



## Membangun UMKM Tangguh dan Adaptif di Era Digital melalui Pelatihan Perencanaan SDM Berbasis Kompetensi Studi Pengabdian kepada Masyarakat di Desa Sukamurni, Kecamatan Cilawu, Kabupaten Garut

Paroli<sup>✉</sup>

Universitas Sebelas April, Sumedang, Indonesia

### Abstrak

Pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan membangun UMKM yang tangguh dan adaptif melalui pelatihan perencanaan SDM berbasis kompetensi di era digital pada pelaku UMKM Desa Sukamurni, Kecamatan Cilawu, Kabupaten Garut. Kegiatan melibatkan 30 peserta (25 pelaku UMKM dan 5 pemangku kepentingan pendukung) yang dipilih dengan purposive sampling. Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan partisipatif dengan kombinasi asesmen awal, pelatihan terstruktur, pendampingan praktik (coaching clinic), serta evaluasi berbasis multi-level. Materi menitikberatkan pada identifikasi kompetensi inti usaha, pemetaan kesenjangan kompetensi, penyusunan pembagian tugas berbasis kompetensi, dan rencana pengembangan kompetensi jangka pendek (1–3 bulan), disertai penguatan kompetensi digital dasar sesuai kebutuhan UMKM. Hasil menunjukkan peningkatan pengetahuan peserta yang tercermin dari kenaikan skor total pre-test ( $48,6 \pm 9,7$ ) menjadi post-test ( $77,8 \pm 7,4$ ). Luaran utama berupa matriks kompetensi inti berhasil disusun oleh 92% UMKM (23/25), pembagian tugas berbasis kompetensi oleh 88% UMKM (22/25), dan rencana pengembangan kompetensi oleh 80% UMKM (20/25). Pada tahap pendampingan, implementasi awal di tempat usaha tampak pada penyusunan pembagian tugas tertulis (18/25), peningkatan keteraturan pencatatan usaha (15/25), serta promosi digital yang lebih rutin (14/25), meskipun standar kerja sederhana masih menjadi tantangan (12/25). Kepuasan peserta berada pada kategori sangat baik dengan rerata 4,36–4,63 (skala 1–5). Kegiatan ini efektif meningkatkan kapasitas perencanaan SDM UMKM secara praktis dan kontekstual; namun keberlanjutan implementasi memerlukan pendampingan lanjutan dan penguatan ekosistem lokal, termasuk forum belajar UMKM dan dukungan infrastruktur digital.

**Kata Kunci:** UMKM; perencanaan SDM; berbasis kompetensi; pelatihan; era digital; pengabdian kepada masyarakat.

### Abstract

*This community service aims to build resilient and adaptive MSMEs through competency-based human resource planning training in the digital era for MSME actors in Sukamurni Village, Cilawu District, Garut Regency. The activity involved 30 participants (25 MSME actors and 5 supporting stakeholders) who were selected using purposive sampling. The implementation method used a participatory approach with a combination of initial assessment, structured training, coaching clinics, and multi-level evaluation. The material focused on identifying core business competencies, mapping competency gaps, developing competency-based task distribution, and short-term competency development plans (1–3 months), accompanied by strengthening basic digital competencies according to SME needs. The results showed an increase in participants' knowledge, reflected in the increase in the total pre-test score ( $48.6 \pm 9.7$ ) to the post-test score ( $77.8 \pm 7.4$ ). The main outputs were a core competency matrix successfully developed by 92% of MSMEs (23/25), competency-based task distribution by 88% of MSMEs (22/25), and competency development plans by 80% of MSMEs (20/25). During the mentoring stage, initial implementation at the*

*business premises was evident in the preparation of written task distribution (18/25), improved business record-keeping (15/25), and more regular digital promotion (14/25), although simple work standards remained a challenge (12/25). Participant satisfaction was in the excellent category, with an average of 4.36–4.63 (scale of 1–5). This activity was effective in improving the capacity of MSME human resource planning in a practical and contextual manner; however, the sustainability of implementation requires continued mentoring and strengthening of the local ecosystem, including MSME learning forums and digital infrastructure support.*

**Keywords:** *SMEs; human resource planning; competency-based; training; digital era; community service.*

Copyright (c) 2025 Paroli

✉ Corresponding author :

Email Address : paroli.feb@unsap.ac.id

## PENDAHULUAN

Transformasi digital telah mengubah cara UMKM menjalankan proses bisnis—mulai dari pemasaran, layanan pelanggan, hingga pengambilan keputusan berbasis data—namun keberhasilan adopsi teknologi pada akhirnya sangat ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia (SDM). Dalam konteks UMKM, keterbatasan jumlah tenaga kerja, peran ganda pemilik sebagai manajer operasional, serta proses kerja yang sering informal membuat pengelolaan SDM menjadi krusial, terutama untuk memastikan kompetensi digital dan kemampuan adaptasi berkembang seiring perubahan pasar. Studi kasus pada UMKM menunjukkan bahwa kapabilitas karyawan dan pengetahuan digital dapat berperan ganda: menjadi pengungkit transformasi sekaligus menjadi sumber hambatan ketika terjadi kesenjangan keterampilan, resistensi terhadap perubahan, dan ketergantungan pada praktik lama (Seppänen et al., 2025). Karena itu, kebutuhan akan perencanaan SDM yang lebih sistematis dan berorientasi kompetensi menjadi semakin mendesak agar UMKM mampu bertahan dan tumbuh di era digital.

Kajian literatur mutakhir menegaskan bahwa kompetensi digital dan tata kelola SDM yang terdigitalisasi berperan strategis dalam mendorong transformasi digital dan adaptasi organisasi. Penelitian pada UKM/SME menemukan bahwa kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap praktik manajemen SDM digital, dan praktik SDM digital tersebut menjadi “jembatan” yang menghubungkan keterampilan digital dengan perubahan budaya organisasi serta percepatan transformasi digital (Espina-Romero et al., 2026). Temuan ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan kompetensi tidak cukup hanya pada aspek teknis penggunaan perangkat, tetapi juga harus ditopang oleh sistem pengelolaan SDM yang mampu mengarahkan pembelajaran, kolaborasi, dan pembentukan kebiasaan kerja baru yang relevan dengan tuntutan digital.

Literatur lain menyoroti bahwa penguatan peran SDM dalam ekonomi digital memerlukan pendekatan strategis yang memandang kapabilitas manusia sebagai aset yang harus terus dikembangkan melalui praktik berbasis data, inovasi talenta, dan penguatan kemampuan dinamis organisasi. Penelitian empiris pada MSME dan startup di Indonesia menunjukkan bahwa strategi HRM digital dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan kinerja organisasi melalui kemampuan membangun serta mengonfigurasi ulang kapabilitas SDM untuk merespons dinamika transformasi digital (Alexandro, 2025). Di sisi lain, studi tentang pengembangan kerangka kompetensi menekankan bahwa praktik rekrutmen, pelatihan, dan penilaian kinerja berbasis kompetensi sering kali belum diterapkan secara luas karena kompleksitas penyusunan kerangka yang terstruktur dan dapat direplikasi lintas konteks (Ali et al., 2021). Dengan demikian, isu utama bukan sekadar “pelatihan digital”, melainkan bagaimana UMKM memiliki kerangka kompetensi dan perencanaan SDM yang operasional, sederhana, dan sesuai kapasitas pelaku usaha.

Berdasarkan state of the art tersebut, terlihat celah kajian pada konteks UMKM berbasis komunitas lokal: penelitian banyak membahas kompetensi digital dan HRM digital pada tingkat organisasi secara umum, namun lebih sedikit yang menurunkannya menjadi rancangan perencanaan SDM berbasis kompetensi yang aplikatif untuk UMKM di tingkat desa, terutama yang memadukan kebutuhan kompetensi digital, pemetaan kesenjangan kompetensi, dan rencana pengembangan yang realistis sesuai sumber daya lokal. Artikel ini memposisikan perencanaan SDM berbasis kompetensi sebagai perangkat manajerial yang dapat “menerjemahkan” tuntutan transformasi digital menjadi langkah-langkah praktis bagi pelaku UMKM—mulai dari identifikasi kompetensi inti, pemetaan gap kompetensi, hingga penentuan prioritas pelatihan dan evaluasi perkembangan kompetensi—sehingga selaras dengan kebutuhan adaptasi dan ketangguhan usaha pada konteks Desa Sukamurni, Kecamatan Cilawu, Kabupaten Garut.

Dengan demikian, kebaruan ilmiah artikel ini terletak pada pengusulan pendekatan konseptual-operasional perencanaan SDM berbasis kompetensi yang secara khusus diarahkan untuk memperkuat ketangguhan (resilience) dan adaptabilitas pelaku UMKM di era digital pada konteks komunitas desa. Kebaruan ini tidak sekadar menegaskan pentingnya kompetensi digital (sepaimana ditunjukkan literatur terdahulu), tetapi menekankan bagaimana kompetensi tersebut dikelola melalui perencanaan SDM yang terstruktur, dapat diterapkan pada UMKM skala mikro-kecil, serta relevan dengan keterbatasan sumber daya dan dinamika sosial-ekonomi lokal.

Permasalahan penelitian yang diangkat adalah bagaimana perencanaan SDM berbasis kompetensi dapat dirancang dan dijalankan oleh pelaku UMKM untuk meningkatkan kualitas SDM, ketangguhan, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan digital. Sejalan dengan itu, hipotesis yang diajukan adalah bahwa perencanaan SDM berbasis kompetensi berpengaruh positif terhadap peningkatan kualitas SDM pelaku UMKM dan mendorong adaptabilitas dalam menghadapi tuntutan transformasi digital, terutama melalui penutupan kesenjangan keterampilan dan pembentukan praktik kerja yang lebih efektif. Pada bagian akhir, tujuan kajian artikel ini adalah mengkaji dan merumuskan pendekatan perencanaan SDM berbasis kompetensi yang relevan bagi pelaku UMKM di era digital, dengan penekanan pada konteks Desa Sukamurni, Kecamatan Cilawu, Kabupaten Garut, sebagai rujukan konseptual dan praktis bagi pengembangan SDM UMKM berbasis komunitas.

Desa Sukamurni, Kecamatan Cilawu, Kabupaten Garut memiliki potensi UMKM yang cukup besar, namun sebagian pelaku UMKM masih menghadapi kendala dalam pengelolaan SDM yang berdampak langsung pada daya saing usaha di era digital. Permasalahan utama yang terlihat di lokasi pengabdian adalah perencanaan SDM yang belum terstruktur, di mana pembagian tugas, standar kerja, dan kebutuhan kompetensi sering ditentukan secara spontan sesuai kebutuhan harian usaha. Kondisi ini menyebabkan operasional berjalan tidak konsisten, kualitas layanan/produksi bervariasi, serta sulit melakukan peningkatan kapasitas secara terarah ketika permintaan pasar meningkat atau ketika harus beradaptasi dengan perubahan.

Masalah berikutnya adalah kesenjangan kompetensi SDM, khususnya pada kompetensi digital dan kompetensi pendukung bisnis (misalnya pencatatan sederhana berbasis aplikasi, pemasaran digital, pengelolaan pelanggan, serta penggunaan platform e-commerce atau media sosial secara efektif). Pada beberapa UMKM, pemilik usaha masih menjadi pusat hampir semua keputusan dan pekerjaan, sementara pekerja/anggota keluarga yang membantu belum memiliki kompetensi yang direncanakan dan dikembangkan secara bertahap. Akibatnya, transformasi digital sering berhenti pada tahap “coba-coba”, tidak berkelanjutan, dan tidak memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan penjualan atau efisiensi.

Permasalahan lain yang cukup menonjol adalah tidaknya tersedianya peta kompetensi dan kebutuhan pelatihan yang sesuai dengan karakteristik UMKM setempat. Pelatihan yang pernah diikuti pelaku UMKM cenderung bersifat umum dan tidak selalu menjawab kebutuhan

spesifik usaha, seperti kompetensi inti untuk produksi, layanan pelanggan, pengemasan, pemasaran, dan administrasi digital. Tanpa pemetaan kompetensi, UMKM sulit menentukan prioritas pelatihan, mengukur peningkatan kemampuan SDM, serta merancang strategi pengembangan yang realistis sesuai sumber daya yang dimiliki.

Berdasarkan kondisi tersebut, pengabdian masyarakat ini diarahkan untuk menjawab masalah inti berupa rendahnya kualitas perencanaan SDM berbasis kompetensi pada pelaku UMKM, yang berimplikasi pada lemahnya adaptabilitas dan ketangguhan UMKM menghadapi tantangan era digital. Dengan kata lain, lokasi PkM membutuhkan intervensi yang tidak hanya meningkatkan pengetahuan digital, tetapi juga membantu pelaku UMKM menyusun langkah praktis: identifikasi kompetensi yang dibutuhkan, pemetaan kesenjangan kompetensi SDM, pembagian peran kerja, rencana pelatihan, serta evaluasi peningkatan kompetensi secara sederhana dan terukur.

## METODOLOGI

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di Desa Sukamurni, Kecamatan Cilawu, Kabupaten Garut dengan sasaran utama pelaku UMKM yang aktif menjalankan usaha (makanan/minuman, kerajinan, jasa, atau perdagangan). Responden/peserta kegiatan ditetapkan sebanyak 30 orang, terdiri dari 25 pelaku UMKM dan 5 pemangku kepentingan pendukung (misalnya perangkat desa/pengurus lembaga desa/pendamping UMKM) yang terlibat dalam penguatan kapasitas. Pemilihan responden menggunakan purposive sampling, yaitu peserta dipilih secara sengaja berdasarkan kesesuaian karakteristik dengan tujuan kegiatan (memiliki usaha aktif minimal 6 bulan, terlibat langsung dalam operasional, dan bersedia mengikuti rangkaian pelatihan hingga evaluasi), sebagaimana purposive sampling dipahami sebagai teknik seleksi partisipan berbasis kriteria relevan untuk memperoleh informasi yang kaya dan kontekstual (Ahmad & Wilkins, 2025). Pendekatan pelaksanaan mengacu pada prinsip partisipatif (community-engaged) yang menempatkan mitra/peserta sebagai subjek yang ikut merumuskan kebutuhan, strategi, dan tindak lanjut kegiatan, sejalan dengan temuan bahwa model evaluasi partisipatif meningkatkan keterlibatan pemangku kepentingan serta memperkuat kapasitas dan rasa kepemilikan terhadap proses perbaikan (Elhakim, 2025). Metode pengabdian menggunakan kombinasi (mixed-method) antara pelatihan terstruktur, pendampingan praktik, dan evaluasi dampak. Rancangan pelatihan disusun mengikuti kerangka ADDIE (Analysis, Design, Development, Implementation, Evaluation) agar materi dan proses pelatihan sistematis, terukur, dan dapat direplikasi pada konteks UMKM lain (Spatioti et al., 2022). Pada tahap analysis dilakukan pemetaan kebutuhan melalui observasi lapangan, wawancara singkat, dan FGD untuk mengidentifikasi masalah inti UMKM terkait perencanaan SDM (pembagian kerja, standar kerja, kebutuhan kompetensi, serta kesenjangan kompetensi digital). Hasil pemetaan kemudian menjadi dasar penyusunan tujuan belajar dan peta kompetensi pada tahap design dan development, termasuk penentuan indikator capaian dan instrumen evaluasi sesuai prinsip desain pelatihan berbasis ADDIE (Spatioti et al., 2022).

Proses pelaksanaan kegiatan dibagi dalam empat tahap operasional. Tahap pertama adalah asesmen awal (baseline), yaitu pengukuran kondisi awal kompetensi dan praktik perencanaan SDM melalui kuesioner (self-assessment kompetensi), tes pengetahuan singkat (pre-test), serta catatan observasi tentang pembagian peran kerja dan penggunaan alat digital

dasar. Tahap kedua adalah pelatihan inti (tatap muka) yang memuat: (1) konsep perencanaan SDM berbasis kompetensi pada UMKM, (2) identifikasi kompetensi inti usaha (produksi, layanan, administrasi, pemasaran), (3) pemetaan kesenjangan kompetensi (gap), (4) penyusunan rencana pengembangan (prioritas pelatihan, rotasi tugas, target capaian), dan (5) penguatan kompetensi digital praktis sesuai kebutuhan UMKM. Tahap ketiga adalah pendampingan praktik (coaching clinic) untuk membantu peserta menyusun dokumen sederhana: matriks kompetensi, pembagian tugas berbasis kompetensi, serta rencana pelatihan 1–3 bulan. Tahap keempat adalah evaluasi dan refleksi, yaitu pengukuran perubahan pengetahuan dan rencana tindak lanjut melalui post-test, penilaian hasil dokumen, serta diskusi umpan balik.

Evaluasi efektivitas program dilakukan dengan mengadaptasi model evaluasi pelatihan Kirkpatrick yang menilai reaksi peserta, pembelajaran, perubahan perilaku (transfer), dan hasil (Alsalamah & Callinan, 2021).

Kerangka Kirkpatrick juga relevan sebagai dasar pengembangan indikator yang lebih terstandar untuk mengukur efektivitas pelatihan lintas konteks, termasuk pelatihan penguatan kapasitas pada sektor komunitas/kelompok kerja (Paul et al., 2024).

Level 1 (reaction) diukur menggunakan angket kepuasan (materi, fasilitator, relevansi, dan kebermanfaatannya). Level 2 (learning) diukur dengan perbandingan skor pre-test–post-test pengetahuan dan pemahaman konsep, serta peningkatan skor self-assessment kompetensi. Level 3 (behavior) dinilai melalui cek implementasi sederhana (misalnya penerapan pembagian kerja berbasis kompetensi atau penggunaan alat digital untuk pencatatan/promosi) pada masa pendampingan. Level 4 (results) dinilai secara terbatas pada indikator keluaran yang realistis untuk PkM, seperti tersusunnya dokumen rencana SDM UMKM, adanya jadwal pengembangan kompetensi, dan perbaikan konsistensi proses kerja yang disepakati peserta.

Analisis data dilakukan secara ringkas namun jelas. Data kuantitatif (pre-test–post-test, skor angket) dianalisis menggunakan statistik deskriptif (rerata, persentase) dan uji beda berpasangan sesuai sebaran data—misalnya paired t-test bila data normal atau Wilcoxon signed-rank test bila data tidak normal—untuk melihat perubahan pengetahuan/kompetensi sebelum dan sesudah pelatihan. Sementara itu, data kualitatif dari wawancara, FGD, dan catatan pendampingan dianalisis menggunakan analisis tematik untuk mengelompokkan tema masalah utama, kebutuhan kompetensi, serta hambatan implementasi. Hasil analisis kuantitatif dan kualitatif kemudian ditriangulasi agar kesimpulan lebih kuat dan mudah dijadikan rujukan replikasi program pada lokasi lain, sejalan dengan praktik penggunaan desain multi-metode untuk memperkuat kedalaman dan kredibilitas temuan pada pendekatan partisipatif (Elhakim, 2025).

Bahan dan sarana yang digunakan dijelaskan agar kegiatan dapat direplikasi. Bahan ajar berupa modul pelatihan dicetak 30 eksemplar (1 eksemplar/peserta) yang disusun oleh tim pengabdian berdasarkan hasil asesmen kebutuhan, ditambah lembar kerja (format matriks kompetensi dan rencana pengembangan SDM) masing-masing 30 set. Alat pendukung pelatihan meliputi 1 unit laptop fasilitator, 1 unit proyektor, papan tulis/flipchart, alat tulis (pulpen dan kertas) untuk peserta, serta akses internet untuk demonstrasi penggunaan platform digital sederhana (misalnya formulir daring untuk evaluasi atau media sosial untuk promosi). Dokumentasi kegiatan dilakukan menggunakan kamera/ponsel tim untuk pelaporan serta bukti pelaksanaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat di Desa Sukamurni dilakukan melalui rangkaian asesmen awal (baseline), pelatihan inti, pendampingan praktik (coaching clinic), serta evaluasi dan refleksi. Pada tahap awal, tim melakukan pemetaan kebutuhan melalui observasi lapangan, wawancara singkat, dan focus group discussion (FGD) untuk memotret kondisi pengelolaan SDM UMKM, terutama terkait pembagian peran kerja, standar kerja, kebutuhan kompetensi, serta kesenjangan kompetensi digital. Hasil asesmen awal menunjukkan bahwa sebagian besar peserta belum memiliki dokumen sederhana perencanaan SDM (misalnya pembagian tugas berbasis kompetensi, matriks kompetensi, atau rencana pengembangan kompetensi), dan praktik kerja masih sangat bergantung pada pemilik usaha sehingga proses kerja cenderung tidak terdokumentasi dan sulit distandardisasi (Pribadi et al., 2026).

**Tabel 1.** Karakteristik Responden/Peserta (n = 30)

Variabel	Kategori	n	%
Jenis usaha (pelaku UMKM saja)	Makanan/Minuman	12	40.0
	Kerajinan	6	20.0
	Jasa	4	13.3
	Perdagangan	3	10.0
	Non-UMKM (pendukung)	5	16.7
Lama usaha (pelaku UMKM saja)	6–12 bulan	7	23.3
	1–3 tahun	11	36.7
	>3 tahun	7	23.3
	Non-UMKM (pendukung)	5	16.7
Peran dalam kegiatan	Pemilik UMKM	20	66.7
	Pengelola/pekerja UMKM	5	16.7
	Perangkat/pendamping/pengurus	5	16.7
Pengalaman digital (self-report)	Rendah	14	46.7
	Sedang	12	40.0
	Tinggi	4	13.3

Sumber: Data Olahan 2025

Indikator keberhasilan kegiatan ditetapkan pada empat aspek utama, yaitu: (1) peningkatan pengetahuan, (2) peningkatan keterampilan penyusunan dokumen perencanaan SDM berbasis kompetensi, (3) perubahan perilaku/implementasi awal di tempat usaha, dan (4) kepuasan serta penerimaan peserta terhadap program. Tolak ukur keberhasilan aspek pengetahuan diukur melalui pre-test dan post-test; aspek keterampilan diukur melalui penilaian kelengkapan dan kualitas dokumen luaran menggunakan rubrik; aspek perilaku dinilai melalui cek implementasi selama pendampingan; dan aspek kepuasan diukur melalui angket reaksi peserta, sejalan dengan praktik evaluasi program pelatihan pengabdian yang menilai pemahaman sekaligus penerapan awal di UMKM (Bangun et al., 2025).

**Tabel 2.** Hasil Pre-test dan Post-test Pengetahuan Peserta

Indikator	Pre-test (Mean ± SD)	Post-test (Mean ± SD)	Δ (Selisih Mean)	Keterangan
Konsep perencanaan SDM berbasis kompetensi	52.3 ± 10.8	79.6 ± 8.7	+27.3	Meningkat
Identifikasi kompetensi inti UMKM	49.8 ± 11.2	78.1 ± 9.1	+28.3	Meningkat

Pemetaan gap kompetensi	46.5 ± 12.5	76.4 ± 9.6	+29.9	Meningkat
Penyusunan rencana pengembangan kompetensi	44.2 ± 12.1	74.8 ± 9.9	+30.6	Meningkat
Pembagian tugas berbasis kompetensi	50.1 ± 10.9	80.2 ± 8.2	+30.1	Meningkat
Skor total	48.6 ± 9.7	77.8 ± 7.4	+29.2	Meningkat

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan hasil evaluasi pembelajaran, terjadi peningkatan pengetahuan peserta yang konsisten pada seluruh indikator. Skor total pengetahuan meningkat dari  $48,6 \pm 9,7$  pada pre-test menjadi  $77,8 \pm 7,4$  pada post-test, atau naik sebesar 29,2 poin. Peningkatan juga tampak pada indikator spesifik, misalnya pemahaman penyusunan rencana pengembangan kompetensi naik dari  $44,2 \pm 12,1$  menjadi  $74,8 \pm 9,9$  ( $\Delta = 30,6$ ), serta pemetaan gap kompetensi naik dari  $46,5 \pm 12,5$  menjadi  $76,4 \pm 9,6$  ( $\Delta = 29,9$ ). Kenaikan skor ini memperlihatkan bahwa materi pelatihan dan praktik studi kasus mampu memperkuat pemahaman peserta mengenai langkah-langkah perencanaan SDM berbasis kompetensi.

**Tabel 3.** Capaian Luaran Dokumen Perencanaan SDM Berbasis Kompetensi

Luaran	Indikator kelengkapan	Target	Tercapai (n)	Persentase	Catatan
Matriks kompetensi inti UMKM	Memuat $\geq 5$ kompetensi inti + level sederhana	25	23	92%	2 UMKM perlu pendampingan tambahan
Pembagian tugas berbasis kompetensi	Ada daftar tugas + penanggung jawab (PIC)	25	22	88%	Sebagian masih tumpang tindih peran
Rencana pengembangan 1–3 bulan	Ada prioritas pelatihan + jadwal + indikator	25	20	80%	Kendala waktu & penentuan indikator

Sumber: Data Olahan 2025

Dari sisi keterampilan, luaran utama kegiatan berupa dokumen perencanaan SDM sederhana berhasil disusun oleh mayoritas UMKM. Sebanyak 92% UMKM (23/25) berhasil menyusun matriks kompetensi inti, 88% UMKM (22/25) menyusun pembagian tugas berbasis kompetensi, dan 80% UMKM (20/25) menyusun rencana pengembangan kompetensi 1–3 bulan. Temuan ini menunjukkan bahwa coaching clinic efektif mendorong peserta menghasilkan perangkat kerja yang aplikatif, sebagaimana ditekankan dalam PKM pelatihan manajemen SDM berbasis kompetensi bahwa luaran dokumen kerja memudahkan UMKM mengadopsi konsep SDM dalam operasional (Pribadi et al., 2026).

**Tabel 4.** Penilaian Kualitas Dokumen Luaran

Aspek rubrik	Skor 1 (Kurang)	Skor 2 (Cukup)	Skor 3 (Baik)	Skor 4 (Sangat baik)	Rerata skor
Kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan usaha	1	4	13	7	3.04
Kejelasan pembagian peran/tugas	2	6	12	5	2.80
Realistisnya rencana pengembangan	3	7	11	4	2.64
Keterukuran indikator capaian	5	8	9	3	2.40
Integrasi elemen digital (bila relevan)	4	7	10	4	2.56

Sumber: Data Olahan 2025

Penilaian kualitas dokumen menggunakan rubrik juga mengindikasikan capaian pada kategori “cukup–baik”, dengan rerata skor tertinggi pada kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan usaha (3,04) dan terendah pada keterukuran indikator capaian (2,40), yang berarti sebagian peserta masih memerlukan pendampingan untuk merumuskan indikator yang lebih spesifik dan terukur.

**Tabel 5.** Cek Implementasi Perubahan di Tempat Usaha Selama Pendampingan

Bentuk implementasi	Indikator	Ya (n)	Tidak (n)	Catatan hambatan (ringkas)
Pembagian peran/tugas tertulis	Ada daftar tugas & PIC	18	7	Kesibukan operasional, belum terbiasa menulis
Standar kerja sederhana	Ada SOP ringkas/checklist	12	13	Sulit merumuskan langkah kerja “standar”
Pencatatan usaha lebih tertib	Buku/aplikasi sederhana	15	10	Disiplin pencatatan & literasi aplikasi
Promosi digital rutin	Posting minimal 2x/minggu	14	11	Waktu, ide konten, akses internet
Evaluasi internal mingguan	Ada refleksi singkat	10	15	Belum ada budaya evaluasi rutin

Sumber: Data Olahan 2025

Pada level implementasi, cek penerapan selama masa pendampingan menunjukkan perubahan awal yang dapat diamati. Sebanyak 18 dari 25 UMKM sudah menerapkan pembagian tugas tertulis, 15 dari 25 UMKM mulai melakukan pencatatan usaha lebih tertib (menggunakan buku/aplikasi sederhana), dan 14 dari 25 UMKM menjalankan promosi digital lebih rutin (minimal dua kali per minggu). Namun demikian, penerapan standar kerja sederhana (SOP/checklist) baru dilakukan oleh 12 dari 25 UMKM, dan evaluasi internal mingguan baru diterapkan oleh 10 dari 25 UMKM, menunjukkan bahwa pembentukan budaya standar kerja dan evaluasi rutin masih menjadi tantangan yang memerlukan pendampingan lanjutan.

**Tabel 6.** Kepuasan Peserta terhadap Program

Pernyataan	Mean	SD	Kategori
Materi sesuai kebutuhan UMKM	4.52	0.55	Sangat baik
Fasilitator jelas dan membantu	4.63	0.49	Sangat baik
Coaching clinic memudahkan penerapan	4.47	0.60	Sangat baik
Program bermanfaat untuk usaha	4.58	0.52	Sangat baik
Bersedia mengikuti pendampingan lanjutan	4.36	0.71	Baik–sangat baik

Sumber: Data Olahan 2025

Dari aspek penerimaan program, kepuasan peserta berada pada kategori sangat baik. Angket kepuasan menunjukkan rerata penilaian 4,52 untuk kesesuaian materi, 4,63 untuk kinerja fasilitator, 4,47 untuk efektivitas coaching clinic, serta 4,58 untuk kebermanfaatn program (skala 1–5). Selain itu, kesediaan mengikuti pendampingan lanjutan juga tinggi dengan rerata 4,36, yang mengindikasikan peserta merasakan manfaat nyata dan membutuhkan penguatan berkelanjutan.



**Gambar 1.** Dokumentasi Kegiatan Pelatihan Perencanaan SDM Berbasis Kompetensi

### **Pembahasan**

Hasil pada aspek pengetahuan memperlihatkan bahwa intervensi pelatihan memberikan dampak pembelajaran yang kuat. Peningkatan skor total dari 48,6 menjadi 77,8 menandakan bahwa peserta tidak hanya memahami konsep, tetapi juga mampu mengaitkan konsep tersebut dengan praktik UMKM. Secara substansi, kenaikan tertinggi terjadi pada indikator penyusunan rencana pengembangan kompetensi dan pemetaan gap kompetensi, yang selama ini menjadi area paling sulit bagi UMKM karena umumnya belum terbiasa merencanakan SDM secara sistematis. Hal ini menguatkan argumen bahwa pelatihan SDM pada UMKM perlu menekankan langkah-langkah praktis yang dapat langsung diterapkan, bukan hanya teori manajemen SDM (Pribadi et al., 2026).

Pada aspek keterampilan, tingkat pencapaian luaran dokumen yang tinggi—misalnya 92% UMKM berhasil menyusun matriks kompetensi dan 88% menyusun pembagian tugas berbasis kompetensi—menunjukkan bahwa coaching clinic merupakan komponen kunci dalam keberhasilan program. Luaran ini relevan bagi UMKM desa karena memberikan struktur kerja tanpa menuntut sistem HR formal yang kompleks. Namun, capaian penyusunan rencana pengembangan kompetensi yang berada pada 80% serta rerata rubrik “keterukuran indikator capaian” yang paling rendah (2,40) menunjukkan bahwa peserta masih membutuhkan penguatan dalam merumuskan target yang terukur dan realistis. Dengan demikian, keberhasilan program tidak cukup diukur dari tersusunnya dokumen, tetapi juga dari kualitas perencanaan dan kedisiplinan penerapannya.

Jika dibandingkan dengan PkM terdahulu yang fokus pada transformasi digital melalui pelatihan teknologi dan manajemen bisnis berbasis teknologi, kegiatan ini menempatkan

perencanaan SDM berbasis kompetensi sebagai fondasi agar transformasi digital lebih berkelanjutan. Pelatihan transformasi digital UMKM terbukti meningkatkan pola pikir dan praktik bisnis (Dharta et al., 2025), tetapi hasil implementasi pada pengabdian ini menunjukkan bahwa penerapan digital akan lebih stabil ketika ditopang pembagian peran kerja yang jelas dan rencana pengembangan kompetensi yang disepakati. Hal ini terlihat dari capaian implementasi: 15 UMKM mulai tertib dalam pencatatan dan 14 UMKM mulai promosi digital rutin, namun implementasi SOP dan evaluasi mingguan masih rendah. Artinya, perubahan praktik digital memang mulai berjalan, tetapi budaya kerja standar dan evaluasi berkala memerlukan waktu dan pendampingan.

Temuan implementasi juga menunjukkan bahwa tantangan utama terletak pada pembentukan standar kerja dan kebiasaan evaluasi. Hanya 12 UMKM yang menerapkan SOP/checklist dan 10 UMKM yang melakukan evaluasi mingguan, mengindikasikan bahwa aspek “disiplin manajerial” adalah hambatan yang sering muncul pada UMKM. Kendala ini sejalan dengan PkM pelatihan SDM berbasis digital yang menegaskan bahwa variasi literasi digital, kesibukan operasional, dan keterbatasan infrastruktur dapat menghambat pemerataan implementasi (Bangun et al., 2025). Oleh karena itu, strategi penguatan pascapelatihan perlu diarahkan pada pendampingan yang menekankan pembiasaan: SOP ringkas, checklist harian, dan evaluasi mingguan yang sederhana.

Peluang pengembangan program ke depan cukup besar mengingat kepuasan peserta sangat tinggi (rerata 4,36–4,63) dan kesediaan mengikuti pendampingan lanjutan juga kuat. Program dapat ditingkatkan menjadi pendampingan 2–3 bulan dengan monitoring implementasi pembagian tugas, penyusunan SOP ringkas per proses inti, serta penyempurnaan indikator capaian rencana pengembangan kompetensi. Selain itu, pembentukan komunitas belajar UMKM (peer learning) di Desa Sukamurni dapat memperkuat keberlanjutan perubahan melalui berbagi praktik baik, dukungan sosial, dan saling evaluasi antar pelaku usaha—sebuah pendekatan yang sering direkomendasikan dalam PkM digitalisasi UMKM untuk memperkuat ekosistem dan daya tahan perubahan (Misdawita et al., 2025). Dengan penguatan tersebut, perencanaan SDM berbasis kompetensi tidak hanya menjadi dokumen, tetapi berkembang menjadi kebiasaan manajerial yang menopang transformasi digital UMKM secara berkelanjutan.

## SIMPULAN

Kegiatan pengabdian masyarakat di Desa Sukamurni, Kecamatan Cilawu, Kabupaten Garut menunjukkan bahwa pelatihan perencanaan SDM berbasis kompetensi yang dipadukan dengan coaching clinic mampu meningkatkan kapasitas pelaku UMKM dalam memahami dan menerapkan pengelolaan SDM secara lebih terstruktur di era digital. Peningkatan pengetahuan terlihat dari kenaikan skor pre-test ke post-test, disertai kemampuan peserta menyusun luaran utama berupa matriks kompetensi, pembagian tugas berbasis kompetensi, dan rencana pengembangan kompetensi jangka pendek. Pada tahap pendampingan, sebagian UMKM mulai mengimplementasikan perubahan awal yang dapat diamati, seperti pembagian peran yang lebih jelas, pencatatan usaha yang lebih tertib, dan aktivitas promosi digital yang lebih rutin. Secara keseluruhan, capaian ini mengindikasikan bahwa pendekatan berbasis kompetensi relevan dan aplikatif untuk memperkuat ketangguhan serta adaptabilitas UMKM di tingkat desa, meskipun

keberlanjutan implementasi tetap membutuhkan penguatan pendampingan dan dukungan ekosistem lokal.

Sebagai saran, program sebaiknya dilanjutkan melalui pendampingan berkala selama 2–3 bulan agar penerapan dokumen perencanaan SDM semakin konsisten, terutama dalam penyusunan standar kerja sederhana (SOP/checklist) dan penguatan indikator capaian yang terukur. Pembentukan komunitas belajar atau forum UMKM desa juga disarankan untuk mendorong peer learning, berbagi praktik baik, dan menjaga kedisiplinan penerapan pembagian tugas serta evaluasi rutin. Selain itu, materi lanjutan dapat diintegrasikan dengan penguatan kompetensi digital yang lebih spesifik—misalnya pembuatan konten promosi, pembukuan digital sederhana, dan pemanfaatan platform pemasaran—agar transformasi digital berjalan seimbang antara peningkatan keterampilan teknis dan tata kelola SDM. Dukungan pemerintah desa dan pendamping UMKM penting diarahkan pada fasilitasi akses pelatihan berkelanjutan, penguatan infrastruktur internet, serta monitoring implementasi rencana pengembangan kompetensi agar dampak program dapat meluas dan berkelanjutan.

### **Referensi :**

- Ahmad, M., & Wilkins, S. (2025). Purposive sampling in qualitative research: A framework for the entire journey. *Quality & Quantity*, 59, 1461–1479. <https://doi.org/10.1007/s11135-024-02022-5>
- Alexandro, R. (2025). Strategic human resource management in the digital economy era: An empirical study of challenges and opportunities among MSMEs and startups in Indonesia. *Cogent Business & Management*, 12(1), 2528436. <https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2528436>
- Ali, M. M., Qureshi, S. M., Memon, M. S., Mari, S. I., & Ramzan, M. B. (2021). Competency framework development for effective human resource management. *SAGE Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1177/21582440211006124>
- Alsalamah, A., & Callinan, C. (2021). Adaptation of Kirkpatrick's Four-Level Model of training criteria to evaluate training programmes for head teachers. *Education Sciences*, 11(3), 116. <https://doi.org/10.3390/educsci11030116>
- Bangun, O., Batubara, H. A., Sembiring, R. S. B., Karo-karo, A. P., Sidaebang, M., Ginting, A. H., & Bangun, R. (2025). Pelatihan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berbasis digital untuk UMKM di Desa Lantasan Baru, Kecamatan Patumbak. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 3(4), 5606–5608. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.1451>
- Dharta, F. Y., Ilham, E., Budiarto, B. W., Erasma, E., & Utiahman, N. (2025). Transformasi digital UMKM: Pelatihan manajemen bisnis berbasis teknologi untuk meningkatkan daya saing pasar digital. *JIPITI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(3), 182–188.
- Elhakim, A. (2025). The effectiveness of using participatory evaluation in enhancing institutional performance: A case study from the United Arab Emirates. *Frontiers in Education*. <https://doi.org/10.3389/educ.2025.1596743>
- Espina-Romero, L., Ferrer-Dávalos, R. M., Parra, D. R., Izaguirre Olmedo, J., & Sarmiento, R. (2026). Digital competencies, human resource management, and culture as strategic drivers of sustainable digital transformation in SMEs of Lima. *Administrative Sciences*, 16(1), 3. <https://doi.org/10.3390/admsci16010003>
- Misdawita, M., Aulia, A. F., Rahmadhani, T., Fatimah, S., Adetya, R., Pasaribu, N., Pasaribu, M., Permana, A., Vanry, M., Fransisco, D., Pertiwi, D., & Gresia, W. V. (2025). Program pelatihan digital untuk UMKM: Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia dan

- penguatan ekosistem digital. *GERVASI: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 9(1), 361–373.
- Paul, S., Burman, R. R., & Singh, R. (2024). Training effectiveness evaluation: Advancing a Kirkpatrick model based composite framework. *Evaluation and Program Planning*, 107, 102494. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2024.102494>
- Pribadi, T., Marbun, P., & Banjarnahor, M. (2026). Peningkatan kinerja UMKM melalui pelatihan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi. *ABDIRA: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(1), 49–58.
- Seppänen, S., Ukko, J., & Saunila, M. (2025). Understanding determinants of digital transformation and digitizing management functions in incumbent SMEs. *Digital Business*, 5(1), 100106. <https://doi.org/10.1016/j.digbus.2025.100106>
- Spatioti, A. G., Kazanidis, I., & Pange, J. (2022). A comparative study of the ADDIE instructional design model in distance education. *Information*, 13(9), 402. <https://doi.org/10.3390/info13090402>