Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)
Journal page is available to
https://e-jurnal.jurnalcenter.com/index.php/micjo
Email: admin@jurnalcenter.com

E.ISSN. 3032-2472
Vol. 1 No. 2 Edisi
April 2024

PENERAPAN EFISIENSI SUMBER DAYA MANUSIA PADA UMKM YANG BERADA DIBAWAH PELAYANAN PT. BPR DANA MANDIRI BOGOR, JAWA BARAT SEHINGGA DAPAT MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS EKONOMI MIKRO

Ana Rohana[1*], Mohamad Farhan Hidayat[2], Lindra Aulia Rachman[3], Toman Golfrid Fridaus[4] Tobing
[1*,2,3,4] Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Pamulang
*Email korespinden: anarohanasukses@gmail.com

DOI: 10.62567/micjo.v1i2.86

Article info:
Submitted: 09/03/24 Accepted: 24/04/24 Published: 30/04/24

Abstrak

Pengabdian ini berjudul Penerapan Efisiensi Sumber Daya Manusia Pada UMKM yang berada di Bawah Pelayanan PT. BPR Dana Mandiri Bogor Jawa Barat**.** Tujuan Umum dari Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini adalah Memberikan Pelatihan dan Edukasi secara Praktis Ilmu Manajemen dalam Pengembangan UMKM dalam mengatasi Permasalahan utama dalam membangun UMKM Khusunya di sektor Manajemen Sumber Daya Manusia. Metode yang digunakan adalah penyampaian materi secara langsung serta simulasi dan diskusi mengenai manajemen, Mengelola SDM, dan Penerapan SDM pada UMKM di Lingkungan Masyarakat. Penjelasan pentingnya UMKM, penjelasan pentingnya manajemen dalam UMKM, terutama manajemen sumberdaya manusia,. Dengan mengukur Efisiensi maka dapat diketahui tingkat kebutuhan akan sumber daya manusia serta kemampuan personil setiap umkm sehingga dapat mewujudkan efisiensi. UMKM juga penting dalam meningkatkan kesejahteraan pemilik dan membantu masayrakat sekitar dalam penyediaan lapangan kerja. Kesejahteraan umkm harus ditingkatkan karena UMKM memaikan peranan penting dalam mendongkrak perekonomian suatu negara.

Kata Kunci: UMKM, Produktivitas dan Kesejahteraan Masayarakat

1. PENDAHULUAN

1.1 Analisis Situasi Permasalahan

Dalam era digital sekarang ini, pengguna internet untuk perdagangan yang semakin bertambah, sehingga mendorong munculnya bisnis baru sebagai upaya untuk memperoleh pendapatan dan mensejahterakan pemiliknya. Semua bisnis tersebut bergerak dalam bidang perdagangan dan jasa yang memenuhi kebutuhan sehari-hari, mayoritas dari usaha usaha baru ini ditawarkan dengan cara online. Pemanfaatan perkembangan teknologi pada bidang pemasaran tidak diikuti perubahan dalam sistem produksi yang dilakukan oleh usaha-usaha baru tersebut. Sehingga usaha baru yang rata-rata berbentuk UMKM tidak dapat bersaing di pasar domestik, apalagi dipasar global. Pemanfaatan teknologi hanya difokuskan kepada upaya pemasaran, itupun tidak dilakukan dengan maksimal. Upaya perubahan sistem produksi dan operasi agar menjadi lebih efisien tidak dilakukan. Hal ini disebabkan keterbatasan latar belakang pendidikan dan pengetahuan pendiri UMKM, sehingga UMKM di Indonesia sulit berkembang dengan baik.

Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)
Journal page is available to
https://e-jurnal.jurnalcenter.com/index.php/micjo
Email: admin@jurnalcenter.com
E.ISSN. 3032-2472
Vol. 1 No. 2 Edisi
April 2024

UMKM beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber daya yang dimiliki untuk dapat menghasilkan produk baik barang/jasa yang baik dan berguna bagi masayarakat.. (Simamora, 2006) Mengatakan bahwa pengelolaan ini harus dilakukan mulai dari sisi sumber daya keuangan, fisik (mesin dan fasilitas), sumber daya manusia hingga kemampuan akan penguasaan teknologi serta penguasaan akan sistem. Sumber-sumer yang dimiliki sangat terbatas, sehingga UMKM harus dapat mengoptimalkan penggunaannya untuk mempertahankan kelangsungan hidup UMKM itu sendiri.

Peningkatan jumlah UMKM yang terus menaik setiap tahunnya, tidak sejalan lurus dengan perubahan-perubahan yang harus dilakukan oleh UMKM. Kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh UMKM masih sama, sehingga permasalahan klasik seperti efisiensi SDM dalam operasional ataupun produksi sering kali ditemui dalam UMKM itu sendiri.

Permasalahan klasik tersebut tentu memerlukan solusi yang tepat. Solusi yang dapat digunakan oleh UMKM binaan BPR Dana Mandiri Bogor, sehingga dapat meningktkan efisiensi sumber daya manusia yang pada ujungnya adalah memangkas biaya operasional dan produksi UMKM serta meningkatkan produktivitas.

Efisiensi ini menjadi kendala utama di berbagai UMKM binaan BPR Dana Mandiri Bogor, karena kecendreungan yang dimiliki oleh pemilik UMKM itu sendiri, Berdasarkan pengamatan yang dilakukan secara langsung, beberapa permasalahan tersebut adalah:

1. Menerapkan peraturan yang berlaku bagi operasional ataupun produksi UMKM. Karena tidak adanya peraturan yang memadai, maka salah satu yang tercermin adalah kesulitan si pemilik dalam merekrut karyawan.
2. Menetapkan Upah, sehingga dapat diketahui biaya tetap dan biaya variabel produksi barang dan jasa. Salah satu contoh yang sering dilakukan oleh pemilik UMKM ialah kesulitan menentukan Upah karyawan dan pemilik yang merupakan biaya tetap dalam produksi. Upah tidak dicatat dan diperhitungkan secara detail sehingga sering tercampur aduk dengan keuangan pribadi si pemilik. Problem lain yang sering terdengan dalam upah, ialah Hutang karyawan. Karyawan selalu memiliki Hutang yang tidak dapat dipotong dengan upah yang diterimanya.
3. Kompentensi pegawai dan pemilik. Pemilik UMKM kadangkala abai untuk melakukan update atas kemampuan pegawai ataupun dirinya sendiri. Hal ini terscermindari peralatan produksi dan cara-cara pemasaran yang dilakukan oleh UMKM.
4. Menetapkan sisitem reward dan punishment. Akibat tidak adanya peraturan perusahaan berdampak kepada sulitnya pemilik UMKM melakukan sistem penghargaan atas kinerja pegawai, begitu pula dalam menerapkan hukuman bagi pegawai yang tidak memberikan kinerja atas perkembangan UMKM yang dimilikinya.
5. Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Operasional UMKM selalu disetarakan dengan kesederhanaan, sehingga hal tersebut sering mengabaikan kesehatan dan keselamatan karyawan dan pemilik UMKM itu sendiri.

Keunggulan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) ialah usaha yang mampu membuka lapangan pekerjaan dan memberikan pelayanan jual beli serta dapat meningkatkan kesejahteraan pemilik ataupun pegawai pada khususnya, dan meningkatan pendapatan masyarakat pada umumnya. Kegiatan UMKM berfungsi juga sebagai pemerataan pendapatan masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi suatu daerah serta meningkatkan sttabilitas ekonomi nasional. Akan tetapi, faktor keunggulan tersebut sebaiknya dibarengi dengan penambahan kompetensi bagi karyawan atau pemilik itu sendiri. Penambahan kompetensi ilmu manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan oleh UMKM untuk dapat bersaing di pasar domestik hingga pasar gobal.

Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)
Journal page is available to
https://e-jurnal.jurnalcenter.com/index.php/micjo
Email: admin@jurnalcenter.com
E.ISSN. 3032-2472
Vol. 1 No. 2 Edisi
April 2024

Praktik dari ilmu manajemen sumberdaya manusia seringkali dilakukan hanya pada organisassi/perusahaan besar, jarang sekali menyentuh UMKM. Namun dengan perkembangan jaman dan persaingan yang semakin ketat antar UMKM, maka poeneraapan ilmu MSDM dangat diperlukan. Pemilik dan karyawan UMKM itu harus dapat mengikuti perkembangan Ilmu MSDM sehingga apat menerapkannya pada usaha yang mereka lakukan. Hal ini berguna untuk menunjang kinerja UMKM agar menjadi lebih baik dalam segala bidang.

Keberadaan UMKM sebagai pelaku ekonomi perlu disikapi secara serius oleh semua kalangan, baik itu pemerintah, swasta hingga perguruan tinggi. UMKM selama ini hanya dianggap sebagai pelengkap pelaku ekonomi yang tidak dapat maju, bahkan sering menimbulkan pro dan kontra dalam upaya untuk mengangkat dan memberdayakannya

Dari uraian-uraian diatas, maka program pengabdian mahasiswa Pascasarjana ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan akan ilmu manajemen terkait pengelolaan SDM UMKM, melalui pemberian materi dan praktek akan perencanaan efisiensi sumber daya manusia yang dimiliki UMKM binaaan BPR Dana Mandiri Bogor. UMKM ini merupakah nasabah. Saat ini BPR Dana Mandiri Bogor yang berkantor pusat di Ciawi, Bogor memiliki 120.000 nasabah yang tersebar di Cianjur, Tangerang Selatan dan Sukabumi. Upaya mempertahankan UMKM yang produktif sangat dibutuhkan oleh BPR. Pengabdian yang dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kinerja SDM yang dimilikinya.

Program ini, diharapkan mampu memberikan manfaat yang baik bagi perencanaan dan pemanfaatan sumber daya manusia sehingga UMKM dapat beroperasi secara efektif dan efisien. Dengan ilmu yang diperoleh dari pelatihan manajemen, maka pelaku UMKM diharapkan dapat menerapkan ilmu MSDM dan dapat meningkatkan kinerja usaha dan mendukung perekonomian wilayah Bogor khususnya serta mensejahterahkan masyarakat pada umumnya.

Program ini adalah serangakain pelatihan dengan memberikan dan dan demonstrasi Pelaksanaan secara langsung. Metode yang disampaikan adalah dengan penyampaian materi berikut contoh secara sederhana, sehingga dapat diterapkan secara langsung dalam operasional UMKM.

Keterbatasan latar belakang pendidikan dan pengetahuan yang dimiliki oleh sebagian penduduk Indonesia, membuat para Usaha Kecil Menengah (UKM) ini mengalami kesulitan dalam mengelola produk-produk hasil karya mereka. Cara pengelolaan UMKM yang cenderung onvensional ini membuat penghasilan mereka kurang meningkat dan atau UMKM tidak mengalami peningkatan.Perkembangan Teknologi demikian pesatnya, sehingga UMKM wajib meningkatkan pengetahuan dan kemamapuannya dalam mengoperasional UMKM agar tidak tergerus zaman.

Teknologi mengelami perubahan dan terus berkembang, sehingga akan ditemukan berbagai cara baru dalam operasional UMKM. Oleh karena para pemilik dan pegawai UMKM perlu untuk men-update ilmu manajemennya, terutama ilmu manajemen sumber daya manusia nya, sehingga operasional UMKM akan lebih baik, terutama penggunnaan tenaga kerja yang dibutuhkan.

Sebuah organinasi dalam skala besar maupun kecil sangat memerlukan penanganan sumber daya manusia (SDM), hal ini dikarenakan SDM merupakan aspek utama di dalam organisasi. Dengan demikian SDM yang dimiliki perlu dikelola dengan baik agar (goal) tujuan dari organisasi dapat tercapai. Untuk dapat mencapai hal tersebut maka SDM yang ada perlu diatur dengan baik dan diperlukan tata kelola manajemen sumber daya manusia (MSDM) didalam organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan. (Dr. Ir. Ririt Dwiputri Permatasari, S.T., 2020)

Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)
Journal page is available to
https://e-jurnal.jurnalcenter.com/index.php/micjo
Email: admin@jurnalcenter.com
E.ISSN. 3032-2472
Vol. 1 No. 2 Edisi
April 2024

Wulansari (2014) mengatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia untuk UMKM sangat penting agar usaha yang didirikan tidak mengalami kebangkrutan. Beberapa masalah MSDM yang dialamai oleh UMKM ialah kesulitan dalam proses rekrutmen, penetapan peraturan (aturan disiplin, mempertahankan dan memberhentikan karyawan), penilainan kinerja pegawai serta menentukan reward dan punishment, serta menghadapi tuntutan karyawan

Semua personil di dalam sebuah organisasi merupakan sumber daya manusia. Manajemen personalia memiliki tanggung jawab untuk memilih sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi melalui prosedur rekrutmen dan seleksi. Sumber daya manusia adalah mereka yang terdiri dari semua individu yang menjalankan tugas dalam perusahaan. Secara umum, ada dua kategori sumber daya yang membentuk sebuah organisasi: sumber daya manusia dan sumber daya non-manusia. Sumber daya manusia adalah semua orang yang dipekerjakan oleh perusahaan yang dijalankan untuk memenuhi tujuan organisasi.

Pata ahli mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

a. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan (Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, 2011)
b. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources management) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan (Simamora, 2004).
c. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, perngorganisasian, pemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengambangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2004)
d. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang meliputi: 'pengelolaan' orang, seperti menyusun persyaratan dan perencanaan staf, perekrutan dan seleksi karyawan, 'pengembangan', seperti menyelenggarakan pelatihan dan menyiapkan sistem penilaian; 'memberi kompensasi', seperti menetapkan sistem gaji dan kompensasi non-finansial, dan 'hubungan', misalnya yang berhubungan dengan aturan dan keluhan (Rowley, 2003).
e. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni atau preses memperoleh, memajukan atau mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja yang kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan eñsien dan ada kepuasan pada diri pribadi (Wahyudi, 2002).

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (Ivancevich dan Konopaske, 2013) adalah Membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, Memanfaatkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja secara efektif, Menyediakan anggota staf yang antusias dan terlatih bagi perusahaan, Mendorong aktualisasi diri dan kepuasan kerja para pekerja, Menciptakan dan melestarikan lingkungan kerja yang menarik untuk bekerja, Menginformasikan kepada setiap karyawan mengenai kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, Mendukung pemeliharaan standar moral dan perilaku yang sadar sosial, Menangani perubahan dengan cara yang bermanfaat bagi karyawan, organisasi, bisnis, dan masyarakat secara keseluruhan, Menangani urgensi yang tinggi dan waktu penyelesaian yang lebih cepat

Dengan demikian maka definisi MSDM dapat disimpulkan sebagai sebuah ilmu yang mengelola Sumber Daya Manusia yang terdapat dalam sebuah organisasi (dalam hal ini UMKM) dengan cara melakukan perencanaan, pengorganisasian, penempatan dan pengendalian dengan tujuan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya sehingga sumber

Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)
Journal page is available to
https://e-jurnal.jurnalcenter.com/index.php/micjo
Email: admin@jurnalcenter.com
E.ISSN. 3032-2472
Vol. 1 No. 2 Edisi
April 2024

daya manusia yang ada dapat bekerja dengan baik, puas dan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya (efektif).

Dalam UMKM perlu juga usaha untuk merekrut sumber daya manusia dengan cara yang baik dan benar. Cara yang lama, yaitu mengandalkan hubungan dengan pemilik UMKM sduah tidak layak digunakan. Proses perekrutan ini harus dilakukan dengan sistem yang terencana dengan baik sehingga penempatan tenaga kerja sesuai dengan yang dibutuhkan oleh UMKM (***put the right man on the right place***).(Limbong et al., 2021), perekrutan tenaga kerja adalah "proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan'. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Milkovich dan Nystrom (dalam Anwar, 2005) menjelasakan bahwa "perekrutan tenaga kerja sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah karyawan, penempatan karyawan secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis".

Setelah perekrutan, hal lain yang wajib menjadi pertimbangan utama dalam meningkatkan kinerja UMKM ialah pengembangan diri pemilik dan kayawan UMKM, terutama dalam menghadapi perubahan teknologi yang terus berjalan. Pengembangan ini menurut Hasibuan (2004), adalah suatu usaha untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. harus bersikap dinamis dan dapat mengantisipasi atau dapat menyesuaikan diri, yaitu salah satunya dengan cara melakukan pengembangan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kualitas karyawannya.

Merangkum yang diungkakan oleh Carrel dkk. (dalam Dessler, 2006), pelatihan dan pengembangan bagi karyawan bertujuan untuk:

1. Meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan (kinerja) pemilik dan karyawan UMKM. Pemilik dan karyawan yang minim akan pengetahuan ilmu MSDM harus mendapatkan prioritas pelatihan dan pengembangan.
2. Memberikan promosi dan rasa puas akan bekerja (pada UMKM).
3. Perubahan Teknologi merupakan hal yang wajib diketahui oleh pemilik dan karyawan perusahaan sehingga dapat mempermudah operasional UMKM.
4. Mempengaruhi Kecakapan manajerial. Dengan pelatihan dan pengembangan, maka pemilik dapat memperbaharui perbaharui keterampilan karyawan.
5. Mengatasi masalah organisasi. Masalah dalam UMKM sangat pelik, Dengan adanya pelatihan dan pengembangan maka dapat membatu mengatasi masalah –masalah yang ada dalam UMKM seperti misalnya membuat aturan yang dapat digunakan sebagai acuan bagi pemilik dan karyawan dalam bekerja.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah maka kriteria yang dimaksud Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah sebagai berikut:

1) Pengertian **Usaha Mikro** yaitu usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro yaitu memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah).
2) Pengertian **Usaha Kecil** yaitu usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil yaitu

Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)
Journal page is available to
https://e-jurnal.jurnalcenter.com/index.php/micjo
Email: admin@jurnalcenter.com
E.ISSN. 3032-2472
Vol. 1 No. 2 Edisi
April 2024

memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) sampai paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah).

3) Pengertian **Usaha Menengah** yaitu usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung, dengan usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan yaitu memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp10.000.000.000,00 (sepuluh miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah) sampai paling banyak Rp50.000.000.000,00 (lima puluh miliar rupiah).

Setelah menilik definisi UMKM maka ada hal yang juga merupakan bagian terpenting dalam pelaksanaan UMKM, yaitu **kompensasi karyawan**. Simmaora (2004) mendefinisikan Kompensasi ialah "meliputi jasa imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepagawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi". Handoko (2017) mengatakan bahwa pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa. Dessler (2012) mengatakan bahwa "kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai kontribusi atau balas jasa yang mereka berikan kepada organisasi". Sementara Nurcahyo (2015) menjelaskan bahwa pengertian kompensasi adalah "segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategis perusahaan".

Kompensasi dapat berupa kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi dalam UMKM sangat berhubungan dengan rasa kepuasan akan pekerjaan dan rasa memiliki UMKM tersebut. Kompensasi inilah yang kadang diabaikan peranannya oleh pemilik UMKM dalam meningkatkan kinerja. Karyawan tidak akan menunjukkan rasa keterikatan kepada UMKM sehingga jalannya operasional UMKM tidak efektif dan efisien.

2. METODE PELAKSANAAN PENGABDIAN

Program ini memiliki tujuan utama untuk memperkenalkan UMKM kepada kilmu manajemen sumber daya manusia. Perencanaan, pengorganisasian, penempatan serta pengendalian sumber daya manusia yang dimiliki oleh UMKM binaan BPR dana Mandiri Bogor sangat menentukan keberhasilan suatu UMKM. Pelaksanaan program ini akan dibagi menjadi beberapa tahap, dimulai dari persiapan hingga evaluasi dampak jangka panjang.

3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Kami melakukan persiapan segala hal yang terkait dengan materi, bahan dan contoh sesuai dengan tema secara baik. Hasil persiapan tersebut dimaksudkan agar materi tersampaikan dengan mudah dimengerti serta dipahami oleh UMKM dan Masyarakat pada Desa Tugu Selatan, Kecamatan Cisarua, Kabupaten Bogor, Jawa Barat.

Untuk melaksanakan program PKM ini, prosedur kerjanya sebagai berikut :

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan yang dilakukan meliputi :

Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)
Journal page is available to
https://e-jurnal.jurnalcenter.com/index.php/micjo
Email: admin@jurnalcenter.com
E.ISSN. 3032-2472
Vol. 1 No. 2 Edisi
April 2024

1) Survei awal, Pada tahap ini dilakukan survei lokasi di Desa Tugu Selatan, Kecamatan Cisarua, Kabupaten Bogor, Jawa Barat,
2) Observasi. Setelah survei maka ditentukan pelaksanaan dan sasaran peserta kegiatan
3) Rapat Koordinasi Tim. Pada tahap ini rapat mengenai pembagian tugas, membuat jadwal pelaksanaan, mulai dari persiapan, pelaksanaan, sampai evaluasi dan penyusunan laporan.

2. Tahap Evaluasi

Tahap evaluasi merupakan penilaian setelah rangkaian kegiatan dilakukan oleh pelaksana sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Evaluasi ini bisa berupa perbaikan atau saran untuk pelaksanaan kegiatan lebih baik lagi dan berkelanjutan.

Partisipasi Mitra dalam Pelaksanaan Program

Partisipasi mitra dalam pelaksanaan program pengabdian ni sangat kooperatif dengan memberikan ijin kepada tim untuk melaksanaankan pengabdian UMKM binaan BPR Dana Mandiri Bogor dengan memberikan keterangan baik berupa informasi jenis usaha yang digeluti oleh UMKM hingga no telepon yang dapat digunakan untuk memantau atau mengevaluasi program pengabdian ini.

3.2 Realisasi Pemecahan Masalah

Realisasi pemecahan masalah dalam Pengabdian Kepada Masyarakat MKM dan Masyarakat pada Desa Tugu Selatan, Kecamatan Cisarua, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. ini, mengahasilkan beberapa hal yang dapat di laksanakan oleh para dosen pasccasarjana antara lain:

1. Untuk pengabdian selanjutnya adalah pendampingan terhadap manajemen dalam implementasi pembuatan standar operasional UMKM dalam upaya menghadapi persaingan usaha.
2. Untuk pengabdian selanjutnya dilanjutkan dengan UMKM binaan BPR Dana Mandiri Bogor lainnya yang belum memperoleh kesempatan pelatihan.
3. Pada Pengabdian Kepada Masyarakat selanjutnya akan dilakukan penilaian akan UMKM yang berhasil menerapkan ilmu MSDM dengan baik dalam mengatasi berbagai masalah SDM yang ada.

3.3 Khalayak Sasaran

Khalayak sasaran dalam Pengabdian Kepada Msyarakat ini adalah seluruh UMKM Binaan BPR Dana Mandiri Bogor serta warga MKM dan Masyarakat pada Desa Tugu Selatan, Kecamatan Cisarua, Kabupaten Bogor, Jawa Barat., Supaya dengan adanya pelatihan manajemen yang baik dalam mengelola UMKM sehingga dapat mensejahterakan masyarakat sekitar, khususnya warga desa Tugu Utara..

3.4 Tempat Waktu

Pengabdian Kepada Masyarakat ini dilaksanakan di Villa IRVENIA, Desa Tugu Selatan, Kecamatan Cisarua, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Pukul 8.00 – 16.00 WIB pada tanggal 26 November 2023.

3.5 Rencana Kegiatan

Rencana jadwal dari awal hingga pelaporan dapat dilihat pada table di bawah ini:

NO	Kegiatan	Waktu (dalam tahun)		
		Okt	Nov	Des

Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)
Journal page is available to
https://e-jurnal.jurnalcenter.com/index.php/micjo
Email: admin@jurnalcenter.com
E.ISSN. 3032-2472
Vol. 1 No. 2 Edisi
April 2024

1	Perijinan				
2	Observasi Awal				
3	Pelatihan Anggota Tim				
4	Sosialisasi Program				
5	Pelaksanaan penyuluhan dan pelatihan				
6	Evaluasi Pelatihan				
7	Pengolahan Data				
8	Analisis Data				
9	Perumusan Hasil & Kesimpulan				
10	Evaluasi Program				
11	Publikasi				
12	Pelaporan				

3.6 Metode Kegiatan

Sosialisasi demonstrasi interaktif akan menjadi metode utama, di mana peserta akan diajak untuk secara langsung membuat aturan perusahaan dan mennerapkan beberapa kebijakan sumber daya manusia seperti dengan membuatkan contoh-contoh pelatihan danpengembangan sumber daya manusia serta bagaimana implementasinya dalam menjalankan UMKM.

Dalam sosialisasi ini, fasilitator akan memberikan panduan langkah demi langkah tentang cara membuat peraturan yang baik yang dapat diterima oleh karyawan. Panduan ini akan dibagikan kepada peserta sosialisasi dan juga dapat diakses secara daring, memastikan aksesibilitas informasi yang lebih luas bagi UMKM yang ingin mengadopsi teknologi ini.

Dengan pendekatan demonstrasi yang interaktif dan sosialisasi yang luas, diharapkan UMKM di Bogor yang menjadi nasabah BPR Dana Mandiri dapat merasakan manfaat langsung dari ilmu manajemen dalam perencanaa, pengorganisasian, penempatan serta pengendalian sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhannya. Solusi ini tidak hanya memberikan pengetahuan, tetapi juga memberikan pengalaman praktis yang dapat diterapkan dalam meningkatkan operasional dan produktivitas bisnis mereka.

Metode Pelaksanaan yang digunakan berupa tatap muka, Yakni pengabdian langsung datang ke lokasi pengabdian untuk memberikan Pembelajaran dan diskusi..

Pelaksanaan peserta kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilakukan dalam tiga tahap yaitu

Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO)
Journal page is available to
https://e-jurnal.jurnalcenter.com/index.php/micjo
Email: admin@jurnalcenter.com
E.ISSN. 3032-2472
Vol. 1 No. 2 Edisi
April 2024

1. Tahap pertama adalah tahap persiapan, pada tahap ini tim melakukan survei pendahuluan dan wawancara awal, guna mengetahui target dan menyusun rancangan kegiatan yang akan dilakukan.
2. Tahap kedua adalah tahap pelaksanaan, kegiatan pelatihan dilakukan tim dengan memberikan informasi kepada peserta mengenai penyampaian dan penyajian materi .
3. Tahap ketiga adalah tahap monitoring, dilakukan secara intensif oleh tim pelaksana saat kegiatan berlangsung guna memastikan agar pelaksanaan kegiatan berjalan dengan sesuai rencana.

3.HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Indonesia tahun 2018, jumlah UMKM adalah sebanyak 62,9 juta unit. Daya serap tenaga kerja pada kelompok UMKM mencapai 97% dari total penyerapan tenaga kerja dan 89% diantaranya ada pada sektor mikro (Rifai & Meiliana, 2020).Tetapi kenyataannya usaha kecil itu belum mampu mengembangkan potensi dan perannya secara optimal. Kondisi usaha kecil masih relatif lemah, sebagian masih terbatas pada usaha pemenuhan kebutuhan konsumsi lokal ataupun lingkungan dimana usaha tersebut berada. Kondisi yang demikian, disebabkan karena adanya keterbatasan yang dimiliki oleh UMKM.

Keterbatasan kemampuan pengelolaan usaha, modal kerja, serta kelangkaan akan sarana usaha yang dimiliki. (Mudjiarto, 2015). Pengabdian ini berjudul penerapan efisiensi Sumber Daya Manusia pada UMKM yang berada di PT. BPR Dana Mandiri Bogor. Dengan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah memberikan pelatihan dan pengetahuan secara praktis pada UMKM untuk meningkatkan kinerja sehingga dampak yang yang diharapkan bisa meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan data 30 September 2023 dari PT. BPR Mandiri Bogor memiliki 150.000 penerima kredit, 121.088 nasabah aktif, 812 karyawan.

Sambutan yang diberikan sangat luar biasa dari UMKM dan warga desa Tugu Selatan. Ilmu manajemen yang diberikan oleh civitas academika Universitas Pamulang sangat dirasakan manfaatnya. Mulai dari adanya peraturan perusahaan yang telah dicontohkan hingga mencontohkan berbagai program pelatihan yang mungkin dapat dilaksanakan oleh UMKM dan warga Desa Tugu Selatan.

Pelatihan ini juga mendata kebutuhan ilmu manajemen sumber daya manusia yang lain yang dapat dilaksanakan pada program pengabdian berikutnya. Permintaan UMKM Binaan BPR Dana Mandiri Bogor sangat spesifik, hanya program pelatihan yang mudah dipahami dan religius sehingga dapat dapat membantu seluruh kinerja UMKM.

UMKM binaan BPR yang mengahdiri sekitar 50 peserta dengan berbagai bidang perdagangan. Bidang-bidang ini perlu diberikan pelatihan lebih mendalam. Hal yang paling mendesak ialah bidang MSDM sehingga dapat mengatasi masalah, seperti pemutusan hubungan kerja, pembukaan cabang baru, hingga kepada mengukur produktivitas dari setiap aktifitas umkm yang ada.

UMKM selalu padat karya, diamana kesempatan kerja masyarakat sekitar UMKM selalu ada. UMKM juga meningkatkan pendapatan terutama di kelompok menengah kebawah. Dengan perkembangan Teknologi, maka suatu usaha UMKM dapat dilaksanakan dimana saja, sehingga dari sisi kesempatan kerja, UMKM mencegah masayarakat Indonesia untuk melakukan Urbanisasi, Oleh karena alasan-alasan itulah, seluruh UMKM di negara sedang berkembang selalu mendapatkan perhatian khusus atau dikatakan istimewa dari pemerintah.

E.ISSN. 3032-2472
Vol. 1 No. 2 Edisi
April 2024

UMKM jarang sekali menggunakan teknologi yang canggih untuk menunjang operasionalnya. UMKM lebih sering menggunakan teknologi yang "sesuai" dengan keinginan dan kemampuan para pemilik UMKM. Seperti misalnya untuk mengatasi kejenuhan kerja yang dimiliki. Jarang sekali penggunaaan Teknologi dimanfaatkan untuk pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia. Pelatihan-pelatihan manajemen yang dilakukan oleh pihak ke 3 sangat diperlukan dalam pengembangan dan perluasan UMKM. Pelatihan ini untuk menutupi kekurangan dari pemerintah dalam meningkatkan produktivitas UMKM. Seluruh usaha besar di Indonesia hampir dapat dipastikan dimulai dari usaha UMKM.

4. KESIMPULAN

1. Mengadakan Pelatihan manajemen sumber daya manusia kepada UMKM dan warga desa dalam uapaya mewujudkan desa atau masyarakat yang sejahtera dan mandiri
2. Pada Pengabdian Kepada Masyarakat selanjutnya akan dibentuk suatu Badan (posko) pengawas dalam upaya mewujudkan UMKM dan masyarakat yang cerdas dan madiri serta menanggulangi ketergantungan Modal dalam memenuhi kebutuhan masyarakat
3. Pada Pengabdian Masyarakat selanjutnya melaksanakan pendampingan atau pembentukkan kelompok-kelompok sumber daya manusia yang menguasai operasi dan produksi UMKM sehingga mampu membantu mengawasi perkembangan dan pengembangan UMKM, khususnya binaan BPR Dana Mandiri Bogor.

5. DAFTAR PUSTAKA

Ririt Dwiputri Permatasari, S.T., M. S. (2020). *Manajemen UMKM Berkelanjutan* (Martin Yehezkiel Sianipar (ed.)). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.

Limbong, C. H., Rambe, B. H., Prayoga, Y., Rafika, M., & Hasibuan, D. K. (2021). Pengaruh Perekrutan Dan Training, Pemberian Tanggung Jawab, Kompensasi, Dan Promosi Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, *7*(2), 180–196. https://doi.org/10.37606/publik.v7i2.145

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2011). *Fundamentals of Human Resource Management* (4th ed.). McGraw-Hill Companies.

Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.