

PENINGKATAN KOMPETENSI SDM UMKM MELALUI PELATIHAN MANAJEMEN KINERJA

Bambang Kurnia Nugraha¹⁾, Ridwan Hakiki²⁾

¹⁾Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Latifah Mubarokiyah, Tasikmalaya, Indonesia

Email: bambang300687@gmail.com

²⁾Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Latifah Mubarokiyah, Tasikmalaya, Indonesia

Email: hakikiridwan1983@gmail.com

Abstract

Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) play a strategic role in driving local economic development, including in Puteran Village, Pagerageung Subdistrict, Tasikmalaya Regency. However, many MSME actors in this area still face challenges related to human resource quality, particularly in performance management. Identified problems include the absence of systematic performance management practices, unclear performance indicators, and limited understanding of the importance of performance evaluation. This Community Service Student Creativity Program (PKM-PM) aims to enhance MSME human resource competencies through structured and practical performance management training. The implementation method includes identifying the needs of MSME partners in Puteran Village, developing training modules, conducting participatory training sessions, and providing post-training assistance and evaluation. The training materials cover goal setting, development of simple performance indicators, performance evaluation, and feedback mechanisms. The results indicate improved understanding of performance management concepts and positive changes toward more directed and measurable work practices. This program is expected to increase productivity and support the sustainability of MSMEs in Puteran Village.

Keywords: MSMEs, human resources, performance management, training, PKM-PM.

Abstrak

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam mendorong perekonomian lokal, termasuk di Desa Puteran, Kecamatan Pagerageung, Kabupaten Tasikmalaya. Namun, sebagian pelaku UMKM di wilayah tersebut masih menghadapi permasalahan pada aspek kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam pengelolaan kinerja usaha. Permasalahan yang ditemukan meliputi belum diterapkannya manajemen kinerja secara sistematis, tidak adanya indikator kinerja yang jelas, serta rendahnya pemahaman pelaku UMKM terhadap pentingnya evaluasi kinerja. Program Kreativitas Mahasiswa Pengabdian kepada Masyarakat (PKM-PM) ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia UMKM melalui pelatihan manajemen kinerja yang terstruktur dan aplikatif. Metode pelaksanaan meliputi identifikasi kebutuhan mitra UMKM di Desa Puteran, penyusunan modul pelatihan, pelaksanaan pelatihan secara partisipatif, serta pendampingan dan evaluasi pascapelatihan. Materi pelatihan mencakup penetapan tujuan kerja, penyusunan indikator kinerja sederhana, evaluasi kinerja, serta pemberian umpan balik. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan pemahaman mitra terhadap konsep manajemen kinerja serta perubahan pola kerja yang lebih terarah dan terukur. Program ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan UMKM di Desa Puteran.

Kata kunci: UMKM, sumber daya manusia, manajemen kinerja, pelatihan, PKM-PM.

LATAR BELAKANG

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan pilar utama perekonomian nasional dan daerah karena berperan besar dalam penyerapan tenaga kerja serta peningkatan kesejahteraan masyarakat. Di tingkat desa, termasuk Desa Puteran, Kecamatan Pagerageung, Kabupaten Tasikmalaya, UMKM menjadi penggerak ekonomi lokal yang menopang pendapatan rumah tangga masyarakat. Meskipun demikian, banyak UMKM masih menghadapi permasalahan internal, khususnya pada aspek pengelolaan sumber daya manusia (SDM), yang berdampak langsung pada rendahnya kinerja dan keberlanjutan usaha.

Permasalahan yang umum ditemukan pada UMKM desa adalah belum diterapkannya sistem manajemen kinerja secara terstruktur. Pelaku UMKM cenderung menjalankan usaha berdasarkan pengalaman dan kebiasaan tanpa perencanaan kerja yang jelas, pembagian tugas yang terukur, serta evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Akibatnya, kinerja usaha sulit dikendalikan dan dikembangkan secara optimal.

Dalam perkembangan teori Manajemen Sumber Daya Manusia modern, Armstrong (2020) menjelaskan bahwa performance management merupakan proses berkelanjutan yang bertujuan menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi melalui penetapan target, pemantauan kinerja, serta umpan balik yang berkesinambungan. Konsep ini kemudian berkembang menjadi pendekatan Continuous Performance Management, yang menekankan evaluasi kinerja secara rutin dan adaptif, bukan penilaian sesaat atau periodik. Pendekatan ini dinilai relevan bagi UMKM karena bersifat fleksibel, sederhana, dan mudah diterapkan dalam skala usaha kecil.

Selain itu, Teori Human Capital Modern yang dikembangkan oleh Becker dan diperkuat kembali dalam kajian kontemporer oleh Crook et al. (2019) menyatakan bahwa SDM merupakan aset strategis yang nilainya dapat ditingkatkan melalui investasi pelatihan dan pengembangan kompetensi. Dalam konteks UMKM, peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan manajemen kinerja diyakini mampu meningkatkan produktivitas, efisiensi kerja, serta kemampuan adaptasi usaha terhadap perubahan lingkungan bisnis.

Pendekatan lain yang relevan adalah Competency-Based Human Resource Development (CB-HRD) yang dikemukakan oleh McClelland dan dikembangkan lebih lanjut oleh Spencer dan Spencer, serta diperkuat dalam praktik MSDM modern pada tahun 2020-an. Pendekatan ini menekankan bahwa kinerja optimal hanya dapat dicapai apabila individu memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Bagi UMKM, pengembangan kompetensi berbasis kebutuhan nyata usaha menjadi solusi efektif untuk meningkatkan kinerja tanpa memerlukan sistem manajemen yang kompleks.

Selanjutnya, Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke dan Latham, dan diperbarui dalam penelitian-penelitian mutakhir (Locke & Latham, 2019), menyatakan bahwa tujuan kerja yang jelas, spesifik, dan menantang mampu meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Penerapan teori ini dalam UMKM sangat relevan karena

membantu pelaku usaha menetapkan arah kerja yang jelas, mengukur pencapaian, serta meningkatkan disiplin kerja.

Berdasarkan kondisi faktual UMKM di Desa Puteran serta perkembangan teori MSDM terbaru, diperlukan suatu kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM-PM) berupa pelatihan manajemen kinerja yang dirancang secara sederhana, aplikatif, dan kontekstual. Pelatihan ini diharapkan mampu meningkatkan kompetensi SDM UMKM dalam menetapkan tujuan kerja, menyusun indikator kinerja sederhana, serta melakukan evaluasi kinerja secara berkelanjutan. Dengan demikian, UMKM di Desa Puteran diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas kerja, dan keberlanjutan usaha dalam jangka panjang.

METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan Program Kreativitas Mahasiswa Pengabdian kepada Masyarakat (PKM-PM) ini dirancang menggunakan pendekatan partisipatif, berbasis kompetensi, dan berkelanjutan, mengacu pada konsep Continuous Performance Management (Armstrong, 2020) dan Competency-Based Human Resource Development (Spencer & Spencer, pengembangan mutakhir). Program dilaksanakan pada UMKM di Desa Puteran, Kecamatan Pagerageung, Kabupaten Tasikmalaya melalui beberapa tahapan berikut:

Tahap 1: Persiapan dan Identifikasi Kebutuhan

Pada tahap awal pelaksanaan program, tim PKM-PM melaksanakan kegiatan persiapan melalui observasi lapangan secara langsung ke lokasi UMKM mitra yang berada di Desa Puteran, Kecamatan Pagerageung, Kabupaten Tasikmalaya. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman komprehensif mengenai kondisi riil usaha yang dijalankan oleh mitra, meliputi karakteristik jenis usaha, skala produksi, pola kerja harian, serta mekanisme pengelolaan sumber daya manusia yang selama ini diterapkan.

Selain observasi, tim juga melakukan wawancara semi-terstruktur dan diskusi informal dengan pelaku UMKM sebagai upaya menggali informasi yang lebih mendalam terkait permasalahan internal usaha. Fokus utama wawancara diarahkan pada aspek perencanaan kerja, pembagian peran dan tanggung jawab antar anggota usaha (termasuk keterlibatan anggota keluarga), serta cara mitra melakukan penilaian dan evaluasi kinerja usaha secara sederhana. Hasil diskusi menunjukkan bahwa sebagian besar mitra belum memiliki sistem manajemen kinerja yang terstruktur, baik dalam penetapan target kerja, indikator keberhasilan, maupun mekanisme umpan balik terhadap hasil kerja.

Melalui tahapan ini, tim PKM-PM juga mengidentifikasi tingkat pemahaman awal mitra terhadap konsep manajemen kinerja, yang pada umumnya masih bersifat intuitif dan berbasis pengalaman pribadi. Pelaku UMKM cenderung menilai keberhasilan usaha hanya dari aspek penjualan harian tanpa mempertimbangkan efektivitas kerja, produktivitas tenaga kerja, maupun kualitas proses operasional. Kondisi tersebut menyebabkan sulitnya mitra untuk mengukur perkembangan usaha secara

objektif dan merencanakan peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Informasi yang diperoleh pada tahap persiapan ini kemudian dianalisis sebagai dasar penyusunan materi pelatihan dan metode pendampingan yang kontekstual dan sesuai dengan kebutuhan mitra. Dengan demikian, program PKM-PM tidak hanya bersifat teoritis, tetapi dirancang untuk menjawab permasalahan nyata yang dihadapi UMKM di Desa Puteran. Tahap persiapan ini menjadi fondasi penting bagi keberhasilan tahapan selanjutnya, khususnya dalam meningkatkan kompetensi SDM UMKM melalui penerapan manajemen kinerja yang sederhana, aplikatif, dan berkelanjutan.

Tahap 2: Perancangan Modul dan Materi Pelatihan

Berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan yang diperoleh pada tahap sebelumnya, tim PKM-PM menyusun modul dan materi pelatihan manajemen kinerja yang dirancang secara sederhana, kontekstual, dan aplikatif sesuai dengan karakteristik UMKM di tingkat desa. Penyusunan modul ini bertujuan agar materi pelatihan dapat dipahami dengan mudah oleh mitra serta dapat langsung diterapkan dalam kegiatan operasional usaha sehari-hari tanpa memerlukan sumber daya yang kompleks.

Materi pelatihan disusun dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pengalaman usaha, serta pola kerja UMKM mitra yang sebagian besar masih bersifat informal dan berbasis keluarga. Oleh karena itu, pendekatan yang digunakan dalam modul tidak menekankan pada konsep manajerial yang rumit, melainkan pada penerapan prinsip dasar manajemen kinerja berkelanjutan yang relevan dengan skala usaha mikro dan kecil. Modul pelatihan mencakup pemahaman mengenai pentingnya manajemen kinerja sebagai alat bantu untuk meningkatkan efektivitas kerja, produktivitas SDM, serta kualitas hasil usaha.

Secara lebih rinci, materi pelatihan meliputi beberapa komponen utama, yaitu: (1) konsep dasar manajemen kinerja berkelanjutan yang menekankan keterkaitan antara tujuan usaha, proses kerja, dan hasil yang dicapai; (2) teknik penetapan tujuan kerja yang jelas, realistik, dan terukur sesuai kapasitas UMKM; (3) penyusunan indikator kinerja sederhana yang dapat digunakan sebagai alat pemantauan perkembangan usaha; serta (4) teknik evaluasi kinerja dan pemberian umpan balik yang konstruktif sebagai dasar perbaikan kinerja di periode berikutnya.

Dalam proses penyusunan modul, tim PKM-PM menggunakan contoh kasus dan ilustrasi yang diambil langsung dari aktivitas UMKM mitra, seperti pengelolaan waktu produksi, pembagian tugas antar anggota usaha, serta pencatatan hasil penjualan harian. Pendekatan ini dilakukan agar materi pelatihan tidak bersifat teoritis semata, tetapi benar-benar mencerminkan kondisi nyata yang dihadapi mitra. Dengan demikian, peserta pelatihan diharapkan mampu memahami konsep manajemen kinerja secara praktis dan menerapkannya secara mandiri untuk meningkatkan kinerja usaha secara berkelanjutan.

Tahap 3: Pelaksanaan Pelatihan Manajemen Kinerja

Tahap pelaksanaan pelatihan dilaksanakan secara tatap muka dengan menerapkan pendekatan interaktif dan partisipatif, sehingga pelaku UMKM tidak hanya berperan sebagai penerima materi, tetapi juga sebagai subjek aktif dalam proses pembelajaran. Pendekatan ini dipilih untuk menciptakan suasana pelatihan yang komunikatif dan kondusif, serta mendorong keterlibatan aktif mitra dalam setiap sesi kegiatan.

Pada tahap ini, tim PKM-PM menyampaikan materi pelatihan secara sistematis dan komunikatif, dimulai dari pengenalan konsep dasar manajemen kinerja hingga penerapannya dalam konteks UMKM. Penyampaian materi dilakukan dengan bahasa yang sederhana dan disertai dengan contoh konkret agar mudah dipahami oleh mitra. Selama proses penyampaian materi, tim secara aktif membuka ruang diskusi dan sesi tanya jawab untuk memastikan bahwa mitra memahami substansi pelatihan serta dapat mengaitkannya dengan permasalahan yang dihadapi dalam usaha masing-masing.

Selain penyampaian materi, mitra juga diajak untuk mengikuti simulasi dan latihan praktis berupa penyusunan tujuan kerja dan indikator kinerja sederhana yang disesuaikan dengan kondisi usaha masing-masing. Dalam kegiatan ini, peserta dibimbing untuk merumuskan target kerja yang realistik, menentukan indikator keberhasilan, serta menyusun rencana evaluasi kinerja yang dapat diterapkan secara berkelanjutan. Simulasi dilakukan secara berkelompok maupun individu agar setiap peserta memperoleh pengalaman belajar yang optimal.

Melalui penerapan metode learning by doing, pelaku UMKM tidak hanya memperoleh pemahaman konseptual mengenai manajemen kinerja, tetapi juga mendapatkan pengalaman langsung dalam menerapkan materi pelatihan ke dalam aktivitas usaha sehari-hari. Metode ini diharapkan mampu meningkatkan daya serap materi, membangun kepercayaan diri mitra, serta menumbuhkan kesadaran akan pentingnya pengelolaan kinerja usaha secara terarah. Dengan demikian, tahap pelaksanaan pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mitra dalam mengelola kinerja usaha secara lebih sistematis dan berkelanjutan.

Tahap 4: Pendampingan Implementasi

Setelah kegiatan pelatihan selesai dilaksanakan, tim PKM-PM melanjutkan rangkaian program dengan melakukan pendampingan intensif kepada mitra UMKM. Tahap pendampingan ini bertujuan untuk memastikan bahwa pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan dapat diterapkan secara nyata dan konsisten dalam aktivitas usaha sehari-hari. Pendampingan dilakukan sebagai bentuk fasilitasi langsung agar mitra tidak mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan konsep manajemen kinerja yang telah dipelajari.

Dalam pelaksanaannya, tim PKM-PM memantau penerapan tujuan kerja dan indikator kinerja yang telah disusun oleh mitra selama sesi pelatihan. Pemantauan dilakukan melalui kunjungan lapangan, diskusi langsung, serta peninjauan catatan kinerja sederhana yang dibuat oleh pelaku UMKM. Pada tahap ini, tim memberikan umpan balik konstruktif terkait kesesuaian antara rencana kinerja

dan pelaksanaannya, serta membantu mitra dalam mengidentifikasi kendala yang muncul, seperti ketidaksesuaian target, keterbatasan waktu, maupun pembagian tugas yang belum optimal.

Selain itu, pendampingan juga difokuskan pada pemberian solusi praktis yang sesuai dengan kondisi dan kapasitas UMKM mitra. Tim mendorong mitra untuk melakukan penyesuaian terhadap tujuan kerja dan indikator kinerja agar tetap realistik dan relevan dengan perkembangan usaha. Proses ini dilakukan secara berkelanjutan untuk membiasakan mitra melakukan evaluasi kinerja secara rutin, baik secara harian maupun mingguan, sebagai dasar pengambilan keputusan usaha.

Tahap pendampingan ini menjadi bagian yang sangat penting dalam keseluruhan rangkaian program PKM-PM, karena berperan dalam menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik. Melalui pendampingan yang berkelanjutan, mitra diharapkan tidak hanya mampu menerapkan manajemen kinerja secara mandiri, tetapi juga memiliki kesadaran dan komitmen untuk terus melakukan perbaikan kerja secara berkelanjutan. Dengan demikian, keberhasilan program tidak hanya diukur dari terselenggaranya pelatihan, tetapi dari keberlanjutan penerapan manajemen kinerja dalam aktivitas usaha UMKM mitra.

Tahap 5: Monitoring dan Evaluasi

Tahap monitoring dan evaluasi dilaksanakan untuk menilai tingkat efektivitas pelaksanaan program PKM-PM serta dampak nyata yang dirasakan oleh mitra UMKM setelah mengikuti rangkaian kegiatan. Monitoring dan evaluasi ini dilakukan secara sistematis guna memastikan bahwa tujuan program telah tercapai sesuai dengan indikator keberhasilan yang telah ditetapkan pada tahap perencanaan.

Dalam pelaksanaannya, tim PKM-PM melakukan evaluasi terhadap tingkat pemahaman mitra sebelum dan sesudah pelatihan, melalui perbandingan hasil kuesioner awal dan akhir serta diskusi reflektif dengan peserta. Evaluasi ini bertujuan untuk mengukur peningkatan pengetahuan dan pemahaman mitra terkait konsep dasar manajemen kinerja. Selain itu, tim juga melakukan pengamatan langsung terhadap perubahan pola kerja dan kinerja usaha, seperti kejelasan pembagian tugas, keteraturan pelaksanaan pekerjaan, serta adanya pencatatan sederhana terkait hasil kerja dan pencapaian usaha.

Monitoring juga difokuskan pada kemampuan mitra dalam menyusun dan menerapkan indikator kinerja sederhana secara konsisten dalam kegiatan usaha sehari-hari. Tim menilai sejauh mana indikator tersebut digunakan sebagai alat evaluasi kinerja dan dasar pengambilan keputusan usaha, serta mengidentifikasi kendala yang masih dihadapi mitra dalam proses penerapannya. Hasil monitoring ini menjadi dasar bagi tim untuk memberikan masukan dan rekomendasi perbaikan yang bersifat praktis dan berkelanjutan.

Seluruh hasil monitoring dan evaluasi kemudian dianalisis secara deskriptif sebagai bahan refleksi untuk menilai tingkat keberhasilan program PKM-PM secara keseluruhan. Temuan dari tahap ini digunakan sebagai dasar

penyusunan laporan akhir PKM-PM, sekaligus sebagai bahan rekomendasi untuk pengembangan program lanjutan agar penerapan manajemen kinerja pada UMKM mitra dapat terus berkelanjutan dan memberikan dampak jangka panjang.

Tahap 6: Pelaporan dan Keberlanjutan Program

Tahap akhir kegiatan difokuskan pada penyusunan laporan dan upaya keberlanjutan program sebagai bentuk pertanggungjawaban akademik sekaligus strategi agar dampak kegiatan PKM-PM dapat dirasakan dalam jangka panjang. Pada tahap ini, tim PKM-PM menyusun laporan kegiatan secara sistematis dan komprehensif sesuai dengan ketentuan dan format yang berlaku. Laporan disusun berdasarkan seluruh rangkaian kegiatan yang telah dilaksanakan, mulai dari tahap persiapan, pelatihan, pendampingan, hingga monitoring dan evaluasi, serta dilengkapi dengan dokumentasi kegiatan dan capaian program.

Selain penyusunan laporan, tim juga melakukan dokumentasi hasil kegiatan dalam bentuk foto, catatan pelaksanaan, serta rekapitulasi hasil evaluasi sebagai bukti pelaksanaan dan bahan pendukung laporan akhir PKM-PM. Dokumentasi ini tidak hanya berfungsi sebagai kelengkapan administratif, tetapi juga sebagai bahan pembelajaran dan referensi untuk pengembangan program sejenis di masa mendatang.

Sebagai upaya menjaga keberlanjutan program, tim PKM-PM menyerahkan modul pelatihan dan panduan penerapan manajemen kinerja kepada mitra UMKM. Modul dan panduan tersebut dirancang agar dapat digunakan secara mandiri oleh mitra sebagai rujukan dalam menyusun tujuan kerja, indikator kinerja, serta melakukan evaluasi kinerja secara berkala. Dengan adanya panduan tertulis ini, mitra diharapkan mampu melanjutkan praktik manajemen kinerja tanpa ketergantungan pada pendampingan tim.

Melalui tahap akhir ini, diharapkan pelaku UMKM mitra memiliki komitmen dan kemampuan untuk menerapkan manajemen kinerja secara berkelanjutan dan konsisten dalam pengelolaan usaha. Dengan demikian, program PKM-PM tidak berhenti pada pelaksanaan kegiatan semata, tetapi memberikan dampak jangka panjang dalam meningkatkan kompetensi SDM dan kinerja usaha UMKM di Desa Puteran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Kegiatan

Pelaksanaan Program Kreativitas Mahasiswa Pengabdian kepada Masyarakat (PKM-PM) di Desa Puteran, Kecamatan Pagerageung, Kabupaten Tasikmalaya, menunjukkan hasil yang positif dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia UMKM, khususnya pada aspek manajemen kinerja. Hasil kegiatan diperoleh melalui proses pelatihan, pendampingan, serta monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara bertahap.

Hasil identifikasi awal menunjukkan bahwa sebelum kegiatan pelatihan dilaksanakan, sebagian besar pelaku UMKM belum memahami konsep manajemen kinerja secara sistematis. Penilaian kinerja usaha masih dilakukan secara sederhana dan intuitif, tanpa adanya tujuan kerja

yang jelas, indikator kinerja yang terukur, maupun evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Kondisi ini menyebabkan aktivitas usaha berjalan tanpa arah yang jelas dan sulit untuk mengukur tingkat keberhasilan usaha.

Setelah pelaksanaan pelatihan manajemen kinerja, terjadi peningkatan pemahaman pelaku UMKM terhadap pentingnya perencanaan dan evaluasi kinerja. Pelaku UMKM mulai mampu menetapkan tujuan kerja jangka pendek dan jangka menengah, serta menyusun indikator kinerja sederhana yang sesuai dengan karakteristik usaha masing-masing. Selain itu, mitra UMKM menunjukkan peningkatan kemampuan dalam mengevaluasi hasil kerja dan mengidentifikasi aspek yang perlu diperbaiki.

Hasil pendampingan menunjukkan adanya perubahan pola kerja yang lebih terarah dan disiplin. Pelaku UMKM mulai terbiasa melakukan evaluasi kinerja secara rutin, baik terhadap proses kerja maupun hasil usaha. Perubahan ini berdampak pada meningkatnya efektivitas kerja dan pemanfaatan waktu yang lebih optimal dalam menjalankan usaha.

Pembahasan

Hasil kegiatan PKM-PM ini menunjukkan bahwa pelatihan manajemen kinerja yang dirancang secara sederhana dan aplikatif mampu meningkatkan kompetensi SDM UMKM secara signifikan. Temuan ini sejalan dengan konsep Continuous Performance Management yang dikemukakan oleh Armstrong (2020), yang menekankan bahwa pengelolaan kinerja merupakan proses berkelanjutan yang melibatkan penetapan tujuan, pemantauan, dan perbaikan kinerja secara terus-menerus. Penerapan pendekatan ini pada UMKM di Desa Puteran terbukti relevan karena sesuai dengan kondisi usaha skala kecil yang membutuhkan sistem yang fleksibel dan mudah diterapkan.

Peningkatan kemampuan pelaku UMKM dalam menyusun tujuan kerja dan indikator kinerja sederhana juga mendukung Goal-Setting Theory yang dikembangkan oleh Locke dan Latham (2019). Teori tersebut menyatakan bahwa tujuan yang jelas dan terukur dapat meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Dalam konteks UMKM, tujuan kerja yang jelas membantu pelaku usaha memahami prioritas kegiatan dan standar keberhasilan yang ingin dicapai, sehingga aktivitas usaha menjadi lebih terarah.

Selain itu, hasil kegiatan ini menguatkan Teori Human Capital Modern, yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi SDM melalui pelatihan merupakan bentuk investasi strategis bagi keberlanjutan usaha. Pelatihan manajemen kinerja yang diberikan tidak hanya meningkatkan pengetahuan pelaku UMKM, tetapi juga membentuk sikap kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja usaha, meskipun dilakukan dalam skala yang sederhana.

Pendekatan Competency-Based Human Resource Development (CB-HRD) juga tercermin dalam hasil kegiatan, di mana pelatihan difokuskan pada pengembangan kompetensi yang benar-benar dibutuhkan oleh pelaku UMKM. Pelatihan yang berbasis kebutuhan nyata usaha terbukti lebih efektif dibandingkan pendekatan

teoritis, karena mitra dapat langsung mengaplikasikan materi yang diperoleh dalam aktivitas usaha sehari-hari.

Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan menunjukkan bahwa kegiatan PKM-PM ini berhasil mencapai tujuan program, yaitu meningkatkan kompetensi SDM UMKM melalui pelatihan manajemen kinerja. Program ini tidak hanya memberikan peningkatan pemahaman secara konseptual, tetapi juga mendorong perubahan perilaku kerja yang lebih terarah, terukur, dan berkelanjutan. Dengan demikian, pelatihan manajemen kinerja dapat menjadi strategi yang efektif dalam mendukung peningkatan produktivitas dan keberlanjutan UMKM di Desa Puteran.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam pelaksanaan Program Kreativitas Mahasiswa Pengabdian kepada Masyarakat (PKM-PM) ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi melalui Program Kreativitas Mahasiswa yang telah memberikan dukungan pendanaan dan fasilitasi kegiatan.

Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada pimpinan perguruan tinggi, dosen pendamping, serta seluruh tim pelaksana yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan dukungan selama pelaksanaan kegiatan. Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada Pemerintah Desa Puteran, Kecamatan Pagerageung, Kabupaten Tasikmalaya, serta para pelaku UMKM mitra yang telah bersedia bekerja sama, berpartisipasi aktif, dan memberikan dukungan penuh sehingga program ini dapat terlaksana dengan baik.

Akhir kata, penulis berharap kegiatan PKM-PM ini dapat memberikan manfaat yang berkelanjutan bagi pengembangan kompetensi sumber daya manusia UMKM dan menjadi kontribusi nyata dalam mendukung pemberdayaan masyarakat desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Indrayani, T. I., Fermayani, R., Egim, A. S., Chen, L., & Andra, Y. (2025). Do Human Resource Management Practices Improve Employee Performance? The Mediation Role of Job Satisfaction in Indonesian MSMEs. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(2).
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance*. London: Kogan Page.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). *New Developments in Goal-Setting and Task Performance*. New York: Routledge.
- Becker, G. S. (2020). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill Education.

- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2022). *Foundations of Human Resource Development*. Oakland: Berrett-Koehler Publishers.
- Zebua, Y. (2025). Transformation of HR Development Through Performance Evaluation to Enhance Competitive Advantage in the Digital Era. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(5).
- Sumartik, S., Firdaus, V., Awalya, S. R., & Fa'unah, D. A. M. (2025). Buku Ajar Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Implementasi Di UMKM, Bumdes Dan Industri Manufaktur.
- Asraf, A., Hakim, A., Bagea, A., & Paluala, K. (2024). The Human Resource Development and Product Innovation of MSMEs in Kendari City. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(4).
- Magister, P. W., & Nurhayati, S. (2025). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Produktivitas UMKM di Kota Pekalongan. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*.
- Afanda, R. D. N., Sutrisno, E., Tambunan, E., & Anwar, M. S. (2025). Peningkatan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Teknologi Digital untuk UMKM. *Karimahtauhid*.
- Arisanti, I., et al. (2025). Strategi Pengembangan SDM melalui Pelatihan UMKM di Desa Kerato. *Community Development Journal*. *Jurnal Universitas Pahlawan*
- Karna Djaja, D., et al. (2025). Pelatihan Optimalisasi SDM melalui Pelatihan Manajemen Terkini. *CDJ*.
- Yaqin, A., & Nazarullah, N. (2025). Training and Human Resource Management Strategies to Promote MSME Growth in Sukabumi. *EPEB Proceedings*.
- Indrawati, A., & Triaryati, N. (2024). Human Capital And SME Performance and Entrepreneurship Orientation. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. *Jurnal Undiknas*
- Scrum, J., & Hosono, T. (2024). Innovations in SME Performance Evaluation Methods.
- Khofifaturrohmah, N. (2023). Pengembangan Keterampilan Kewirausahaan dan Kinerja UMKM. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*.
- Supriadi, D. (2023). Inovasi dan Teknologi dalam Peningkatan Produktivitas UMKM. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*.
- Anatan, L., & Nur, R. (2023). Transformasi Digital UMKM melalui Pengembangan Kompetensi. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*.
- Role of HRM Practices in Organization Performance. (2024). *International Journal of Sociotechnology and Knowledge Development*.