



Strategi Retensi dan Pengembangan Karir SDM untuk Mendukung Pertumbuhan Bisnis Digital UMKM Cilejit

HR Retention and Career Development Strategy to Support The Growth of Cilejit's MSMEs Digital Business

Meiisyha Pramudiya Rizal¹, Dila Dwi Putri², Liza Anastashia³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: meiisyhapramudiya02@gmail.com

Article Info

Article history:

Received : 23-06-2026

Revised : 25-06-2026

Accepted : 27-06-2026

Published : 29-06-2026

Abstract

The development of digital business encourages MSMEs to improve the quality of their human resources (HR) to be competitive in the modern era. However, many MSMEs still face challenges in retaining their workforce and lack clear career development strategies. This Community Service (PKM) activity aims to provide an understanding of HR retention and career development strategies to support digital business growth in MSMEs. The implementation method is carried out through counseling, training, discussions, and mentoring for MSMEs regarding the importance of HR management, work motivation, improving digital competencies, and employee career planning. The results of the activity indicate that participants gained an understanding of the importance of creating a positive work environment, providing rewards, improving digital skills, and career development opportunities to increase employee loyalty and productivity. In addition, the implementation of HR retention strategies is considered capable of helping MSMEs reduce employee turnover rates and increase the effectiveness of digital business operations. Thus, this PKM activity is expected to be a solution in helping MSMEs develop competent, adaptive, and competitive HR to support sustainable business growth.

Keywords: *HR retention, career development; digital business*

Abstrak

Perkembangan bisnis digital mendorong pelaku UMKM untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) agar mampu bersaing di era modern. Namun, banyak UMKM masih menghadapi permasalahan dalam mempertahankan tenaga kerja serta kurangnya strategi pengembangan karir yang jelas. Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai strategi retensi dan pengembangan karir SDM guna mendukung pertumbuhan bisnis digital pada UMKM. Metode pelaksanaan dilakukan melalui penyuluhan, pelatihan, diskusi, dan pendampingan kepada pelaku UMKM terkait pentingnya pengelolaan SDM, motivasi kerja, peningkatan kompetensi digital, serta perencanaan karir karyawan. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa peserta memperoleh pemahaman mengenai pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang positif, pemberian penghargaan, peningkatan keterampilan digital, dan peluang pengembangan karir untuk meningkatkan loyalitas serta produktivitas tenaga kerja. Selain itu, penerapan strategi retensi SDM dinilai mampu membantu UMKM mengurangi tingkat pergantian karyawan dan meningkatkan efektivitas operasional bisnis digital. Dengan demikian, kegiatan PKM ini diharapkan dapat menjadi solusi dalam membantu UMKM mengembangkan SDM yang kompeten, adaptif, dan berdaya saing sehingga mampu mendukung pertumbuhan bisnis secara berkelanjutan

Kata Kunci : *retensi SDM, pengembangan karir; bisnis digital*



PENDAHULUAN

Perkembangan bisnis digital di era modern menuntut pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) untuk mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, pola kerja, dan kebutuhan pasar yang semakin kompetitif. Tidak hanya berfokus pada pemasaran digital dan penjualan online, keberhasilan UMKM juga sangat dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Namun, berdasarkan observasi dan kondisi lapangan di wilayah Cilejit, masih banyak UMKM yang menghadapi permasalahan dalam mempertahankan tenaga kerja serta mengembangkan karir karyawan secara berkelanjutan.

Adapun beberapa permasalahan utama yang ditemukan adalah sebagai berikut:

1. Tingginya Tingkat Pergantian Karyawan (Turnover)

Sebagian UMKM di Cilejit mengalami kesulitan mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Banyak tenaga kerja yang keluar karena merasa pekerjaan yang dijalani tidak memiliki jenjang karir yang jelas, kurangnya apresiasi dari pemilik usaha, serta minimnya motivasi kerja. Tingginya turnover menyebabkan pelaku UMKM harus terus melakukan penyesuaian dan pelatihan ulang kepada karyawan baru yang tentunya memakan waktu dan biaya operasional.

2. Kurangnya Pemahaman Mengenai Strategi Retensi SDM

Sebagian besar pelaku UMKM masih beranggapan bahwa retensi karyawan hanya berkaitan dengan pemberian gaji. Padahal, mempertahankan SDM juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman, komunikasi yang baik, penghargaan terhadap kinerja, serta peluang pengembangan diri. Kurangnya pemahaman ini membuat UMKM belum memiliki strategi yang efektif untuk menjaga loyalitas dan produktivitas karyawan.

3. Minimnya Program Pengembangan Karir dan Pelatihan

Pelaku UMKM di Cilejit umumnya belum menyediakan program pelatihan maupun pengembangan kemampuan kerja secara rutin. Karyawan hanya bekerja berdasarkan pengalaman tanpa adanya peningkatan keterampilan, terutama dalam menghadapi perkembangan bisnis digital seperti pemasaran online, penggunaan media sosial, pelayanan digital, dan pengelolaan administrasi berbasis teknologi. Kondisi ini membuat kualitas SDM sulit berkembang dan berdampak pada lambatnya pertumbuhan usaha.

4. Rendahnya Kemampuan Adaptasi SDM terhadap Bisnis Digital

Transformasi digital menuntut SDM UMKM untuk mampu menggunakan teknologi dalam aktivitas usaha sehari-hari. Namun, masih terdapat karyawan maupun pemilik usaha yang kurang memahami penggunaan platform digital, aplikasi penjualan online, serta sistem komunikasi digital dengan pelanggan. Keterbatasan kemampuan ini menyebabkan UMKM kesulitan bersaing dengan usaha lain yang sudah lebih modern dan adaptif terhadap teknologi.

5. Kurangnya Sistem Manajemen SDM yang Terstruktur

Sebagian besar UMKM di Cilejit masih menjalankan pengelolaan SDM secara sederhana tanpa adanya pembagian tugas yang jelas, evaluasi kerja rutin, maupun sistem penghargaan bagi karyawan berprestasi. Akibatnya, karyawan sering merasa kurang diperhatikan dan tidak



memiliki motivasi untuk berkembang bersama usaha tersebut. Kondisi ini dapat menghambat stabilitas operasional dan pertumbuhan bisnis dalam jangka panjang

TINJAUAN PUSTAKA

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor penting dalam perekonomian nasional karena memiliki kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM, usaha mikro, kecil, dan menengah diklasifikasikan berdasarkan jumlah aset serta hasil penjualan tahunan yang dimiliki oleh pelaku usaha.

Dalam perkembangan ekonomi modern, UMKM tidak hanya berperan sebagai penggerak ekonomi lokal, tetapi juga menjadi sektor yang mampu bertahan dalam berbagai kondisi ekonomi. Keberadaan UMKM sangat penting karena mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar serta menjadi sumber pendapatan masyarakat. Oleh sebab itu, pengembangan UMKM perlu didukung melalui peningkatan kualitas manajemen usaha, inovasi produk, serta kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi dan bisnis digital.

Di era digital saat ini, tantangan yang dihadapi UMKM semakin kompleks. Pelaku usaha tidak lagi hanya dituntut mampu menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas, tetapi juga harus mampu mengelola usaha secara efektif dan efisien melalui pemanfaatan teknologi digital. Selain penggunaan media sosial dan marketplace sebagai sarana pemasaran, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) juga menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan bisnis digital.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, UMKM perlu memiliki strategi pengelolaan SDM yang baik agar mampu mempertahankan tenaga kerja yang produktif dan loyal. Karyawan yang memiliki keterampilan, motivasi kerja, serta kemampuan beradaptasi terhadap teknologi akan membantu UMKM meningkatkan kualitas pelayanan dan daya saing usaha. Oleh karena itu, strategi retensi dan pengembangan karir SDM menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pelaku UMKM agar usaha dapat berkembang secara berkelanjutan.

Strategi Retensi SDM pada UMKM

Retensi SDM merupakan upaya yang dilakukan oleh organisasi atau pelaku usaha untuk mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dan berkontribusi dalam jangka panjang. Dalam konteks UMKM, retensi SDM menjadi hal yang penting karena stabilitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap kelancaran operasional usaha dan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Tingginya tingkat pergantian karyawan (turnover) dapat menimbulkan berbagai dampak negatif bagi UMKM, seperti meningkatnya biaya pelatihan tenaga kerja baru, menurunnya produktivitas, serta terganggunya proses operasional usaha. Oleh sebab itu, pelaku UMKM perlu memahami bahwa mempertahankan karyawan tidak hanya dilakukan melalui pemberian gaji, tetapi juga melalui penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, hubungan komunikasi yang baik, penghargaan terhadap kinerja, serta pemberian motivasi kerja.

Strategi retensi SDM dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan, seperti pemberian apresiasi kepada karyawan, menciptakan suasana kerja yang positif, memberikan kesempatan pengembangan diri, serta melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan sederhana



di lingkungan usaha. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan akan memiliki loyalitas yang lebih tinggi terhadap usaha tempat mereka bekerja.

Bagi UMKM yang sedang berkembang di era digital, retensi SDM juga berperan penting dalam menjaga kesinambungan kemampuan kerja berbasis teknologi. Karyawan yang sudah memahami sistem operasional usaha digital tentunya akan lebih mudah mendukung perkembangan bisnis dibandingkan harus terus-menerus melakukan pelatihan kepada tenaga kerja baru.

Pengembangan Karir SDM dalam Mendukung Bisnis Digital

Pengembangan karir SDM merupakan proses peningkatan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan kerja yang dilakukan secara berkelanjutan agar karyawan mampu berkembang sesuai kebutuhan organisasi atau usaha. Dalam perkembangan bisnis digital, pengembangan karir menjadi salah satu faktor penting karena dunia usaha mengalami perubahan yang sangat cepat, terutama dalam penggunaan teknologi dan sistem kerja modern.

Pada UMKM, pengembangan karir sering kali belum menjadi perhatian utama karena pelaku usaha lebih fokus pada kegiatan operasional dan penjualan. Padahal, pengembangan kemampuan karyawan dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas usaha. Karyawan yang memiliki keterampilan digital akan lebih mampu menjalankan aktivitas usaha secara efektif, seperti mengelola media sosial, melakukan promosi digital, melayani pelanggan secara online, hingga menggunakan aplikasi administrasi usaha.

Pengembangan karir juga dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan karena mereka merasa memiliki kesempatan untuk berkembang. Dengan adanya pelatihan dan peningkatan kemampuan kerja, karyawan akan lebih percaya diri dalam menjalankan tugas serta mampu memberikan kontribusi yang lebih baik terhadap usaha.

Dalam konteks bisnis digital, pengembangan karir SDM dapat dilakukan melalui pelatihan penggunaan teknologi digital, pelatihan komunikasi dan pelayanan pelanggan, peningkatan keterampilan pemasaran online, serta pengembangan kemampuan kerja sama tim. Dengan SDM yang kompeten dan adaptif terhadap teknologi, UMKM akan lebih siap menghadapi persaingan bisnis yang semakin modern dan kompetitif.

Digitalisasi Bisnis pada UMKM

Digitalisasi bisnis merupakan proses pemanfaatan teknologi digital dalam kegiatan usaha untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kualitas pelayanan. Perkembangan teknologi digital telah mengubah pola bisnis masyarakat, mulai dari sistem pemasaran, pelayanan pelanggan, hingga proses transaksi dan komunikasi usaha.

Bagi UMKM, digitalisasi bisnis memberikan banyak manfaat, seperti memperluas jangkauan pasar, meningkatkan kecepatan pelayanan, mempermudah promosi produk, serta membantu pelaku usaha memahami kebutuhan konsumen secara lebih cepat. Penggunaan media sosial, marketplace, aplikasi komunikasi digital, dan platform penjualan online menjadi bagian penting dalam mendukung pertumbuhan usaha di era modern.

Namun, keberhasilan digitalisasi bisnis tidak hanya bergantung pada teknologi yang digunakan, melainkan juga pada kesiapan SDM dalam mengoperasikan teknologi tersebut. Banyak



UMKM yang sudah mencoba menggunakan media digital, tetapi belum mampu memaksimalkan penggunaannya karena keterbatasan keterampilan tenaga kerja.

Konsep Pelatihan dan Pendampingan Masyarakat

Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan seseorang agar mampu bekerja secara lebih efektif. Dalam konteks pengabdian kepada masyarakat, pelatihan menjadi salah satu metode yang digunakan untuk membantu masyarakat memahami suatu konsep dan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari.

Kegiatan pelatihan dalam program Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga perlu disertai dengan praktik dan pendampingan secara langsung. Pendampingan dilakukan agar peserta tidak hanya memahami materi, tetapi juga mampu menerapkan ilmu yang diberikan sesuai kondisi nyata di lapangan.

Dalam kegiatan PKM mengenai strategi retensi dan pengembangan karir SDM untuk mendukung pertumbuhan bisnis digital UMKM di Cilejit, metode pelatihan dan pendampingan dilakukan melalui pemberian materi, diskusi interaktif, simulasi, serta praktik langsung mengenai pengelolaan SDM dan pemanfaatan teknologi digital dalam usaha.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan hasil analisis situasi dan permasalahan yang dihadapi oleh pelaku UMKM di Cilejit, kerangka pemecahan masalah dalam kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini difokuskan pada pendekatan edukasi, pelatihan, dan pendampingan secara langsung terkait strategi retensi dan pengembangan karir SDM dalam mendukung pertumbuhan bisnis digital.

Permasalahan utama yang ditemukan yaitu rendahnya pemahaman pelaku UMKM mengenai pentingnya pengelolaan SDM, tingginya tingkat pergantian karyawan (turnover), minimnya pengembangan karir tenaga kerja, serta rendahnya kemampuan adaptasi SDM terhadap perkembangan bisnis digital. Kondisi tersebut menyebabkan produktivitas usaha kurang optimal dan menghambat perkembangan UMKM di era digital.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, kegiatan PKM dirancang dengan pendekatan yang sederhana, praktis, dan mudah dipahami oleh pelaku UMKM. Tim pelaksana memberikan edukasi mengenai pentingnya mempertahankan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi kerja, serta mengembangkan kemampuan SDM agar lebih siap menghadapi perkembangan teknologi digital.

Selain penyampaian materi, metode pendampingan langsung juga digunakan agar pelaku UMKM tidak hanya memahami teori, tetapi mampu menerapkannya dalam pengelolaan usaha sehari-hari. Pendampingan dilakukan melalui diskusi interaktif, simulasi sederhana, serta konsultasi mengenai permasalahan SDM yang dihadapi oleh masing-masing pelaku usaha. Dengan pendekatan tersebut diharapkan pelaku UMKM dapat menerapkan strategi pengelolaan SDM yang lebih baik sehingga mampu meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mendukung pertumbuhan bisnis digital secara berkelanjutan



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil nyata dari kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) mengenai strategi retensi dan pengembangan karir SDM untuk mendukung pertumbuhan bisnis digital UMKM di Cilejit menunjukkan adanya peningkatan pemahaman dan kesadaran pelaku usaha mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam keberlangsungan usaha.

Sebelum kegiatan dilaksanakan, sebagian besar pelaku UMKM masih berfokus pada aspek operasional dan penjualan usaha tanpa memperhatikan pengelolaan SDM secara terstruktur. Banyak pelaku usaha belum memahami pentingnya mempertahankan karyawan, memberikan motivasi kerja, serta meningkatkan keterampilan tenaga kerja untuk menghadapi perkembangan bisnis digital. Selain itu, sebagian UMKM juga masih mengalami kesulitan dalam membangun sistem kerja yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan.

Melalui kegiatan sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan yang dilakukan secara langsung, pelaku UMKM mulai memahami bahwa kualitas SDM memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan usaha. Peserta memperoleh pengetahuan mengenai strategi mempertahankan karyawan, pentingnya komunikasi kerja yang baik, pemberian apresiasi kepada tenaga kerja, serta cara meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan.

Pada akhir kegiatan, sebagian besar peserta telah mampu memahami langkah- langkah sederhana dalam mengelola SDM secara lebih baik, seperti pembagian tugas kerja, komunikasi dengan karyawan, pemberian motivasi kerja, serta pemanfaatan media digital untuk mendukung kegiatan usaha. Peserta juga menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam mengikuti sesi diskusi dan simulasi karena materi yang diberikan dianggap sesuai dengan kondisi usaha yang mereka jalankan sehari-hari.

Pelaksanaan kegiatan sosialisasi dan pendampingan mengenai strategi retensi dan pengembangan karir SDM bagi UMKM di Cilejit bukan hanya sekadar memberikan edukasi, tetapi juga menjadi bentuk upaya nyata dalam membantu pelaku usaha meningkatkan kualitas pengelolaan bisnis di era digital.

Berdasarkan hasil kegiatan yang telah dilaksanakan, penerapan strategi pengelolaan SDM memberikan dampak positif terhadap beberapa aspek penting dalam operasional dan perkembangan usaha UMKM, di antaranya sebagai berikut:

Aspek Manajemen Sumber Daya Manusia: Peningkatan Loyalitas dan Motivasi Kerja

Salah satu permasalahan utama yang ditemukan pada UMKM di Cilejit adalah tingginya tingkat pergantian karyawan (turnover) dan rendahnya motivasi kerja tenaga kerja. Sebelum kegiatan dilakukan, sebagian pelaku usaha belum memahami bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor selain gaji, seperti lingkungan kerja, komunikasi, penghargaan, dan kesempatan berkembang.

Melalui kegiatan ini, pelaku UMKM mulai memahami pentingnya menciptakan hubungan kerja yang lebih baik dengan karyawan. Pemilik usaha diberikan pemahaman bahwa komunikasi yang baik, pemberian apresiasi sederhana, serta perhatian terhadap kenyamanan kerja dapat meningkatkan semangat dan loyalitas tenaga kerja.



Peningkatan loyalitas karyawan tentunya akan memberikan dampak positif terhadap stabilitas operasional usaha karena pelaku UMKM tidak perlu terus-menerus mencari dan melatih tenaga kerja baru. Dengan SDM yang lebih stabil dan produktif, kegiatan usaha dapat berjalan lebih efektif dan efisien.

Aspek Pengembangan Kompetensi SDM: Peningkatan Keterampilan Kerja

Dalam perkembangan bisnis digital, kemampuan SDM menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan usaha. Sebelum kegiatan berlangsung, masih banyak tenaga kerja UMKM yang belum memahami penggunaan teknologi digital dalam kegiatan usaha sehari-hari.

Melalui pelatihan dan pendampingan, peserta memperoleh pengetahuan mengenai penggunaan media sosial untuk promosi, komunikasi digital dengan pelanggan, serta pentingnya peningkatan keterampilan kerja secara berkelanjutan. Pelaku UMKM juga mulai memahami bahwa pengembangan kemampuan karyawan merupakan investasi jangka panjang yang dapat membantu usaha berkembang lebih cepat.

Aspek Manajemen Operasional: Pengelolaan Kerja yang Lebih Terstruktur

Kegiatan PKM ini juga memberikan pengaruh terhadap aspek manajemen operasional UMKM. Sebelum pelaksanaan kegiatan, sebagian besar pelaku usaha masih menjalankan sistem kerja secara sederhana tanpa pembagian tugas yang jelas maupun evaluasi kerja rutin. Melalui pendampingan yang dilakukan, peserta mulai memahami pentingnya pembagian tugas kerja, kerja sama tim, serta evaluasi sederhana terhadap kinerja tenaga kerja.

Pengelolaan kerja yang lebih terstruktur membantu pelaku UMKM meningkatkan efektivitas operasional dan mengurangi kesalahan kerja yang sering terjadi akibat kurangnya koordinasi. Selain itu, sistem kerja yang lebih jelas juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif.

Aspek Bisnis Digital dan Daya Saing Usaha

Perkembangan teknologi digital menuntut UMKM untuk mampu beradaptasi agar tetap mampu bersaing di tengah perubahan pasar. Dalam kegiatan ini, pelaku UMKM diberikan pemahaman bahwa kualitas SDM memiliki hubungan yang sangat erat dengan keberhasilan transformasi digital usaha.

Karyawan yang memiliki kemampuan digital dan mampu beradaptasi terhadap teknologi akan membantu UMKM menjalankan usaha secara lebih modern dan efisien. Dengan adanya peningkatan keterampilan SDM dalam penggunaan media digital, UMKM di Cilejit memiliki peluang yang lebih besar untuk memperluas pemasaran dan meningkatkan daya saing usaha. Selain itu, citra usaha juga menjadi lebih profesional karena pelaku usaha mulai memahami pentingnya pelayanan yang baik, komunikasi digital, dan pengelolaan usaha yang lebih modern.

Efektivitas Pendekatan Pendampingan Langsung

Keberhasilan kegiatan ini juga menunjukkan bahwa metode pendampingan langsung (hands-on) lebih efektif dibandingkan hanya memberikan teori secara umum. Banyak pelaku UMKM yang sebenarnya memiliki keinginan untuk berkembang, namun masih merasa bingung dalam menerapkan strategi pengelolaan SDM dan penggunaan teknologi digital.



Pendekatan pendampingan secara langsung membuat peserta lebih mudah memahami materi karena mereka dapat langsung bertanya dan mempraktikkan hal-hal yang dijelaskan oleh tim pelaksana. Pendekatan ini juga membantu mengurangi rasa kurang percaya diri peserta dalam menghadapi perubahan sistem kerja dan perkembangan teknologi digital. Dengan adanya pendampingan yang bersifat praktis dan interaktif, pelaku UMKM menjadi lebih siap menerapkan strategi retensi SDM dan pengembangan karir dalam kegiatan usaha mereka sehari-hari.

KESIMPULAN

Berdasarkan seluruh rangkaian kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dengan tema strategi retensi dan pengembangan karir SDM untuk mendukung pertumbuhan bisnis digital UMKM di Cilejit yang telah dilaksanakan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Peningkatan Pemahaman Pelaku UMKM Mengenai Pengelolaan SDM

Kegiatan PKM ini berhasil meningkatkan pemahaman pelaku UMKM di Cilejit mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mendukung perkembangan usaha. Sebelum kegiatan dilaksanakan, sebagian besar peserta masih berfokus pada aspek operasional dan penjualan tanpa memperhatikan strategi retensi dan pengembangan SDM secara terstruktur.

Melalui kegiatan sosialisasi dan pendampingan, peserta mulai memahami bahwa kualitas SDM memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas, stabilitas operasional, dan keberlangsungan usaha. Pelaku UMKM juga mulai menyadari bahwa loyalitas karyawan dapat dibangun melalui komunikasi yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, pemberian apresiasi, serta kesempatan untuk berkembang.

2. Peningkatan Kesadaran Mengenai Pentingnya Pengembangan Karir dan Kompetensi Digital

Kegiatan ini juga berhasil membuka wawasan pelaku UMKM mengenai pentingnya pengembangan karir dan peningkatan keterampilan kerja dalam menghadapi perkembangan bisnis digital. Peserta memahami bahwa SDM yang memiliki kemampuan digital dan mampu beradaptasi terhadap teknologi akan membantu usaha berkembang lebih cepat dan mampu bersaing di era modern.

Melalui pelatihan yang diberikan, peserta memperoleh pengetahuan mengenai penggunaan media digital untuk mendukung usaha, pentingnya pelatihan kerja, serta pengembangan kemampuan karyawan secara berkelanjutan. Hal ini menjadi langkah awal yang baik dalam menciptakan SDM UMKM yang lebih kompeten dan produktif.

3. Keberhasilan Pendekatan Pendampingan Praktis dan Interaktif

Keberhasilan kegiatan ini juga didukung oleh metode pelaksanaan yang lebih menekankan pada praktik langsung (hands-on) dibandingkan hanya penyampaian teori. Pendekatan pendampingan secara langsung terbukti membantu peserta lebih mudah memahami materi dan mampu menerapkannya sesuai kondisi usaha masing-masing.

Sebagian besar peserta menunjukkan antusiasme yang tinggi selama kegiatan berlangsung karena mereka dapat langsung berdiskusi, bertanya, dan memperoleh solusi terhadap permasalahan usaha yang dihadapi. Pendekatan ini juga membantu mengurangi rasa kurang percaya diri peserta dalam menghadapi perubahan sistem kerja dan perkembangan teknologi digital.



4. Efektivitas Kinerja Tim Pelaksana di Lapangan

Pelaksanaan kegiatan yang berlangsung selama tiga jam berjalan dengan baik dan efektif berkat sistem kerja tim yang terorganisasi secara optimal. Pembagian 12 anggota tim ke dalam beberapa kelompok kerja pendampingan membantu proses pelaksanaan kegiatan menjadi lebih fokus dan terarah.

Seluruh anggota tim tidak hanya berperan sebagai pengawas kegiatan, tetapi juga aktif membantu peserta memahami materi dan praktik pengelolaan SDM secara langsung. Pendekatan tersebut membuat proses pembinaan berjalan lebih efektif karena setiap peserta memperoleh perhatian dan pendampingan yang lebih maksimal.

5. Dampak Positif terhadap Pertumbuhan Bisnis Digital UMKM

Kegiatan PKM ini memberikan dampak positif terhadap kesiapan pelaku UMKM dalam menghadapi perkembangan bisnis digital. Peserta mulai memahami pentingnya peningkatan kualitas SDM sebagai salah satu faktor utama dalam meningkatkan daya saing usaha. Dengan adanya peningkatan pemahaman mengenai retensi SDM, pengembangan karir, dan keterampilan digital, pelaku UMKM diharapkan mampu menciptakan sistem kerja yang lebih produktif, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mengembangkan usaha secara lebih modern dan berkelanjutan

DAFTAR PUSTAKA

- Bank Indonesia. (2023). *Perkembangan Digitalisasi UMKM di Indonesia*. Jakarta: Bank Indonesia.
- Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. (2022). *Peran UMKM dalam Perekonomian Nasional*. Jakarta: Kemenkop UKM.
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. (2021). *Panduan Pengabdian Kepada Masyarakat*. Jakarta: Kemendikbudristek.
- Kewirausahaan. (2018). *Kewirausahaan*. Bandung: Alfabeta.
- Manajemen Pemasaran. (2016). *Manajemen Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Manajemen Sumber Daya Manusia. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Manajemen Sumber Daya Manusia. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Manajemen Sumber Daya Manusia. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manajemen Usaha Kecil. (2010). *Manajemen Usaha Kecil*. Jakarta: Rineka Cipta. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008. (2008). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia