusi antara tim PKM dengan Direktur CV Jabal Rahmat dan meninjau langsung lokasi pembuatan produk dari CV Jabal Rahmat yaitu Puri Aren Cair.

b. Pelaksanaan



1. Sosialisasi dan Pelatihan

Alternatif pemecahan masalah dalam

permasalahan mitra dilakukan sosialisasi dan pelatihan dengan dua pendekatan, yakni pendekatan klasikal dan individual. Pendekatan klasikal dilakukan pada saat penyampaian materi. Pendekatan individual dilakukan pada saat praktek, yaitu memotivasi sikap karyawan agar menjadi SDM Unggul. Sosialisasi dengan karyawan agar dilibatkan secara penuh didalam proses pelatihan nantinya. Selanjutnya dilaksanakan pelatihan terkait dengan kualitas sumber daya manusia. Tujuan pelatihan ini adalah meningkatkan pengetahuan dan pemahaman karyawan agar menjadi SDM unggul yang berdampak positif pada bisnis.

2. Partisipasi Mitra

Dalam program ini untuk hal-hal yang bersifat prinsip akan dilakukan pendekatan konsultatif terhadap mitra. Partisipasi mitra dalam program PKM diantaranya :

- Mitra sebagai penyedia tempat untuk penyelenggaraan kegiatan pelatihan yang bertempat di CV Jabal Rahmat
- Mitra berperan sebagai peserta sosialisasi dan aktif berperan dalam kegiatan
- Diskusi/tanya jawab.
- Mitra terlibat secara keseluruhan dalam program PKM meliputi perumusan permasalahan, perencanaan program, penjadwalan kegiatan, pelaksanaan program hingga tahap evaluasi kegiatan.
- Mitra akan diminta pendapat-pendapatnya serta akan diberitahu atau diluruskan pendapat yang keliru atau menyimpang. Selanjutnya akan dilakukan pendekatan partisipatif, dimana bersama mitra membahas tentang permasalahan, mencari alternatif pemecahan masalah, kemudian akan membuat keputusan secara bersama-sama.

3. Evaluasi

Evaluasi akan dilakukan pada seluruh kegiatan, evaluasi tersebut meliputi kinerja yang telah dilakukan selama proses sosialisasi dan pelatihan kepada pegawai CV Jabal Rahmat. Evaluasi kegiatan ini akan dilakukan *upgrading* dan *updating* ilmu jika diperlukan.

c. Keberlanjutan

Dengan telah dilaksanakannya Pemberdayaan Kemitraan Masyarakat (PKM) ini diharapkan seluruh pegawai CV Jabal Rahmat mengetahui dan memahami pentingnya Sumber Daya Manusia yang unggul, sehingga para karyawan masing – masing divisi nantinya dapat membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Selain itu semua pegawai CV. Jabal rahmat memiliki komitmen yang tinggi untuk setiap tanggungjawab yang diemban serta memiliki komitmen yang tinggi juga dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Kemudian diharapkan pula setelah program ini selesai dapat terbentuk jaringan yang saling mendukung antara kelompok PKM Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah dengan CV Jabal Rahmat.

Kegiatan ini juga melibatkan mahasiswa perguruan tinggi dari berbagai bidang sebagai bentuk kolaborasi. Adapun mahasiswa yang ikut terdiri dari 2 orang mahasiswa program studi manajemen, dan 1 orang mahasiswa program studi akuntansi. Mahasiswa program studi manajemen diberi tugas membantu mitra dalam pendampingan kepada pegawai CV Jabal Rahmat. Dari kegiatan tersebut mahasiswa program studi manajemen berpotensi untuk dilakukan rekognisi dalam matakuliah Manajemen Sumber Daya Manusia sebesar 3 SKS dan mahasiswa program studi akuntansi mendapatkan rekognisi sebesar 3 sks untuk mata kuliah Etika Bisnis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Program Kemitraan Masyarakat yang telah dilaksanakan di CV Jabal Rahmat disambut dengan baik oleh Direktur CV Jabal Rahmat dan karyawannya. Sebelum melaksanakan pengabdian, acara pembukaan dilaksanakan oleh Ibu Direktur CV Jabal Rahmat yang dihadiri oleh karyawan dan tim pengabdian kepada masyarakat dari UMN Al Washliyah. Para peserta yang dihadiri oleh 13 orang karyawan sangat antusias dalam kegiatan ini. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil

pengabdian kepada masyarakat yang sudah dilakukan.

1. Timbulnya kesadaran diri dari owner dan karyawan bahwa kualitas SDM yang baik merupakan hal penting dalam menjalankan usaha.
2. Pemahaman baru bagi *owner* dan karyawan bagaimana mempertahankan SDM unggul.
3. Pemahaman baru bagi owner dan karyawan manfaat SDM unggul untuk *annual report*.

Hasil dari pengabdian ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarkan kepada owner dan karyawan.

Angket Pengabdian 2025

No	Pernyataan	SS	S	TS	ST S
1.	Pelatihan yang disampaikan oleh Tim PKM sulit diikuti				13
2.	Materi disampaikan dengan baik.	10	3		
3.	Peserta ikut serta memberikan feedback (umpan balik) pada saat pemateri memberikan materi.	3	10		
4.	Peserta kesulitan dalam memahami sumber daya manusia yang kompeten			1	12
5.	Materi pengabdian merupakan materi yang menarik dan bermanfaat.	9	4		
6.	Pemateri memberikan contoh dan praktek pada saat pengabdian.	7	6		
7.	Peserta mampu membuat contoh sumber daya manusia yang kompeten	3	10		
8.	Pengetahuan peserta bertambah mengenai sumber daya manusia yang kompeten	3	10		
9.	Peserta kurang tertarik untuk mengikuti instruksi			2	11
10.	Peserta merasa senang dengan program Pengabdian ini	9	4		
Total		44	47	3	36

Dari hasil angket diatas dapat dilihat bahwa minat peserta pengabdian CV Jabal Rahmat untuk mempraktekkan kegiatan pengabdian ini telah berhasil. Sekitar 70% owner dan karyawan mengikuti dan merasa senang mengikuti pelatihan ini karena dapat menambah wawasan mengenai SDM unggul. Mitra sangat berkontribusi dalam

kelancaran kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Mitra menyediakan fasilitas yang dibutuhkan oleh pengabdian dimulai dari ruangan yang nyaman, infocus, sound sistem dan konsumsi. Selain itu mitra juga berperan aktif dalam mendatangkan peserta pengabdian.

Faktor yang menghambat kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan peserta. Peserta yang mengikuti kegiatan ini hanya sedikit, hal ini dikarenakan beberapa karyawan pergi ke lapangan untuk mengantarkan orderan.
2. Keterbatasan waktu. Waktu yang tersedia hanya sedikit, sehingga tidak semua materi tersampaikan secara detail

Faktor yang mendukung kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah adanya dukungan dari pihak direktur dalam kegiatan ini. Hal ini dibuktikan dengan pihak CV Jabal Rahmat menyediakan sarana dan prasarana untuk kelancaran kegiatan pengabdian masyarakat. Rencana pada tahapan selanjutnya adalah pendampingan owner dan karyawan dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusia.

4. KESIMPULAN

Peranan UMKM dalam perekonomian Indonesia bukan hanya sebagai penyerap tenaga kerja yang terlihat dari persentase yang mencapai 90% jika dibandingkan dengan usaha besar, tetapi UMKM juga mampu memperkenalkan berbagai produk lokal ke dunia Internasional. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur penting bagi perkembangan dan keberlangsungan perusahaan, karena adanya pengembangan SDM yang baik dapat mempengaruhi kinerja perusahaan menjadi kurang maksimal dan pada akhirnya berpengaruh pada penjualan. Terdapat berbagai aspek yang perlu diperhatikan untuk membangun kualitas sumber daya manusia guna menjadi industri kecil agar lebih berjaya.

REFERENSI

Atmojo, M. E., & AL Hamdi, R. (2022). Peningkatan Kualitas Sumber Daya

Manusia (Sdm) Dalam Pengelolaan Media Sosial Pada Sektor Umkm. *Prosiding Seminar Nasional Program Pengabdian Masyarakat*, 525–529. <https://doi.org/10.18196/ppm.41.811>

Hafsah, M. . J. (2004). Upaya pengembangan usaha, mikro, kecil, dan menengah UMKM. *Jurnal Infoskop*, 1 (Upaya pengembangan umkm), 1. <http://jurnal.unpad.ac.id/sosiohumaniora/article/view/12249/6227>

Mandasari, V., Evanthy, A., & Widodo, D. A. (2022). Meningkatkan Kualitas Sdm Melalui Pelatihan Kepada Produsen Lumpia Kelurahan Kapasari Surabaya. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 1219–1225. <https://doi.org/10.31004/cdj.v3i2.5741>

Pambudi, A. N., & Tampubolon, L. H. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Viva Jersey Bekasi. *Jurnal Transaksi*, 13(2), 77–87.

Sam'un Jaja Raharja, Sari Usih Natari “Pengembangan Usaha UMKM di Masa Pandemi Melalui Optimalisasi Penggunaan dan Pengelolaan Media Digital,” vol. 4, no. 1, pp. 108–123, 2021.

Umma, Z. N. (2022). Analisis Pengaruh Aksesibilitas Permodalan, Peningkatan Kualitas Produk dan Peningkatan Kualitas SDM terhadap Pendapatan UMKM di Sidoarjo. *Jurnal Febubhara Bharanomics*, 3(1), 39–47. <https://doi.org/10.46821/bharanomics.v3i1.329>

Viviani, N. E., Mufidah, E., & Fibriyani, V. (2020). Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan, Dan Kemampuan Sdm Terhadap Kinerja Umkm Mebel Di Kelurahan Seban Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*, 5(1), 29–37. <https://doi.org/10.47335/ema.v5i1.46>