

**PENYULUHAN PENGEMBANGAN SDM UMKM
DI LINGKUNGAN RT012/09, KEBAYORAN LAMA UTARA,
KEBAYORAN LAMA, JAKARTA SELATAN**

Guston Sitorus¹⁾, GL. Hery Prasetya²⁾, Yuslinda Nasution³⁾, Lucy Nancy⁴⁾

^{1,2,3,4)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Satya Negara Indonesia
correspondent author: mkb_guston01@yahoo.com¹⁾, herianov@gmail.com²⁾,
yuslindanst12@gmail.com³⁾, mamaolga@gmail.com⁴⁾

Diterima : 20 November 2024	Revisi : 1 Desember 2024	Disetujui : 10 Desember 2024	Diterbitkan: 20 Desember 2024
--------------------------------	-----------------------------	---------------------------------	----------------------------------

ABSTRAK

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi non bisnis termasuk Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). UMKM merupakan pilar penting pembangunan ekonomi Indonesia terus didorong agar dapat naik kelas, sehingga bisa memberikan kontribusi lebih besar bagi perekonomian. Untuk itu setiap pelaku UMKM harus selalu meningkatkan kemampuannya sesuai perkembangan jaman terutama dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat terutama perkembangan globalisasi. Untuk itu pelaku UMKM di Lingkungan RT012/09 Kebayoran Lama Utara, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan telah mengikuti penyuluhan tentang pengembangan sumber daya manusia UMKM yang hasilnya bahwa peserta menjadi sangat memahami betapa pentingnya pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keberhasilan UMKM

Kata kunci : UMKM, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Keberhasilan UMKM.

1. PENDAHULUAN

Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2008, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) memiliki pengertian sebagai Usaha Mikro, yaitu usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam undang-undang. UMKM sebagai 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 sebagaimana diatur dalam Undang-Undang.

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu usaha yang paling besar di Indonesia dan usaha yang paling besar meanmpung tenaga kerja, Sehingga UMKM juga merupakan usaha yang paling banyak dan paling besar memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan perekonomian Indonesia, dengan jumlahnya mencapai 99% dari keseluruhan unit usaha. Pada tahun 2023 pelaku usaha UMKM mencapai sekitar 66 juta. Kontribusi UMKM mencapai 61% dari Pendapatan Domestik Bruto (PDB) Indonesia, setara Rp9.580 triliun. UMKM menyerap sekitar 117 juta pekerja (97%) dari total tenaga kerja, artinya saat ini, UMKM sedang dalam tren yang positif dengan jumlahnya yang terus bertambah setiap tahunnya. Tren positif ini akan berdampak baik bagi perekonomian Indonesia.

Usaha Mikro kecil dan menengah (UMKM) merupakan usaha ekonomi produktif yang dijalankan oleh seorang individu atau badan usaha yang berukuran kecil. UMKM memiliki peran yang cukup besar dalam perekonomian Indonesia, dengan begitu UMKM yang memiliki peran penting perlu adanya peningkatan kualitas baik dari segi produk maupun segi sumber

daya manusianya. Kontribusi SDM yang baik akan berdampak pada kesuksesan, kemampuan bersaing, dan juga keberlangsungan UMKM itu sendiri di masa yang akan mendatang. Untuk kontribusi SDM yang maksimal diperlukan adanya langkah manajemen SDM yang terencana. Perkembangan UMKM dimaksud dapat dilihat pada table di bawah ini.

Data UMKM 2018-2023						
Tahun	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Jumlah UMKM (Juta)	64.19	65.47	64	65.46	65	66
Pertumbuhan (%)		1.98%	-2.24%	2.28%	-0,70%	1,52%

Tantangan UMKM ke depan yang harus diatasi bersama oleh segenap stakeholders terkait antara lain berkaitan dengan inovasi dan teknologi, literasi digital, produktivitas, legalitas atau perizinan, pembiayaan, branding dan pemasaran, sumber daya manusia, standardisasi dan sertifikasi, pemerataan pembinaan, pelatihan, dan fasilitasi, serta basis data tunggal. Saat ini, Kadin Indonesia dan Pemerintah Indonesia tengah mendorong peningkatan kinerja UMKM nasional melalui strategi penerapan digitalisasi untuk meningkatkan daya saing, menjadi pemain global dan berorientasi ekspor.

Salah satu factor utama yang dapat meningkatkan kinerja dan daya saing UMKM adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) sebagai pelaku UMKM. Peningkatan kualitas SDM UMKM dapat dilakukan melalui kegiatan pengembangan SDM UMKM. Peningkatan SDM UMKM ini dapat dilakukan dengan berbagai metode, seperti melaksanakan penyuluhan, pelatihan, dan pendidikan lainnya. Pengembangan SDM UMKM ini menjadi tanggungjawab dari Pemerintah, Institusi Pendidikan, Lembaga-lebaga yang relevan, dan terutama Asosiasi UMKM.

Pelaku UMKM di Lingkungan RT012/09 Kebayoran Lama Utara, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan pada umumnya pedagang kecil yang masih bersifat tradisional. Pedagang kecil belum memiliki pemahaman tentang UMKM yang berbasis inovasi dan teknologi, digital, produktivitas, legalitas, pembiayaan, branding dan pemasaran, kompetensi sumber daya manusia, standardisasi dan sertifikasi, dan sebagainya. Dengan memperhatikan dan menganalisis berbagai kendala yang dihadapi para pedagang kecil di lingkungan RT012/09 Kebayoran Lama Utara, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan di atas maka sangat diperlukan penyuluhan untuk meningkatkan kemampuannya mereka untuk menciptakan daya saing yang baru. Dosen Tetap dan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis USNI akan melaksanakan penyuluhan dengan topik “PENYULUHAN PENGEMBANGAN SDM UMKM DI LINGKUNGAN RT012/09, KEBAYORAN LAMA UTARA, KEBAYORAN LAMA, JAKARTA SELATAN”. Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa luaran (*outcomes*), yaitu Mitra UMKM mampu memahami dan menerapkan pengembangan kemampuan pelaku UMKM sehingga UMKM semakin berhasil

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan SDM

Menurut Werther dan Davis (1996), Pengembangan SDM adalah proses untuk meningkatkan kemampuan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan, yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja serta menyiapkan karyawan untuk posisi yang lebih tinggi di masa depan. Pengertian ini menekankan pengembangan sumber daya manusia

merupakan kegiatan meningkatkan kemampuan karyawan. Sedangkan menurut Gary Dessler (2009) Pengembangan SDM adalah proses yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral para karyawan melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan. Pengertian ini menekankan pengembangan SDM merupakan peningkatan kemampuan karyawan baik secara teori, konseptual, teknis dan moral. Begitu juga menurut Mathis dan Jackson (2002) Pengembangan SDM adalah aktivitas yang ditujukan untuk membangun dan meningkatkan kemampuan individu dan organisasi agar dapat menghadapi tantangan lingkungan kerja yang terus berubah. Pengertian ini menekan pengembangan sumber daya manusia yaitu meningkatkan kemampuan individu dan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Dari ketiga pengertian ini dapat disintesis bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan baik individu maupun organisasi dalam meningkatkan kemampuannya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efisien dan efektif.

Terdapat beberapa metode Pengembangan sumber daya manusia menurut para ahli, yaitu:

Menurut Flippo (1992), menyebutkan beberapa metode pengembangan SDM, seperti pelatihan di tempat kerja (on-the-job training), pelatihan di luar tempat kerja (off-the-job training), rotasi pekerjaan, bimbingan, dan program pengembangan karier.

Menurut Gary Dessler (2009) Mengemukakan bahwa metode pengembangan SDM meliputi:

1. Pelatihan formal: Kelas, seminar, dan kursus yang diselenggarakan oleh perusahaan atau lembaga eksternal.
2. Pelatihan informal: Belajar dari pengalaman kerja sehari-hari, mentoring, dan bimbingan.
3. Pengembangan berbasis teknologi: E-learning, simulasi, dan pelatihan berbasis komputer.

Menurut Werther dan Davis (1996)

Menyebutkan beberapa metode pengembangan SDM seperti:

1. Pelatihan langsung: Dilakukan di tempat kerja dengan bimbingan langsung.
2. Pelatihan tidak langsung: Dilakukan di luar tempat kerja seperti workshop, seminar, atau konferensi.
3. Self-development: Pengembangan diri melalui pembelajaran mandiri, buku, dan sumber daya online.

Menurut Armstrong (2006), mengidentifikasi beberapa metode pengembangan SDM:

1. Coaching: Proses pengembangan individu dengan bantuan seorang pelatih atau mentor.
2. Mentoring: Bimbingan yang diberikan oleh orang yang lebih berpengalaman kepada karyawan.
3. Pelatihan berbasis pengalaman: Belajar dari pengalaman nyata dalam proyek atau tugas tertentu.
4. Pengembangan karier: Program yang dirancang untuk membantu karyawan dalam merencanakan dan mencapai tujuan karier mereka.

Mathis dan Jackson (2002), Menyebutkan bahwa metode pengembangan SDM mencakup:

1. On-the-job training: Pelatihan langsung di tempat kerja yang dilakukan oleh supervisor atau mentor.
2. Off-the-job training: Pelatihan yang dilakukan di luar tempat kerja seperti kursus dan seminar.
3. Rotasi pekerjaan: Memindahkan karyawan ke berbagai posisi untuk memperluas keterampilan dan pengalaman mereka.

Dari beberapa metode pengembangan SDM yang disampaikan oleh para ahli maka dapat disintesis bahwa metode pengembangan SDM terdiri dari:

a. Pendidikan

Pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif.

- 1) Training Methods atau classroom methods Merupakan latihan didalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan karena manajer adalah juga karyawan.
- 2) Under Study Merupakan teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung sebagai seseorang yang dipersiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.
- 3) Job Rotation and Planned Progression Tujuannya memberikan karyawan pengetahuan yang luas terhadap semua bagian pada perusahaan bersangkutan, sehingga tidak canggung dalam kepemimpinannya.
- 4) Coaching and Conselling Metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan dan mendiskusikan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya.
- 5) Junior Board Executive or Multiple Management Merupakan suatu komite penasihat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah- 51Malayu Hasibuan, (2000), h.80. 45 masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini.
- 6) Committee Assigment Yaitu komite yang dibentuk untuk menyelidiki, memepertimbangkan, menganalisis, dan melaporkan suatu masalah kepada pemimpin.
- 7) Business Games Merupakan pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu.

b. Pelatihan

- 1) On The Job Training Atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam konvidisi pekerjaan yang riil, dibawah bimbingan atau supervisi dari pegawai yang telah berpengalaman atau supervisor.
- 2) Vestiblue latihan yang dilakukan didalam kelas menggunakan peralatan yang sama dengan situasi yang sebenarnya dalam melakukan pekerjaan. 46
- 3) Demonstration and Example Adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan peejelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang di demonstrasikan.
- 4) Simulation Simulasi merupakan situasi atau kejadian yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.
- 5) Apprenticeship Metode ini adalah salah satu cara untuk mengembangkan keahlian sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala pekerjaan.
- 6) Classroom Methods Atau metode pertemuan dalam kelas yang meliputi pengjaran, rapat, program instruksi, metode study khusus, metode diskusi, dan metode seminar.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia secara makro adalah penting dalam rangka mencapai tujuan-tujuan pembangunan secara efektif. Pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana disertai pengelolaan yang baik akan dapat menghemat sumber daya alam, atau setidaknya-tidaknya pengolahan dan pemakaian sumber daya alam dapat secara berdaya guna dan berhasil guna. Demikian pula pengembangan sumber daya manusia secara mikro di suatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Baik secara makro maupun secara mikro pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan bentuk investasi (human investment). Dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan berbagai faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan (internal maupun eksternal)

a. Faktor Internal

Faktor internal di sini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan

baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. Secara terinci faktor-faktor tersebut antara lain⁵² :

- 1) Visi adalah impian, cita-cita atau harapan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu.
- 2) Misi adalah upaya-upaya untuk mewujudkan visi atau impian organisasi tersebut.
- 3) Tujuan adalah apa yang ingin dicapai setiap upaya atau program organisasi. Untuk mencapai tujuan ini diperlukan perencanaan yang baik, serta implementasi perencanaan tersebut secara tepat.
- 4) Strategi pencapaian tujuan suatu organisasi mungkin mempunyai persamaan dengan organisasi lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut berbeda. Oleh sebab itu setiap organisasi mempunyai strategi yang tertentu. Untuk itu diperlukan kemampuan karyawannya dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan di luar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasinya.
- 5) Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis, maka pola pengembangan sumber daya manusia akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah misalnya.
- 6) Jenis teknologi yang digunakan perlu diperhitungkan dalam program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia disini diperlukan, baik untuk mempersiapkan tenaga guna menangani atau mengoperasikan teknologi itu, atau mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

b. Faktor Eksternal

- 1) Kebijakan Pemerintah.
Kebijakan-kebijakan pemerintah, baik yang dikeluarkan melalui perundang-undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat-surat keputusan menteri atau pejabat pemerintah, dan sebagainya adalah merupakan arahan yang harus diperhitungkan oleh suatu organisasi. Kebijaksanaankebijaksanaan tersebut sudah barang tentu mempengaruhi program-program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan.
- 2) Sosio-Budaya Masyarakat
Faktor sosio-budaya masyarakat tidak dapat diabaikan suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami karena suatu organisasi apa pun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda. Oleh sebab itu dalam pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi faktor sosio-budaya ini perlu dipertimbangkan.
- 3) Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi
Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi diluar organisasi dewasa ini telah sedemikian pesatnya. Sudah barang tentu suatu organisasi yang baik harus mengikuti arus tersebut. Untuk itu maka organisasi harus mampu untuk memilih teknologi yang tepat untuk organisasinya. Untuk itu kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut.

3.METODOLOGI PENYULUHAN

Pelaksanaan Penyuluhan Pengembangan SDM Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dilakukan di lingkungan RT012/09, Kebayoran Lama Utara, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan. Waktu pelatihan selama 5 (lima) bulan, yaitu mulai September 2024 sampai dengan Januari 2025. Penyuluhan ini akan dilakukan dengan metode ceramah dimana peserta akan diberikan penjelasan baik secara teori dan ilustrasi yang relevan dengan topik. Beberapa

bahan dan alat penyuluhan yang dibutuhkan, antara lain persiapan ruangan, spanduk, kuesioner, toa, materi pelatihan (power point), lap top, dan proyektor (infokus).

Uji Hipotesis

Data yang sudah dikumpulkan dan dianalisis kemudian dilakukan uji hipotesis, yaitu dengan menggunakan Uji Beda (*T Test*) atau Uji Perbandingan Dua Rata-rata (*Paired Samples Test*), yaitu menganalisis perbedaan kemampuan peserta sebelum dan sesudah penyuluhan, yang meliputi *Paired Samples Statistics*, *Paired Samples Correlations*, dan *Paired Samples Test*

a. *Paired Samples Statistics*

Paired Samples Statistics menjelaskan tentang statistik data dari sampel berpasangan, yaitu kemampuan rata-rata sebelum mengikuti penyuluhan dan sesudah penyuluhan.

b. *Paired Samples Correlations*

Paired Samples Correlations menjelaskan seberapa besar hubungan antara kemampuan peserta sebelum penyuluhan dengan sesudah penyuluhan.

c. *Paired Samples Test*

Paired Samples Test menjelaskan tentang hasil uji sampel berpasangan apakah signifikan atau tidak, dengan memperhatikan nilai signifikansi (Sig 2-tailed) sebesar 0,000 nilainya kurang dari 0,05. maka kesimpulannya ada perbedaan kemampuan peserta sebelum dan sesudah penyuluhan.

Ho : Tidak ada perbedaan nilai tes antara sebelum dan setelah penyuluhan.

Ha : Ada perbedaan nilai tes antara sebelum dan setelah penyuluhan.

Jika nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$: maka Ho ditolak dan Ha diterima. Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel statistik untuk tingkat signifikansi 0,05 : 2 = 0,025 (uji 2 sisi) dan dengan derajat kebebasan (df) n-1.

4. HASIL PENYULUHAN PENGEMBANGAN SDM UMKM

Pelaksanaan Penyuluhan

Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dengan topik “Penyuluhan Pengembangan SDM Usaha Mikro, Kecil dan, Menengah (UMKM)” telah dilaksanakan bagi para pedagang kecil di Lingkungan RT012/09, Kebayoran Lama Utara, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan sesuai dengan yang direncanakan. Pedagang kecil ini pada umumnya usaha rumahan yang menjual jenis makan dan minuman kecil, yaitu warung makan, warung sayur-mayur, kelontong kecil, warung rokok dan minuman, warung kebutuhan sehari-hari, dan sebagainya. Penyuluhan ini diikuti diikuti 20 pedagang kecil yang pada umumnya wanita dan masih muda.

Penyuluhan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) diikuti oleh para peserta dan Ketua RT dengan penuh konsentrasi dan penuh ketekunan sehingga mereka dapat menyerap dengan baik semua materi yang disampaikan oleh Tim Penyuluh, yaitu Dosen Tetap Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis USNI. Setiap penyuluhan diawali dengan membagikan kuesioner untuk mengetahui kemampuan peserta sebelum mengikuti penyuluhan ini (pre test). Agar hasil kuesioner objektif atau maksimal maka masing-masing nara sumber memberikan penjelasan tentang materi kuesioner yang dibagikan, sehingga jawaban dari masing-masing peserta objektif..

Selama mengikuti penyuluhan mereka sangat senang dan mengikutinya dengan tekun mulai dari awal hingga selesai dari sesi yang satu ke sesi lainnya dari hari pertama hingga hari terakhir mereka semua berpartisipasi aktif, Di setiap penyuluhan diadakan diskusi dan tanya-jawab hampir semua peserta terlibat dan mengajukan berbagai pertanyaan.

Sebagai akhir dari penyuluhan kepada peserta dibagikan lagi kuesioner yang sama dengan kuesioner yang telah dibagikan pada awal penyuluhan. Tujuannya adalah untuk mengetahui perkembangan kemampuan para peserta tentang Pengembangan SDM sebelum dan sesudah Penyuluhan.

Keberhasilan Penyuluhan Pengembangan SDM UMKM

TABEL 1
KEBERHASILAN PENYULUHAN
MEMAHAMI PENGEMBANGAN SDM UMKM

No	Kemampuan	Sebelum Penyuluhan	Sesudah Penyuluhan	Perubahan
1.	A=Sangat Memahami	7%	31%	+24%
2.	B=Memahami	16%	35%	+19%
3.	C=Cukup Memahami	17%	28%	+11%
4.	D=Kurang Memahami	48%	6%	-42%
5.	E=Sangat Kurang Memahami	20%	0%	-20%

Sumber: Data Diolah 2024

Dari table di atas dapat dilihat bahwa kemampuan pedagang kecil dalam di Lingkungan RT012/09 Kebayoran Lama Utara, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan, sesudah mengikuti penyuluhan Pengembangan SDM UMKM meningkat secara signifikan, yaitu kemampuan sangat memahamii (A) naik sebesar +24%, memahami (B) naik sebesar +19%, cukup memahami (C) turun +11%, sedangkan kurang memahami (D) turun -42%, dan sangat kurang memahami (E) turun -20%. Artinya pelaksanaan penyuluhan Etika Bisnis UMKM BERHASIL meningkatkan kemampuan pedagang kecil di Lingkungan RT012/09 Kebayoran Lama Utara, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan dalam memahami Pengembangan SDM UMKM.

Uji Perbandingan Dua Rata-Rata (*Paired Samples Test*)

a. Paired Samples Statistics

TABEL 2
PAIRED SAMPLE STATISTIC

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
SEBEKUM	20	21.3000	5.46857	1.22281
SESUDAH	20	40.4000	3.76130	.84105

Dari tabel di atas dapat dijelaskan tentang statistik data dari sampel berpasangan, yaitu kemampuan rata-rata sebelum mengikuti penyuluhan adalah sebesar

21,3000 sedangkan sesudah penyuluhan rata-rata kemampuan meningkat 40.4000, artinya terjadi peningkatan kemampuan peserta dalam memahami Pengembangan SDM UMKM sebesar 19.1000,-

b. Paired Samples Correlations

TABEL 3
PAIRED SAMPLES CORRELATIONS

	N	Correlation	Sig.
Pair 1 SEBELUM & SESUDAH	20	0.878	.023

Sumber: Output SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai korelasi sebesar 0,818 artinya terdapat hubungan yang kuat antara kemampuan peserta sebelum dengan sesudah penyuluhan, sedangkan nilai signifikansinya $0,03 < 0,05$, maka dapat disimpulkan terjadi hubungan yang kuat dan signifikan antara kemampuan peserta sebelum dan sesudah penyuluhan Pengembangan SDM UMKM.

c. Paired Samples Test

TABEL 4
PAIRED SAMPLES TEST
One-Sample Test

Test Value = 0						
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
SEBEKUM	17.419	19	<,001	21.30000	18.7406	23.8594
SESUDAH	48.035	19	<,001	40.40000	38.6397	42.1603

Tabel di atas dapat menjelaskan tentang hasil uji sampel berpasangan (*Paired samples T Test*), diketahui nilai signifikansi (Sig 2-tailed) sebesar 0,000 nilainya kurang dari 0,01, maka kesimpulannya Ho Ditolak dan Ha Diterima, artinya terdapat perbedaan kemampuan peserta sebelum dan sesudah penyuluhan. Jadi dapat disimpulkan terdapat perbedaan kemampuan peserta sebelum dan sesudah penyuluhan Pengembangan SDM UMKM

5. KESIMPULAN

1. Kemampuan pedagang kecil dalam memahami Pengembangan SDM UMKM sebelum mengikuti penyuluhan dapat dikatakan berada pada tingkat kurang memahami (D), dan sesudah mengikuti penyuluhan dapat dikatakan berada pada tingkat memahami (B). Artinya Pedagang Kecil setelah mengikuti penyuluhan sangat memahami bahwa Pengembangan SDM UMKM sangat diperlukan dalam mencapai keberhasilan bisnisnya.
2. Terdapat perbedaan kemampuan rata-rata peserta penyuluhan sebelum dan sesudah penyuluhan. Sebelum mengikuti penyuluhan adalah rata-rata kemampuan peserta sebesar 21,3000 sedangkan sesudah penyuluhan rata-rata kemampuan meningkat 40.4000, artinya terjadi peningkatan kemampuan peserta dalam memahami Pengembangan SDM UMKM sebesar 19/1000-

3. Terdapat hubungan yang kuat ($r=0,878$) antara kemampuan peserta sebelum dengan sesudah penyuluhan, dengan nilai signifikansi $0,03 < 0,05$, maka dapat disimpulkan terjadi hubungan yang kuat dan signifikan antara kemampuan peserta sebelum dan sesudah penyuluhan.
4. Pelaksanaan PkM dengan topik "Penyuluhan Pengembangan SDM UMKM di RT012/09 Kebayoran Lama Utara, Kebayoran Lama, Jakarta Selatan" dapat dikatakan BERHASIL MENINGKATKAN KEMAMPUAN PEDAGANG KECIL DALAM MEMAHAMI PENGEMBANGAN SDM UMKM.

Saran

1. Penyuluhan Pengembangan SDM UMKM perlu dilakukan secara teratur dengan materi-materi yang aplikatif yang berhubungan dengan bisnis ditekuni, misalnya Pengembangan SDM di bidang digital marketing, Pengelolaan Keuangan Elektronik, dan sebagainya.
2. Penyuluhan seperti ini sebaiknya dapat diikuti atau melibatkan lebih banyak dosen dengan berbagai aspek ilmu dan pengetahuan yang dimilikinya atau bahkan berkolaborasi dengan berbagai dosen dari prodi lain atau kampus lain.
3. Penyuluhan seperti ini sebaiknya dapat diikuti oleh lebih banyak peserta dari berbagai lokasi dan berbagai jenis bisnis yang teknis pelaksanaannya dapat diaur sedemikian rupa.
4. Hasil Pelaksanaan Penyuluhan ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam membuat berbagai kebijakan baik di instansi pemerintah dan di USNI.
5. Hasil Pelaksanaan Penyuluhan ini dapat digunakan sebagai bahan karya ilmiah di Jurnal Abdimas,

DAFTAR PUSTAKA

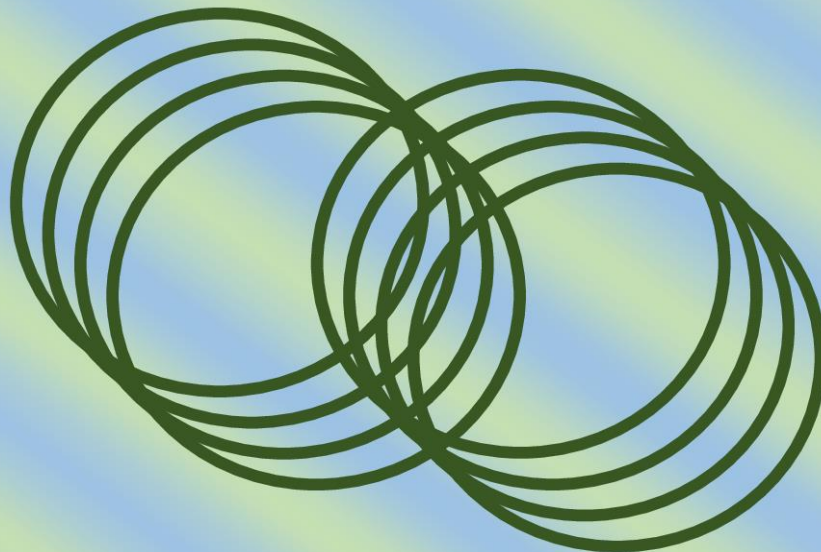
- Dessler, G. (2009), *Human Resource Management*. 12th Edition. Pearson Education.
- Flippo, E. B. (1992), *Personnel Management*. 6th Edition. McGraw-Hill.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002), *Human Resource Management*. 10th Edition. South-Western College Publishing.
- Armstrong, M. (2006), *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 10th Edition. Kogan Page.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996), *Human Resources and Personnel Management*. 5th Edition. McGraw-Hill.
- Noe, R. A. (2010), *Employee Training and Development*. 5th Edition. McGraw-Hill/Irwin.
- McConnell, J. H. (2003). *How to Identify Your Organization's Training Needs: A Practical Guide to Needs Analysis*. AMACOM.
- Sims, R. R. (2002). *Organizational Success Through Effective Human Resources Management*. Quorum Books.
- Beardwell, J., & Claydon, T. (2007). *Human Resource Management: A Contemporary Approach*. 5th Edition. Pearson Education.
- Ivancevich, J. M. (2004), *Human Resource Management*. 9th Edition. McGraw-Hill.

VOLUME 6 NOMOR 2 DESEMBER 2024

ISSN : 2686-0287

SINERGI

JURNAL PENGABDIAN kepada MASYARAKAT



UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
FAKULTAS TEKNIK



JURNAL PENGABDIAN kepada MASYARAKAT SINERGI

Pelindung

Dekan Fakultas Teknik

PenanggungJawab

Hernalom Sitorus, S.Kom., M.Kom

Dewan Redaksi

Dr. Prionggo Hendradi, S.Kom., MMSI

Dr. Yusriani Sapta Dewi, M.Si

Nurul Chafid, S.Kom., M.Kom

Mitra Bestari

Dr. Rofiq Sunaryanto, M.Si (BRIN)

Dr. Rufman Iman Akbar E., MM.,
M.Kom (Universitas Pembangunan
Jaya)

Ir. Asep Jatmika, MM (DLH)

Ir. Rahmawati, M.Si (DLH)

Ir. Mudarisin, ST., MT (BNSP)

Penyunting Pelaksana

Wawan Kurniawan S.Kom., M.Kom

JURNAL SINERGI merupakan Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat yang menyajikan hasil-hasil kegiatan pengabdian dan pemberdayaan masyarakat berupa penerapan berbagai bidang ilmu diantaranya pendidikan, teknik, sosial humaniora, komputer dan pengembangan serta penerapan Ipteks model atau konsep dan atau implementasinya dalam rangka peningkatan partisipasi masyarakat dalam pembangunan. Redaksi menerima naskah artikel dari siapapun yang mempunyai perhatian dan kepedulian pada pengembangan teknologi lingkungan. Pemuatan artikel di Jurnal ini dapat dikirim ke alamat Penerbit. Informasi lebih lengkap untuk pemuatan artikel dan petunjuk penulisan artikel tersedia pada halaman terakhir yakni pada Pedoman Penulisan Jurnal Sinergi atau dapat dibaca pada setiap terbitan. Artikel yang masuk akan melalui proses seleksi editor atau mitra bestari.

Jurnal ini terbit secara berkala sebanyak dua kali dalam setahun yakni bulan Juni dan Desember serta akan diunggah ke Portal resmi Kemenristek Dikti. Pemuatan naskah dipungut biaya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Alamat Penerbit / Redaksi

Fakultas Teknik

Universitas Satya Negara Indonesia

Jl. Arteri Pondok Indah No.11 Kebayoran Lama Utara

Jakarta Selatan 12240 – Indonesia

Telp. (021) 7398393/7224963. Hunting, Fax 7200352/7224963

Homepage : <https://teknik.usni.ac.id/>

<http://ojs-teknik.usni.ac.id/index.php/sgi>

E-mail :

prionggo.hendradi@gmail.com

yusrianisaptadewi@usni.ac.id

Frekuensi Terbit

2 kali setahun : Juni dan Desember

DAFTAR ISI

PENYULUHAN KEPEMIMPINAN STRATEGIS KJA ACE SOLUSINDO

Hadi Cahyadi, Metio Alberto, Nicholas Richardson dan Agus Wahyono 1 - 6

STRATEGI OPTIMALISASI DIGITAL MARKETING BAGI USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH (UMKM) UNTUK MENINGKATKAN JANGKAUAN PASAR DI ERA INDUSTRI 4.0

Anita Ratnasari, Wachyu Hari Haji, Vina Ayumi, Sri Dianing Asri 7 - 13

PENYULUHAN PENGEMBANGAN SDM UMKM DI LINGKUNGAN RT012/09, KEBAYORAN LAMA UTARA, KEBAYORAN LAMA, JAKARTA SELATAN

Guston Sitorus, GL. Hery Prasetya, Yuslinda Nasution, Lucy Nancy 14 - 22

PEMBUATAN VIDEO PEMBELAJARAN MATA KULIAH PENGANTAR AKUNTANSI KEPADA PT. CERDASKAN KEHIDUPAN BANGSA

Fanny Magdalena, Metio Alberto, Nicholas Richardson dan Agus Wahyono 23 – 27

PELATIHAN *E-COMMERCE* PADA MASYARAKAT DESA PASIR TANGERANG BANTEN DALAM UPAYA MENINGKATKAN DAYA SAING PENJUALAN PRODUK UMKM

Riri Fajriah, Saruni Dwiasnati, Yuwan Jumaryadi 28 – 38

PEMANFAATAN TEKNOLOGI VIRTUAL REALITY (VR) UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS HIDUP LANSIA MELALUI SIMULASI INTERAKTIF

Anita Ratnasari, Vina Ayumi, Sri Dianing Asri 39 – 44

PELATIHAN PENGGUNAAN INTERNET DAN SOSIAL MEDIA UNTUK MENINGKATKAN KEGIATAN PRODUKTIF BAGI MASYARAKAT

Pualam Dipa Nusantara 45 – 48