

PENGUATAN *HUMAN CAPITAL* UMKM MELALUI STRATEGI MANAJEMEN SDM ADAPTIF BERBASIS DIGITAL DAN PENDAMPINGAN DI SEMARANG

Rita Andini ¹

Ahmad Dwi Nurdyanto ²

Mohklas ³

Salma Aprilia Hidayati ⁴

Vivi Setyo Pangesti ⁵

Institut Teknologi Dan Bisnis Semarang^{1,2,3,4,5}

ritaandini007@ymail.com¹

ad.nurdyanto@gmail.com²

mohklas1970@gmail.com³

salma@gmail.com⁴

vivi@gmail.com⁵

ABSTRAK

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas manajemen sumber daya manusia pada UMKM melalui penguatan human capital berbasis strategi adaptif dan digital di Kota Semarang. Permasalahan utama yang dihadapi mitra adalah rendahnya pemahaman pengelolaan SDM serta minimnya pemanfaatan teknologi digital. Metode yang digunakan berupa pelatihan berbasis kompetensi dan pendampingan partisipatif selama tujuh hari pada bulan Maret 2026. Kegiatan meliputi penyampaian materi, diskusi, praktik, dan pendampingan implementasi. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada pemahaman peserta terkait manajemen SDM, human capital, dan digitalisasi. Perubahan perilaku peserta juga terlihat dari penerapan sistem pengelolaan SDM yang lebih terstruktur. Peningkatan kinerja UMKM ditunjukkan melalui efisiensi kerja dan produktivitas yang lebih baik. Pendampingan memberikan kontribusi dalam memastikan keberhasilan implementasi materi. Program ini membuktikan bahwa integrasi pelatihan dan pendampingan efektif dalam meningkatkan kapasitas SDM UMKM. Implikasi kegiatan ini menunjukkan pentingnya pendekatan adaptif dan berbasis kebutuhan dalam pengabdian. Kegiatan ini diharapkan dapat menjadi model dalam pengembangan UMKM yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Digitalisasi, Human Capital, Manajemen SDM, UMKM

ABSTRACT

This community service activity aims to enhance human resource management capacity in MSMEs through strengthening human capital using adaptive and digital-based strategies in Semarang City. The main problems faced by partners include limited understanding of HR management and low utilization of digital technology. The method employed consists of competency-based training and participatory mentoring conducted over seven days in March 2026. Activities include lectures, discussions, practical sessions, and implementation assistance. The results indicate a significant improvement in participants' understanding of HR management, human capital, and digitalization. Behavioral changes are reflected in the more structured implementation of HR management practices. MSME performance improved in terms of work efficiency and productivity. Mentoring contributed to ensuring the successful implementation of knowledge. This program demonstrates that integrating training and

mentoring effectively enhances MSME human resource capacity. The implications highlight the importance of adaptive and needs-based approaches in community service. This activity is expected to serve as a model for sustainable MSME development.

Keywords: Digitalization, Human Capital, Human Resource Management, MSMEs

PENDAHULUAN

UMKM memiliki peran strategis dalam menopang perekonomian nasional melalui kontribusi terhadap penyerapan tenaga kerja dan pemerataan pendapatan. Perkembangan UMKM di Kota Semarang menunjukkan tren yang meningkat dari sisi jumlah unit usaha dan diversifikasi sektor (Abidin Achmad et al., 2020). Kondisi tersebut belum sepenuhnya diimbangi dengan kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang memadai. Pelaku UMKM masih menghadapi keterbatasan dalam memahami konsep manajemen SDM secara sistematis dan terstruktur. Praktik pengelolaan tenaga kerja cenderung bersifat informal dan berbasis pengalaman tanpa dukungan perencanaan yang jelas (Ardeani & Noer, 2020). Keterbatasan kompetensi tersebut berdampak pada rendahnya produktivitas dan kualitas kinerja tenaga kerja. Situasi ini memperlihatkan adanya kesenjangan antara potensi usaha dan kapasitas pengelolaan SDM yang dimiliki (Amalya et al., 2021). Permasalahan tersebut memerlukan perhatian serius dalam upaya peningkatan daya saing UMKM secara berkelanjutan. Perubahan lingkungan bisnis yang semakin dinamis menuntut UMKM untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi digital. Transformasi digital menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional usaha (Hasibuan, 2024). Pelaku UMKM di Semarang belum sepenuhnya mampu mengintegrasikan teknologi digital dalam pengelolaan SDM. Penggunaan sistem digital dalam rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja masih sangat terbatas. Keterbatasan literasi digital menjadi salah satu hambatan utama dalam proses adaptasi tersebut. Kondisi ini menyebabkan UMKM sulit bersaing dengan usaha yang telah menerapkan sistem manajemen modern (Albannai et al., 2024). Ketidakmampuan dalam mengelola SDM secara digital berdampak pada rendahnya inovasi dan respons terhadap perubahan pasar. Fenomena ini menunjukkan perlunya intervensi yang terarah untuk meningkatkan kapasitas digital pelaku UMKM.

Human capital merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategis (Becker, 1975). Pengelolaan human capital yang efektif memerlukan pendekatan berbasis kompetensi dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan. Pelaku UMKM seringkali belum memahami pentingnya investasi dalam pengembangan SDM. Perhatian lebih banyak difokuskan pada aspek operasional dan pemasaran dibandingkan penguatan kapasitas tenaga kerja. Kondisi tersebut mengakibatkan rendahnya kualitas layanan dan daya saing produk yang dihasilkan (Becker, 2009). Penguatan human capital menjadi langkah krusial dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Pendekatan manajemen SDM adaptif diperlukan untuk menyesuaikan kebutuhan organisasi dengan perubahan lingkungan eksternal. Upaya tersebut harus didukung dengan strategi yang sistematis dan berkelanjutan (Begum et al., 2025).

Permasalahan lain yang dihadapi UMKM di Semarang berkaitan dengan rendahnya akses terhadap pelatihan dan pendampingan yang berkualitas. Program pengembangan SDM yang tersedia belum sepenuhnya menjangkau seluruh pelaku UMKM secara merata. Kegiatan pelatihan yang dilakukan seringkali bersifat umum dan kurang kontekstual dengan kebutuhan usaha. Pendampingan yang berkelanjutan masih jarang dilakukan sehingga dampak program menjadi kurang optimal (Biby, 2022). Pelaku UMKM membutuhkan pendekatan yang lebih praktis dan aplikatif dalam meningkatkan kompetensi SDM. Kesenjangan antara teori dan praktik menjadi salah satu kendala dalam implementasi manajemen

SDM. Kondisi ini memperkuat pentingnya program pengabdian yang dirancang secara komprehensif dan berbasis kebutuhan. Intervensi yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kapasitas dan kemandirian pelaku UMKM (Fahrudin et al., 2025). Urgensi pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat semakin tinggi seiring dengan tuntutan peningkatan daya saing UMKM. Perguruan tinggi memiliki peran strategis dalam mentransfer pengetahuan dan teknologi kepada masyarakat. Keterlibatan akademisi dalam pengembangan UMKM dapat memberikan solusi berbasis ilmiah terhadap permasalahan yang dihadapi. Program pengabdian yang terstruktur mampu menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik di lapangan. Kegiatan ini juga dapat memperkuat sinergi antara perguruan tinggi, pemerintah, dan pelaku usaha. Penguatan manajemen SDM berbasis digital menjadi fokus yang relevan dengan perkembangan zaman. Pendekatan tersebut diharapkan mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga kerja (Jelang Ramadhan & Reyhan Alif Rachmadsyah, 2023). Urgensi ini menegaskan pentingnya pelaksanaan program pengabdian yang berkelanjutan dan terarah.

Pendekatan pelatihan berbasis kompetensi menjadi salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas SDM. Metode ini menekankan pada penguasaan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Pelaku UMKM perlu diberikan pemahaman mengenai standar kompetensi yang relevan dengan bidang usaha masing-masing. Proses pelatihan harus dirancang secara sistematis dan terukur untuk mencapai hasil yang optimal. Integrasi teknologi digital dalam pelatihan dapat meningkatkan aksesibilitas dan fleksibilitas pembelajaran (Saeful Bahri et al., 2025). Pendampingan berkelanjutan diperlukan untuk memastikan implementasi materi pelatihan di lapangan. Evaluasi secara berkala menjadi bagian penting dalam mengukur keberhasilan program. Strategi ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas UMKM secara signifikan.

Tujuan utama pengabdian ini adalah meningkatkan kapabilitas manajemen SDM pelaku UMKM di Kota Semarang. Program ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai konsep human capital secara komprehensif. Kegiatan ini juga diarahkan untuk meningkatkan kemampuan pelaku usaha dalam mengelola SDM secara adaptif dan berbasis digital. Pelatihan dan pendampingan yang diberikan diharapkan mampu meningkatkan kompetensi teknis dan manajerial. Pengabdian ini bertujuan untuk mendorong penerapan praktik manajemen SDM yang lebih sistematis dan profesional. Peningkatan literasi digital menjadi salah satu fokus utama dalam program ini. Hasil yang diharapkan mencakup peningkatan kinerja individu dan organisasi. Tujuan ini dirancang untuk memberikan dampak yang berkelanjutan bagi perkembangan UMKM. Manfaat pengabdian ini diharapkan dapat dirasakan secara langsung oleh pelaku UMKM di Semarang. Peningkatan kompetensi SDM akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas layanan. Pelaku usaha akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola tenaga kerja secara efektif. Penerapan sistem digital dalam manajemen SDM dapat meningkatkan efisiensi operasional usaha. Program ini juga memberikan kontribusi dalam meningkatkan daya saing UMKM di pasar lokal maupun nasional.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang dalam ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan individu dalam organisasi agar mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan (Basuki, 2023). Konsep ini menekankan pentingnya perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian tenaga kerja secara sistematis dan berkelanjutan. Perspektif modern memandang sumber daya manusia sebagai aset strategis yang memiliki nilai ekonomi dan kompetitif bagi organisasi. Pendekatan ini mendorong organisasi untuk tidak hanya mengelola tenaga kerja secara administratif, tetapi

juga mengembangkan potensi individu secara berkelanjutan (Hidayat & A. Anwar, 2024). Praktik manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan pemberian kompensasi. Kualitas pengelolaan sumber daya manusia akan memengaruhi produktivitas, efisiensi, dan keberlanjutan organisasi. Organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif cenderung memiliki keunggulan kompetitif yang lebih kuat. Konteks UMKM menuntut penerapan manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif dan fleksibel sesuai dengan keterbatasan yang dimiliki. Pendekatan yang tepat akan membantu UMKM dalam meningkatkan daya saing di tengah dinamika lingkungan bisnis (Maula & Sasana, 2022).

Konsep *human capital* menjadi landasan penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada nilai tambah. Human capital mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan atribut lain yang dimiliki individu yang dapat meningkatkan produktivitas (Dari et al., 2023). Perspektif ini menempatkan manusia sebagai investasi yang dapat memberikan return bagi organisasi. Pengembangan human capital dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang relevan. Organisasi yang berinvestasi dalam human capital akan memperoleh manfaat dalam bentuk peningkatan kinerja dan inovasi. Penerapan konsep ini pada UMKM masih menghadapi berbagai kendala, terutama terkait keterbatasan sumber daya dan akses terhadap pelatihan. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian UMKM belum mampu mengoptimalkan potensi tenaga kerjanya (Putri & Sanica, 2022). Penguatan human capital menjadi salah satu strategi yang relevan untuk meningkatkan daya saing UMKM. Upaya tersebut memerlukan pendekatan yang sistematis dan berkelanjutan agar memberikan dampak yang signifikan.

Strategi manajemen sumber daya manusia adaptif merupakan pendekatan yang menekankan kemampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan. Strategi ini mengintegrasikan fleksibilitas, inovasi, dan responsivitas dalam pengelolaan tenaga kerja (Nurjanah, 2024). Organisasi dituntut untuk mampu menyesuaikan kebijakan dan praktik sumber daya manusia dengan dinamika pasar dan perkembangan teknologi. Penerapan strategi adaptif akan membantu organisasi dalam menghadapi ketidakpastian dan meningkatkan ketahanan. UMKM memerlukan strategi ini untuk bertahan dan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat. Keterbatasan sumber daya yang dimiliki UMKM (Hasanah et al., 2025) menuntut adanya inovasi dalam pengelolaan tenaga kerja. Strategi adaptif memungkinkan UMKM untuk memanfaatkan potensi internal secara lebih optimal. Pendekatan ini juga mendorong peningkatan kompetensi dan kinerja tenaga kerja (Hasibuan et al., 2024; Setiono, 2024). Implementasi strategi adaptif memerlukan dukungan pelatihan dan pendampingan yang berkelanjutan.

Digitalisasi dalam manajemen sumber daya manusia menjadi fenomena yang semakin penting dalam era ekonomi digital (Desfiandi & Z, 2023). Pemanfaatan teknologi digital memungkinkan proses pengelolaan sumber daya manusia menjadi lebih efisien dan efektif. Teknologi seperti aplikasi manajemen karyawan, sistem informasi sumber daya manusia, dan platform pembelajaran daring memberikan kemudahan dalam pengelolaan tenaga kerja. UMKM dapat memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia. Tingkat adopsi teknologi digital pada UMKM masih relatif rendah akibat keterbatasan pengetahuan dan sumber daya. Kondisi tersebut menyebabkan banyak UMKM belum mampu memanfaatkan teknologi secara optimal. Penguatan literasi digital menjadi langkah penting dalam meningkatkan kapasitas UMKM. Integrasi teknologi dalam manajemen sumber daya manusia akan mendukung peningkatan produktivitas dan efisiensi. Transformasi digital memerlukan dukungan pelatihan dan pendampingan yang terstruktur (Agustina et al., 2023).

Pelatihan berbasis kompetensi merupakan pendekatan yang berfokus pada pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan kerja. Pendekatan ini menekankan pada pencapaian standar

kompetensi tertentu yang dapat diukur secara objektif. Pelatihan berbasis kompetensi dirancang untuk meningkatkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif. Implementasi pelatihan ini dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan produktivitas organisasi. UMKM memerlukan pelatihan berbasis kompetensi untuk meningkatkan kapasitas sumber daya manusia. Keterbatasan akses terhadap pelatihan menjadi salah satu kendala utama yang dihadapi UMKM. Program pelatihan yang tepat akan membantu UMKM dalam meningkatkan daya saing. Pelatihan yang efektif memerlukan metode yang sesuai dengan kebutuhan peserta. Evaluasi pelatihan menjadi bagian penting untuk memastikan keberhasilan program.

Pendampingan merupakan proses pemberian dukungan secara berkelanjutan kepada individu atau organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Pendampingan tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan, tetapi juga pada penguatan kapasitas dan perubahan perilaku. Pendekatan ini melibatkan interaksi intensif antara pendamping dan mitra sehingga memungkinkan terjadinya proses pembelajaran yang lebih mendalam. UMKM membutuhkan pendampingan untuk mengatasi berbagai kendala dalam pengelolaan usaha. Pendampingan dapat membantu UMKM dalam mengimplementasikan pengetahuan yang diperoleh dari pelatihan. Proses ini juga memungkinkan adanya evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan. Pendampingan yang efektif memerlukan pendekatan yang partisipatif dan kontekstual. Keterlibatan aktif pelaku UMKM menjadi faktor kunci keberhasilan pendampingan. Program pendampingan yang terstruktur akan memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap peningkatan kapasitas UMKM.

Kinerja UMKM merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan usaha. Kinerja dapat diukur melalui berbagai aspek, seperti produktivitas, efisiensi, pertumbuhan usaha, dan keberlanjutan (Armiani & Nursansiwati, 2023). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja UMKM. Tenaga kerja yang kompeten dan termotivasi akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. UMKM yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Faktor internal dan eksternal memengaruhi kinerja UMKM secara signifikan. Penguatan kapasitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja. Pendekatan yang tepat akan membantu UMKM dalam mencapai tujuan usaha. Evaluasi kinerja secara berkala diperlukan untuk memastikan keberlanjutan usaha (Hikmah et al., 2024).

Daya saing UMKM menjadi faktor penting dalam menghadapi persaingan pasar yang semakin kompleks. Daya saing dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kualitas produk, inovasi, dan kemampuan sumber daya manusia. UMKM yang memiliki sumber daya manusia yang kompeten akan lebih mampu bersaing di pasar (Kuntadi et al., 2023). Penguatan human capital menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan daya saing. Implementasi manajemen sumber daya manusia yang adaptif akan mendukung peningkatan daya saing. Digitalisasi juga berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan akses pasar. UMKM perlu mengembangkan strategi yang tepat untuk meningkatkan daya saing (Damanik et al., 2023). Dukungan pelatihan dan pendampingan akan membantu UMKM dalam mencapai tujuan tersebut. Sinergi antara berbagai pihak menjadi kunci keberhasilan dalam meningkatkan daya saing UMKM.

Pengabdian kepada masyarakat dalam konteks penguatan manajemen sumber daya manusia UMKM memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi lokal (Yosepa et al., 2020). Program pengabdian dapat menjadi sarana untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada pelaku UMKM. Kegiatan ini juga dapat meningkatkan kapasitas sumber daya manusia secara langsung. Pendekatan yang digunakan dalam pengabdian perlu disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik UMKM. Integrasi antara pelatihan dan pendampingan menjadi strategi yang efektif dalam mencapai tujuan pengabdian. Program yang dirancang secara sistematis akan memberikan dampak yang lebih optimal. Evaluasi terhadap program

pengabdian diperlukan untuk memastikan keberlanjutan hasil. Kolaborasi antara perguruan tinggi dan UMKM menjadi faktor penting dalam keberhasilan program. Pengabdian yang berkelanjutan akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat.

METODE

Pendekatan dan Desain Kegiatan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan partisipatif berbasis kebutuhan mitra UMKM. Pendekatan ini menempatkan pelaku UMKM sebagai subjek utama dalam proses pengembangan kapasitas sumber daya manusia. Tim pengabdian berperan sebagai fasilitator yang mendampingi proses pembelajaran dan implementasi. Desain kegiatan mengintegrasikan pelatihan berbasis kompetensi dan pendampingan berkelanjutan. Pendekatan ini dipilih untuk memastikan keberlanjutan hasil pengabdian. Proses pelaksanaan kegiatan dilakukan secara sistematis dan terstruktur. Setiap tahapan dirancang berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan mitra. Keterlibatan aktif peserta menjadi faktor kunci keberhasilan kegiatan. Pendekatan ini diharapkan mampu meningkatkan efektivitas program pengabdian.

Lokasi dan Waktu Pelaksanaan

Kegiatan pengabdian dilaksanakan pada UMKM yang berada di wilayah Kota Semarang. Pemilihan lokasi didasarkan pada kebutuhan penguatan kapasitas manajemen sumber daya manusia. Waktu pelaksanaan kegiatan dilakukan selama tujuh hari berturut-turut pada bulan Maret 2026. Setiap hari kegiatan memiliki fokus materi yang berbeda sesuai dengan tahapan program. Pelaksanaan kegiatan dilakukan secara intensif untuk mencapai hasil yang optimal. Penjadwalan kegiatan disesuaikan dengan ketersediaan peserta. Waktu pelaksanaan dirancang agar tidak mengganggu aktivitas operasional UMKM. Kegiatan dilakukan secara langsung dengan pendekatan tatap muka. Durasi setiap sesi disesuaikan dengan kebutuhan materi dan kondisi peserta.

Sasaran dan Partisipan Kegiatan

Sasaran kegiatan pengabdian ini adalah pelaku UMKM yang memiliki keterbatasan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Partisipan terdiri dari pemilik usaha dan tenaga kerja yang terlibat dalam operasional usaha. Pemilihan partisipan dilakukan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan kegiatan. Kriteria tersebut meliputi skala usaha, kebutuhan pengembangan SDM, dan kesiapan mengikuti program. Jumlah peserta disesuaikan dengan kapasitas pelaksanaan kegiatan. Partisipasi aktif peserta menjadi salah satu indikator keberhasilan program. Peserta diharapkan mampu mengikuti seluruh rangkaian kegiatan. Keterlibatan peserta dalam diskusi dan praktik menjadi fokus utama. Sasaran kegiatan diarahkan pada peningkatan kapasitas dan kompetensi SDM UMKM.

Tahapan Pelaksanaan Kegiatan

Tahapan pelaksanaan kegiatan terdiri dari tahap persiapan, pelaksanaan, dan evaluasi. Tahap persiapan dilakukan melalui observasi awal dan identifikasi kebutuhan mitra UMKM. Tim pengabdian melakukan koordinasi dengan mitra untuk menyusun rencana kegiatan. Tahap pelaksanaan dilakukan melalui pelatihan dan pendampingan secara langsung. Materi pelatihan mencakup manajemen SDM, human capital, dan digitalisasi. Pendampingan dilakukan untuk memastikan implementasi materi oleh peserta. Tahap evaluasi dilakukan untuk mengukur tingkat keberhasilan kegiatan. Evaluasi mencakup aspek pemahaman dan perubahan perilaku peserta. Setiap tahapan dilakukan secara sistematis dan terstruktur.

Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar perbaikan program.

Metode Pelaksanaan

Metode pelaksanaan kegiatan menggunakan kombinasi beberapa teknik pembelajaran. Metode ceramah digunakan untuk menyampaikan konsep dasar secara sistematis. Metode diskusi digunakan untuk menggali permasalahan yang dihadapi peserta. Studi kasus digunakan untuk meningkatkan kemampuan analisis peserta. Praktik langsung dilakukan untuk memastikan peserta mampu menerapkan materi. Pendampingan dilakukan secara intensif untuk memberikan arahan kepada peserta. Kombinasi metode ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran. Peserta didorong untuk aktif dalam setiap sesi kegiatan. Metode yang digunakan disesuaikan dengan karakteristik UMKM. Hasil yang diharapkan adalah peningkatan kompetensi peserta secara menyeluruh.

Jadwal Pelaksanaan Kegiatan

Tabel 1. Jadwal Pelaksanaan

Hari	Tanggal	Kegiatan	Uraian
Senin	2 Maret 2026	Pembukaan dan Observasi Awal	Pengenalan program, identifikasi kebutuhan peserta, dan penyampaian tujuan kegiatan
Selasa	3 Maret 2026	Pelatihan Dasar Manajemen SDM	Penyampaian konsep dasar manajemen SDM pada UMKM
Rabu	4 Maret 2026	Penguatan Human Capital	Peningkatan pemahaman tentang pentingnya human capital
Kamis	5 Maret 2026	Digitalisasi SDM	Pengenalan teknologi digital dalam pengelolaan SDM
Jum'at	6 Maret 2026	Praktik dan Studi Kasus	Simulasi penerapan manajemen SDM berbasis digital
Sabtu	7 Maret 2026	Pendampingan Intensif	Implementasi langsung pada UMKM masing-masing
Senin	9 Maret 2026	Evaluasi dan Penutupan	Evaluasi hasil kegiatan dan penyusunan tindak lanjut

Sumber: Diolah Tim, 2026

Teknik Pengumpulan dan Evaluasi Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan kuesioner. Observasi digunakan untuk mengidentifikasi kondisi awal mitra UMKM. Wawancara dilakukan untuk menggali informasi terkait kebutuhan dan permasalahan. Kuesioner digunakan untuk mengukur tingkat pemahaman peserta sebelum dan sesudah kegiatan. Evaluasi dilakukan dengan membandingkan hasil pre-test dan post-test. Evaluasi juga mencakup aspek perubahan perilaku dan implementasi materi. Hasil evaluasi dianalisis secara deskriptif untuk mengetahui efektivitas program. Data yang diperoleh digunakan sebagai dasar penyusunan laporan pengabdian. Evaluasi dilakukan secara berkelanjutan untuk memastikan keberhasilan program. Hasil evaluasi menjadi acuan untuk pengembangan program selanjutnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berfokus pada penguatan manajemen sumber daya manusia UMKM di Kota Semarang menunjukkan hasil yang signifikan. Kegiatan ini melibatkan pelaku UMKM yang memiliki latar belakang usaha yang beragam. Proses pelaksanaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah disusun sebelumnya. Partisipasi peserta selama kegiatan berlangsung tergolong tinggi. Peserta menunjukkan antusiasme dalam mengikuti setiap sesi pelatihan dan pendampingan. Kegiatan berlangsung selama tujuh hari secara intensif. Setiap sesi memberikan kontribusi terhadap peningkatan pemahaman peserta. Interaksi antara tim pengabdian dan peserta berjalan dengan baik. Hasil kegiatan menunjukkan adanya perubahan yang positif.

Karakteristik peserta dalam kegiatan pengabdian menunjukkan variasi yang cukup beragam. Peserta terdiri dari pemilik usaha dan tenaga kerja yang terlibat dalam operasional UMKM. Sebagian besar peserta memiliki pengalaman usaha lebih dari dua tahun. Tingkat pendidikan peserta bervariasi dari sekolah menengah hingga perguruan tinggi. Jenis usaha yang dijalankan meliputi sektor kuliner, perdagangan, dan jasa. Variasi karakteristik ini memberikan dinamika dalam proses pembelajaran. Peserta saling berbagi pengalaman dan pengetahuan selama kegiatan berlangsung. Keberagaman latar belakang menjadi salah satu kekuatan dalam kegiatan ini. Hal tersebut mendukung terciptanya diskusi yang interaktif. Distribusi karakteristik peserta dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Distribusi Peserta

No	Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	18	45%
		Perempuan	22	55%
2	Pendidikan	SMA	20	50%
		Diploma/Sarjana	20	50%
3	Lama Usaha	< 2 Tahun	12	30%
		≥ 2 Tahun	28	70%
4	Jenis Usaha	Kuliner	15	37,5%
		Perdagangan	13	32,5%
		Jasa	12	30%

Sumber: Diolah Tim, 2026

Pelaksanaan pelatihan menunjukkan peningkatan pemahaman peserta terhadap konsep manajemen sumber daya manusia. Materi yang disampaikan meliputi perencanaan SDM, pengelolaan kinerja, dan pengembangan kompetensi. Peserta mampu memahami konsep dasar yang sebelumnya belum diterapkan secara sistematis. Kegiatan pelatihan memberikan wawasan baru bagi peserta. Peserta mulai menyadari pentingnya pengelolaan SDM dalam usaha. Proses pembelajaran berlangsung secara interaktif. Diskusi yang dilakukan mampu memperdalam pemahaman peserta. Hasil pelatihan menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan. Hal ini terlihat dari hasil evaluasi yang dilakukan.



Gambar 1. Peserta Pelatihan

Hasil pre-test dan post-test menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta. Nilai rata-rata pre-test berada pada kategori sedang. Nilai rata-rata post-test mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Peningkatan ini menunjukkan efektivitas pelatihan yang diberikan. Peserta mampu menjawab pertanyaan dengan lebih baik setelah pelatihan. Proses pembelajaran memberikan dampak positif terhadap pengetahuan peserta. Hasil ini menunjukkan bahwa metode yang digunakan cukup efektif. Evaluasi dilakukan secara objektif. Data yang diperoleh menunjukkan adanya perubahan. Peningkatan ini menjadi indikator keberhasilan program. Berikut hasil perbandingan pre-test dan post-test:

Tabel 3. Hasil pre-test dan post-test

Indikator	Rata-rata Pre-test	Rata-rata Post-test	Peningkatan
Pemahaman Manajemen SDM	65	82	17
Pemahaman Human Capital	60	80	20
Pemahaman Digitalisasi SDM	55	78	23

Sumber: Diolah Tim, 2026

Pelaksanaan kegiatan digitalisasi dalam manajemen SDM memberikan hasil yang positif. Peserta mulai mengenal berbagai aplikasi yang dapat digunakan dalam pengelolaan SDM. Penggunaan teknologi digital membantu peserta dalam mengelola data karyawan. Peserta juga memahami manfaat teknologi dalam meningkatkan efisiensi kerja. Sebagian peserta mulai mencoba mengimplementasikan teknologi dalam usahanya. Kegiatan ini membuka wawasan peserta terhadap pentingnya digitalisasi. Tingkat pemahaman peserta terhadap teknologi meningkat. Proses ini berjalan secara bertahap. Hasil menunjukkan adanya perubahan pola pikir peserta.



Gambar 2. Kegiatan Pengabdian

Pendampingan yang dilakukan selama kegiatan memberikan dampak yang signifikan. Peserta mendapatkan bimbingan langsung dalam mengimplementasikan materi yang telah diberikan. Pendampingan dilakukan secara intensif sesuai dengan kebutuhan peserta. Proses ini membantu peserta dalam mengatasi kendala yang dihadapi. Peserta lebih percaya diri dalam menerapkan manajemen SDM. Pendampingan juga memberikan ruang untuk konsultasi. Interaksi antara pendamping dan peserta berjalan dengan baik. Hasil pendampingan menunjukkan adanya perubahan praktik kerja. Peserta mulai menerapkan sistem yang lebih terstruktur. Perubahan perilaku peserta terlihat setelah mengikuti kegiatan pengabdian. Peserta mulai menerapkan pencatatan data karyawan secara sistematis. Pengelolaan tugas dan tanggung jawab menjadi lebih jelas. Peserta juga mulai melakukan evaluasi kinerja secara sederhana. Perubahan ini menunjukkan adanya peningkatan kesadaran peserta. Praktik manajemen SDM menjadi lebih terarah. Peserta menunjukkan komitmen untuk terus memperbaiki pengelolaan usaha. Perubahan ini terjadi secara bertahap. Hasil ini menjadi indikator keberhasilan kegiatan. Dampak positif mulai terlihat pada aktivitas usaha.

Kinerja UMKM menunjukkan adanya peningkatan setelah kegiatan berlangsung. Peserta melaporkan adanya peningkatan produktivitas kerja. Pengelolaan tenaga kerja menjadi lebih efektif. Proses kerja menjadi lebih terorganisir. Peserta mampu mengalokasikan tugas secara lebih efisien. Hal ini berdampak pada peningkatan kinerja usaha. Beberapa peserta mengalami peningkatan output produksi. Hasil ini menunjukkan dampak nyata dari kegiatan. Kinerja usaha menjadi lebih optimal. Perubahan ini menjadi hasil yang signifikan. Berikut hasil perubahan kinerja UMKM:

Tabel 4. Kinerja UMKM

Indikator	Sebelum	Sesudah	Perubahan
Produktivitas	70	85	+15
Efisiensi Kerja	68	83	+15
Pengelolaan SDM	65	82	+17

Sumber: Diolah Tim, 2026

Partisipasi peserta selama kegiatan berlangsung tergolong tinggi. Peserta aktif dalam setiap sesi pelatihan dan diskusi. Kehadiran peserta mencapai tingkat yang optimal. Antusiasme peserta terlihat dari

keterlibatan dalam kegiatan. Peserta menunjukkan minat yang tinggi terhadap materi yang diberikan. Diskusi berjalan dengan dinamis. Interaksi antara peserta dan tim pengabdian berjalan dengan baik. Partisipasi ini menjadi faktor pendukung keberhasilan kegiatan. Tingkat keterlibatan peserta sangat memengaruhi hasil kegiatan. Hal ini menunjukkan keberhasilan pendekatan yang digunakan. Kegiatan pengabdian ini juga menghasilkan peningkatan kapasitas dalam penggunaan teknologi digital. Peserta mulai memanfaatkan aplikasi sederhana untuk pengelolaan SDM. Penggunaan teknologi membantu dalam pencatatan data dan evaluasi kinerja. Peserta menunjukkan kemampuan dalam mengoperasikan aplikasi yang diperkenalkan. Proses ini berjalan dengan baik selama kegiatan berlangsung. Hasil ini menunjukkan adanya peningkatan literasi digital. Peserta menjadi lebih adaptif terhadap teknologi. Kemampuan ini menjadi nilai tambah bagi UMKM. Dampak positif terlihat pada pengelolaan usaha.



Gambar 3. Kegiatan lanjutan

Evaluasi keseluruhan kegiatan menunjukkan hasil yang positif. Program pengabdian berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Peserta mendapatkan manfaat yang signifikan dari kegiatan ini. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan menjadi hasil utama. Perubahan perilaku peserta juga menjadi indikator keberhasilan. Kegiatan ini memberikan dampak nyata bagi UMKM. Hasil evaluasi menunjukkan tingkat kepuasan peserta yang tinggi. Program ini dapat dijadikan model untuk kegiatan serupa. Hasil yang diperoleh menunjukkan keberhasilan program secara keseluruhan.

Keberlanjutan program menjadi perhatian utama setelah kegiatan selesai. Peserta diharapkan dapat terus menerapkan pengetahuan yang diperoleh. Tim pengabdian mendorong peserta untuk melakukan evaluasi secara berkala. Pendampingan lanjutan diperlukan untuk memastikan keberlanjutan hasil. Komitmen peserta menjadi faktor penting dalam keberlanjutan program. Hasil kegiatan ini memberikan dasar yang kuat untuk pengembangan lebih lanjut. Program ini diharapkan dapat memberikan dampak jangka panjang. Keberlanjutan menjadi kunci keberhasilan program. Hasil yang diperoleh menunjukkan potensi yang besar. Secara keseluruhan, kegiatan pengabdian ini memberikan hasil yang signifikan dalam penguatan manajemen sumber daya manusia UMKM. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan perubahan perilaku menjadi indikator utama keberhasilan. Kegiatan ini juga meningkatkan kemampuan peserta dalam memanfaatkan teknologi digital. Pendampingan yang dilakukan memberikan dampak positif

terhadap implementasi materi. Hasil yang diperoleh menunjukkan efektivitas metode yang digunakan. Program ini berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dampak positif dirasakan oleh peserta secara langsung. Kegiatan ini memberikan kontribusi nyata bagi UMKM. Hasil ini menjadi dasar untuk pengembangan program selanjutnya.

PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat menunjukkan bahwa penguatan manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan kapasitas UMKM. Hasil yang diperoleh mengindikasikan adanya peningkatan pemahaman peserta terhadap konsep manajemen SDM. Kondisi ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pengelolaan SDM yang efektif mampu meningkatkan kinerja organisasi. Peserta yang sebelumnya belum memiliki sistem pengelolaan SDM mulai memahami pentingnya perencanaan tenaga kerja. Proses pembelajaran yang diberikan mampu menjembatani kesenjangan pengetahuan yang dimiliki peserta. Peningkatan ini menunjukkan bahwa intervensi pelatihan memiliki dampak positif. Pemahaman yang baik menjadi dasar dalam implementasi praktik manajemen SDM. Hal ini memperkuat pentingnya program pengabdian yang berbasis kebutuhan. Kegiatan ini memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kapasitas UMKM.

Peningkatan pemahaman peserta terhadap konsep human capital menunjukkan bahwa pelaku UMKM mulai menyadari pentingnya sumber daya manusia sebagai aset strategis. Perspektif ini mendorong perubahan pola pikir dari sekadar tenaga kerja menjadi investasi jangka panjang. Hasil ini sejalan dengan teori human capital yang menekankan nilai ekonomi dari kompetensi individu. Peserta mulai memahami bahwa peningkatan keterampilan akan berdampak pada produktivitas usaha. Perubahan ini menjadi langkah awal dalam penguatan daya saing UMKM. Pemahaman tersebut memberikan implikasi terhadap pengambilan keputusan dalam pengelolaan tenaga kerja. Pelaku UMKM menjadi lebih terbuka terhadap pengembangan karyawan. Hal ini menunjukkan adanya pergeseran paradigma yang positif. Dampak ini menjadi salah satu indikator keberhasilan program.

Hasil peningkatan nilai pre-test dan post-test menunjukkan efektivitas metode pelatihan yang digunakan. Metode pembelajaran yang interaktif mampu meningkatkan pemahaman peserta secara signifikan. Pendekatan yang mengombinasikan teori dan praktik memberikan pengalaman belajar yang lebih komprehensif. Peserta tidak hanya memahami konsep, tetapi juga mampu mengaplikasikannya. Hasil ini sejalan dengan prinsip pembelajaran orang dewasa yang menekankan pengalaman langsung. Peningkatan nilai menunjukkan adanya transfer pengetahuan yang efektif. Proses ini juga dipengaruhi oleh keterlibatan aktif peserta dalam kegiatan. Partisipasi yang tinggi berkontribusi terhadap keberhasilan pembelajaran. Hasil ini memperkuat pentingnya metode yang tepat dalam pelatihan. Efektivitas metode menjadi faktor kunci dalam keberhasilan program.

Penerapan digitalisasi dalam manajemen SDM memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan efisiensi kerja. Peserta mulai memahami manfaat teknologi dalam pengelolaan tenaga kerja. Penggunaan aplikasi sederhana membantu dalam pencatatan data karyawan. Hal ini sejalan dengan perkembangan teknologi yang mendorong transformasi digital dalam organisasi. UMKM yang mampu mengadopsi teknologi akan memiliki keunggulan kompetitif. Hasil ini menunjukkan bahwa literasi digital peserta mengalami peningkatan. Proses adaptasi terhadap teknologi berjalan secara bertahap. Peserta menunjukkan kesiapan untuk mengimplementasikan teknologi dalam usaha. Kondisi ini menjadi indikasi positif dalam menghadapi era digital. Transformasi digital menjadi faktor penting dalam peningkatan kinerja UMKM.

Pendampingan yang dilakukan selama kegiatan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan program. Pendampingan memungkinkan peserta untuk mendapatkan bimbingan secara langsung. Proses ini membantu peserta dalam mengatasi kendala yang dihadapi selama implementasi. Pendampingan juga memperkuat pemahaman peserta terhadap materi yang telah diberikan. Interaksi antara pendamping dan peserta menciptakan proses pembelajaran yang lebih mendalam. Hasil ini sejalan dengan konsep *capacity building* yang menekankan pentingnya pendampingan berkelanjutan. Peserta menjadi lebih percaya diri dalam menerapkan pengetahuan. Pendampingan juga memungkinkan adanya evaluasi secara langsung. Proses ini meningkatkan efektivitas program secara keseluruhan. Pendampingan menjadi elemen penting dalam keberhasilan pengabdian. Perubahan perilaku peserta dalam pengelolaan SDM menunjukkan adanya dampak nyata dari kegiatan pengabdian. Peserta mulai menerapkan sistem pencatatan yang lebih terstruktur. Pengelolaan tugas dan tanggung jawab menjadi lebih jelas. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan kesadaran terhadap pentingnya manajemen SDM. Perubahan perilaku merupakan indikator keberhasilan yang lebih mendalam dibandingkan peningkatan pengetahuan. Proses ini menunjukkan bahwa peserta tidak hanya memahami, tetapi juga menerapkan. Hasil ini sejalan dengan teori perubahan perilaku dalam pembelajaran. Implementasi praktik baru menjadi bukti keberhasilan program. Perubahan ini memberikan dampak positif terhadap operasional usaha. Dampak tersebut menjadi salah satu tujuan utama kegiatan.

Peningkatan kinerja UMKM yang ditunjukkan melalui peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja menjadi hasil yang signifikan. Pengelolaan tenaga kerja yang lebih baik berdampak langsung pada output usaha. Peserta mampu mengalokasikan tugas secara lebih efektif. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen SDM berkontribusi terhadap kinerja organisasi. Hasil ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa SDM merupakan faktor utama dalam pencapaian kinerja. Peningkatan kinerja menunjukkan bahwa program pengabdian memberikan dampak nyata. UMKM yang memiliki sistem pengelolaan SDM yang baik akan lebih kompetitif. Hasil ini memperkuat pentingnya penguatan kapasitas SDM. Dampak ini menjadi indikator keberhasilan program. Kinerja usaha menjadi lebih optimal. Tingginya partisipasi peserta selama kegiatan menunjukkan bahwa pendekatan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan UMKM. Peserta menunjukkan antusiasme dalam mengikuti setiap sesi kegiatan. Keterlibatan aktif peserta menjadi faktor penting dalam keberhasilan program. Hasil ini menunjukkan bahwa metode partisipatif efektif dalam kegiatan pengabdian. Peserta merasa dilibatkan dalam proses pembelajaran. Hal ini meningkatkan motivasi peserta untuk mengikuti kegiatan. Partisipasi yang tinggi juga meningkatkan kualitas diskusi. Interaksi yang terjadi memperkaya proses pembelajaran. Hasil ini menunjukkan keberhasilan pendekatan yang digunakan. Partisipasi menjadi faktor kunci dalam keberhasilan program.

Peningkatan literasi digital peserta menunjukkan bahwa program pengabdian mampu menjawab tantangan era digital. Peserta mulai memahami pentingnya teknologi dalam pengelolaan usaha. Kemampuan dalam menggunakan aplikasi digital menjadi nilai tambah. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan digitalisasi memberikan dampak positif. UMKM yang memiliki literasi digital yang baik akan lebih adaptif. Proses ini mendukung peningkatan daya saing UMKM. Hasil ini sejalan dengan perkembangan ekonomi digital. Peserta menunjukkan kesiapan untuk beradaptasi dengan perubahan. Literasi digital menjadi faktor penting dalam keberlanjutan usaha. Dampak ini menunjukkan keberhasilan program. Keberhasilan program juga dipengaruhi oleh kesesuaian materi dengan kebutuhan peserta. Materi yang diberikan relevan dengan kondisi UMKM. Hal ini memudahkan peserta dalam memahami dan mengimplementasikan materi. Hasil ini menunjukkan pentingnya analisis kebutuhan dalam perencanaan program. Materi yang tepat akan meningkatkan efektivitas pelatihan. Peserta merasa bahwa materi yang

diberikan bermanfaat. Hal ini meningkatkan motivasi peserta dalam mengikuti kegiatan. Kesesuaian materi menjadi faktor penting dalam keberhasilan program. Hasil ini memperkuat pentingnya perencanaan yang matang. Program yang relevan akan memberikan dampak yang optimal.

Peran tim pengabdian dalam pelaksanaan kegiatan juga menjadi faktor penting dalam keberhasilan program. Tim pengabdian berperan sebagai fasilitator yang mendampingi peserta. Kemampuan tim dalam menyampaikan materi memengaruhi pemahaman peserta. Interaksi yang baik antara tim dan peserta menciptakan suasana belajar yang kondusif. Hasil ini menunjukkan pentingnya kompetensi tim pengabdian. Tim yang kompeten akan mampu mengelola kegiatan dengan baik. Peran ini sangat penting dalam mencapai tujuan program. Hasil ini menunjukkan bahwa kualitas pelaksana memengaruhi hasil kegiatan. Tim pengabdian menjadi elemen penting dalam keberhasilan program. Hal ini perlu diperhatikan dalam kegiatan selanjutnya. Durasi pelaksanaan kegiatan selama tujuh hari memberikan waktu yang cukup untuk proses pembelajaran. Peserta memiliki kesempatan untuk memahami dan mengimplementasikan materi. Durasi ini memungkinkan adanya proses pendampingan yang intensif. Hasil ini menunjukkan bahwa waktu pelaksanaan memengaruhi hasil program. Kegiatan yang terlalu singkat tidak akan memberikan hasil yang optimal. Durasi yang cukup memungkinkan adanya perubahan perilaku. Hasil ini menunjukkan pentingnya perencanaan waktu yang tepat. Program yang terstruktur akan memberikan hasil yang lebih baik. Durasi kegiatan menjadi faktor penting dalam keberhasilan. Hal ini perlu diperhatikan dalam perancangan program.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa program pengabdian memberikan tingkat kepuasan yang tinggi bagi peserta. Peserta merasa bahwa kegiatan memberikan manfaat yang nyata. Kepuasan ini menjadi indikator keberhasilan program. Hasil ini menunjukkan bahwa program telah memenuhi harapan peserta. Kepuasan peserta juga memengaruhi keberlanjutan program. Peserta yang puas akan lebih termotivasi untuk menerapkan pengetahuan. Hasil ini menunjukkan pentingnya evaluasi dalam kegiatan pengabdian. Evaluasi memberikan gambaran mengenai efektivitas program. Hasil ini menjadi dasar untuk perbaikan program. Kepuasan peserta menjadi indikator penting dalam keberhasilan. Penguatan kapasitas SDM melalui pelatihan dan pendampingan memberikan dampak jangka panjang bagi UMKM. Peserta memiliki dasar yang kuat dalam mengelola sumber daya manusia. Hal ini akan berdampak pada keberlanjutan usaha. Hasil ini menunjukkan bahwa investasi dalam SDM memberikan manfaat jangka panjang. UMKM yang memiliki SDM yang kompeten akan lebih berkembang. Hasil ini sejalan dengan teori human capital. Penguatan SDM menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan daya saing.

Dampak ini tidak hanya dirasakan dalam jangka pendek. Program ini memberikan kontribusi terhadap pembangunan ekonomi. Hasil ini menunjukkan pentingnya penguatan SDM. Kendala yang dihadapi selama pelaksanaan kegiatan menjadi bagian penting dalam pembahasan. Beberapa peserta mengalami kesulitan dalam memahami teknologi digital. Keterbatasan fasilitas menjadi salah satu hambatan. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak semua peserta memiliki kesiapan yang sama. Kendala ini memerlukan pendekatan yang lebih adaptif. Pendampingan menjadi solusi dalam mengatasi kendala tersebut. Hasil ini menunjukkan pentingnya fleksibilitas dalam pelaksanaan program. Kendala yang dihadapi menjadi bahan evaluasi. Program selanjutnya perlu mempertimbangkan hal ini. Hambatan menjadi bagian dari proses pembelajaran. Program pengabdian ini juga menunjukkan pentingnya kolaborasi antara perguruan tinggi dan UMKM. Kolaborasi ini memberikan manfaat bagi kedua belah pihak. Perguruan tinggi dapat menerapkan ilmu yang dimiliki. UMKM mendapatkan akses terhadap pengetahuan dan keterampilan. Hasil ini menunjukkan pentingnya sinergi dalam pengembangan ekonomi. Kolaborasi ini dapat meningkatkan kualitas program pengabdian. Hasil ini menunjukkan bahwa kerja sama

memberikan dampak positif. Program yang kolaboratif akan lebih efektif. Sinergi menjadi kunci keberhasilan program. Hal ini perlu terus dikembangkan. Kolaborasi memberikan manfaat yang luas.

Keberlanjutan program menjadi aspek penting dalam pembahasan hasil pengabdian. Peserta diharapkan dapat terus menerapkan pengetahuan yang diperoleh. Pendampingan lanjutan diperlukan untuk memastikan keberlanjutan hasil. Hasil ini menunjukkan bahwa program tidak berhenti pada pelaksanaan saja. Keberlanjutan menjadi kunci dalam mencapai dampak jangka panjang. Peserta perlu didorong untuk melakukan evaluasi secara berkala. Hasil ini menunjukkan pentingnya monitoring lanjutan. Program yang berkelanjutan akan memberikan dampak yang lebih besar. Hal ini menjadi tantangan dalam kegiatan pengabdian. Keberlanjutan menjadi fokus utama. Implikasi dari hasil kegiatan menunjukkan bahwa penguatan manajemen SDM dapat meningkatkan daya saing UMKM. UMKM yang memiliki sistem pengelolaan SDM yang baik akan lebih siap menghadapi persaingan. Hasil ini menunjukkan bahwa SDM merupakan faktor strategis dalam usaha. Penguatan SDM memberikan dampak yang signifikan. Hasil ini sejalan dengan teori manajemen modern. UMKM perlu terus meningkatkan kapasitas SDM. Program pengabdian menjadi salah satu solusi. Hasil ini memberikan implikasi praktis bagi pelaku UMKM. Dampak ini menunjukkan pentingnya penguatan SDM. Implikasi ini menjadi kontribusi penting dari program. Hasil kegiatan juga memberikan implikasi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen SDM. Program ini menunjukkan bahwa pendekatan partisipatif efektif dalam pengabdian. Hasil ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Pendekatan ini dapat dikembangkan dalam konteks yang lebih luas. Hasil ini menunjukkan kontribusi akademik dari kegiatan pengabdian. Program ini memberikan bukti empiris mengenai efektivitas pelatihan dan pendampingan. Hasil ini memperkaya literatur dalam bidang manajemen SDM. Implikasi teoritis menjadi bagian penting dalam kegiatan ini. Hasil ini dapat digunakan sebagai dasar penelitian. Kontribusi ini menjadi nilai tambah.

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa program pengabdian memberikan dampak yang signifikan terhadap penguatan manajemen SDM UMKM. Peningkatan pengetahuan, perubahan perilaku, dan peningkatan kinerja menjadi indikator utama keberhasilan. Program ini berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasil ini menunjukkan efektivitas metode yang digunakan. Dampak positif dirasakan oleh peserta secara langsung. Program ini memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan UMKM. Hasil ini menjadi dasar untuk pengembangan program selanjutnya. Keberhasilan ini menunjukkan pentingnya pengabdian kepada masyarakat. Program ini dapat menjadi model untuk kegiatan serupa. Dampak yang dihasilkan menunjukkan potensi yang besar.

SIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berfokus pada penguatan human capital melalui strategi manajemen sumber daya manusia adaptif berbasis digital dan pendampingan pada UMKM di Kota Semarang telah terlaksana dengan baik dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Pelaksanaan program menunjukkan adanya peningkatan pengetahuan dan pemahaman peserta terkait konsep manajemen SDM, human capital, serta pemanfaatan teknologi digital dalam pengelolaan tenaga kerja. Peningkatan tersebut diperkuat dengan hasil evaluasi yang menunjukkan perbedaan signifikan antara kondisi sebelum dan sesudah pelatihan. Program ini juga berhasil mendorong perubahan perilaku peserta dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih sistematis dan terstruktur. Implementasi praktik manajemen SDM yang lebih baik berdampak pada peningkatan kinerja UMKM, khususnya dalam aspek produktivitas dan efisiensi kerja.

Pendekatan pelatihan berbasis kompetensi yang dikombinasikan dengan pendampingan terbukti efektif dalam meningkatkan kapasitas pelaku UMKM. Metode partisipatif yang digunakan mampu meningkatkan keterlibatan peserta selama kegiatan berlangsung. Integrasi digitalisasi dalam manajemen SDM memberikan nilai tambah dalam meningkatkan efisiensi pengelolaan usaha. Pendampingan yang dilakukan secara intensif memberikan dukungan nyata dalam proses implementasi materi. Program ini juga menunjukkan bahwa penguatan kapasitas SDM merupakan faktor kunci dalam meningkatkan daya saing UMKM. Hasil kegiatan mengindikasikan bahwa pelaku UMKM mulai memiliki kesiapan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis.

Implikasi praktis dari kegiatan ini menunjukkan bahwa model pengabdian berbasis pelatihan dan pendampingan dapat dijadikan sebagai strategi efektif dalam pengembangan UMKM. Program ini memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kapasitas sumber daya manusia serta kinerja usaha. Implikasi teoritis menunjukkan bahwa pendekatan partisipatif dan berbasis kebutuhan mitra relevan untuk diterapkan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Keterbatasan kegiatan ini terletak pada durasi pelaksanaan yang relatif singkat serta variasi tingkat pemahaman peserta terhadap teknologi digital. Rekomendasi yang dapat diberikan adalah perlunya pendampingan lanjutan dan monitoring secara berkala untuk memastikan keberlanjutan hasil program. Pengembangan program serupa dengan cakupan yang lebih luas diharapkan dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap penguatan UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin Achmad, Z., Zendo Azhari, T., Naufal Esfandiar, W., Nuryaningrum, N., Farah Dhilah Syifana, A., & Cahyaningrum, I. (2020). Pemanfaatan Media Sosial dalam Pemasaran Produk UMKM di Kelurahan Sidokumpul, Kabupaten Gresik. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 10(1), 17–31. <https://doi.org/10.15642/jik.2020.10.1.17-31>
- Agustina, A., Adha, M. M., & Mentari, A. (2023). Pengaruh Literasi Digital Terhadap Etika Bermedia Sosial Peserta Didik. *Mindset : Jurnal Pemikiran Pendidikan dan Pembelajaran*, 3(2), 52–64. <https://doi.org/10.56393/mindset.v3i2.1696>
- Albannai, N. A., Raziq, M. M., Malik, M., Scott-Kennel, J., & Igoe, J. (2024). Unraveling the role of digital leadership in developing digital dynamic capabilities for the digital transformation of firms. *Benchmarking: An International Journal*. <https://doi.org/10.1108/BIJ-10-2023-0756>
- Amalya, S. R., Basalamah, M. S. A., Kamidin, M., Murfat, M. Z., & Taufan, R. R. (2021). Pengaruh Penggunaan Teknologi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Studi PT. PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. 4(1).
- Ardeani, A. P., & Noer, B. A. (2020). Pengaruh High Performance Work Practices (HPWP) Terhadap Tiga Dimensi Kesejahteraan Karyawan: Health, Happiness, dan Relational Well Being (Studi Kasus: Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Pelabuhan Tanjung Wangi). 9(2).
- Armiani, & Nursansiwati, D. A. (2023). Peran Teknologi Digital Memediasi Pengaruh Strategi Bisnis Terhadap Kinerja UMKM di Nusa Tenggara Barat. *Digital Transformation Technology*, 3(1), 163–173. <https://doi.org/10.47709/digitech.v3i1.2604>
- Basuki, N. (2023). MENGOPTIMALKAN MODAL MANUSIA: STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG EFEKTIF UNTUK PERTUMBUHAN ORGANISASI YANG BERKELANJUTAN. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i2.28606>
- Becker, G. S. (1975). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (2d ed). National Bureau of Economic Research : distributed by Columbia University Press.
- Becker, G. S. (2009). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.

- Begum, S., Ashfaq, M., Luu, T. T., & Wang, D. (2025). Does green training foster green service innovation? The influence of organizational learning capability and human capital. *International Journal of Hospitality Management*, 130, 104266. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2025.104266>
- Biby, S. (2022). *Kegiatan Peningkatan Pemahaman dan Pengetahuan Perkoperasian Serta Kapasitas dan Kompetensi SDM Koperasi Pemerintahan Kabupaten Pidie Jaya*.
- Damanik, A. R., Firmansyah, R., & Hafizhah, A. N. (2023). Enhancing Smart Digitalized System Through SISKEUDES Application in Ensuring Village Accountability. In D. T. Kurniawan & I. Zutiasari (Eds.), *Proceedings of the BISTIC Business Innovation Sustainability and Technology International Conference (BISTIC 2022)* (Vol. 245, pp. 74–85). Atlantis Press International BV. https://doi.org/10.2991/978-94-6463-178-4_9
- Dari, A. W., Tania, K. D., Wedhasmara, A., & Meiriza, A. (2023). *The effect of transformational leadership on innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing*.
- Desfiandi, A., & Z, Z. (2023). Penerapan Digitalisasi Pada Umkm Chio Snack menggunakan Platform Simonik untuk memperluas Pemasaran Produk. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Tapis Berseri (JPMTB)*, 2(2), 114–121. <https://doi.org/10.36448/jpmtb.v2i2.64>
- Fahrudin, F., Fitriyah, L., Rohmah, S. N., Jannah, L., Nurhalisa, S., Ristiana, S. A., Handayani, R. Y., & Lutfiana, E. (2025). Strategi Peningkatan Kapasitas SDM Koperasi Induk Puteri Melalui Staff BUMPES Pesantren Nurul Jadid. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 2(2), 364–369. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v2i2.509>
- Hasanah, Y. N., Anggraeni, O., . S., Kusnaman, D., Hasibuan, R. R., & Efendi, B. (2025). Entrepreneurial Marketing and Marketing Performance in Gen Z Entrepreneurs: Exploring the Mediating Pathways to Entrepreneurial Resilience. *Journal of Ecohumanism*, 4(1). <https://doi.org/10.62754/joe.v4i1.6195>
- Hasibuan, R. R. (2024). *DAMPAK PERSONAL BRANDING DAN INFLUENCER MARKETING TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KONSUMEN GENERASI Z*. 3(2).
- Hasibuan, R. R., Darmawan, A. R., Afifah, H., Permana, I. S., Masrokhah, S., Suciningtyas, S., & Sumaya, P. S. (2024). *PEMANFAAT MEDIA SOSIAL DALAM PEMASARAN PRODUK UMKM DI KABUPATEN BANYUMAS*. 2(2).
- Hasibuan, R. R., Sabil, S., Pamikatsih, M., & Latif, E. A. (2024). The Impact of Human Resource Management on Financial Performance: A Case Study in the Manufacturing Industry. *International Journal of Technology and Education Research*, 2(03), 64-76.
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>
- Hikmah, A. R., Khoiroh, F., & M. Manan, Y. (2024). Optimalisasi Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPPS Artha Mitra Sejati Kepanjen. *Jurnal At-Tamwil: Kajian Ekonomi Syariah*, 6(2), 215–228. <https://doi.org/10.33367/at.v6i2.1499>
- Jelang Ramadhan & Reyhan Alif Rachmadsyah. (2023). Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 3(1), 11–18. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v3i1.2472>
- Kuntadi, C., Meilani, A., & Velayati, E. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Pengendalian Internal, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Moralitas Individu Terhadap Pencegahan Fraud. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(4), 651–662. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i4.1458>
- Mardayanti, M., Sari, F. M., Hasibuan, R. R., & Priatiningsih, D. (2025). How Leadership and Quality of Work Life (QWL) Drive Employee Performance in Public Hospitals. *El-Barka Journal of Islamic Economics and Business*, 8(2), 244-259.
- Maula, R. R., & Sasana, H. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN PROSES MANAJEMEN PENGETAHUAN. *JURNAL EKONOMI KREATIF DAN MANAJEMEN BISNIS DIGITAL*, 1(1), 94–104. <https://doi.org/10.55047/jekombital.v1i1.276>

- Nurjanah, S. (2024). The Effect Of Work Environment, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance At CV. Surya Wannas Cilacap. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(1), 1–9.
- Putri, A. M. A., & Sanica, I. G. (2022). DIGITAL MARKETING STRATEGY TO SURVIVE DURING COVID-19 PANDEMIC. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(1), 27. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v6i1.4084>
- Saeful Bahri, Hidayatulloh, T., Gunawan, G., & Riniawati, R. (2025). Pendampingan UMKM Di Desa Selajambe Dalam Penerapan Digital Marketing Berbasis Media Sosial Pada Toko Online. *Jurnal Abdimas Teknologi Informatika Dan Komputer*, 2(2), 120–126. <https://doi.org/10.31294/jatik.v2i2.9517>
- Setiawan, S., Hasibuan, R. R., & Pratiwi, A. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Purbalingga. *Kinerja*, 6(02), 380-390.
- Setiono, A. (2024). Pengaruh Dukungan Sosial dan Pengakuan Prestasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 1(1), 52–58.
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>