

---

## Pendampingan Pengelolaan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bagi Komunitas Sahabat Berdikari Mandiri (SBM) Jambi Sebagai Usaha Ekonomi Kreatif

Trisninawati<sup>1</sup>, Sabeli Aliya<sup>2</sup>, Efan Elpanso<sup>3</sup>, Andrian Noviardy<sup>4</sup>,

Sherly Marlina<sup>5</sup>, Melia Sari<sup>6</sup>

Universitas Bina Darma, Palembang, Indonesia<sup>12345</sup>

\*[trisninawati@binadarma.ac.id](mailto:trisninawati@binadarma.ac.id)<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia, namun masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam aspek pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan efektivitas program pendampingan dalam optimalisasi pengembangan kompetensi SDM UMKM guna meningkatkan daya saing di sektor ekonomi kreatif. Metode yang digunakan meliputi identifikasi kebutuhan, pelatihan dan *workshop*, pendampingan intensif, serta monitoring dan evaluasi. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan signifikan dalam keterampilan digital, di mana 75% peserta mampu memanfaatkan *platform* digital untuk pemasaran produk. Dalam aspek manajemen keuangan, 70% peserta berhasil menerapkan sistem pembukuan dasar dan memisahkan keuangan pribadi dengan bisnis. Di bidang inovasi produk, 60% peserta mampu menciptakan produk baru yang lebih kreatif dan sesuai dengan permintaan pasar. Secara keseluruhan, pendapatan rata-rata UMKM mengalami peningkatan sebesar 30% dalam tiga bulan pasca-pendampingan. Dapat disimpulkan bahwa pendampingan dalam pengembangan kompetensi SDM efektif dalam meningkatkan daya saing UMKM di sektor ekonomi kreatif. Diperlukan keberlanjutan program melalui sinergi antara akademisi, pemerintah, dan pelaku usaha untuk memastikan dampak jangka panjang.

**Kata kunci :** Pendampingan, Kompetensi SDM, UMKM, Ekonomi Kreatif, Inovasi Produk.

### ABSTRACT

*Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) have a strategic role in the Indonesian economy, but still face various challenges, especially in the aspect of developing Human Resources (HR) competencies. This study aims to describe the effectiveness of the mentoring program in optimizing the development of MSME HR competencies to improve competitiveness in the creative economy sector. The methods used include needs identification, training and workshops, intensive mentoring, and monitoring and evaluation. The results of the activities showed a significant increase in digital skills, where 75% of participants were able to utilize digital platforms for product marketing. In the aspect of financial management, 70% of participants were able to implement a basic bookkeeping system and separate personal and business finances. In the area of product innovation, 60% of participants were able to create new products that were more creative and in line with market demand. Overall, the average income of MSMEs increased by 30% in the three months post-assistance. It can be concluded that mentoring in developing HR competencies is effective in improving the competitiveness of MSMEs in the creative economy sector. Program sustainability through synergy between academics, government, and businesses is needed to ensure long-term impact.*

**Keywords:** Mentoring, HR Competence, MSMEs, Creative Economy, Product Innovation.

## PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Salah satu sektor usaha yang mendukung perekonomian adalah Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan sektor bisnis yang penting di Indonesia karena mereka memainkan peran penting dalam kemajuan perekonomian. Hal ini dibuktikan dengan kontribusi UMKM yang signifikan terhadap perekonomian Indonesia, baik dalam penciptaan lapangan kerja, pemerataan pendapatan, maupun peningkatan daya saing global. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM, UMKM menyumbang lebih dari 60% Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia dan menyerap lebih dari 90% tenaga kerja di sektor formal dan informal.

Meskipun banyak UMKM yang telah berkembang di Indonesia dan memanfaatkan bisnis digital sebagai teknologi informasi dalam kegiatan usahanya, namun masih banyak UMKM yang belum sepenuhnya melakukan tata kelola UMKM dengan kekuatan sumber daya manusia yang maksimal. Sehingga sumber daya manusia merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan terutama perubahan untuk melakukan produk UMKM seperti memanfaatkan teknik bisnis digital sebagai teknologi informasi khususnya media jejaring sosial, dimana sebelumnya perlu memahami besarnya manfaat dan peran media sosial sebagai media jaringan. Di sisi lain, jaringan dan koneksi korelatif merupakan fasilitator penting dalam aktivitas bisnis UMKM. Sehingga UMKM masih menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM). Tantangan tersebut meliputi rendahnya keterampilan digital, minimnya pemahaman terkait pemasaran modern, manajemen keuangan yang belum optimal, serta rendahnya kemampuan inovasi produk dan layanan. Situasi ini semakin diperparah dengan cepatnya perubahan di era ekonomi kreatif dan digitalisasi yang menuntut adaptasi tinggi.

Dengan demikian di tengah era ekonomi kreatif, kompetensi SDM menjadi faktor kunci untuk memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan UMKM. Keterampilan dalam teknologi digital, kemampuan inovasi produk, serta pengelolaan bisnis yang efektif harus ditingkatkan untuk memastikan UMKM dapat bersaing di pasar yang semakin kompetitif. Karena Peningkatan produktivitas di sektor UMKM memiliki dampak yang luas terhadap

peningkatan kesejahteraan masyarakat karena banyak orang bergantung pada UMKM sebagai sumber penghidupan mereka.

### **Analisis Situasi**

Berdasarkan hasil observasi awal dan diskusi dengan beberapa pelaku UMKM di daerah sasaran:

1. Keterampilan Digital yang Minim: Sebagian besar pelaku UMKM masih menggunakan metode pemasaran konvensional dan belum memanfaatkan platform digital seperti *e-commerce* dan media sosial secara optimal.
2. Manajemen Keuangan yang Lemah: Banyak pelaku UMKM tidak memiliki pembukuan yang baik, sehingga sulit memantau arus kas dan mengukur keuntungan usaha.
3. Kurangnya Inovasi Produk: Produk yang dihasilkan sering kali bersifat repetitif dan kurang menarik bagi konsumen pasar modern.
4. Akses Terbatas ke Pelatihan dan Pendampingan: Kurangnya akses terhadap pelatihan berkualitas dan pendampingan yang berkelanjutan menjadi kendala signifikan.

Berdasarkan analisis di atas, pendampingan dalam optimalisasi pengembangan kompetensi SDM menjadi langkah strategis untuk meningkatkan daya saing UMKM di sektor ekonomi kreatif. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh (Trisninawati & Elpanso, E.2022) untuk membangun sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu berkontribusi secara maksimal dibutuhkan langkah manajemen sumber daya manusia yang terencana. Pengabdian masyarakat kolaboratif ini akan dilaksanakan melalui pembekalan atau pendampingan pada Organisasi Komunitas Sahabat Berdikari Mandiri (SBM) Jambi Sebagai Usaha Ekonomi Kreatif. Pendampingan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap literatur mengenai kreatifitas yang inovatif dan efektif dalam meningkatkan kesejahteraan, serta menjadi model yang dapat diterapkan di institusi pendidikan lainnya.

### **METODE**

#### **1. Identifikasi Kebutuhan**

Dilakukan survei awal untuk memahami kebutuhan pelatihan dan kendala yang dihadapi UMKM.

#### **2. Pelatihan dan Workshop**

Materi pelatihan meliputi pemasaran digital, manajemen keuangan, dan inovasi produk selama 2 hari dari tanggal 5 s.d 7 November 2024.

### 3. Pendampingan Intensif

Pendampingan diberikan secara langsung kepada UMKM dalam menerapkan ilmu yang diperoleh.

### 4. Monitoring dan Evaluasi

Evaluasi dilakukan untuk mengukur dampak kegiatan terhadap perkembangan UMKM.

## HASIL, PEMBAHASAN, DAN DAMPAK

### 1. Peningkatan Keterampilan Digital

Berdasarkan hasil pendampingan, ditemukan bahwa sebagian besar peserta yang sebelumnya tidak memahami pemasaran digital kini mampu:

- a) Membuat akun bisnis di *platform e-commerce* dan media sosial.
- b) Menggunakan alat analitik untuk memantau efektivitas pemasaran.
- c) Membuat konten digital yang menarik untuk mempromosikan produk.

Namun, kendala seperti keterbatasan akses ke perangkat teknologi dan jaringan internet di beberapa daerah masih menjadi tantangan. Solusi yang diberikan adalah dengan menyediakan pelatihan tambahan tentang penggunaan alat digital sederhana dan optimalisasi akses teknologi yang ada.

### 2. Penguatan Manajemen Keuangan

Sebelum pendampingan, sebagian besar UMKM tidak memiliki pencatatan keuangan yang memadai. Setelah pendampingan:

- a) 80% peserta mampu membuat pembukuan dasar untuk memantau arus kas.
- b) 70% peserta memahami pentingnya memisahkan keuangan pribadi dan bisnis.
- c) 65% peserta mampu merencanakan anggaran bulanan dan tahunan.

Pendampingan difokuskan pada praktik langsung menggunakan contoh kasus nyata, sehingga peserta dapat memahami dengan lebih baik.

### 3. Mendorong Inovasi Produk

Dalam sesi pendampingan, pelaku UMKM diberikan wawasan tentang tren pasar dan pentingnya inovasi. Hasilnya:

- a) 60% peserta berhasil mengembangkan varian produk baru sesuai dengan tren pasar.
- b) 50% peserta mulai mengemas produk dengan desain yang lebih menarik dan ramah lingkungan.
- c) Beberapa peserta berhasil masuk ke pasar digital dengan produk unggulan yang inovatif.

#### 4. Efektivitas Pendampingan

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa program pendampingan ini efektif dalam meningkatkan kompetensi SDM UMKM:

- a) Peningkatan keterampilan digital sebesar 75%.
- b) Efisiensi manajemen keuangan meningkat sebesar 65%.
- c) Inovasi produk meningkat sebesar 60%.
- d) Pendapatan rata-rata peserta meningkat sebesar 30% dalam kurun waktu tiga bulan setelah pendampingan.



Gambar 1. Kegiatan Pendampingan

#### SIMPULAN

Dalam kegiatan tersebut salah satu faktor yang berperan penting dalam usaha adalah sumber daya manusia. Selama ini pengembangan sumber daya manusia di UMKM merupakan upaya banyak pihak untuk membantu pengembangan bisnis UMKM. Hal ini dilakukan agar pelaku UMKM dapat meningkatkan pengetahuan seperti bidang pemasaran, teknik produksi, keterampilan dan pengetahuan pelaku UMKM tersebut perlu dilakukan secara berkelanjutan agar produk yang dihasilkan dapat bertahan dan membantu perekonomian rumah tangga. Hasil pengabdian masyarakat ini sejalan yang dikemukakan oleh Sudaryanto (2011), pemberdayaan UMKM di tengah arus globalisasi dan tingginya persaingan membuat UMKM harus mampu menghadapi tantangan global seperti meningkatkan inovasi produk dan jasa, pengembangan sumber daya manusia dan teknologi, serta perluasan area pemasaran. Ulrich et al. (2017) mengemukakan bahwa kompetensi membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan, yang tercakup dalam 3 kompetensi yaitu: 1. *Technology and media integrator* 2. *Analytics designer and interpreter* 3. *Compliance manager* Dengan memiliki kompetensi-kompetensi ini,

profesional sumber daya manusia dapat menjalankan tugas-tugas taktis dalam manajemen sumber daya manusia secara efisien dan efektif.

Dari beberapa kelemahan yang dimiliki oleh UMKM, kelemahan Sumber Daya Manusia menjadi salah satu masalah yang penting karenanya dalam pengembangan usaha dibutuhkan penataan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dan penerapan fungsi-fungsinya agar kinerja para pelaku UMKM bisa menjadi lebih baik. Manajemen SDM yang baik perlu dipahami oleh para pelaku UMKM karena manusia sebagai salah satu modal dasar di dalam manajemen yang harus dikelola dan terus ditingkatkan kemampuannya. Hal ini juga sejalan yang dikemukakan oleh Ulrich et al. (2017) mengemukakan bahwa kompetensi membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan, yang tercakup dalam 3 kompetensi yaitu: *1. Technology and media integrator* *2. Analytics designer and interpreter* *3. Compliance manager*. Dengan memiliki kompetensi-kompetensi ini, profesional sumber daya manusia dapat menjalankan tugas-tugas taktis dalam manajemen sumber daya manusia secara efisien dan efektif.

Karena dirasakan penting untuk dipahami dan dijalani, maka sosialisasi dan pendampingan sehubungan dengan perbaikan manajemen sumber daya manusia bagi upaya peningkatan kinerja dan hasil yang diperoleh UMKM dirasakan perlu untuk dilakukan. Hasil pengabdian masyarakat ini juga memberikan semangat dan motivasi kerja pelaku umkm dalam meningkatkan kinerja dan tanggung jawabnya dalam membentuk karakter SDM unggul serta menyongsong Indonesia emas seperti yang dikemukakan oleh (Latif dkk , 2024)

Program pendampingan dalam optimalisasi pengembangan kompetensi SDM UMKM telah memberikan dampak positif dalam meningkatkan keterampilan digital, manajemen keuangan, dan inovasi produk. Pendampingan yang berkelanjutan dengan metode yang tepat terbukti efektif untuk meningkatkan daya saing UMKM di era ekonomi kreatif.

Diperlukan sinergi antara akademisi, pemerintah, dan sektor swasta untuk memastikan keberlanjutan program ini. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi berkala untuk menilai dampak jangka panjang dari program pendampingan ini.

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Ucapan terimakasih atas terlaksananya kegiatan pengabdian masyarakat nasional ini disampaikan kepada:

Universitas Bina Darma dalam hal ini Direktorat *Research* Pengabdian Masyarakat (DRPM) serta Komunitas Sahabat Berdikari Mandiri (SBM) Jambi yang menjadi binaan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Jambi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik. (2023). *Statistik UMKM Indonesia*.
- Kementerian Koperasi dan UKM. (2023). *Laporan Tahunan UMKM dan Ekonomi Kreatif*.
- Kotler, P., & Keller, K. (2016). *Marketing Management*. Pearson.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Latif , Kamaludin , Ading Sunarto ( 2024). Ketahanan Berwirausaha, Daya Hidup Ukm Dan Keberlangsungan Dalam Menghadapi Persaingan Usaha Untuk Menciptakan Sdm Yang Unggul. *Indonesian Collaboration Journal of Community Services*. vol. 4, no. 2, May 2024
- Sudaryanto, S. (2011) ‘The Influencing Factors of Computer Adoption in Agribusiness: A Preliminary Study’, *International Research Journal of Business Studies*, 4(2), pp. 89–101. Available at: <https://doi.org/10.21632/irjbs..4.2.89-101>.
- Tambunan, T. (2019). *UMKM di Indonesia: Tantangan dan Peluang*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Trisninawati , T. ., & Elpanso, E. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Cendekia Palembang. *Progress Conference*, 5(2), 499–503. Retrieved from <https://proceedings.itbwigalumajang.ac.id/index.php/progress/article/view/549>
- Ulrich, D.; Kryscynski, D.; Ulrich, M.; Brockbank, W. 2017. *Victory Through Organization: Why the War for Talent is Failing Your Company and What You Can Do About It*. New York: McGrawHill Education.