

**PELATIHAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BAGI PELAKU USAHA
MIKRO, KECIL, DAN MENENGAH (UMKM) DI KECAMATAN RENGAT,
INDRAGIRI HULU, INDONESIA**

***HUMAN RESOURCE MANAGEMENT TRAINING FOR MICRO, SMALL, AND MEDIUM
ENTERPRISE (MSME) OWNERS IN RENGAT DISTRICT, INDRAGIRI HULU
REGENCY, INDONESIA***

Indrayani^{1*}, Khaidir², Supardi³

^{1*,2,3} Universitas Riau Indonesia, Rengat, Pekanbaru

^{1*}indrayani@unrida.ac.id,

Article History:

Received: June 30th, 2026

Revised: August 10th, 2026

Published: August 15th, 2026

Keywords: MSMEs, human
resource management,
participatory training,
mentoring, community service

Abstract: *This community service program aimed to improve the knowledge and skills of Micro, Small, and Medium Enterprise (MSME) owners in human resource management in Rengat District, Indragiri Hulu Regency, Indonesia. The program involved 25 MSME participants using a participatory training approach combined with lectures, interactive discussions, case studies, and mentoring. Program effectiveness was evaluated through pre-tests, post-tests, observations, and participant satisfaction questionnaires. The results showed that the average score increased from 58 to 84 after the training. The greatest improvement was observed in job description development and performance appraisal. All participants successfully prepared job descriptions, work allocation documents, and simple employee performance appraisal forms tailored to their businesses. Participants also reported high satisfaction with the program. The findings indicate that participatory training effectively strengthens MSME owners' human resource management competencies and has the potential to enhance business productivity and competitiveness.*

Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Kecamatan Rengat, Kabupaten Indragiri Hulu. Kegiatan diikuti oleh 25 pelaku UMKM dengan menggunakan metode pelatihan partisipatif yang dipadukan dengan ceramah, diskusi, studi kasus, dan pendampingan. Evaluasi dilakukan melalui pre-test, post-test, observasi, dan kuesioner kepuasan peserta. Hasil menunjukkan nilai rata-rata peserta meningkat dari 58 menjadi 84. Peningkatan pemahaman terbesar terjadi pada materi job description dan penilaian kinerja. Seluruh peserta berhasil menyusun job description, pembagian tugas, dan format penilaian kinerja sederhana sesuai karakteristik usahanya. Peserta juga memberikan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pelaksanaan kegiatan. Pelatihan ini terbukti efektif meningkatkan

kompetensi pelaku UMKM dalam pengelolaan SDM dan berpotensi mendukung peningkatan produktivitas serta daya saing usaha.

Kata Kunci: UMKM, manajemen sumber daya manusia, pelatihan, pendampingan, pengabdian masyarakat.

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu penggerak utama perekonomian Indonesia karena berkontribusi dalam penciptaan lapangan kerja, peningkatan pendapatan masyarakat, serta pertumbuhan ekonomi nasional. Selain memiliki jumlah unit usaha yang besar, sektor UMKM juga menunjukkan kemampuan beradaptasi yang relatif baik dalam menghadapi berbagai dinamika ekonomi. Namun demikian, keberhasilan UMKM tidak hanya ditentukan oleh aspek permodalan dan pemasaran, tetapi juga oleh kemampuan pelaku usaha dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Penerapan manajemen SDM yang baik terbukti mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi, termasuk pada usaha mikro dan kecil (Dwikardana and Teressia 2023; Indrayani et al. 2025).

Kecamatan Rengat merupakan ibu kota Kabupaten Indragiri Hulu yang memiliki aktivitas ekonomi masyarakat cukup beragam, meliputi sektor perdagangan, jasa, kuliner, dan industri rumah tangga. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa UMKM memiliki peran penting dalam menopang perekonomian masyarakat setempat. Berdasarkan publikasi Kecamatan Rengat Dalam Angka 2024, Kecamatan Rengat memiliki perkembangan aktivitas ekonomi dan usaha masyarakat yang cukup dinamis sehingga memerlukan dukungan peningkatan kapasitas pelaku usaha agar mampu berkembang secara berkelanjutan (Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hulu 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh (Romauli and Suryani 2016) mengenai pemberdayaan UMKM di Kecamatan Rengat menunjukkan bahwa upaya pembinaan yang dilakukan pemerintah daerah telah berjalan, namun masih menghadapi berbagai kendala, antara lain keterbatasan pembinaan, pendampingan, serta pengembangan kapasitas pelaku UMKM sehingga efektivitas pemberdayaan belum optimal. Penelitian tersebut juga merekomendasikan perlunya peningkatan kompetensi pelaku UMKM melalui berbagai kegiatan pelatihan agar mampu meningkatkan kualitas pengelolaan usaha secara mandiri.

Hasil observasi awal dan diskusi tim pengabdian dengan pelaku UMKM di Kecamatan Rengat menunjukkan bahwa permasalahan tersebut masih dijumpai, khususnya pada aspek manajemen sumber daya manusia. Sebagian besar usaha masih dikelola secara sederhana dengan pola kekeluargaan. Pemilik usaha belum menerapkan pembagian tugas (job description) secara tertulis, proses rekrutmen berdasarkan kompetensi, pemberian motivasi kerja yang terstruktur, maupun penilaian kinerja secara berkala. Akibatnya, produktivitas tenaga kerja belum optimal, koordinasi antarpegawai belum berjalan secara efektif, dan hampir seluruh keputusan operasional

masih bergantung pada pemilik usaha. Kondisi ini sejalan dengan hasil penelitian (Dwikardana and Teressia 2023) yang menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM pada sebagian besar UMKM di Indonesia masih bersifat informal sehingga berdampak pada rendahnya efektivitas pengelolaan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan SDM, rekrutmen, pengembangan kompetensi, pemberian motivasi, hingga evaluasi kinerja karyawan (Dessler 2020; Micheal 2014). (Indrayani et al. 2025) membuktikan bahwa penerapan praktik manajemen SDM yang efektif mampu meningkatkan kepuasan kerja, produktivitas, dan kinerja organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi pelaku UMKM dalam bidang manajemen SDM menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha.

Merespons kondisi tersebut, tim pengabdian kepada masyarakat dari Program Studi Administrasi Publik menyelenggarakan Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia bagi Pelaku UMKM di Kecamatan Rengat, Kabupaten Indragiri Hulu. Pelatihan ini bertujuan memberikan pengetahuan dan keterampilan mengenai perencanaan SDM, pembagian tugas, kepemimpinan, komunikasi organisasi, motivasi kerja, serta penilaian kinerja sederhana sehingga pelaku UMKM mampu menerapkan prinsip-prinsip manajemen SDM dalam usahanya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan efektivitas pengelolaan usaha.

METODE

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di Kecamatan Rengat, Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau, dengan sasaran pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Kegiatan diikuti oleh 25 pelaku UMKM yang bergerak pada berbagai bidang usaha, seperti kuliner, perdagangan, jasa, dan usaha rumah tangga. Peserta dipilih secara purposive, yaitu pelaku UMKM yang bersedia mengikuti seluruh rangkaian kegiatan dan memiliki kebutuhan peningkatan kapasitas dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Kegiatan bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta mengenai penerapan manajemen SDM yang sederhana dan sesuai dengan karakteristik UMKM.

Metode yang digunakan adalah pelatihan partisipatif (*participatory training*) yang dipadukan dengan metode ceramah, diskusi interaktif, studi kasus, dan pendampingan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peserta memperoleh pemahaman konseptual sekaligus mengidentifikasi permasalahan nyata dalam pengelolaan SDM pada usaha masing-masing serta merumuskan solusi yang dapat diterapkan secara langsung.

Pelaksanaan kegiatan terdiri atas empat tahapan, yaitu persiapan, pelaksanaan pelatihan, pendampingan, dan evaluasi.

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan diawali dengan koordinasi antara tim pengabdian dan mitra untuk menentukan jadwal, lokasi, dan teknis pelaksanaan kegiatan. Selanjutnya dilakukan identifikasi kebutuhan melalui wawancara singkat dan diskusi dengan pelaku UMKM guna memperoleh gambaran mengenai permasalahan yang dihadapi dalam pengelolaan SDM. Hasil identifikasi digunakan sebagai dasar penyusunan materi pelatihan, modul, serta instrumen evaluasi berupa pre-test dan post-test.

2. Tahap Pelaksanaan Pelatihan

Pelatihan dilaksanakan menggunakan metode ceramah, diskusi, tanya jawab, dan studi kasus. Materi yang disampaikan meliputi konsep dasar manajemen sumber daya manusia pada UMKM, perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan penempatan tenaga kerja, penyusunan *job description*, kepemimpinan dan komunikasi organisasi, motivasi kerja dan disiplin karyawan, serta penyusunan sistem penilaian kinerja sederhana. Selama pelatihan, peserta diberikan kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan yang dihadapi sehingga materi yang diberikan sesuai dengan kondisi nyata usaha masing-masing.

3. Tahap Pendampingan

Setelah penyampaian materi, peserta memperoleh pendampingan dalam menyusun pembagian tugas (*job description*) sesuai dengan jenis usaha yang dijalankan, menentukan pembagian tanggung jawab, serta merancang indikator penilaian kinerja sederhana yang dapat diterapkan dalam kegiatan operasional usaha. Pendampingan dilakukan melalui diskusi kelompok dan konsultasi secara langsung dengan tim pengabdian.

4. Tahap Evaluasi

Evaluasi dilakukan untuk mengukur efektivitas pelatihan dalam meningkatkan pengetahuan peserta mengenai manajemen SDM. Pengukuran dilakukan menggunakan instrumen pre-test dan post-test yang diberikan sebelum dan sesudah pelatihan. Selain itu, peserta juga mengisi kuesioner kepuasan terhadap materi, metode penyampaian, dan pelaksanaan kegiatan. Keberhasilan program ditentukan berdasarkan peningkatan nilai post-test dibandingkan pre-test, tingkat partisipasi peserta selama pelatihan, serta kemampuan peserta menyusun *job description* dan rencana pengelolaan SDM sederhana yang sesuai dengan kebutuhan usahanya.

Data yang diperoleh dari hasil pre-test, post-test, lembar observasi, dan kuesioner kepuasan dianalisis secara deskriptif kuantitatif dengan menghitung rata-rata skor sebelum dan sesudah pelatihan serta persentase peningkatan pengetahuan peserta. Sementara itu, hasil observasi dan diskusi selama pendampingan dianalisis secara deskriptif kualitatif untuk menggambarkan kemampuan peserta dalam menerapkan konsep manajemen SDM pada usaha masing-masing. Hasil analisis tersebut digunakan untuk mengevaluasi efektivitas kegiatan pengabdian dalam meningkatkan kompetensi pelaku UMKM di bidang manajemen sumber daya manusia.

HASIL

Karakteristik Peserta

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini diikuti oleh 25 pelaku UMKM di Kecamatan Rengat, Kabupaten Indragiri Hulu. Peserta terdiri atas 16 perempuan (64,0%) dan 9 laki-laki (36,0%). Berdasarkan jenis usaha, peserta didominasi oleh sektor kuliner sebanyak 10 orang (40,0%), diikuti sektor perdagangan 7 orang (28,0%), jasa 5 orang (20,0%), dan kerajinan 3 orang (12,0%). Berdasarkan lama menjalankan usaha, 11 peserta (44,0%) telah menjalankan usaha selama 3–5 tahun, 8 peserta (32,0%) kurang dari 3 tahun, dan 6 peserta (24,0%) lebih dari 5 tahun.

Tabel 1. Karakteristik Peserta Pelatihan

Karakteristik	Kategori	Jumlah (n=25)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	9	36,0
	Perempuan	16	64,0
Jenis Usaha	Kuliner	10	40,0
	Perdagangan	7	28,0
	Jasa	5	20,0
	Kerajinan	3	12,0
Lama Usaha	< 3 tahun	8	32,0
	3–5 tahun	11	44,0
	> 5 tahun	6	24,0

Komposisi peserta menunjukkan bahwa sebagian besar pelaku UMKM telah menjalankan usaha lebih dari tiga tahun. Kondisi ini menunjukkan bahwa permasalahan yang dihadapi bukan lagi berkaitan dengan tahap perintisan usaha, melainkan pada aspek penguatan kapasitas manajerial, khususnya pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung perkembangan usaha.

Identifikasi Permasalahan Sebelum Pelatihan

Sebelum pelatihan dilaksanakan, tim pengabdian melakukan identifikasi kebutuhan melalui kuesioner dan diskusi singkat dengan peserta. Hasil identifikasi menunjukkan bahwa sebagian besar pelaku UMKM masih menghadapi berbagai kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Tabel 2. Hasil Identifikasi Permasalahan Sebelum Pelatihan

Permasalahan	Ya	Tidak
Belum memiliki pembagian tugas (job description)	20 (80%)	5 (20%)
Belum pernah melakukan penilaian kinerja	18 (72%)	7 (28%)
Kesulitan memotivasi karyawan	17 (68%)	8 (32%)

Rekrutmen belum berdasarkan kompetensi	19 (76%)	6 (24%)
Belum memiliki aturan kerja tertulis	21 (84%)	4 (16%)

Sebanyak 84% peserta belum memiliki aturan kerja tertulis, 80% belum menyusun *job description*, dan 76% masih merekrut tenaga kerja tanpa mempertimbangkan kompetensi. Selain itu, 72% peserta belum pernah melakukan penilaian kinerja, sedangkan 68% mengaku mengalami kesulitan dalam memotivasi karyawan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM pada sebagian besar UMKM masih bersifat informal. Kondisi ini sejalan dengan penelitian Dwikardana dan Teressia (2023) yang menyatakan bahwa pengelolaan SDM pada UMKM di Indonesia umumnya belum terdokumentasi secara baik, terutama pada aspek pembagian tugas, rekrutmen, dan evaluasi kinerja. Hasil ini juga memperkuat penelitian Romauli dan Lilis Suryani (2023) yang menunjukkan bahwa pelaku UMKM di Kecamatan Rengat masih memerlukan peningkatan kapasitas manajerial melalui kegiatan pembinaan dan pelatihan.

Hasil Pelatihan Berdasarkan Pre-test dan Post-test

Efektivitas pelatihan diukur menggunakan instrumen pre-test dan post-test.

Tabel 3. Hasil Pre-test dan Post-test

Indikator	Pre-test	Post-test	Peningkatan
Nilai rata-rata	58	84	+26
Nilai tertinggi	80	100	+20
Nilai terendah	40	70	+30

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa nilai rata-rata peserta meningkat dari 58 menjadi 84, atau mengalami kenaikan sebesar 26 poin. Nilai terendah meningkat dari 40 menjadi 70, sedangkan nilai tertinggi meningkat dari 80 menjadi 100. Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan peserta mengenai manajemen sumber daya manusia. Kenaikan yang cukup tinggi pada nilai terendah mengindikasikan bahwa metode pelatihan yang digunakan mampu membantu peserta dengan tingkat pemahaman awal yang rendah untuk memahami materi yang diberikan.

Peningkatann Pemahaman Berdasarkan Materi Pelatihan

Tabel 4. Peningkatan Pemahaman Berdasarkan Materi Pelatihan

Materi	Sebelum (%)	Sesudah (%)
Konsep Manajemen SDM	48	92
Rekrutmen SDM	44	88
Job Description	32	90
Kepemimpinan	52	92
Motivasi Kerja	56	96
Penilaian Kinerja	28	88

Peningkatan pemahaman terjadi pada seluruh materi pelatihan. Materi mengenai penilaian kinerja mengalami peningkatan terbesar, yaitu dari 28% menjadi 88%, diikuti materi job description dari 32% menjadi 90%. Sebaliknya, materi motivasi kerja memiliki tingkat pemahaman awal paling tinggi, namun tetap mengalami peningkatan hingga mencapai 96% setelah pelatihan.

Besarnya peningkatan pada materi job description dan penilaian kinerja menunjukkan bahwa kedua materi tersebut merupakan kebutuhan utama peserta. Selama kegiatan pendampingan, peserta tidak hanya memperoleh penjelasan teoritis, tetapi juga menyusun dokumen sesuai dengan kondisi usaha masing-masing sehingga konsep yang dipelajari lebih mudah dipahami dan diterapkan.

Evaluasi Kepuasan Peserta

Tabel 5. Hasil Evaluasi Kepuasan Peserta

Aspek yang Dinilai	Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang
Kesesuaian materi	18	7	0	0
Penyampaian narasumber	20	5	0	0
Diskusi dan tanya jawab	17	8	0	0
Manfaat kegiatan	21	4	0	0
Pelaksanaan kegiatan	19	6	0	0

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa seluruh peserta memberikan penilaian baik atau sangat baik terhadap seluruh aspek kegiatan. Sebanyak 84% peserta menilai manfaat kegiatan sangat baik, sedangkan 80% memberikan penilaian sangat baik terhadap penyampaian narasumber.

Tingginya tingkat kepuasan peserta menunjukkan bahwa materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pelaku UMKM. Metode pembelajaran yang mengombinasikan ceramah, diskusi, studi kasus, dan konsultasi langsung memberikan kesempatan kepada peserta untuk memperoleh solusi terhadap permasalahan yang dihadapi dalam pengelolaan SDM.

Luaran Pendampingan

Tabel 6. Luaran Pendampingan

Indikator	Sebelum	Sesudah
Memiliki Job Description	Belum	Sudah
Memiliki pembagian tugas	Belum	Sudah
Memiliki format penilaian kinerja	Belum	Sudah
Memahami teknik memotivasi karyawan	Rendah	Baik
Memahami komunikasi organisasi	Cukup	Baik

Melalui kegiatan pendampingan, seluruh peserta berhasil menyusun rancangan job description, pembagian tugas, dan format penilaian kinerja sederhana sesuai dengan karakteristik usahanya masing-masing. Selain itu, pemahaman peserta mengenai teknik memotivasi karyawan dan komunikasi organisasi juga mengalami peningkatan.

Luaran tersebut diharapkan menjadi pedoman awal bagi pelaku UMKM dalam menerapkan praktik manajemen SDM yang lebih sistematis sehingga dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan usaha.

PEMBAHASAN

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pelatihan manajemen sumber daya manusia (SDM) memberikan dampak positif terhadap peningkatan kapasitas pelaku UMKM di Kecamatan Rengat. Hal ini terlihat dari meningkatnya nilai *post-test*, bertambahnya pemahaman peserta pada seluruh materi pelatihan, serta kemampuan peserta menyusun *job description*, pembagian tugas, dan format penilaian kinerja sebagai luaran kegiatan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang disertai pendampingan tidak hanya meningkatkan pengetahuan peserta, tetapi juga mendorong penerapan langsung konsep manajemen SDM dalam pengelolaan usaha. Menurut (M. Haris Syafitri et al. 2025), pengelolaan SDM pada UMKM tidak hanya berfokus pada pengaturan tenaga kerja, tetapi juga mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pembagian tugas, pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja yang dilakukan secara sistematis sehingga mampu meningkatkan efektivitas organisasi. Sejalan dengan itu, (Yusuf and Farid 2023) menjelaskan bahwa penerapan manajemen SDM yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pengelolaan UMKM dan memperkuat daya saing usaha.

Peningkatan terbesar terjadi pada materi *job description* dan penilaian kinerja karena kedua aspek tersebut sebelumnya belum banyak diterapkan oleh peserta. Sebelum pelatihan, sebagian besar pelaku UMKM belum memiliki pembagian tugas yang jelas maupun sistem evaluasi kinerja karyawan sehingga pelaksanaan pekerjaan masih dilakukan secara fleksibel berdasarkan kebutuhan harian. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan tumpang tindih pekerjaan, rendahnya akuntabilitas, serta kesulitan dalam mengukur kinerja tenaga kerja. Setelah mengikuti pelatihan dan pendampingan, peserta mampu menyusun *job description* dan format penilaian kinerja yang disesuaikan dengan karakteristik usahanya. Temuan ini menunjukkan bahwa kegiatan pengabdian berhasil menjawab kebutuhan nyata yang telah diidentifikasi pada tahap awal serta memberikan solusi praktis yang dapat langsung diterapkan dalam operasional usaha.

Keberhasilan kegiatan juga dipengaruhi oleh penggunaan metode pelatihan partisipatif yang mengombinasikan ceramah, diskusi, studi kasus, praktik penyusunan dokumen, dan pendampingan. Pendekatan tersebut memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi, mendiskusikan alternatif solusi, serta mempraktikkan penyusunan dokumen administrasi SDM secara langsung. Proses pembelajaran yang aktif membantu peserta memahami konsep manajemen SDM sekaligus meningkatkan keterampilan dalam mengimplementasikannya sesuai kondisi usaha masing-masing. Temuan ini sejalan dengan (Sugiantari and Candra 2025) yang menyatakan bahwa praktik SDM yang berkelanjutan pada UMKM memerlukan dukungan melalui pelatihan, pengembangan kompetensi, keterlibatan karyawan (*employee engagement*), dan pembelajaran berkelanjutan agar mampu meningkatkan keberlanjutan usaha serta memberikan dampak positif bagi masyarakat.

Hasil pengabdian ini juga mendukung penelitian (Dwikardana and Teressia 2023) yang menyatakan bahwa penerapan praktik manajemen SDM yang baik mampu meningkatkan efektivitas organisasi, memperjelas pembagian peran, memperkuat tata kelola usaha, dan meningkatkan daya saing UMKM. Selain itu, (Indrayani et al. 2025) menjelaskan bahwa praktik manajemen SDM yang efektif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan produktivitas dan kinerja organisasi. Dengan demikian, peningkatan pemahaman peserta dalam kegiatan ini menjadi modal awal yang penting bagi pelaku UMKM untuk membangun sistem pengelolaan SDM yang lebih profesional dan berkelanjutan.

Selain meningkatkan pengetahuan peserta, kegiatan ini menghasilkan luaran nyata berupa *job description*, pembagian tugas, format penilaian kinerja, dan modul pelatihan yang dapat dimanfaatkan secara langsung dalam operasional usaha. Luaran tersebut memberikan pedoman bagi pelaku UMKM dalam mengatur tanggung jawab tenaga kerja secara lebih jelas serta melakukan evaluasi kinerja secara objektif. Hasil ini sejalan dengan kegiatan pengabdian yang dilakukan oleh (Abdillah et al. 2025), yang melaporkan bahwa pelatihan manajemen SDM mampu meningkatkan kapasitas pelaku UMKM melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan praktis yang dapat diterapkan secara langsung dalam pengelolaan usaha. Tingginya tingkat kepuasan peserta terhadap materi, metode penyampaian, dan manfaat kegiatan juga menunjukkan bahwa pelatihan telah sesuai dengan kebutuhan pelaku UMKM di Kecamatan Rengat.

Meskipun demikian, kegiatan ini masih memiliki keterbatasan karena pendampingan dilakukan dalam waktu yang relatif singkat sehingga belum dapat mengukur dampak penerapan manajemen SDM terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja maupun kinerja usaha dalam jangka panjang. Evaluasi kegiatan masih terbatas pada peningkatan pengetahuan peserta serta kemampuan menyusun dokumen administrasi SDM. Oleh karena itu, diperlukan pendampingan lanjutan dan monitoring secara berkala agar praktik manajemen SDM yang telah diperkenalkan dapat diterapkan secara konsisten. Rekomendasi ini didukung oleh (Darta et al. 2025) yang menyatakan bahwa peningkatan kapasitas manajemen SDM pada UMKM memerlukan pembinaan dan pendampingan berkelanjutan agar hasil pelatihan dapat diimplementasikan secara optimal.

Dengan adanya pendampingan yang berkesinambungan, pelaku UMKM diharapkan mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja, memperkuat daya saing usaha, serta mendukung keberlanjutan pengembangan UMKM di Kecamatan Rengat.

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat berupa pelatihan manajemen sumber daya manusia bagi pelaku UMKM di Kecamatan Rengat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yaitu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan peserta dalam pengelolaan SDM. Hal ini ditunjukkan oleh peningkatan nilai rata-rata post-test dibandingkan pre-test, meningkatnya pemahaman peserta pada seluruh materi pelatihan, serta kemampuan peserta menyusun job description, pembagian tugas, dan format penilaian kinerja sederhana yang dapat diterapkan pada usaha masing-masing.

Penerapan metode pelatihan partisipatif yang dipadukan dengan diskusi, studi kasus, dan pendampingan terbukti efektif membantu peserta memahami konsep manajemen SDM sekaligus mengimplementasikannya sesuai dengan kebutuhan usahanya. Selain itu, tingginya tingkat kepuasan peserta menunjukkan bahwa materi dan metode pelatihan telah sesuai dengan permasalahan yang dihadapi pelaku UMKM.

Sebagai tindak lanjut, diperlukan kegiatan pendampingan dan monitoring secara berkala untuk memastikan penerapan praktik manajemen SDM yang telah diperkenalkan dapat berlangsung secara konsisten. Pendampingan berkelanjutan diharapkan mampu meningkatkan produktivitas tenaga kerja, memperkuat tata kelola usaha, serta mendukung daya saing dan keberlanjutan UMKM di Kecamatan Rengat.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah mendukung pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada LPPM Universitas Riau Indonesia atas dukungan dalam pelaksanaan kegiatan, pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Kecamatan Rengat, Kabupaten Indragiri Hulu yang telah berpartisipasi aktif sebagai peserta, serta seluruh pihak yang telah membantu dalam koordinasi, pelaksanaan, dan pendampingan selama kegiatan berlangsung. Dukungan dan kerja sama yang diberikan menjadi faktor penting dalam keberhasilan pelaksanaan program ini.

DAFTAR REFERENSI

Abdillah, Willy, Intan Zoraya, Afrima Widanti, and Lydia Gustina Putri. 2025. "Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia Tentang Pemanfaatan Sosial Media Dikalangan Bisnis

- Umkm Kabupaten Bengkulu Tengah.” 4(2):309–16.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Indragiri Hulu. 2024. *Kecamatan Rengat Dalam Angka 2024*. Indragiri Hulu.
- Darta, Effed, Ilsa Hayadi, Rhienta Aprisella, and Indah Syoraya. 2025. “Peningkatan Kapasitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Digital Melalui Pelatihan Kalender Kerja Karyawan Pada UMKM Binaan Kabupaten Bengkulu Tengah.” *Jurnal Dehasen Untuk Negeri* 4(2):287–94.
- Dessler, Gary. 2020. *Human Resource Management*. 16th ed. New York: Pearson.
- Dwikardana, Sapta, and Angela Teressia. 2023. “Mapping Hrm Implementation in Indonesia’S Smes: In Search of New Hrm Model.” *Trikonomika* 21(2):92–100. doi: 10.23969/trikononika.v21i2.5755.
- Inrayani, Tri Irfa, Riche Fermayani, Ash Shadiq Egim, Liping Chen, and Yefrinal Andra. 2025. “Do Human Resource Management Practices Improve Employee Performance? The Mediation Role of Job Satisfaction in Indonesian MSMEs.” *Jurnal Manajemen Bisnis* 16(2):418–41. doi: 10.18196/mb.v16i2.26310.
- M. Haris Syafitri, Ayu Niken Faizati, Abdul Kadir, Noorlaily Maulida, Dewi Ariefahnoor, and Lamsah Lamsah. 2025. “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Motivasi Pada UMKM Di Wilayah Kabupaten Banjar.” *Jurnal Kemitraan Masyarakat* 2(4):187–91. doi: 10.62383/jkm.v2i4.2658.
- Micheal, Armstrong. 2014. *Handbook of Human Resource Management Practice*. 13th ed.
- Romauli, and Lilis Suryani. 2016. “Analisis Pemberdayaan Masyarakat Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Kecamatan Rengat Oleh Dinas Koperasi Dan UMKM Kabupaten Indragiri Hulu.” *PUBLIKA* 2(2):216–33.
- Sugiantari, Ni Nengah, and Edy Candra. 2025. “Analisis Strategi Pengembangan Kompetensi SDM Pada Pelaku UMKM Jajanan Tradisional Pasar Karang Jasi.” *REVITALISASI* 14(2):540. doi: 10.32503/revitalisasi.v14i2.8258.
- Yusuf, Yusuf, and Farid Farid. 2023. “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Melalui Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umk) Untuk Penguatan Ekonomi.” *Business Management* 2(1). doi: 10.58258/bisnis.v1i2.5053.