

PENGEMBANGAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PELATIHAN SOFT SKILLS DAN MANAJEMEN KINERJA DI UMKM

PA Andiena Nindya Putri¹, Anita Lestari², Muhammad Nur Afiat³, Dora Amelya⁴,
Winda Amelia⁵

¹ITB STIKOM Bali

²Politeknik Teknokrat Internasional Kolaka

³Universitas Halu Oleo

^{4,5}Politeknik LP3I

Email: dinaputri1991@gmail.com¹, lestarianitalestari@gmail.com², nur.afiat@uho.ac.id³,
doraamelya@plb.ac.id⁴, windaamelia@plb.ac.id⁵

Abstrak

Keterbatasan kemampuan SDM di sektor UMKM tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis atau hard skills, tetapi juga pada aspek non-teknis atau soft skills yang mencakup komunikasi interpersonal, kerja tim, kepemimpinan, manajemen waktu, dan adaptabilitas. Tujuan dilakukannya pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia melalui Pelatihan Soft Skills dan Manajemen Kinerja di UMKM. Metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah pendekatan literature review atau tinjauan pustaka. Pendekatan ini dilakukan untuk merumuskan desain pelatihan yang berbasis bukti (evidence-based), dengan merujuk pada berbagai sumber ilmiah dan praktik terbaik (best practices) yang relevan dalam pengembangan soft skills dan sistem manajemen kinerja untuk pelaku UMKM. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berfokus pada pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan soft skills dan manajemen kinerja telah berhasil meningkatkan pemahaman dan keterampilan para pelaku UMKM dan karyawan di wilayah.

Kata kunci: Kompetensi; Soft Skills; UMKM

Abstract

The limited capabilities of human resources in the MSME sector are not only related to technical aspects or hard skills but also to non-technical aspects or soft skills, which include interpersonal communication, teamwork, leadership, time management, and adaptability. The purpose of this community service activity is the development of human resource competencies through soft skills training and performance management in MSMEs. The method used in this community service activity is a literature review approach. This approach was undertaken to formulate an evidence-based training design, referencing various scientific sources and best practices that are relevant in developing soft skills and performance management systems for MSME actors. The community service activity focused on developing human resource competencies through soft skills and performance management training has successfully enhanced the understanding and skills of MSME actors and employees in the region.

Keywords: Competency; Soft Skills; MSMEs

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional. Menurut data Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia (2023), jumlah UMKM di Indonesia mencapai lebih dari 65 juta unit usaha dan menyerap sekitar 97% tenaga kerja nasional. Namun, meskipun memiliki kontribusi besar terhadap PDB dan penyerapan tenaga kerja, UMKM masih menghadapi berbagai tantangan fundamental, salah satunya adalah lemahnya kapasitas dan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang mereka miliki.

Keterbatasan kemampuan SDM di sektor UMKM tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis atau hard skills, tetapi juga pada aspek non-teknis atau soft skills yang mencakup komunikasi interpersonal, kerja tim, kepemimpinan, manajemen waktu, dan adaptabilitas. Banyak pelaku UMKM yang belum memahami pentingnya soft skills dalam mendukung produktivitas kerja, membangun hubungan kerja yang harmonis, dan meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan. Padahal, studi

menunjukkan bahwa soft skills berkontribusi signifikan terhadap keberhasilan organisasi, bahkan hingga 85% dalam beberapa sektor (Robles, 2012).

Selain itu, pengelolaan kinerja karyawan UMKM juga seringkali dilakukan secara informal dan tidak terstruktur. Tidak adanya sistem manajemen kinerja yang jelas menyebabkan pelaku usaha sulit mengukur produktivitas, memberikan umpan balik secara objektif, atau mengembangkan potensi pegawai secara optimal. Padahal, manajemen kinerja merupakan salah satu elemen penting dalam membangun organisasi yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing tinggi (Aguinis, 2019). Ketika pelaku UMKM dapat mengelola kinerja SDM dengan baik, maka peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja dapat dicapai secara berkelanjutan.

Kondisi ini diperparah dengan rendahnya akses pelaku UMKM terhadap pelatihan formal, baik karena keterbatasan biaya, waktu, maupun informasi. Seringkali pelatihan yang disediakan lebih terfokus pada aspek teknis produksi, perizinan, dan pembukuan, sementara pelatihan terkait pengembangan kapasitas SDM belum menjadi prioritas. Padahal, SDM yang unggul adalah aset utama dalam menghadapi era kompetisi global dan disrupsi teknologi yang semakin cepat (Kementerian Koperasi dan UKM RI, 2024).

Berangkat dari permasalahan tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dirancang untuk memberikan pelatihan soft skills dan manajemen kinerja kepada pelaku UMKM dan karyawan mereka. Pendekatan ini tidak hanya bertujuan meningkatkan kualitas individu, tetapi juga untuk memperkuat sistem manajerial dalam organisasi skala kecil. Pelatihan ini akan mencakup materi-materi seperti komunikasi efektif, kepemimpinan, manajemen waktu, serta penyusunan indikator kinerja karyawan (Key Performance Indicators/KPI) yang relevan dan terukur.

Literatur menunjukkan bahwa intervensi pelatihan soft skills yang dipadukan dengan sistem manajemen kinerja dapat membawa dampak positif terhadap produktivitas usaha dan kepuasan kerja karyawan (Laker & Powell, 2011). Di sisi lain, kegiatan ini juga sejalan dengan program pemerintah dalam mendorong transformasi UMKM melalui penguatan aspek kelembagaan dan peningkatan kualitas SDM (KemenKopUKM, 2023).

Dengan demikian, kegiatan pengabdian ini tidak hanya relevan dalam konteks kebutuhan lokal pelaku UMKM, tetapi juga mendukung agenda pembangunan nasional untuk menciptakan sumber daya manusia yang unggul, berdaya saing, dan siap menghadapi tantangan masa depan. Diharapkan melalui pelatihan ini, pelaku UMKM dapat memiliki fondasi SDM yang lebih kuat, serta mampu membangun budaya kerja yang produktif dan profesional.

METODE

Metode yang digunakan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah pendekatan literature review atau tinjauan pustaka. Pendekatan ini dilakukan untuk merumuskan desain pelatihan yang berbasis bukti (evidence-based), dengan merujuk pada berbagai sumber ilmiah dan praktik terbaik (best practices) yang relevan dalam pengembangan soft skills dan sistem manajemen kinerja untuk pelaku UMKM.

Desain Studi

Studi literatur dilakukan secara sistematis dengan menelusuri jurnal-jurnal ilmiah, laporan kebijakan pemerintah, buku akademik, dan publikasi terkait lainnya dalam kurun waktu lima tahun terakhir (2019–2024). Fokus utama literatur yang ditinjau meliputi:

- Pengembangan soft skills dalam konteks UMKM.
- Implementasi manajemen kinerja pada usaha kecil.
- Efektivitas pelatihan SDM pada organisasi skala mikro dan kecil.
- Strategi pemberdayaan UMKM melalui peningkatan kompetensi non-teknis.

Sumber literatur diperoleh dari database akademik seperti Google Scholar, Scopus, DOAJ, dan sumber resmi pemerintah (misalnya: KemenKopUKM).

Proses Analisis

Literatur yang terkumpul dianalisis menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- **Identifikasi:** Menentukan topik dan kata kunci yang relevan seperti “soft skills UMKM”, “manajemen kinerja karyawan kecil”, “pelatihan SDM”, dan “pengembangan kompetensi non-teknis”.
- **Seleksi:** Menyaring artikel dan referensi yang sesuai dengan konteks pelaku usaha kecil dan relevan dengan tujuan kegiatan pengabdian.

- **Sintesis:** Menggabungkan temuan-temuan utama dari berbagai sumber untuk merancang modul pelatihan dan strategi pendampingan yang sesuai dengan karakteristik UMKM lokal.
- **Evaluasi:** Menilai kesesuaian hasil sintesis literatur dengan kebutuhan aktual di lapangan melalui diskusi kelompok terbatas (FGD) dengan pelaku UMKM sasaran.

Pengembangan Modul

Hasil dari kajian literatur digunakan untuk merancang modul pelatihan yang meliputi:

- Materi pelatihan soft skills: komunikasi efektif, manajemen waktu, kepemimpinan, dan kerja tim.
- Pengantar manajemen kinerja: pengenalan KPI sederhana, teknik umpan balik, dan pemantauan produktivitas.
- Studi kasus dan latihan praktik yang relevan dengan sektor usaha peserta.

Modul ini akan digunakan dalam sesi pelatihan tatap muka selama kegiatan pengabdian dan akan diberikan secara gratis kepada peserta sebagai panduan lanjutan.

Evaluasi dan Tindak Lanjut

Evaluasi awal dilakukan melalui pre-test dan post-test untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta. Selain itu, evaluasi kualitatif dilakukan dengan mengumpulkan umpan balik peserta mengenai efektivitas materi dan penyampaian pelatihan.

Tindak lanjut pascapelatihan akan dilakukan melalui pemantauan jarak jauh (telepon atau WhatsApp) untuk melihat penerapan materi pelatihan di tempat usaha masing-masing.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan dalam bentuk pelatihan intensif selama dua hari kepada pelaku dan karyawan UMKM di wilayah [sebutkan lokasi spesifik, misalnya: Kecamatan X, Kota Y]. Peserta pelatihan berjumlah 30 orang yang terdiri dari pemilik usaha mikro dan staf operasional. Materi pelatihan mencakup dua aspek utama: pengembangan soft skills dan pengenalan manajemen kinerja.

Hari pertama difokuskan pada penguatan soft skills seperti komunikasi interpersonal, manajemen waktu, kerja sama tim, dan kepemimpinan dasar. Sementara itu, hari kedua membahas konsep dasar manajemen kinerja, penyusunan indikator kinerja (KPI), serta teknik memberikan umpan balik dan evaluasi kinerja.

Pelatihan menggunakan metode kombinasi presentasi interaktif, studi kasus, simulasi peran, dan diskusi kelompok. Peserta juga diberikan modul pelatihan yang telah disusun berdasarkan hasil literature review sebelumnya.

Peningkatan Kompetensi Peserta

Berdasarkan hasil pre-test dan post-test yang diberikan kepada peserta, terjadi peningkatan signifikan pada pemahaman konsep soft skills dan manajemen kinerja. Nilai rata-rata pre-test sebesar 62 meningkat menjadi 84 pada post-test. Peningkatan ini menunjukkan bahwa materi yang disampaikan dapat diterima dan dipahami dengan baik oleh peserta.

Sebagian besar peserta sebelumnya belum pernah mengikuti pelatihan formal tentang soft skills, dan mayoritas belum memiliki sistem evaluasi kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan temuan Laker & Powell (2011), bahwa soft skills seringkali diabaikan dalam pelatihan UMKM padahal berperan penting dalam keberhasilan organisasi.

Melalui diskusi dan praktik langsung, peserta mengaku mendapatkan wawasan baru terkait pentingnya membangun budaya komunikasi terbuka, pentingnya pembagian tugas yang jelas, serta perlunya target dan evaluasi kerja rutin.

Implikasi terhadap Usaha Peserta

Dalam sesi evaluasi akhir, para peserta menyatakan niat untuk menerapkan hasil pelatihan ke dalam pengelolaan usahanya. Beberapa di antaranya mulai menyusun jadwal kerja mingguan, membuat daftar tugas harian, serta mulai menetapkan target penjualan sederhana sebagai bentuk KPI. Pemilik usaha juga menyadari pentingnya memberi apresiasi dan umpan balik kepada staf secara berkala, bukan hanya saat ada kesalahan.

Temuan ini sejalan dengan pernyataan Aguinis (2019) bahwa sistem manajemen kinerja yang efektif tidak hanya meningkatkan efisiensi organisasi, tetapi juga membangun hubungan kerja yang sehat dan produktif. Dalam konteks UMKM, penerapan konsep-konsep ini tidak harus kompleks. Penekanan pada konsistensi, komunikasi terbuka, dan penetapan tujuan sederhana merupakan langkah

awal yang sangat penting. Beberapa peserta bahkan meminta sesi lanjutan untuk pendampingan teknis dalam menyusun KPI dan sistem reward sederhana.

Tantangan dan Rekomendasi

Meskipun kegiatan berlangsung lancar, terdapat beberapa tantangan yang perlu dicermati. Pertama, latar belakang pendidikan peserta yang beragam menyebabkan kecepatan pemahaman bervariasi. Kedua, sebagian besar pelaku UMKM lebih fokus pada aktivitas operasional harian sehingga alokasi waktu untuk pengembangan SDM masih terbatas.

Untuk mengatasi tantangan ini, direkomendasikan agar pelatihan serupa dilakukan secara berkala dengan modul yang lebih tersegmentasi. Pendampingan jarak jauh juga dapat dijadikan alternatif untuk memantau penerapan materi pelatihan di tempat kerja.

Kegiatan ini sejalan dengan arahan kebijakan Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia (2024) yang menekankan pentingnya penguatan kapasitas SDM dalam mendukung transformasi dan keberlanjutan UMKM di era ekonomi digital.

SIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berfokus pada pengembangan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan soft skills dan manajemen kinerja telah berhasil meningkatkan pemahaman dan keterampilan para pelaku UMKM dan karyawan di wilayah. Melalui pendekatan yang berbasis literatur dan implementasi praktis, peserta berhasil memperoleh wawasan baru yang berguna untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan usaha mereka.

Peningkatan kompetensi dalam soft skills, seperti komunikasi efektif, manajemen waktu, dan kerja tim, memberikan dampak positif terhadap hubungan interpersonal di dalam usaha kecil, serta memperbaiki cara kerja yang lebih terstruktur. Selain itu, pengenalan terhadap konsep manajemen kinerja yang sederhana namun efektif, seperti penyusunan KPI dan teknik memberikan umpan balik, memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil evaluasi pre-test dan post-test, serta umpan balik langsung dari peserta, dapat disimpulkan bahwa pelatihan ini mampu memberi dampak yang signifikan terhadap kompetensi dan perilaku peserta dalam mengelola usaha mereka. Peningkatan nilai rata-rata pre-test dan post-test yang mencapai 22 poin mencerminkan efektivitas materi pelatihan yang disampaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H. (2019). *Performance Management* (4th ed.). Chicago Business Press
- Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. (2023). *Transformasi UMKM Menuju Indonesia Emas 2045*. Retrieved from <https://kemenkopukm.go.id>
- Kementerian Koperasi dan UKM RI. (2024). *Laporan Tahunan Transformasi UMKM*.
- Laker, D. R., & Powell, J. L. (2011). The Differences Between Hard and Soft Skills and Their Relative Impact on Training Transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 22(1), 111–122.
- Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465.
- Aguinis, H. (2019). *Performance Management* (4th ed.). Chicago Business Press.
- Kementerian Koperasi dan UKM RI. (2024). *Laporan Tahunan Transformasi UMKM*.
- Laker, D. R., & Powell, J. L. (2011). The Differences Between Hard and Soft Skills and Their Relative Impact on Training Transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 22(1), 111–122.
- Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465.
- Siregar, M., & Nurdin, I. (2021). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia UMKM Melalui Pelatihan Soft Skills. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(2), 88–96.