

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Kinerja Pada UMKM Kelurahan Kayumanis Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor

Eni Nuraini¹, Andreas Budi Cahyanto², Rusli Yansyah³, Lian Nada Juang V. Putra
Pratama⁴, Mukrodi⁵, Mukhlis Catio⁶

¹Universitas Pamulang, eninurainn@gmail.com

²Universitas Pamulang, budicahyantoa@gmail.com

³Universitas Pamulang, rusliyansyah420@gmail.com

⁴Universitas Pamulang, juang.bintara@gmail.com

⁵Universitas Pamulang, dosen00560@unpam.ac.id

⁶Universitas Pamulang, mukhlis.imam56@gmail.com

ABSTRAK

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah atau UMKM memiliki peran besar untuk menjalankan roda perekonomian di Indonesia. Hal ini disebabkan karena jenis usaha tersebut berperan dalam memperluas lapangan pekerjaan, dan dapat menurunkan jumlah pengangguran. Oleh karena itu, pemerintah pusat dan daerah mengeluarkan berbagai stimulus untuk mendorong pertumbuhan usaha ini. Seperti contohnya UMKM yang ada di Kelurahan Kayumanis, Kecamatan Tanah Sareal, Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat dimana pada daerah tersebut memiliki salah satu bidang usaha yang memiliki potensi dan peluang yang besar untuk berkembang yaitu usaha yang bergerak dalam bidang produksi makanan. Tetapi pengembangan usaha ini memiliki kendala yang terdapat pada kemampuan organisasi tersebut untuk mengatur sumber daya manusia yang dimiliki, dan juga sumber daya manusia yang sedang dibutuhkannya. Oleh karena itu, judul pada penelitian ini diberi nama oleh kelompok peneliti dan pengabdian yaitu Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Kinerja Pada UMKM Kelurahan Kayumanis Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan pada hari Minggu pada tanggal 12 bulan Januari tahun 2025 di Kantor Kelurahan Kayumanis memiliki tujuan yaitu untuk mengembangkan kinerja karyawan UMKM di Kelurahan Kayumanis. Lebih spesifik lagi pengabdian kepada masyarakat ini memiliki tujuan untuk memotivasi pemilik organisasi dan pengurus organisasi UMKM untuk menerapkan sistem manajemen SDM yang efektif baik dalam hal mengelola serta mengatur para karyawannya sehingga dapat mengembangkan kinerja karyawan, dan meningkatkan level UMKM melalui metode pemaparan, sosialisasi, dan pelatihan. Kolaborasi antara mahasiswa dengan dosen pembimbing program studi magister manajemen Universitas Pamulang dalam kegiatan pengabdian ini diharapkan dapat menjadi solusi, dan inovasi bagi masyarakat Kelurahan Kayumanis, dan juga sekaligus dapat menjadi contoh yang baik yang berguna dalam pengembangan program pengabdian kepada masyarakat yang berkelanjutan.

Kata Kunci : UMKM Kelurahan Kayumanis, Pengabdian Kepada Masyarakat, Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengembangan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah atau yang biasa disebut dengan UMKM memiliki peran besar untuk menjalankan roda perekonomian di Indonesia. Pembuktian tersebut dapat dibuktikan melalui kontribusi UMKM yang memiliki tingkat persentase lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan menyerap hampir 97% tenaga kerja, dan UMKM telah berperan sebagai tulang punggung ekonomi di Indonesia. Walaupun begitu, UMKM kerap kali memiliki macam-macam hambatan, contohnya yaitu seperti kepemilikan modal yang terbatas, akses pasar dan kemampuan manajemen yang cukup minim. Berdasarkan data yang diperoleh tim peneliti dari data Kementerian Koperasi dan UKM tahun 2024, jumlah UMKM di Indonesia telah mencapai lebih dari 65 juta unit usaha. Beragam jenis bidang usaha UMKM ini memiliki keaneragaman bidang usaha, seperti dalam sektor kuliner, fesyen, kerajinan tangan, manufaktur, pertanian, bahkan teknologi digital.

Dengan adanya UMKM ini merupakan hal yang penting, khususnya UMKM yang terdapat pada daerah-daerah terpencil dikarenakan UMKM dapat membuka lapangan pekerjaan, mengembangkan kewirausahaan, memanfaatkan sumber daya lokal yang ada, mendistribusikan pendapatan, dan mendorong pertumbuhan ekonomi lokal. Namun, kontribusi UMKM terhadap ekonomi nasional memiliki dua kendala yang utama yaitu dalam modal usaha, dan kurangnya kemampuan manajerial dalam mengelola SDM yang efektif dalam organisasinya dikarenakan masih mimimnya pengetahuan tentang peran manajemen sumber daya manusia yang baik.

Menurut Halim (2020:18), Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) adalah usaha yang memproduksi barang dan jasa yang menggunakan bahan baku utama berbasis pada pendayagunaan sumber daya alam, bakat dan karya seni tradisional dari daerah setempat. Adapun ciri-ciri UMKM menurut Halim (2020:18) adalah perolehan bahan baku yang mudah, teknologi yang masih sederhana sehingga dapat dipelajari oleh sumber daya manusia yang dimilikinya, keterampilan atau kemampuan dasar berdasarkan ilmu yang turun menurun (tanpa adanya pelatihan), menciptakan lapangan kerja yang luas, pangsa pasar yang luas, produknya berada pada pasar lokal dan adapula produknya yang berpotensi untuk diekspor, memiliki ciri khas dari daerahnya masing-masing sesuai dengan seni budaya, dan melibatkan masyarakat setempat atau warga lokal.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 yang mengatur tujuan pembentukan UMKM terdapat pasal 3, dan pasal 5. Pasal 3 menyatakan bahwa “UMKM bertujuan untuk mendorong pertumbuhan dan pengembangan usaha dalam rangka membangun perekonomian nasional yang didasarkan pada prinsip ekonomi yang adil”. Kemudian dalam pasal 5 membahas terkait dengan tujuan pemberdayaan UMKM sebagai berikut :

1. Mewujudkan struktur perekonomian nasional yang seimbang, berkembang, dan berkeadilan.
2. Menumbuhkan dan mengembangkan kemampuan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah
3. Meningkatkan perand dari Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dalam pembangunan daerah, menciptakan lapangan kerja, pemerataan pendapatan, pertumbuhan ekonomi, dan pengentasan rakyat dari kemiskinan”.

Karakteristik dari Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008. Adapun perbedaan dari Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yaitu sebagai berikut:

a. Usaha Mikro

Merupakan suatu usaha yang memiliki kekayaan bersih mencapai Rp50.000.000,00 tidak termasuk bangunan dan tanah tempat usaha. Hasil penjualan usaha mikro setiap tahunnya paling banyak Rp300.000.000,00.

b. Usaha Kecil

Merupakan suatu usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dimiliki perorangan atau kelompok dan bukan sebagai badan usaha cabang dari perusahaan utama. Usaha kecil adalah usaha yang memiliki kekayaan bersih dengan maksimal yang dibutuhkan mencapai Rp500.000.000,00. Hasil penjualan bisnis setiap tahunnya antara Rp300.000.000,00 sampai paling banyak Rp2.500.000.000,00.

c. Usaha Menengah

Merupakan sebuah usaha dalam ekonomi produktif dan bukan merupakan cabang atau anak usaha dari perusahaan pusat serta menjadi bagian secara langsung maupun tidak langsung terhadap usaha kecil atau usaha besar dengan total kekayaan bersihnya sesuai yang sudah diatur dengan peraturan perundang-undangan. Usaha menengah sering dikategorikan sebagai bisnis besardengan kriteria kekayaan bersih yang dimiliki pemilik usaha mencapai lebih dari Rp500.000.000,00 hingga Rp10.000.000.000,00 dan tidak termasuk bangunan dan tanah tempat usaha. Hasil penjualan tahunannya mencapai Rp2.500.000.000,00 sampai dengan Rp50.000.000.000,00.

UMKM merupakan stabilisator bagi perekonomian Indonesia karena UMKM dapat bersaing di tengah usaha besar dan dapat meningkatkan produktivitas dengan tenaga yang lebih produktif. Selain itu, UMKM juga dapat membantu usaha-usaha besar, seperti memasok bahan mentah, komponen, dan bahan yang dibutuhkan lainnya untuk diolah oleh usaha besar menjadi produk atau barang yang mempunyai nilai tinggi (Widjaja et al., 2018). Oleh karena itu, pemerintah Indonesia perlu untuk memberikan perhatian yang lebih mendalam terhadap usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dikarenakan UMKM memiliki dampak yang besar terhadap perekonomian Indonesia.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Schuler, Dowling, Smart dan Huber “*Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society*”. Dimana jika diterjemahkan dalam bahasa Indonesia menjadi “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang berkontribusi pada tujuan organisasi, dan pemanfaatan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa mereka digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan masyarakat. individu, organisasi, dan masyarakat.” Agar mendapatkan tenaga kerja untuk organisasi, maka organisasi atau perusahaan memerlukan rekrutment, seleksi, penilaian dan kompensasi.

Pekerja atau karyawan harus diberikan tugas dan tanggung jawab, setelah itu memastikan bahwa setelah menjadi karyawan maka para karyawan tersebut akan diberi pelatihan. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia memang paling banyak dan mampu bertahan pada saat ini. Pentingnya untuk memberikan pengembangan Sumber Daya Manusia kepada pelaku Usaha Mikro, Kecil dan Menengah karena untuk menjadikan UMKM terus maju meskipun zaman yang modern ini dengan keahlian yang diperoleh dalam pelatihan dan pengembangan maka pelaku UMKM akan terus maju dan produk yang dihasilkan akan bersaing dengan produk lainnya.

Mengingat betapa pentingnya peranan dari sumber daya manusia dalam (UMKM) tersebut, maka kompetensi merupakan sebuah unsur penting yang akan menentukan berhasil atau tidak berhasilnya dari sebuah UMKM. Dengan memiliki kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan dalam organisasi, secara otomatis berpengaruh dalam memilih bibit SDM yang berkualitas, dan sebagai penentu dalam daya saing dalam UMKM. Melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan maka otomatis akan adanya peningkatan kompetensi SDM tersebut. Maka dari itu, kompetensi adalah salah satu kunci yang utama untuk meningkatkan

kinerja dari karyawan. Dalam hal mengelola SDM dalam organisasi seperti UMKM juga melibatkan kegiatan manajemen sumber daya manusia, mulai dari tahapan rekrutmen, tahapan seleksi, tahapan penempatan, tahapan pelatihan dan pengembangan, tahapan evaluasi kinerja, tahapan menentukan upah dan bonus (kompensasi), tahapan dalam menentukan promosi jabatan hingga tahapan dalam menentukan pemutusan hubungan kerja atau PHK. Pengelolaan SDM dalam sebuah organisasi termasuk sebagai sebuah seni atau keterampilan yang wajib dipahami dengan baik bahkan dimiliki oleh para pengusaha atau pelaku UMKM.

Menurut Kasmir (2019:182), kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut pendapat ahli yang lain yaitu Adhari (2020:77) kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Selanjutnya menurut Sinaga (2020:14) kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan sehingga tujuan akan sesuai dengan moral maupun etika organisasi atau perusahaan.

Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi penting untuk organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya semua UMKM pasti ingin memiliki kinerja yang baik dikarenakan dengan memiliki kinerja yang baik, hal tersebut menjadi syarat mutlak untuk berjalannya UMKM. Lebih dari pada itu, dengan memiliki kinerja yang baik, maka semua UMKM yang terdapat di Indonesia dapat bersaing dengan produk asing, dan dapat meningkatkan perannya sebagai tulang punggung di perekonomian nasional.

ANALISIS PERMASALAHAN

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) mempunyai peran yang penting sebagai tulang punggung perekonomian di Indonesia. Selain sebagai menciptakan lapangan kerja baru, UMKM juga memiliki peran untuk mendorong pertumbuhan ekonomi pasca keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing pelaku UMKM. Kepengurusan UMKM di Kelurahan Kayumanis, Kecamatan Tanah Sareal, Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat merupakan gabungan dari beberapa pelaku UMKM yang memiliki kegiatan usaha atau bidang usaha yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan oleh tim PKM mahasiswa program studi magister manajemen Universitas Pamulang, telah tercatat setidaknya terdapat pelaku usaha produksi roti, keripik peyek, kerupuk kulit, tahu kuning, pengrajin wajan, dan pengrajin tempat panggangan sate. Masing-masing jenis usaha tersebut kebanyakan masih berupa usaha perorangan, dan bernaung dibawah Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) Kelurahan Kayumanis, Kecamatan Tanah Sareal, Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat.

Berbagai macam individu dari masing-masing pelaku usaha pada UMKM Kelurahan Kayumanis memiliki latar belakang yang berbeda-beda, dan memiliki kemampuan masing-masing pada setiap individu. Adapun perbedaan individu yang dimaksudkan disini yaitu perbedaan latar belakang baik dari segi akademis, pengalaman usaha, pengalaman pelatihan, dan lain-lain. Dengan adanya keberagaman perbedaan tersebut, dapat menjadi manfaat, bahkan juga dapat menjadi sebuah masalah, tergantung dengan cara mengelola perbedaan tersebut. Kemudian selanjutnya masih kurangnya pengetahuan masyarakat UMKM Kelurahan Kayumanis tentang pentingnya kompetensi SDM, masih kurangnya pelatihan serta pembinaan khususnya dalam mengelola SDM

yang efektif dari pemerintah setempat, dan masih kurangnya penerapan strategi manajemen SDM yang komprehensif di UMKM Kelurahan Kayumanis, Kota Bogor.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang telah disebutkan di atas, setidaknya memerlukan satu disiplin ilmu manajemen yang dapat digunakan dalam rangka memberikan solusi permasalahan yang dihadapi oleh UMKM Kelurahan Kayumanis, Kota Bogor. Adapun satu disiplin ilmu tersebut yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia. Anggota kelompok PKM 1 (satu) bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia dari kelas 01S2ME001 Program Studi Magister Manajemen Universitas Pamulang berusaha untuk membagikan ilmu dengan melakukan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) pada UMKM Kelurahan Kayumanis, Kota Bogor dengan membawakan satu disiplin ilmu yaitu manajemen sumber daya manusia.

Kajian Pustaka Manajemen

Din Wahyudin dalam Sri Mulyono 2021:2, manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mengatur dan mewujudkan tujuan organisasi melalui beberapa rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengarahan, dan pengendalian orang-orang yang terdapat dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Griffin (2021), manajemen merupakan serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagai aset terpenting dalam sebuah organisasi baik skala besar atau kecil maka SDM perlu ditangani secara baik. Dikarenakan adanya keunikan dari manusia dalam sebuah organisasi, maka dari itu penanganan SDM harus berbeda dengan penanganan sumber daya lain. Disinilah peran dari manajemen SDM dalam memberikan solusi permasalahan yang timbul dalam hubungan manusia dengan organisasi.

Menurut Afandi (2021:3) manajemen sumber daya manusia merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2016:21-23) manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan dengan itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi menurut Hasibuan (2016:21- 23), yaitu:

a. Perencanaan

Perencanaan adalah sebuah kegiatan untuk merencanakan tenaga kerja yang sedang dibutuhkan oleh organisasi secara efektif dan efisien untuk membantu mencapai tujuan organisasi tersebut.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah sebuah kegiatan yang bertujuan untuk mengorganisasikan seluruh karyawan dimulai dari pembagian pekerjaan, dan hubungan kerja.

c. Pengarahan

Pengarahan merupakan jenis kegiatan yang mengarahkan seluruh karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, dan karyawan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan sebuah kegiatan untuk mengendalikan seluruh karyawan agar karyawan patuh terhadap peraturan-peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

e. Pengadaan

Pengadaan merupakan proses yang berkaitan dengan seleksi, penempatan, penarikan untuk mendapatkan karyawan yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan merupakan suatu proses kegiatan dalam hal meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi merupakan kegiatan untuk memberikan imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan baik uang, dan barang langsung atas jasa yang telah diberikan oleh karyawan kepada perusahaan atau organisasi.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan sebuah kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan sesuai dengan visi misi organisasi atau perusahaan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan suatu kegiatan yang berupaya dalam menjaga dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah bentuk sikap patuh dan taat dari karyawan terhadap peraturan perusahaan yang berlaku untuk meningkatkan prestasi kerja dan juga produktivitas.

k. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan pemutusan hubungan kerja antara karyawan dengan organisasi atau perusahaannya, yang disebabkan oleh beberapa sebab seperti permintaan dari karyawan, meninggal dunia, tidak cakap jasmani dan rohani, dan karyawan yang memiliki kesalahan fatal karena perilakunya terhadap organisasinya

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 dibentuk untuk mengatur UMKM di Indonesia, dimana undang-undang tersebut memiliki tujuan spesifik yaitu untuk menumbuhkan dan mengembangkan jenis usahanya dalam rangka membangun perekonomian berdasarkan demokrasi ekonomi yang berkeadilan. Adapun kriteria dari UMKM sebagai berikut :

a. Usaha Mikro

Klasifikasi usaha seperti ini (usaha mikro) memiliki kekayaan bersih sebanyak Rp.50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) belum termasuk bangunan, tanah, tempat untuk berusaha, memiliki hasil penjualan tahunan sebanyak Rp. 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah), dan memiliki karyawan sebanyak kurang dari 4 (empat) orang karyawan.

b. Usaha Kecil

Klasifikasi usaha seperti ini (usaha kecil) memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) hingga sebanyak Rp. 500.000.000 (lima ratus juta rupiah) belum termasuk bangunan, tanah tempat berusaha, memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) hingga sebanyak Rp. 2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah), dan memiliki karyawan sebanyak 5 (lima) sampai dengan 19 (sembilan belas) orang karyawan.

c. Usaha Menengah

Klasifikasi usaha seperti ini (usaha menengah) memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) hingga sebanyak Rp. 10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) belum termasuk bangunan untuk berusaha, dan tanah, memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 2.500.000.000 (dua milyar lima ratus juta rupiah) hingga sebanyak Rp. 50.000.000.000 (lima puluh milyar rupiah), dan memiliki karyawan sebanyak 20 (dua puluh) sampai dengan 99 (sembilan puluh sembilan) orang karyawan.

Sebagai penggerak roda perekonomian di Indonesia dan menjadi tulang punggung perekonomian di Indonesia, paling tidak UMKM memiliki beberapa fungsi utama, yaitu (1) UMKM sebagai penyedia lapangan pekerjaan bagi jutaan orang, (2) UMKM berkontribusi terhadap pembentukan Produk Domestik Bruto (PDB), (3) UMKM menjadi penghasil devisa negara melalui ekspor berbagai jenis produk UMKM.

Beberapa kendala UMKM di Indonesia pada umumnya, yaitu : (1) Masih minimnya dalam keahlian dan kemampuan dari sumber daya manusia, (2) Masih minimnya pengetahuan terhadap strategi bisnis, (3) Keterbatasan dalam akses modal, (4) Teknologi yang masih belum cukup untuk bersaing dengan pasaran global, dan (5) Kurangnya pengetahuan tentang pasar.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data terlebih dahulu, dan dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Metode kualitatif adalah sebuah penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam kontak sosial secara alami dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang ingin dibahas. Metode penelitian kualitatif dirancang untuk mengumpulkan, menganalisis, dan memahami data kualitatif.

Data kualitatif merupakan data yang bersifat deskriptif dan tidak dinyatakan dalam bentuk angka atau bilangan. Data ini biasanya menggambarkan karakteristik, sifat, kualitas, atau atribut tertentu dari suatu objek, fenomena, atau subjek yang sedang diteliti. Data kualitatif sering diperoleh melalui metode seperti wawancara, observasi, studi dokumen, atau diskusi kelompok. Analisis data bersifat kualitatif atau induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Dalam penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan, wawancara secara langsung didukung dengan dokumentasi.

A. Teknik Pengumpulan Data

Teknik atau metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diperlukan untuk mengetahui kondisi UMKM Kelurahan Kayumanis, Kota Bogor. Proses pengumpulan data pada kegiatan PKM ini dilakukan dengan menggunakan cara observasi ke lapangan, kemudian dilakukan wawancara secara langsung kepada Ketua Lembaga Pemberdayaan Masyarakat selaku pembina UMKM, dan pelaku UMKM Kelurahan Kayumanis, Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat.

Observasi

Kegiatan observasi yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi-informasi yang perlu diketahui, mengetahui dan dapat mengerti permasalahan yang sedang terjadi, mencari jalan keluar atau solusi yang dapat dipergunakan, dan menganalisa kemungkinan-kemungkinan yang timbul dari pilihan solusi tersebut. Kegiatan observasi pada penelitian ini dilakukan dengan cara datang ke tempat pengabdian yaitu Aula Kelurahan Kayumanis, Kecamatan Tanah Sareal, kemudian bertemu dengan Kepala Kelurahan Kayumanis dan Ketua Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan Kayumanis, setelah itu tim kelompok pengabdian datang ke rumah tempat pelaku usaha UMKM, dan kemudian mengamati serta meninjau

untuk peneliti dapat mempelajari dan mengetahui secara langsung kegiatan-kegiatan dari pelaku UMKM Kelurahan Kayumanis, Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat.

Wawancara

Wawancara yang dilaksanakan dalam penelitian ini sebagai pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk melengkapi data hasil dari observasi yang telah dilakukan diatas. Teknik wawancara yang dilakukan secara langsung dilakukan kepada Ketua Lembaga Pemberdayaan Masyarakat selaku pembina UMKM, dan wawancara terhadap pelaku UMKM Kelurahan Kayumanis, Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat. Pelaksanaan wawancara ini dilakukan untuk mengetahui kondisi aktual atau riil terkait dari permasalahan-permasalahan yang ada, mencari alternatif solusi yang tepat, dan menyimpulkan rekomendasi yang dapat disampaikan oleh tim kelompok pengabdian kepada pelaku UMKM Kelurahan Kayumanis, Kota Bogor, Provinsi Jawa Barat.

Rapat Koordinasi Tim Pengabdian

Dalam tahap ini, tim pengabdian melakukan rapat untuk membahas pembagian tugas, menyusun jadwal pelaksanaan, menyusun anggaran biaya yang diperlukan, surat menyurat baik untuk internal dan eksternal, mulai dari tahapan persiapan, pelaksanaan, evaluasi kegiatan, hingga penyusunan laporan kegiatan setelah peneliti melakukan observasi dan wawancara.

B. Tahap Pelaksanaan Kegiatan

Selanjutnya pada tahap pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, tim peneliti melakukan beberapa tahapan sebagai berikut:

a. Sosialisasi Program Pengabdian Kepada Masyarakat

Pada tahap awal pelaksanaan, pertama-tama dilakukan sosialisasi program kepada mitra Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kelurahan Kayumanis, Kota Bogor

b. Pelatihan Materi

Selanjutnya tim pengabdian memberikan pelatihan dan penyuluhan secara luring atau langsung di ruangan Aula Kelurahan Kayumanis, Kota Bogor terkait judul penelitian ini yaitu Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Kinerja Pada UMKM Kelurahan Kayumanis, Kota Bogor dengan menggunakan presentasi *powerpoint* pada hari yang telah ditentukan.



Gambar 1. Materi Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Diskusi Tanya Jawab

Tahap diskusi tanya dan jawab dilakukan setelah tim pengabdian memberikan pelatihan dan penyuluhan secara luring menggunakan presentasi powerpoint yang bertujuan agar para pelaku UMKM Kelurahan Kayumanis Kota Bogor dapat menyampaikan permasalahannya, bertukar pikiran, dan mengembangkan daya pikir. Selain itu diskusi tanya jawab ini memiliki tujuan spesifik yaitu agar tim pengabdian dapat memberikan solusi-solusi sesuai dari ilmu yang telah di dapatkan selama perkuliahan.



Gambar 2. Diskusi Tanya Jawab Oleh Para Pelaku UMKM Kelurahan Kayumanis

d. Evaluasi Kegiatan

Pada tahapan evaluasi ini dilakukan oleh tim pengabdian setelah ketiga tahap pelaksanaan kegiatan diatas telah selesai. Evaluasi kegiatan ini bertujuan menilai efektivitas kegiatan PKM ini, dan mengidentifikasi proses yang perlu diperbaiki guna meningkatkan tingkat kesiapan yang lebih matang di kegiatan PKM selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Kegiatan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat program studi magister Universitas Pamulang dilaksanakan pada hari Minggu 12 Januari 2025 secara luring melalui pertemuan di ruangan Aula Kelurahan Kayumanis, Kota Bogor. Kegiatan pkm ini melibatkan empat mahasiswa, dimana satu mahasiswa menjadi pemateri, dan dua dosen pembimbing magister manajemen Universitas Pamulang. Langkah pertama kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini menjajaki apa saja permasalahan-permasalahan yang sedang terjadi dalam bisnis dari masing-masing mitra usaha mikro kecil dan menengah, selanjutnya menyiapkan materi powerpoint yang dipaparkan secara langsung di Aula Kelurahan Kayumanis Kota Bogor. Selama berlangsungnya kegiatan PKM ini, para peserta mitra umkm Kelurahan Kayumanis sangat antusias untuk mendengarkan materi yang disampaikan oleh pemateri, selain itu terbukti juga dengan adanya feedback atau umpan balik berupa diskusi dan tanya jawab dari mitra UMKM Kelurahan Kayumanis kepada tim PKM. Materi yang telah disampaikan dapat memberi manfaat pada mitra dalam memahami kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terjadi dalam UMKM, pengetahuan dan keterampilan dasar dalam mengelola sumber daya manusia, memberikan solusi jangka panjang terhadap kendala-kendala sumber daya manusia yang terjadi dalam UMKM Kelurahan Kayumanis, Kecamatan Tanah Sareal, Kota Bogor.

B. Sejarah Usaha Mitra

Salah satu usaha mitra yang menjadi tempat kegiatan bergerak dalam produksi makanan yaitu Roti de One. Usaha ini beralamatkan di Perumahan Bukit Kayumanis Blok AA, No. 12b, Kelurahan Kayumanis, Kecamatan Tanah Sareal, Kota Bogor, Jawa Barat. Pemilik usaha Roti de One yaitu Ibu Marlina memproduksi berbagai varian roti *home made* dan tanpa menggunakan bahan pengawet roti. Adapun jenis roti yang diproduksi oleh de One mulai dari roti manis, roti asin, roti unyil, roti gulung abon, roti bakar, dan roti kukus. Kemudian usaha ini memiliki sumber daya manusia atau karyawan sebanyak enam orang, sehingga sangat penting untuk pemilik usaha Roti de One dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif, dan kreatif secara berkelanjutan.

Berikut beberapa dokumentasi dari kelompok PKM terkait dari hasil produk Roti de One sebagai berikut :



Gambar 3. Contoh Produk Salah Satu Mitra UMKM Kelurahan Kayumanis (Roti de One).

Usaha mitra sudah berlangsung cukup lama, akan tetapi baru terbentuk komunitas pada tahun 2019. Awalnya mitra hanya membuat produk roti untuk diri sendiri yang beranggotakan dua orang saja (Suami dari Ibu Marlina, dan Ibu Marlina). Namun, melihat permintaan pasar yang cukup banyak mitra mulai mengajak beberapa tenaga kerja untuk membantu produksi roti. Seiring dengan berjalannya usaha, mitra berhasil menjalin kemitraan dengan ibu-ibu dan bapak-bapak di yang tinggal di sekitar mitra, sebanyak enam orang.

C. Hasil Kegiatan

Hasil kegiatan dalam penelitian kali ini merupakan solusi yang ditawarkan kepada mitra yaitu dengan memberikan pelatihan peran manajemen sumber daya manusia secara luring atau tatap muka. Metode pelatihan ini diharapkan dapat memberi pembinaan atau pelatihan agar mitra dapat memiliki kemampuan yang lebih baik lagi dalam mengelola sumber daya manusia nya secara efektif dan efisien dimana dengan begitu diharapkan dapat mempengaruhi dalam mengembangkan kinerja karyawan, dan usaha mitra sesuai dengan visi dan misi yang sudah ditetapkan oleh mitra. Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara dan observasi diketahui bahwa sumber daya manusia yang tersedia pada UMKM Kelurahan Kayumanis Kota Bogor masih sering ditemukan kurangnya dalam pengetahuan manajemen sumber daya manusia untuk mengatur keberlangsungan organisasinya. Hal ini dapat di katakana bahwa para pelaku UMKM Kelurahan Kayumanis Kota Bogor belum mengimplementasikan ilmu manajemen sumber daya manusia dengan baik. Hal itu tercermin dari hasil observasi dan wawancara, serta hasil diskusi tanya dan jawab yang telah dilakukan selama kegiatan PKM ini berlangsung. Masih minimnya pemahaman

ilmu manajemen sumber daya manusia, dan fokus pelaku usaha yang hanya berorientasi produksi dan penjualan saja.

Hasil wawancara masalah Manajemen Sumber Daya Manusia di UMKM Kelurahan Kayumanis Kota Bogor.

Pertanyaan	Jawaban
Bagaimana struktur organisasi pada UMKM Kelurahan Kayumanis Kota Bogor ?	Struktur organisasi sudah ada, sedangkan masing-masing jenis usaha juga telah ada strukturnya, tetapi belum tersusun dengan rapih.
Apakah peran Ketua Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM) selaku pembina UMKM Kelurahan Kayumanis masih dominan dalam organisasi?	Sejauh ini peran ketua LPM Kelurahan Kayumanis Kota Bogor cukup baik, namun kami juga berharap peran dari para akademisi dan rekan mahasiswa dengan disiplin ilmu yang telah dimiliki dapat menjadi jembatan, dan dapat mendampingi pelaku usaha UMKM Kelurahan Kayumanis Kota Bogor agar dapat lebih berkembang dan berinovasi berkelanjutan.
Apakah UMKM Kelurahan Kayumanis sudah memiliki legalitas usaha (seperti CV, PT, Koperasi) atau hanya berbentuk komunitas saja?	Lebih banyak masih berbentuk komunitas dikarenakan menyesuaikan dengan kemampuan modal yang dimiliki, dan ada beberapa pelaku UMKM yang sudah memiliki izin dan legalitas usaha.
Apakah ada program pembinaan sebagai bentuk pelatihan dan pengembangan dalam mengelola SDM yang dilakukan oleh pemerintah setempat yang berkelanjutan di UMKM Kelurahan Kayumanis, Kota Bogor?	Sejauh ini program pembinaan dari pemerintah Bogor terhadap para pelaku UMKM Kelurahan Kayumanis belum dilaksanakan secara rutin. Masih kurangnya perhatian yang diberikan oleh pemerintah setempat dbaik dalam pelatihan dan pengembangan dalam mengelola SDM di Kelurahan Kayumanis, Kota Bogor.

<p>Bagaimana penerapan strategi SDM dalam menjalankan kegiatan UMKM Kelurahan Kayumanis, Kota Bogor?</p>	<p>Masih mimimnya dalam penerapan strategi SDM, terutama dalam analisis kebutuhan SDM atau perencanaan SDM, pelatihan dan pengembangan, dan manajemen kinerja di UMKM Kelurahan Kayumanis Kota Bogor. Kami berharap dengan adanya kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini yang dilakukan oleh rekan-rekan prodi magister manajemen UNPAM dapat memberikan penyuluhan penerapan strategi SDM yang efisien dalam mengembangkan kinerja karyawan, dan meningkatkan produktivitas karyawan UMKM Kelurahan Kayumanis.</p>
<p>Bagaimana budaya organisasi pada UMKM Kelurahan Kayumanis, Kota Bogor?</p>	<p>Mayoritas budaya organisasi pada UMKM Kelurahan Kayumanis, terutama terkait dengan tingkat kedisiplinan yaitu absensi karyawan belum diterapkan dengan baik, dikarenakan masih banyak ditemukan karyawan yang telat datang untuk bekerja.</p>

Dari wawancara di atas dapat diketahui bahwa struktur organisasi sudah ada strukturnya tetapi belum tersusun dengan rapih. Kemudian terkait peranan dari ketua Lembaga Pemberdayaan Masyarakat sudah cukup baik. Akan tetapi para pelaku UMKM berharap peran dari para akademisi dan rekan-rekan mahasiswa dapat mendampingi para pelaku UMKM Kelurahan Kayumanis Kota Bogor demi meningkatkan perkembangan dan inovasi yang berkelanjutan. Kemudian terdapat permasalahan terdapat perbedaan visi khususnya pada bentuk legalitas usaha pada pengurus dan anggota, dimana pelaku UMKM masih ada beberapa yang berbentuk komunitas dan belum memiliki legalitas usaha seperti (PT, CV, dan Koperasi). Kemudian terkait dengan program pembinaan sebagai bentuk pelatihan dan pengembangan dalam mengelola SDM yang dilakukan oleh pemerintah Kota Bogor belum dilakukan secara rutin. Selanjutnya terkait dengan penerapan strategi sumber daya manusia masih minim terutama dalam analisis kebutuhan SDM atau perencanaan SDM, pelatihan dan pengembangan, dan manajemen kinerja di UMKM Kelurahan Kayumanis Kota Bogor. Pihak yang diwawancarai berharap dengan adanya kegiatan PKM ini dapat memberikan penyuluhan dalam menerapkan strategi SDM yang efisien dalam mengembangkan kinerja karyawan, dan meningkatkan produktivitas karyawan pada UMKM Kelurahan Kayumanis. Terakhir, terkait dengan budaya organisasi pada UMKM Kelurahan Kayumanis terdapat permasalahan utama yaitu mengenai tingkat kedisiplinan dalam hal absensi karyawan yang masih belum diterapkan dengan baik. Hal tersebut terbukti dalam wawancara yang telah dilakukan oleh tim pengabdian kepada pelaku UMKM Kelurahan Kayumanis bahwa masih banyak ditemukan karyawan UMKM yang telat masuk kerja.

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian ini telah berlangsung dengan baik. Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai peran manajemen sumber daya manusia yang ditujukan kepada para pelaku UMKM Kelurahan Kayumanis, tim peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Meningkatnya pemahaman para pelaku UMKM Kelurahan Kayumanis setelah mengikuti pemaparan dan pelatihan langsung dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini.
2. Meningkatnya kesadaran para pelaku UMKM Kelurahan Kayumanis tentang pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia setelah mengikuti pemaparan dan pelatihan langsung dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini.

3. Meningkatkan motivasi para pelaku UMKM Kelurahan Kayumanis dalam membuat perencanaan untuk meningkatkan kinerja dari masing-masing organisasinya.

SARAN

1. Memastikan penerapan manajemen SDM dilakukan dengan komitmen yang lebih serius pada UMKM Kelurahan Kayumanis
2. Mengadakan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat secara berkelanjutan sebagai bentuk pendampingan dalam mengembangkan peran dari manajemen sumber daya manusia yang berupaya meningkatkan level UMKM, dan dapat menjadikan UMKM yang bersinergi.
3. Untuk kegiatan pengabdian yang selanjutnya, harus melibatkan bidang keilmuan manajemen yang tidak kalah penting, yaitu manajemen produksi dan operasi dalam upaya mewujudkan UMKM yang bersinergi.
4. Mendorong UMKM Kelurahan Kayumanis untuk membuat kelompok-kelompok yang lebih terorganisir sesuai dengan bidang usahanya masing-masing agar UMKM Kelurahan Kayumanis lebih mendapatkan perhatian dari pemerintah setempat dalam pelatihan dan pengembangan SDM di UMKM Kelurahan Kayumanis.
5. Melakukan pendataan SDM khususnya kepada para calon pelaku UMKM yang telah memiliki potensi, tetapi belum berani terjun langsung dalam dunia UMKM untuk diberikan pelatihan baik pelatihan secara *online* atau *offline* oleh para akademisi program studi magister manajemen Universitas Pamulang.
6. Kedepannya sangat diharapkan agar perguruan tinggi dapat bekerjasama dengan mitra UMKM dalam waktu yang lebih lama agar para pelaku UMKM dapat memahami sepenuhnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia.

REFERENSI

Ardiana, I.A., Brahmayanti, & Subaedi. (2016). Kompetensi SDM UKM dan pengaruhnyaterhadap kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 12, No. 1, hlm.45.

Dr. Lilis Sulastri, MM. 2016. *Manajemen Usaha Kecil Menengah*, La Good Publishing, Bandung.

Jesica, Y. (2017). Pengaruh modal intelektual dan keunggulan bersaing terhadap kinerja UMKM rumah makan Padang di Kecamatan Medan Selayang. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara, Medan*.

Mangkunegara, A.P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Prawironegoro, D. & Utari, D. (2016). *Manajemen SDM Abad 21: Kajian tentang sumber daya manusia secara filsafat, ekonomi, sosial, antropologi, dan politik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Rusdi. (2016). Pengaruh kompetensi SDM dan modal intelektual terhadap kinerja usaha mikro di Ciputat Timur.

Sri Mulyono, dkk. (2021). Pengantar Manajemen. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.

Subowo & Setiawan. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Multi Artistika Cithra. AGORA, Vol. 3, No. 1, hlm. 33-47.

Sudiarta, P.L.E., Kirya, K., & Cipta, W. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) di Kabupaten Bangli. Jurnal Manajemen, Vol. 2, No. 1.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT. Alfabet.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.