



**Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat**

Volume 5 Nomor 2, Januari 2026

DOI: <https://doi.org/10.37726/adindamas.v5i2.1637>

# Akselerasi Kinerja UMKM Desa Karyamekar, Kabupaten Garut Melalui Digitalisasi Manajemen SDM

Ria Estiana<sup>1</sup>, Niantoro<sup>2</sup>, Akhwanul Akmal<sup>3</sup>, Jaenudin Akhmad<sup>4</sup>, Eko Sugiyanto<sup>5</sup>  
<sup>1,2,3,4,5</sup> Politeknik Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) Jakarta  
Jalan Kramat Raya No. 7-9, Jakarta Pusat, DKI Jakarta 10450, Indonesia

<sup>1</sup>ria.estiana@gmail.com

<sup>2</sup>torrosoet@gmail.com

<sup>3</sup>akhwanul@gmail.com

<sup>4</sup>jaenudinakhmad13@gmail.com

<sup>5</sup>edoplm04@gmail.com

## ABSTRAK

Pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk mengatasi inefisiensi dan kerentanan manajerial pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Desa Karyamekar, Garut, melalui penguatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) berbasis Teknologi Informasi (TI). Latar belakang masalah utama adalah keterbatasan UMKM dalam mengelola SDM secara konvensional, yang menyebabkan pemborosan waktu administrasi dan kurangnya transparansi data kinerja. Metode yang digunakan adalah Pendekatan Partisipatif dan Bimbingan Teknis (Bimtek) *hands-on* yang melibatkan 20 pelaku UMKM. Intervensi teknologi difokuskan pada pemanfaatan aplikasi presensi *mobile* sederhana dan Google Spreadsheet untuk digitalisasi *database* karyawan, sesuai dengan kapasitas literasi digital mitra. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan signifikan dalam pemahaman teoritis manajemen SDM sebesar 45% (*post-test*) dan tingkat adopsi teknologi yang tinggi (85%). Kesimpulan menunjukkan bahwa digitalisasi SDM pada UMKM pedesaan bukan bergantung pada teknologi mahal, melainkan pada transfer pengetahuan dan kesediaan adaptasi pemilik. Kegiatan ini berdampak pada peningkatan profesionalisme pengelolaan SDM UMKM melalui praktik manajemen berbasis data, peningkatan efisiensi administrasi, serta penguatan transparansi dan kepercayaan internal, sehingga mendorong

ADINDAMAS (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat), Volume 5, Nomor 2, Januari 2026

<http://journal.sties-purwakarta.ac.id/index.php/adindamas/>

ISSN: 2798-2874 (Media Online) 2798-4702 (Media Cetak)

keberlanjutan usaha dan membuka peluang replikasi program pada UMKM pedesaan dengan karakteristik serupa. Saran utama adalah perlunya dukungan Pemerintah Daerah Garut dalam menyediakan infrastruktur digital yang stabil dan program subsidi aplikasi HRIS sederhana untuk menjamin keberlanjutan program.

**Kata kunci** – Kinerja SDM, UMKM, Teknologi Informasi

## ABSTRACT

*This community service research aims to address the managerial inefficiencies and vulnerability of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in Karyamekar Village, Garut, through the strengthening of Human Resources (HR) performance using Information Technology (IT). The main underlying problem is the conventional and manual HR management system, which leads to time-consuming administration and a lack of performance data transparency. The method employed was a Participatory Approach combined with Hands-on Technical Guidance involving 20 MSME owners. The technological intervention focused on utilizing simple mobile attendance applications and Google Sheets for digitalizing employee databases, matching the digital literacy capacity of the partners. The results show a significant 45% increase in theoretical HR management knowledge (post-test) and a high technology adoption rate of 85%. The conclusion indicates that digitalization in rural MSMEs relies less on expensive technology and more on knowledge transfer and the owners' willingness to adapt. This activity contributes to improving the professionalism of MSME human resource management through data-driven management practices, enhanced administrative efficiency, and strengthened transparency and internal trust, thereby supporting business sustainability and creating opportunities for program replication in rural MSMEs with similar characteristics. The main suggestion is the necessity for the Garut Local Government to provide stable digital infrastructure and support subsidized simple HRIS programs to ensure program sustainability.*

**Keywords** – HR Performance, MSME, Information Technology.

## I. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peranan vital sebagai tulang punggung perekonomian nasional, terutama dalam penyerapan tenaga kerja dan kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional<sup>12</sup>. Namun, di tengah gelombang Revolusi Industri 4.0 dan transisi menuju Society 5.0, tantangan UMKM tidak lagi terbatas pada aspek permodalan atau pemasaran produk, melainkan mencakup kesiapan internal organisasi dalam mengelola sumber daya

<sup>1</sup> Badan Pusat Statistik, *Statistik UMKM Indonesia, Statistik UMKM Indonesia* (Jakarta, 2023).

<sup>2</sup> Kementerian Koperasi dan UKM, *Peran UMKM Dalam Perekonomian Nasional*, 2022.

secara efektif<sup>34</sup>. Aspek yang sering terabaikan namun bersifat fundamental adalah tata kelola Sumber Daya Manusia (SDM). Kinerja SDM yang optimal merupakan motor penggerak operasional bisnis; tanpa dukungan SDM yang kompeten dan terkelola dengan baik, strategi pemasaran digital yang canggih sekalipun berpotensi gagal dieksekusi akibat ketidaksiapan internal organisasi<sup>5</sup>. Oleh karena itu, modernisasi manajemen SDM menjadi prasyarat mutlak bagi UMKM untuk dapat bertahan dan melakukan eskalasi bisnis (*scale-up*) secara berkelanjutan<sup>6</sup>.

Kendati perkembangan teknologi informasi berlangsung sangat pesat, realitas di lapangan menunjukkan bahwa mayoritas pelaku UMKM masih terjebak dalam pola manajemen SDM yang bersifat tradisional dan administratif<sup>7</sup>. Pengelolaan karyawan sering kali didasarkan pada ingatan pemilik usaha atau pencatatan manual di buku tulis yang rentan hilang, rusak, dan sulit ditelusuri kembali. Permasalahan seperti absensi yang tidak terdokumentasi secara akurat, pembagian tugas (*job description*) yang tumpang tindih, serta sistem penggajian yang tidak transparan kerap menjadi sumber inefisiensi dan konflik internal<sup>8</sup>. Keterbatasan ini menyebabkan pemilik usaha terjebak dalam rutinitas teknis operasional harian yang menyita waktu dan energi, sehingga mengurangi ruang strategis untuk perencanaan pengembangan usaha jangka panjang.

Kondisi stagnasi manajerial tersebut tercermin secara nyata pada kelompok UMKM di Desa Karyamekar, Kabupaten Garut. Sebagai wilayah dengan potensi ekonomi lokal yang beragam mulai dari sektor kerajinan, olahan pangan, hingga agribisnis, Desa Karyamekar memiliki basis kewirausahaan yang cukup kuat. Namun, hasil observasi awal menunjukkan bahwa ketahanan bisnis para pelaku UMKM masih relatif rapuh akibat lemahnya sistem tata kelola internal, khususnya dalam pengelolaan SDM. Banyak pelaku usaha memiliki persepsi bahwa teknologi manajemen SDM bersifat mahal, kompleks, dan hanya relevan bagi perusahaan berskala besar<sup>9</sup>. Persepsi tersebut berdampak pada rendahnya pengukuran produktivitas tenaga kerja dan tingginya tingkat *turnover* karyawan akibat ketidakjelasan sistem kerja dan penilaian kinerja.

Penelitian terdahulu mengenai tata kelola internal UMKM secara konsisten menyoroti pentingnya faktor psikologis, kepercayaan, dan transparansi dalam lingkungan kerja berskala kecil. Studi menunjukkan bahwa adopsi sistem manajemen

---

<sup>34</sup>K. Schwab, 'The Fourth Industrial Revolution', in *World Economic Forum* (Geneva, 2017).

<sup>4</sup> M. Fukuyama, 'Society 5.0: Aiming for a New Human-Centered Society', *Japan Spotlight*, 27 (2018), 47–50.

<sup>5</sup> G. Dessler, *Human Resource Management*, 16th ed (New York: Pearson Education, 2020).

<sup>6</sup> E. Wibowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2022).

<sup>7</sup> B. Sutrisno, 'Literasi Digital Dan Resiliensi Bisnis UMKM: Studi Kasus Pengelolaan SDM Pasca-Pandemi', *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10.3 (2022), 201–15.

<sup>8</sup> A. Pratiwi E. Wibowo, D. Setyawan, 'Integrasi E-HRM Skala Mikro Untuk Efisiensi Administrasi Dan Peningkatan Produktivitas UMKM', *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 6.1 (2023), 58–70.

<sup>9</sup> dan A. Hidayat Pambudi, R., 'Strategi Peningkatan Adopsi Teknologi Digital Pada Pelaku UMKM Di Wilayah Pedesaan', *Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkelanjutan*, 2.1 (2024), 40–52.

SDM digital (*Electronic Human Resource Management/E-HRM*) berkorelasi positif dengan peningkatan *employee engagement* dan tingkat kepercayaan (*trust*) antara karyawan dan pemilik usaha<sup>10</sup>. Dalam konteks UMKM Desa Karyamekar yang masih kental dengan budaya manajemen kekeluargaan, ketiadaan sistem pencatatan kehadiran dan kinerja yang transparan sering kali memicu kesalahpahaman dan konflik laten, yang pada akhirnya menurunkan motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kegiatan pengabdian ini diarahkan untuk memanfaatkan Teknologi Informasi sebagai instrumen netral yang mampu menyediakan kejelasan dan objektivitas data, sehingga memodernisasi pola hubungan kerja dan memperkuat kinerja SDM melalui fondasi kepercayaan yang lebih kokoh.

Untuk menjembatani kesenjangan antara praktik manajemen tradisional dan tuntutan efisiensi modern, diperlukan intervensi berupa pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) yang sederhana namun berdampak luas (*high impact*). Penguatan kinerja SDM melalui TI di Desa Karyamekar tidak harus menggunakan perangkat lunak *Enterprise Resource Planning* (ERP) yang kompleks dan mahal. Solusi praktis dapat dimulai melalui adopsi aplikasi berbasis mobile yang mudah diakses menggunakan gawai (*smartphone*), pemanfaatan *cloud spreadsheet* untuk *database* karyawan, serta *platform* kolaborasi kerja daring. Teknologi ini berperan sebagai katalisator yang mengubah data SDM menjadi informasi strategis untuk mendukung pengambilan keputusan pemilik usaha.

Melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, integrasi teknologi informasi ke dalam manajemen SDM diharapkan mampu mengubah paradigma pelaku UMKM di Desa Karyamekar dari “usaha seadanya” menjadi entitas bisnis yang lebih profesional dan terstruktur. Dengan sistem yang terdigitalisasi, indikator kinerja karyawan menjadi lebih terukur, disiplin kerja meningkat, dan beban administrasi dapat dikurangi secara signifikan. Pada akhirnya, penguatan aspek internal ini bertujuan untuk menciptakan UMKM Desa Karyamekar yang adaptif terhadap teknologi, memiliki daya saing yang lebih tinggi, serta siap menghadapi dinamika dan kompetisi pasar yang semakin terbuka.

## II. METODE

### A. Tempat dan Waktu Pengabdian kepada Masyarakat

Kegiatan PKM dilaksanakan pada 10 Oktober hingga 15 November 2025 bertempat di Desa Karyamekar, Pasirwangi, Kabupaten Garut mengenai penggunaan teknologi informasi dalam memperkuat kinerja sumber daya manusia pada UMKM.

---

<sup>10</sup> M. Fadhil Kaubah, I., ‘The Impact of Digital HR Management System on Employee Engagement and Trust in Small and Medium Enterprises’, *Journal of Human Resource Management and Development*, 4.2 (2021), 115–28.

## B. Ruang Lingkup Kegiatan

Ruang lingkup kegiatan PKM mengenai penguatan kinerja SDM melalui pemanfaatan teknologi informasi merupakan pelaku UMKM di wilayah Desa Karyamekar, Pasirwangi, Kabupaten Garut

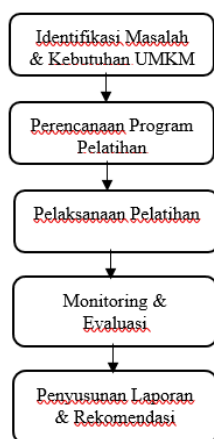
## C. Pendekatan dan Teknik

Pendekatan dan Teknik yang dilakukan oleh tim dosen adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi masalah dan kebutuhan UMKM, tim dosen mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi UMKM di Desa Karyamekar terkait pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM).
2. Perencanaan Program Pelatihan, tim dosen Menyusun program pelatihan berdasarkan hasil identifikasi dengan materi yaitu dasar manajemen SDM, pengembangan kinerja pekerja dan implementasi spreadsheet.
3. Pelaksanaan Pelatihan, pelaku UMKM diberikan pemahaman teoretis serta kesempatan untuk mempraktikkan langsung konsep penilaian kinerja yang efektif
4. Monitoring dan Evaluasi, metode ini dilaksanakan untuk mengetahui umpan balik peserta terhadap kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh tim dosen dari sisi pemateri, waktu pelaksanaan kegiatan, media yang digunakan selama pelaksanaan kegiatan secara tatap muka, hingga kritik dan saran terhadap pelaksanaan kegiatan pengabdian
5. Penyusunan laporan dan rekomendasi, kegiatan diakhiri dengan penyusunan laporan yang mencakup hasil, dampak, dan rekomendasi dari program. Laporan ini dirancang untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang pencapaian kegiatan dan potensi pengembangannya di masa depan. Selain itu, rekomendasi juga disusun untuk memberikan panduan kepada pihak-pihak terkait dalam mendukung keberlanjutan pengembangan SDM UMKM.

Alur model pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat tim dosen digambarkan pada skema di bawah ini:

Bagan 1. Alur Skema Pelaksanaan Kegiatan





### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Identifikasi Masalah dan kebutuhan UMKM

Hasil identifikasi awal yang dilakukan melalui observasi lapangan dan diskusi dengan pelaku UMKM di Desa Karyamekar, Kabupaten Garut, menunjukkan bahwa permasalahan utama yang dihadapi mitra terletak pada aspek pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Sebagian besar UMKM masih menerapkan pola manajemen SDM yang bersifat tradisional, informal, dan berbasis kebiasaan, tanpa dukungan sistem administrasi yang terstruktur. Pengelolaan kehadiran karyawan, pembagian tugas, serta perhitungan upah masih dilakukan secara manual atau mengandalkan ingatan pemilik usaha, sehingga rentan terhadap kesalahan pencatatan, ketidakkonsistenan data, dan konflik internal.

Selain itu, rendahnya literasi manajemen SDM dan teknologi informasi menjadi kendala signifikan bagi pelaku UMKM dalam mengoptimalkan kinerja tenaga kerja, hal ini terlihat pula pada rendahnya literasi digital dan keterbatasan akses teknologi masih menjadi hambatan besar dalam proses digitalisasi UMKM, terutama di daerah<sup>11</sup>.

Karyawan sering kali tidak memiliki uraian tugas (*job description*) yang jelas, indikator kinerja tidak terukur, dan sistem evaluasi kerja belum diterapkan secara objektif. Kondisi ini berdampak pada rendahnya disiplin kerja, fluktuasi produktivitas, serta tingginya tingkat *turnover* karyawan. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian mengenai produktivitas karyawan bahwa produktivitas akan terganggu akibat adanya ketidakjelasan uraian tugas dan juga berdampak pada peningkatan niat keluar karyawan<sup>12</sup>. Di sisi lain, pemilik usaha cenderung terbebani oleh pekerjaan administratif harian, sehingga kehilangan waktu strategis untuk fokus pada pengembangan usaha dan inovasi produk. Suatu studi pada UMKM menunjukkan bahwa kurangnya deskripsi pekerjaan yang jelas menyebabkan pekerja tidak terstruktur, berdampak pada produktivitas kerja yang tidak optimal, sejalan dengan masalah manajerial pada UMKM<sup>13</sup>.

Berdasarkan permasalahan tersebut, kebutuhan utama UMKM Desa Karyamekar adalah adanya penguatan kapasitas manajemen SDM yang praktis, sederhana, dan sesuai dengan konteks usaha mikro dan kecil. UMKM membutuhkan sistem pengelolaan SDM yang mudah dioperasikan, tidak memerlukan biaya tinggi, serta mampu meningkatkan transparansi dan efisiensi kerja. Kebutuhan tersebut mencakup pemahaman dasar manajemen SDM, penerapan sistem pencatatan

---

<sup>11</sup> S. N Santoso, G., Rasenda, R., Rizal, M., Wiyana, H., & Subagja, 'Digitalisasi UMKM: Strategi Dan Model Bisnis Berbasis Teknologi Untuk Keberlanjutan', *JUBISDIGI: Jurnal Bisnis Digital*, 1.1 (2025), 21–30.

<sup>12</sup> Ananda Febriansyah and Ahmad Fadili, 'Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi) Pengaruh Job Description Dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operasional Produksi Pada PT. Braja Mukti Cakra', 14.3 (2025), 1236–41 <<https://doi.org/10.31959/jm.v14.3267>>.

<sup>13</sup> I. P Nurfadila, A. R., Negara, P. P. S., & Utomo, 'Implementation Analysis of Employee Job Descriptions as Supporting the Development of Pisang Umkm Segading Ponorogo', *Agroindustrial Technology Journal*, 7.3 (2023), 38–45.

kehadiran dan data karyawan secara digital, serta pemanfaatan teknologi informasi sederhana yang dapat diakses melalui perangkat yang telah dimiliki pelaku UMKM. Dengan pemenuhan kebutuhan ini, diharapkan UMKM Desa Karyamekar mampu meningkatkan kinerja SDM secara berkelanjutan dan memperkuat daya saing usahanya.

## B. Perencanaan Program Pelatihan

Perencanaan program pelatihan bagi UMKM di Desa Karyamekar, Kabupaten Garut, disusun berdasarkan hasil identifikasi masalah dan kebutuhan mitra yang menunjukkan lemahnya tata kelola Sumber Daya Manusia (SDM) serta rendahnya pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan tenaga kerja. Tahap perencanaan ini diarahkan untuk menghasilkan program pelatihan yang aplikatif, kontekstual, dan mudah diimplementasikan oleh pelaku UMKM sesuai dengan karakteristik usaha mikro dan kecil di wilayah pedesaan.

Program pelatihan dirancang dengan pendekatan berbasis kebutuhan (*need-based training*), yang memadukan penguatan pemahaman konseptual dan peningkatan keterampilan praktis. Materi pelatihan difokuskan pada dasar-dasar manajemen SDM UMKM, meliputi pengelolaan kehadiran, pembagian tugas (*job description*), pencatatan data karyawan, serta prinsip penilaian kinerja yang sederhana dan objektif. Selain itu, perencanaan pelatihan juga mencakup pengenalan dan pemanfaatan teknologi informasi sederhana, seperti aplikasi presensi berbasis *mobile* dan penggunaan *cloud spreadsheet* untuk digitalisasi *database* karyawan, yang disesuaikan dengan tingkat literasi digital mitra.

Dalam perencanaannya, program pelatihan disusun secara bertahap dan terstruktur, dimulai dari pemetaan tingkat pemahaman awal peserta, penyusunan modul pelatihan yang ringkas dan mudah dipahami, hingga perancangan metode penyampaian yang bersifat interaktif dan *hands-on*. Pelatihan dirancang tidak hanya bersifat satu arah, tetapi juga melibatkan diskusi, studi kasus, dan praktik langsung agar peserta mampu mengaitkan materi dengan kondisi nyata usaha mereka. Selain itu, perencanaan program juga mempertimbangkan keterbatasan waktu dan sumber daya UMKM, sehingga pelatihan dirancang efisien tanpa mengganggu aktivitas operasional harian mitra.

Melalui perencanaan program pelatihan yang sistematis dan berbasis kebutuhan tersebut, diharapkan pelaku UMKM Desa Karyamekar mampu meningkatkan kapasitas manajerial SDM secara bertahap, menerapkan sistem pengelolaan SDM yang lebih tertib dan transparan, serta mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi sebagai alat pendukung peningkatan kinerja dan keberlanjutan usaha.

## C. Pelaksanaan Pelatihan

Kegiatan pengabdian masyarakat ini telah dilaksanakan di Desa Karyamekar dengan melibatkan partisipasi aktif dari 20 pelaku UMKM yang bergerak di sektor kerajinan dan olahan pangan. Secara umum, kegiatan berjalan kondusif dengan

tingkat kehadiran peserta mencapai 100%, yang mengindikasikan tingginya motivasi para pelaku usaha untuk membenahi tata kelola manajemen mereka. Pemahaman mitra mengenai manajemen SDM sangat terbatas pada aspek transaksional, yaitu "upah harian" semata.

Pelaksanaan pelatihan penguatan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi pelaku UMKM di Desa Karyamekar, Kabupaten Garut, dilaksanakan secara bertahap dan partisipatif dengan menekankan pendekatan pembelajaran berbasis praktik (*hands-on*). Kegiatan pelatihan diawali dengan pemaparan materi dasar mengenai pentingnya manajemen SDM dalam mendukung keberlanjutan dan daya saing UMKM, khususnya dalam konteks transisi menuju era digital. Pada tahap ini, peserta diberikan pemahaman mengenai peran strategis SDM sebagai aset usaha, bukan sekadar faktor biaya operasional.

Selanjutnya, pelaksanaan pelatihan difokuskan pada kegiatan praktik langsung yang disesuaikan dengan kondisi riil usaha mitra. Peserta dilibatkan secara aktif dalam simulasi pengelolaan kehadiran karyawan, penyusunan pembagian tugas (*job description*), serta pencatatan data karyawan menggunakan aplikasi presensi berbasis *mobile* dan *cloud spreadsheet*. Pendampingan dilakukan secara intensif oleh tim pengabdian untuk memastikan setiap peserta mampu mengoperasikan teknologi yang diperkenalkan serta memahami manfaat penggunaannya dalam aktivitas usaha sehari-hari.

Dalam proses pelaksanaan, metode diskusi interaktif dan studi kasus diterapkan untuk mendorong partisipasi aktif peserta dalam mengidentifikasi permasalahan SDM yang mereka hadapi dan merumuskan solusi yang relevan. Pendekatan ini memungkinkan terjadinya pertukaran pengalaman antar pelaku UMKM serta memperkuat pemahaman praktis mengenai penerapan manajemen SDM yang lebih tertib dan transparan. Selain itu, pelaksanaan pelatihan juga memperhatikan keterbatasan literasi digital sebagian peserta, sehingga penyampaian materi dilakukan secara bertahap, sederhana, dan komunikatif.

Gambar 1.

Foto Bersama Peserta dan tim dosen



(Sumber: Dokumentasi Tim PKM, 2025)



#### D. Monitoring dan Evaluasi

Secara keseluruhan, pelaksanaan pelatihan berjalan dengan baik dan mendapat respons positif dari para pelaku UMKM. Partisipasi aktif peserta menunjukkan adanya peningkatan kesadaran akan pentingnya pengelolaan SDM yang profesional dan berbasis teknologi informasi. Melalui pelatihan ini, pelaku UMKM Desa Karyamekar diharapkan mampu menerapkan praktik manajemen SDM yang lebih efektif, meningkatkan disiplin dan produktivitas tenaga kerja, serta mengurangi beban administrasi, sehingga dapat mendukung keberlanjutan dan pengembangan usaha secara berkelanjutan.

Berdasarkan analisis data *pre-test* dan *post-test*, terjadi lonjakan rata-rata pemahaman peserta sebesar 45% terkait pentingnya digitalisasi data karyawan. Awalnya, peserta menganggap pencatatan SDM hanya sebatas administrasi manual yang membebani. Namun, setelah pelatihan, peserta mampu mengoperasikan aplikasi presensi berbasis *mobile* dan menyusun *database* karyawan digital. Namun, setelah pemaparan materi dan diskusi interaktif, hasil *post-test* menunjukkan kenaikan signifikan menjadi 82%. Peningkatan ini membuktikan bahwa metode penyampaian yang persuasif dan kontekstual efektif dalam mengubah *mindset* mitra. Mitra mulai memahami bahwa karyawan adalah aset, bukan beban biaya.

Literasi digital merupakan determinan utama bagi ketahanan UMKM; di mana peningkatan kompetensi digital pemilik usaha berbanding lurus dengan kemampuan manajerial dalam mengelola sumber daya internal secara efisien. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa kapabilitas digital pelaku usaha kecil (*digital capability*) memiliki pengaruh signifikan terhadap transformasi bisnis digital dan kinerja usaha secara keseluruhan, termasuk koordinasi internal dan pengelolaan sumber daya secara efisien. Kompetensi digital membantu pelaku usaha dalam memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan fleksibilitas dan kualitas performa usaha<sup>14</sup>.

Pada tahap implementasi, penerapan teknologi informasi berupa aplikasi presensi dan *spreadsheet online* terbukti memangkas waktu administrasi secara signifikan. Sebelum pendampingan, pemilik UMKM di Desa Karyamekar menghabiskan waktu produktif hanya untuk merekap absen manual dan menghitung upah secara konvensional. Pasca-implementasi, proses ini terotomatisasi sehingga *human error* dapat diminimalisir. Hal ini relevan dengan penelitian studi terbaru menyebutkan bahwa adopsi *Electronic Human Resource Management* (E-HRM) pada skala mikro bukan lagi sebuah pilihan melainkan keharusan. Wibowo menekankan bahwa E-HRM, meskipun dalam bentuk sederhana, mampu menciptakan *cost efficiency* dan membebaskan pemilik usaha dari rutinitas klerikal, sehingga mereka dapat fokus pada strategi inovasi produk.

---

<sup>14</sup> Y. Prakasa & Z. A. Jumani, 'Linking Digital Capability to Small Business Performance: The Mediating Role of Digital Business Transformation', *Cogent Business & Management*, 11.1 (2024).

Salah satu temuan menarik di lapangan adalah meningkatnya kepercayaan (*trust*) antara pemilik dan karyawan di Desa Karyamekar. Penggunaan aplikasi presensi yang memiliki fitur GPS dan *real-time* membuat karyawan merasa diperlakukan secara objektif, gaji dibayar sesuai data yang akurat, bukan perkiraan. Digitalisasi manajemen kinerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja dan *engagement* karyawan. Transparansi data mengurangi potensi konflik internal yang sering terjadi di UMKM keluarga, menciptakan iklim kerja yang lebih profesional dan kondusif untuk pertumbuhan usaha. Meskipun tingkat keberhasilan teknis mencapai angka 85%, terdapat tantangan berupa resistensi awal dari sebagian kecil peserta yang berusia lanjut (generasi *baby boomers*). Mereka merasa canggung beralih dari buku tulis ke layar sentuh. Untuk mengatasi hal ini, pendekatan pendampingan intensif dan *peer-learning* (belajar antarteman) diterapkan karena hambatan psikologis dalam penggunaan teknologi dapat diatasi melalui pendampingan berkelanjutan dan simplifikasi antarmuka pengguna (*user interface*). Keberadaan "Klinik SDM Digital" via WhatsApp yang dibentuk tim pengabdian menjadi solusi konkret untuk menjaga konsistensi penggunaan teknologi tersebut dalam jangka panjang. Pemanfaatan sistem informasi SDM atau *Human Resource Information System* (HRIS) yang terintegrasi memungkinkan proses pengelolaan data karyawan dilakukan secara lebih efektif, efisien, dan akurat. Startup yang mampu mengadopsi dan mengoptimalkan teknologi ini memiliki keunggulan kompetitif dalam pengambilan keputusan berbasis data, khususnya dalam pengelolaan kinerja serta pengembangan SDM secara berkelanjutan. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif mengenai prinsip-prinsip dasar manajemen SDM menjadi sangat penting, tidak hanya bagi praktisi SDM, tetapi juga bagi para pemimpin startup yang berperan dalam membangun lingkungan kerja yang produktif, adaptif, dan berkelanjutan.

Hasil kegiatan pengabdian di Desa Karyamekar, Kabupaten Garut, sejalan dengan hasil pelaksanaan kegiatan PKM di Pulau Harapan, Kepulauan Seribu di tahun 2024 yang menegaskan bahwa pengelolaan SDM UMKM berbasis digital mampu meningkatkan efektivitas manajerial dan efisiensi operasional usaha. Penerapan teknologi sederhana dalam pengelolaan SDM, seperti digitalisasi data karyawan dan pencatatan kehadiran, terbukti membantu pelaku UMKM dalam menciptakan sistem kerja yang lebih tertib, transparan, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi, sebagaimana juga ditunjukkan pada UMKM di Pulau Harapan, Kepulauan Seribu<sup>15</sup>.

## E. Penyusunan Laporan Dan Rekomendasi

Tahap penyusunan laporan dan rekomendasi merupakan bagian akhir dari rangkaian kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang bertujuan untuk mendokumentasikan seluruh proses, capaian, serta dampak program penguatan Sumber Daya Manusia (SDM) pada UMKM di Desa Karyamekar, Kabupaten Garut. Penyusunan laporan dilakukan secara sistematis dengan mengacu pada hasil pelaksanaan kegiatan, mulai dari identifikasi masalah, perencanaan dan pelaksanaan

---

<sup>15</sup> Ria Estiana and others, 'PENGELOLAAN SDM UMKM DI ERA DIGITAL', 4 (2024), 9-15 <<https://doi.org/10.34127/japlj.v4i1.1150>>.

pelatihan, hingga evaluasi terhadap tingkat pemahaman dan adopsi praktik manajemen SDM oleh mitra UMKM. Laporan disusun berdasarkan data hasil observasi, dokumentasi kegiatan, serta hasil evaluasi berupa *pre-test* dan *post-test* yang menggambarkan peningkatan pemahaman pelaku UMKM terhadap pentingnya pengelolaan SDM yang tertib dan berbasis teknologi informasi. Selain itu, laporan juga memuat analisis terhadap perubahan perilaku manajerial mitra, khususnya dalam penerapan pencatatan kehadiran, pengelolaan data karyawan, dan pembagian tugas kerja secara lebih terstruktur. Penyajian laporan dirancang secara deskriptif dan analitis agar mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai efektivitas program pengabdian serta tantangan yang dihadapi selama pelaksanaan kegiatan.

Penerapan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, mendorong inovasi, serta memperkuat retensi karyawan yang secara keseluruhan berkontribusi terhadap keberhasilan usaha kecil dan menengah (UKM). Investasi UKM dalam program pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan menjadi faktor strategis dalam menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Selain itu, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan. Dengan strategi manajemen SDM yang dirancang secara sistematis dan berkesinambungan, UKM tidak hanya dapat mengoptimalkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat daya saing usaha di tengah dinamika pasar yang semakin kompetitif<sup>16</sup>.

Berdasarkan hasil pelaporan dan evaluasi tersebut, rekomendasi disusun sebagai bahan tindak lanjut untuk mendukung keberlanjutan program penguatan SDM UMKM di Desa Karyamekar. Rekomendasi diarahkan pada perlunya pendampingan berkelanjutan bagi pelaku UMKM dalam penerapan manajemen SDM berbasis teknologi, penguatan literasi digital pemilik usaha dan karyawan, serta dukungan dari pemerintah daerah dan pemangku kepentingan terkait dalam penyediaan infrastruktur digital yang memadai. Dengan adanya laporan dan rekomendasi yang terstruktur, diharapkan hasil kegiatan pengabdian ini tidak hanya berhenti pada tahap pelatihan, tetapi dapat menjadi acuan pengembangan program serupa dalam upaya meningkatkan daya saing dan keberlanjutan UMKM Desa Karyamekar secara berkelanjutan.

#### IV. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat di Desa Karyamekar, Kabupaten Garut, membuktikan bahwa digitalisasi manajemen SDM mampu mempercepat kinerja UMKM secara nyata. Melalui pelatihan dan pendampingan berbasis teknologi sederhana, pelaku usaha berhasil meningkatkan kapasitas manajerial, efisiensi administrasi, serta membangun disiplin dan transparansi dalam hubungan kerja. Analisis *pre-test* dan *post-test* memperlihatkan lonjakan pemahaman peserta hingga

---

<sup>16</sup> Marwah Lestari, Marianti Daeli, and Aksa Salsabila Damanik, 'Terhadap Kinerja Di Sektor Toko Dan Umkm the Strategic Role of Human Resources in Improving Employees ' Competencies and Motivation Towards Performance in the Shop and Msme Sector', November, 2024, 6363–72.

45%, dengan hasil akhir mencapai skor rata-rata 82%, yang menegaskan efektivitas metode persuasif dan kontekstual dalam mengubah mindset mitra. Penerapan aplikasi presensi *mobile* dan *database* karyawan digital membuktikan bahwa transformasi tidak bergantung pada teknologi mahal, melainkan pada literasi manajemen, transfer pengetahuan, dan kesiapan adaptasi. Dengan demikian, karyawan mulai dipandang sebagai aset strategis yang mendukung daya saing dan keberlanjutan UMKM pedesaan.

## V. UCAPAN TERIMAKASIH

Tim PKM Dosen dari Politeknik LP3I Jakarta mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah aktif berpartisipasi dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat, mulai dari Kepala Desa Karyamekar dan para pelaku UMKM. Serta tak luput kami ucapkan terimakasih kepada Politeknik LP3I Jakarta yang telah mengizinkan kami melaksanakan kegiatan PkM sejak 10 Oktober hingga 15 November 2025.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik, *Statistik UMKM Indonesia, Statistik UMKM Indonesia* (Jakarta, 2023)
- E. Wibowo, D. Setyawan, A. Pratiwi, 'Integrasi E-HRM Skala Mikro Untuk Efisiensi Administrasi Dan Peningkatan Produktivitas UMKM', *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 6.1 (2023), 58–70
- E. Wibowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2022)
- Estiana, Ria, Damdam Damiyana, Himawan Pramulanto, and Jaenudin Akhmad, 'Pengelolaan SDM UMKM Di Era Digital', 4 (2024), 9–15 <<https://doi.org/10.34127/japlj.v4i1.1150>>
- Febriansyah, Ananda, and Ahmad Fadili, 'Jurnal Maneksi (Management Ekonomi Dan Akuntansi) Pengaruh Job Description Dan Turnover Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operasional Produksi Pada Pt. Braja Mukti Cakra', 14.3 (2025), 1236–41 <<https://doi.org/10.31959/jm.v14.3267>>
- Fukuyama, M., 'Society 5.0: Aiming for a New Human-Centered Society', *Japan Spotlight*, 27 (2018), 47–50
- G. Dessler, *Human Resource Management*, 16th ed (New York: Pearson Education, 2020)
- K. Schwab, 'The Fourth Industrial Revolution', in *World Economic Forum* (Geneva, 2017)
- Kaubah, I., M. Fadhil, 'The Impact of Digital HR Management System on Employee Engagement and Trust in Small and Medium Enterprises', *Journal of Human Resource Management and Development*, 4.2 (2021), 115–28
- Kementerian Koperasi dan UKM, *Peran UMKM Dalam Perekonomian Nasional*, 2022
- Lestari, Marwah, Marianti Daeli, and Aksa Salsabila Damanik, 'Terhadap Kinerja Di Sektor Toko Dan Umkm the Strategic Role of Human Resources in Improving Employees ' Competencies and Motivation Towards Performance in the Shop



- and Msme Sector', November, 2024, 6363–72
- Nurfadila, A. R., Negara, P. P. S., & Utomo, I. P, 'Implementation Analysis of Employee Job Descriptions as Supporting the Development of Pisang Ukm Segading Ponorogo', *Agroindustrial Technology Journal*, 7.3 (2023), 38–45
- Pambudi, R., dan A. Hidayat, 'Strategi Peningkatan Adopsi Teknologi Digital Pada Pelaku UMKM Di Wilayah Pedesaan', *Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkelanjutan*, 2.1 (2024), 40–52
- Santoso, G., Rasenda, R., Rizal, M., Wiyana, H., & Subagja, S. N, 'Digitalisasi UMKM: Strategi Dan Model Bisnis Berbasis Teknologi Untuk Keberlanjutan', *JUBISDIGI: Jurnal Bisnis Digital*, 1.1 (2025), 21–30
- Sutrisno, B., 'Literasi Digital Dan Resiliensi Bisnis UMKM: Studi Kasus Pengelolaan SDM Pasca-Pandemi', *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10.3 (2022), 201–15
- Y. Prakasa & Z. A. Jumani, 'Linking Digital Capability to Small Business Performance: The Mediating Role of Digital Business Transformation', *Cogent Business & Management*, 11.1 (2024)