

Strategi Pengembangan SDM dan Pengambilan Keputusan Berbasis Risiko dalam Meningkatkan Daya Saing UMKM Lokal

Fajar Satria¹⁾, Deny Sudrajat ²⁾, Jaenudin³⁾, Tri Winarto ⁴⁾, Nur Haris Ependi⁵⁾

¹Universitas Esa Unggul, Indonesia, ^{2,4,5} Politeknik LP3I Jakarta, Indonesia, ³Universitas Muhammadiyah Bekasi, Indonesia

Email: fajar.satria@esaunggul.ac.id¹, denysudrajat1969@gmail.com², jaenudin@umbk.ac.id³, mastrijogja0274@gmail.com⁴, hlsbox@gmail.com⁵

Abstract: *This community service program aimed to strengthen professional work culture, human resource management, and data-informed decision making among local MSME actors in Bantar Agung Tourism Village, Sindangwangi, Majalengka. The program was conducted on 8 May 2026 at the Bantar Agung Village Office Hall with 20 MSME participants. A community development approach was implemented through needs assessment, interactive workshops, direct mentoring, and evaluation. Training covered 5R workplace practices, service excellence, role allocation, simple digital recordkeeping, and the use of tourism visit trends for operational decisions. The activities strengthened participants' understanding of professional work behavior, clarified production-finance-marketing responsibilities, and increased awareness of using business records for production, inventory, and pricing decisions. The program also encouraged simple visual SOPs and routine digital financial records. Because numerical pre-test/post-test scores were not documented, outcomes are reported descriptively. Overall, integrating work culture, HR strategy, and simple data use provides a practical foundation for strengthening MSME competitiveness in tourism villages.*

Abstrak: *Program pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan memperkuat budaya kerja profesional, pengelolaan sumber daya manusia, dan pengambilan keputusan berbasis data pada pelaku UMKM lokal di Desa Wisata Bantar Agung, Sindangwangi, Majalengka. Kegiatan dilaksanakan pada 8 Mei 2026 di Aula Kantor Desa Bantar Agung dengan 20 peserta UMKM. Pendekatan pengembangan masyarakat dilakukan melalui analisis kebutuhan, pelatihan interaktif, pendampingan langsung, dan evaluasi. Materi mencakup praktik 5R, pelayanan prima, pembagian peran kerja, pencatatan digital sederhana, serta pemanfaatan tren kunjungan wisata untuk keputusan operasional. Kegiatan memperkuat pemahaman peserta mengenai perilaku kerja profesional, memperjelas tanggung jawab produksi, keuangan, pemasaran, dan meningkatkan kesadaran penggunaan catatan usaha untuk menentukan produksi, persediaan, dan harga. Program juga mendorong penyusunan SOP visual sederhana dan pencatatan keuangan digital rutin. Karena skor numerik pre-test dan post-test tidak terdokumentasi, capaian disajikan secara deskriptif. Secara keseluruhan, integrasi budaya kerja, strategi SDM, dan penggunaan data sederhana menjadi fondasi praktis untuk memperkuat daya saing UMKM desa wisata.*

Keywords : *Pengembangan SDM, Pengambilan Keputusan, UMKM, Desa Wisata*

PENDAHULUAN

Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan tulang punggung perekonomian nasional yang memiliki peran amat strategis dalam penyerapan tenaga kerja, pemerataan pendapatan

masyarakat, serta akselerasi pertumbuhan ekonomi daerah (Rifa'i et al., 2024). Pada konteks pembangunan kawasan pedesaan, keberadaan UMKM terintegrasi secara komprehensif dengan ekosistem pariwisata berbasis komunitas. Salah satu wilayah yang mengalami eskalasi pertumbuhan pariwisata yang sangat pesat adalah Desa Wisata Bantaragung, yang terletak di Kecamatan Sindangwangi, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat (Gunadi et al., 2022). Lanskap alam yang menawan di kaki Gunung Ciremai serta kekayaan potensi budaya lokal menjadikan Bantaragung sebagai destinasi unggulan yang menarik ribuan wisatawan setiap tahunnya. Pertumbuhan sektor pariwisata ini secara langsung menstimulasi kemunculan berbagai unit UMKM lokal, seperti penyedia kuliner khas, perajin souvenir, pengelola *homestay*, hingga pemandu wisata lokal. Kendati demikian, pesatnya arus kunjungan wisatawan dan tingginya tingkat dinamika pasar pariwisata menuntut para pelaku UMKM lokal untuk terus meningkatkan daya saing operasional dan organisasional agar mampu bertahan serta berkembang secara berkelanjutan di tengah persaingan industri kreatif yang kian ketat.

Meskipun peluang pasar terbuka amat luas, daya saing berkelanjutan dari UMKM lokal di Desa Wisata Bantaragung masih terhalang secara signifikan oleh keterbatasan tata kelola Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan mekanisme pengambilan keputusan bisnis (Ismail et al., 2024). Dari perspektif pengembangan SDM, sebagian besar pelaku UMKM lokal masih menjalankan aktivitas bisnis secara tradisional, berbasis keterikatan kekeluargaan, dan tanpa dukungan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang memadai. Kondisi ini berimplikasi langsung pada tingginya variabilitas kualitas pelayanan (*service quality*), minimnya pemahaman mengenai standar *hospitality* pariwisata, serta belum terbentuknya budaya kerja yang profesional dan adaptif (Lestari & Fitria, 2024). Ketiadaan program pelatihan peningkatan keterampilan (*upskilling*) yang terencana membuat para pelaku usaha lokal kerap mengalami kendala saat harus beradaptasi dengan teknologi digital, mengelola ekspektasi pelanggan modern, maupun menciptakan inovasi produk. Implikasinya, daya pikat produk dan taraf kepuasan pelanggan terhadap UMKM lokal berisiko kalah bersaing dibandingkan penyedia jasa eksternal yang dikelola secara jauh lebih profesional.

Di samping keterbatasan kualitas SDM, permasalahan daya saing tersebut dipicu dan diperparah oleh pola pengambilan keputusan manajemen yang cenderung bersifat reaktif, intuitif, serta tidak berbasis pada analisis risiko (*non-risk-based decision making*). Para pemilik UMKM di Desa Wisata Bantaragung umumnya menetapkan kebijakan bisnis mulai dari penentuan harga, alokasi modal, hingga pengelolaan stok hanya berlandaskan pada perkiraan sepihak atau tren sesaat tanpa melakukan pemetaan risiko internal maupun eksternal. Sebagai contoh, tatkala memasuki musim padat pengunjung (*high season*), ketidaksiapan mitigasi risiko pasokan dan keterbatasan kapasitas layanan sering kali menyebabkan *overcapacity*, kekecewaan wisatawan, hingga penurunan reputasi bisnis. Sebaliknya, ketika memasuki musim sepi pengunjung (*low season*), para pelaku usaha kerap mengalami krisis

likuiditas keuangan akibat ketiadaan dana cadangan strategis maupun diversifikasi produk. Ketidakmampuan merespons kerentanan bisnis, seperti perubahan iklim ekstrem yang memengaruhi daya tarik wisata alam, fluktuasi harga bahan baku, hingga pergeseran preferensi konsumen membuat ketahanan finansial UMKM lokal menjadi sangat ringkih dan menghambat arus investasi jangka panjang.

Guna mengurai permasalahan tersebut, diperlukan adanya intervensi akademis yang terstruktur, aplikatif, dan berkelanjutan melalui penggabungan strategi pengembangan SDM dan pengenalan kerangka pengambilan keputusan berbasis risiko (*risk-based decision making*) (Socius Editorial, 2025). Pelaksanaan intervensi pendampingan pada aspek SDM difokuskan untuk memfasilitasi penyusunan SOP layanan berstandar pariwisata, penguatan *soft skills* komunikasi, serta penanaman budaya kerja berorientasi mutu dan kepuasan pelanggan. Sementara itu, introduksi pengambilan keputusan berbasis risiko bertujuan untuk membekali para pelaku UMKM dengan instrumen sederhana dalam mengidentifikasi, mengukur, serta merumuskan langkah-langkah mitigasi potensi risiko usaha secara mandiri sebelum mengeksekusi rencana operasional maupun pengembangan bisnis.

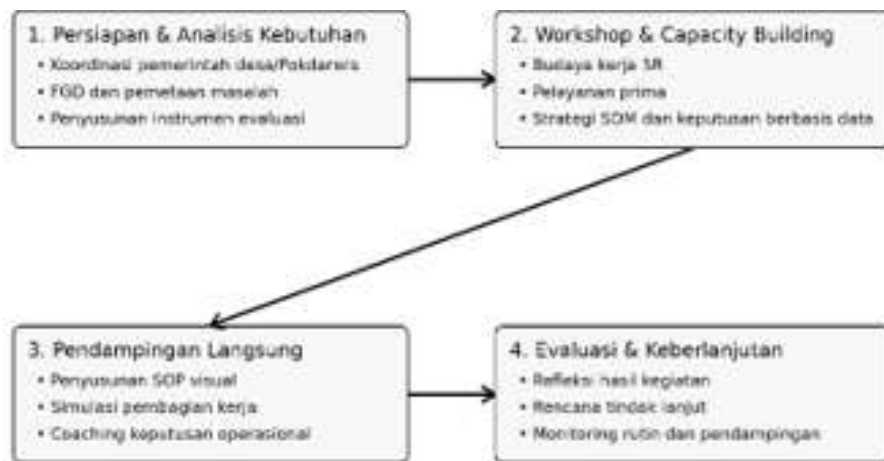
Melalui sinergi kedua pendekatan tersebut, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini dilaksanakan dengan tujuan utama untuk mengimplementasikan strategi pengembangan SDM dan tata cara pengambilan keputusan berbasis risiko guna mengatasi hambatan tata kelola operasional sekaligus meningkatkan daya saing serta ketahanan bisnis UMKM lokal di Desa Wisata Bantaragung. Implikasi jangka panjang dari kegiatan pengabdian ini diharapkan tidak sekadar mentransformasi pola pikir dan profesionalisme para pelaku UMKM lokal, melainkan juga memperkuat ekosistem ekonomi desa wisata Bantaragung agar tumbuh menjadi destinasi yang mandiri, berdaya saing tinggi, dan berkelanjutan.

METODE

Kegiatan pengabdian dilaksanakan secara tatap muka pada Jumat, 8 Mei 2026 di Aula Kantor Desa Bantar Agung, Kecamatan Sindangwangi, Kabupaten Majalengka, Jawa Barat. Khalayak sasaran berjumlah 20 peserta dari UMKM Desa Bantar Agung. Dokumen kegiatan mencatat keterlibatan unsur pelaku usaha lokal yang berkaitan dengan aktivitas kuliner, kerajinan, dan jasa wisata. Pelaksanaan dilakukan melalui kolaborasi dosen dari Universitas Esa Unggul, Universitas Muhammadiyah Bekasi Karawang, dan Politeknik LP3I Jakarta bersama Pemerintah Desa Bantar Agung dan Pokdarwis Agung Mandiri.

Pendekatan kegiatan menggunakan pengembangan masyarakat (*community development*) yang dipadukan dengan pelatihan partisipatif, pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*), dan pendampingan berorientasi tindakan. Pendekatan ini dipilih karena permasalahan yang dihadapi mitra

tidak hanya bersifat pengetahuan, tetapi juga menyangkut kebiasaan kerja dan praktik pengelolaan usaha sehari-hari. Proses pengabdian dibagi menjadi empat tahap sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Alur Pelaksanaan Program Pengabdian
Sumber: Diolah tim pengabdian berdasarkan dokumen kegiatan, 2026

Tahap pertama adalah persiapan dan analisis kebutuhan. Tim melakukan rapat koordinasi internal, audiensi dengan Pemerintah Desa Bantar Agung, koordinasi dengan Pokdarwis Agung Mandiri, kunjungan awal, pengurusan administrasi, serta identifikasi persoalan melalui diskusi. Pemetaan masalah difokuskan pada konflik atau tumpang tindih peran dalam pengelolaan usaha keluarga, kendala pencatatan keuangan, pola pengambilan keputusan intuitif, kebutuhan peningkatan kebersihan dan kerapian area usaha, serta kebutuhan pelayanan yang lebih konsisten. Pada tahap ini juga disiapkan materi, daftar hadir, dokumentasi, dan instrumen evaluasi.

Tahap kedua adalah lokakarya dan penguatan kapasitas. Materi budaya kerja diberikan melalui adaptasi konsep 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, dan Rajin) serta pelayanan prima untuk lingkungan desa wisata. Materi strategi SDM meliputi pembagian peran, komunikasi kerja, tanggung jawab, insentif sederhana, dan simulasi pemecahan masalah. Materi pengambilan keputusan berfokus pada penggunaan catatan keuangan sederhana, data persediaan, dan tren kunjungan wisata sebagai informasi untuk menentukan jumlah produksi, pengadaan bahan baku, dan penetapan harga. Penyampaian materi menggunakan ceramah interaktif, contoh kasus, demonstrasi, dan diskusi.

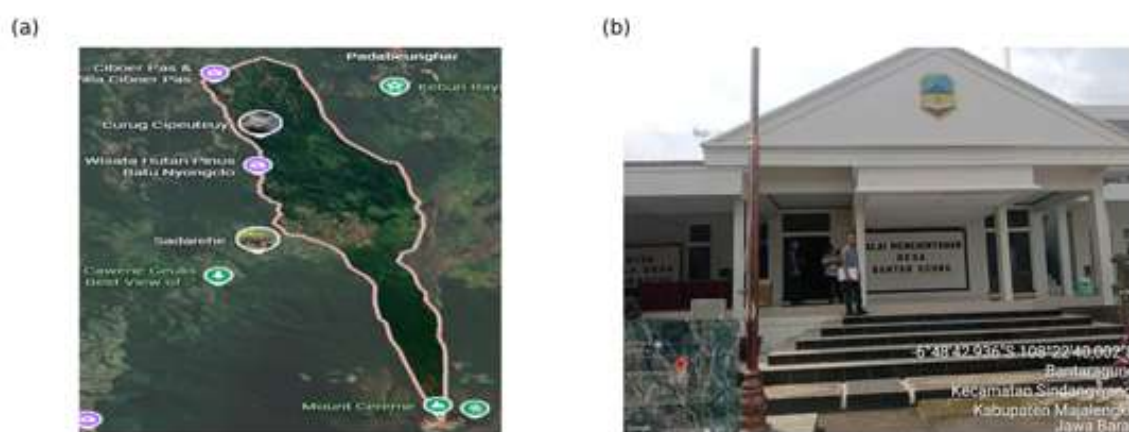
Tahap ketiga berupa pendampingan langsung yang diarahkan pada penyusunan SOP visual sederhana, klarifikasi struktur atau pembagian tugas, dan latihan pengambilan keputusan atas persoalan operasional riil. Tahap keempat adalah evaluasi dan perencanaan keberlanjutan. Evaluasi dilakukan melalui observasi keterlibatan peserta, tanya jawab, refleksi, dan dokumentasi hasil kegiatan. Dokumen sumber menyebutkan rencana penggunaan pre-test dan post-test, namun tidak memuat skor numerik hasil kedua instrumen tersebut. Oleh karena itu, artikel ini tidak mengonstruksi nilai kuantitatif yang

tidak tersedia; capaian program disajikan secara deskriptif berdasarkan bukti kegiatan dan keluaran yang terdokumentasi.

Tabel 1. Tahapan, Aktivitas, dan Luaran Program

Tahap	Aktivitas Utama	Fokus Materi/Pendampingan	Luaran
Persiapan	Koordinasi, kunjungan awal, FGD, administrasi	Pemetaan budaya kerja, SDM, pencatatan, dan keputusan	Peta kebutuhan dan materi
Pelatihan	Ceramah interaktif, demonstrasi, simulasi	5R, pelayanan prima, pembagian peran, data usaha	Peningkatan pemahaman praktis
Pendampingan	Coaching langsung dan penyusunan alat bantu	SOP visual, pembagian tanggung jawab, keputusan operasional	Rancangan alat kerja sederhana
Evaluasi	Refleksi, diskusi, observasi, rencana tindak lanjut	Konsistensi pencatatan dan monitoring	Rekomendasi keberlanjutan

Sumber: Diolah tim pengabdian berdasarkan dokumentasi kegiatan, 2026.



Gambar 2. Lokasi Kegiatan: (a) Peta Kawasan Bantar Agung dan (b) Aula Kantor Desa Bantar Agung
Sumber: Dokumentasi tim pengabdian, 2026.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) yang dilaksanakan di Desa Wisata Bantaragung telah mengintervensi 20 pelaku UMKM lokal yang bergerak di sektor kuliner, kriya, pengelola *homestay*, dan pemandu wisata. Pelaksanaan intervensi yang mengintegrasikan pendampingan strategi SDM dan pelatihan pengambilan keputusan berbasis risiko berhasil merealisasikan seluruh alur kerja yang dirancang, mulai dari tahap analisis kebutuhan hingga evaluasi dampak.

Hasil pemetaan awal memperlihatkan bahwa persoalan UMKM lokal tidak berdiri sendiri. Budaya kerja, pengelolaan orang, administrasi usaha, dan keputusan operasional saling berkaitan. Ketika

pembagian peran belum jelas, pemilik atau anggota keluarga cenderung melakukan beberapa pekerjaan sekaligus; akibatnya tanggung jawab produksi, keuangan, dan pemasaran sulit dievaluasi. Ketika pencatatan usaha tidak konsisten, keputusan mengenai stok dan produksi juga lebih banyak didasarkan pada ingatan atau kebiasaan. Pola seperti ini berpotensi menimbulkan kesalahan operasional dan memperlambat respons terhadap perubahan permintaan wisata. Pemetaan tersebut menjadi dasar untuk memastikan materi pelatihan tidak berhenti pada penjelasan konsep manajemen, tetapi diarahkan pada prosedur yang dapat dipraktikkan.

Dari perspektif daya saing, penguatan internal merupakan prasyarat sebelum pelaku usaha memperluas pasar. Porter (2018) menempatkan penciptaan nilai dan keunggulan yang sulit ditiru sebagai elemen penting dalam persaingan. Pada UMKM desa wisata, nilai tersebut tidak hanya melekat pada produk, tetapi juga pada konsistensi kualitas, kebersihan, kecepatan layanan, keramahan, dan kemampuan memenuhi permintaan pada waktu yang tepat. Utami et al. (2024) juga menegaskan pentingnya riset pemasaran untuk membantu UMKM memahami kebutuhan pasar. Dengan demikian, perbaikan budaya kerja dan pengambilan keputusan berbasis informasi dapat diposisikan sebagai bagian dari fondasi pemasaran dan pelayanan, bukan sekadar urusan administrasi internal.

Pelatihan budaya kerja memulai perubahan dari praktik yang paling terlihat dan mudah dikendalikan peserta. Konsep 5R digunakan untuk menghubungkan perilaku kerja dengan kualitas layanan: barang dan bahan yang tidak diperlukan disingkirkan, area kerja ditata, kebersihan dijaga, kondisi baik dipelihara, dan kebiasaan disiplin dibangun secara berulang. Pada sektor kuliner, praktik tersebut relevan dengan kebersihan area produksi dan keteraturan penyimpanan bahan; pada kerajinan, relevan dengan penataan alat dan bahan; sedangkan pada jasa wisata, aspek yang ditekankan adalah kerapian, kesiapan informasi, serta konsistensi pelayanan.

Budaya kerja kemudian dikaitkan dengan pelayanan prima. Peserta diajak melihat bahwa wisatawan menilai pengalaman secara menyeluruh, mulai dari cara menyambut, kejelasan informasi, kecepatan merespons, sampai konsistensi mutu produk. Pendekatan ini membantu menerjemahkan konsep budaya organisasi yang abstrak menjadi kebiasaan yang dapat diamati. Schein (2017) menjelaskan bahwa budaya dibentuk dan dipertahankan melalui pola asumsi yang digunakan secara berulang dalam menyelesaikan masalah. Pada konteks kegiatan, pengulangan praktik 5R dan standar layanan diarahkan menjadi pola baru yang lebih profesional. Temuan Calen et al. (2022) mengenai hubungan budaya dan disiplin kerja dengan kinerja juga memperkuat pentingnya menjadikan kedisiplinan sebagai perilaku operasional, bukan sekadar nilai yang dinyatakan.

Komponen kedua program menitikberatkan pada pengelolaan SDM sederhana. Permasalahan yang banyak muncul dalam usaha berbasis keluarga adalah batas tugas yang kurang tegas. Melalui simulasi pembagian kerja, peserta diarahkan membedakan fungsi produksi, keuangan, pelayanan, dan

pemasaran. Tujuannya bukan membentuk struktur organisasi yang birokratis, tetapi memastikan setiap aktivitas penting memiliki penanggung jawab. Pembagian ini juga menjadi dasar bagi evaluasi, karena masalah dapat ditelusuri pada proses dan fungsi yang relevan.

Peserta juga memperoleh pembekalan mengenai komunikasi kerja dan insentif sederhana. Pengakuan, pembagian tanggung jawab, serta penghargaan atas pencapaian tertentu dapat menjadi instrumen motivasi yang lebih terjangkau bagi UMKM. Cahyadi et al. (2022) menunjukkan bahwa praktik SDM yang melibatkan karyawan penting dalam mendorong performa individu pada UKM. Ependi dan Sudirman (2021) juga menekankan hubungan budaya organisasi dan kepercayaan dengan komitmen organisasi. Temuan tersebut relevan dengan UMKM desa karena hubungan kerja sering memiliki kedekatan sosial tinggi; kedekatan tersebut merupakan kekuatan, namun perlu dilengkapi kejelasan peran agar tidak menimbulkan konflik atau kebingungan tanggung jawab.

Bagian ketiga program mengubah gagasan “berbasis data” menjadi langkah yang mudah dilakukan. Peserta diperkenalkan pada pencatatan keuangan digital sederhana dan penggunaan informasi kunjungan wisata sebagai bahan pertimbangan. Catatan pendapatan, pengeluaran, persediaan, serta pola penjualan dapat menjadi basis untuk menjawab pertanyaan praktis: berapa jumlah produk yang perlu disiapkan, kapan bahan baku harus dibeli kembali, produk mana yang paling sering terjual, dan sejauh mana harga masih memberikan margin yang wajar. Data kunjungan dari Pokdarwis juga dapat membantu membaca permintaan musiman (*seasonal demand*) sehingga produksi tidak hanya didasarkan pada perkiraan.



Gambar 3. Dokumentasi Kegiatan Penyampaian Materi

Transformasi digital pada skala kecil tidak selalu membutuhkan aplikasi kompleks. Teng et al. (2022) menunjukkan bahwa kinerja transformasi digital UMKM dipengaruhi oleh keterampilan digital, teknologi, dan strategi transformasi. Wang et al. (2022) menambahkan bahwa efektivitas praktik SDM digital juga dipengaruhi oleh kematangan kapabilitas organisasi. Karena itu, kegiatan ini menempatkan teknologi sebagai alat bantu dari proses manajemen yang sudah dipahami peserta. Pendekatan tersebut menghindari situasi ketika aplikasi digunakan tanpa disiplin input data atau tanpa tujuan pengambilan keputusan yang jelas.

Kesiapan digital juga berkaitan dengan budaya organisasi. Azzahra et al. (2025) menemukan bahwa kesiapan digital dapat berperan dalam hubungan antara jenis budaya tertentu dan perilaku kerja inovatif pada UKM Indonesia. Pada kegiatan PkM ini, implikasinya adalah perubahan digital perlu disertai kebiasaan kerja baru: pencatatan dilakukan rutin, data diperiksa, dan informasi digunakan dalam diskusi keputusan. Khurana et al. (2022) menunjukkan bahwa adopsi teknologi digital dapat menjadi bagian dari kapabilitas resiliensi UMKM ketika organisasi mampu menghubungkan teknologi dengan perubahan proses dan model kerja. Oleh sebab itu, pencatatan digital dalam program diposisikan sebagai kebiasaan manajerial, bukan sekadar keterampilan menggunakan perangkat.



Gambar 4. Dokumentasi Kegiatan Tanya Jawab dan Diskusi

Dokumentasi kegiatan dan sesi refleksi menunjukkan beberapa capaian langsung. Pertama, peserta memperoleh kerangka yang lebih jelas untuk menilai budaya kerja melalui disiplin, kebersihan,

kerapian, dan orientasi layanan. Kedua, peserta memahami pentingnya memisahkan fungsi produksi, keuangan, dan pemasaran agar tanggung jawab tidak seluruhnya terpusat pada pemilik. Ketiga, peserta memperoleh contoh penggunaan pencatatan keuangan dan informasi kunjungan untuk mendukung keputusan produksi, stok, dan harga. Keempat, kegiatan mendorong penggunaan SOP visual sederhana sebagai alat untuk menjaga konsistensi proses. Capaian tersebut bersifat keluaran kapasitas dan praktik awal; artikel ini tidak mengklaim besaran peningkatan produktivitas atau omzet karena data kuantitatif sebelum-sesudah tidak tersedia dalam dokumen sumber.



Gambar 5. Dokumentasi Kegiatan Foto Bersama Peserta

Dari sudut pandang daya saing, integrasi ketiga aspek tersebut membangun kemampuan merespons pasar dengan lebih teratur. Sudrajat et al. (2026) menekankan peran manajemen bisnis dalam mendorong UMKM agar mampu bersaing di pasar lokal dan global. Pada desa wisata, persaingan tidak hanya terkait harga, tetapi juga keandalan layanan dan pengalaman pelanggan. Praktik 5R mendukung kualitas proses; pembagian peran memperjelas koordinasi; pencatatan digital menyediakan informasi; sedangkan diskusi berbasis data membantu pemilik memilih tindakan yang lebih rasional. Ilmi dan Susanto (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi juga berkaitan dengan orientasi kewirausahaan dan performa UKM, sehingga penguatan budaya dapat menjadi dasar bagi kemampuan beradaptasi dan mencari peluang.

Tabel 2. Permasalahan, Intervensi, dan Capaian Langsung

Permasalahan Awal	Intervensi	Capaian Langsung	Tindak Lanjut
Budaya kerja belum standar	Pelatihan 5R dan pelayanan prima	Pemahaman indikator kerja yang lebih terukur	SOP visual dan checklist kerja

Permasalahan Awal	Intervensi	Capaian Langsung	Tindak Lanjut
Peran kerja tumpang tindih	Simulasi pembagian fungsi	Kejelasan fungsi produksi, keuangan, pemasaran	Deskripsi tugas sederhana
Keputusan dominan intuitif	Pencatatan digital dan pembacaan tren kunjungan	Kesadaran menggunakan catatan untuk produksi, stok, harga	Review data mingguan/bulanan
Keberlanjutan pendampingan	Refleksi dan rencana kolaborasi	Arah monitoring bersama desa/Pokdarwis	Forum UMKM/koperasi dan coaching berkala

Sumber: Diolah tim pengabdian berdasarkan dokumentasi kegiatan, 2026.

Keberlanjutan program diarahkan pada tiga kebiasaan inti: pencatatan rutin, evaluasi pembagian kerja, dan monitoring kualitas layanan. Tim merekomendasikan agar Pemerintah Desa dan Pokdarwis memfasilitasi forum UMKM secara berkala. Forum tersebut dapat digunakan untuk membandingkan tren permintaan, mendiskusikan permasalahan pasokan, menyelaraskan standar pelayanan, dan berbagi pengalaman penggunaan pencatatan digital. Dalam jangka menengah, gagasan pembentukan koperasi atau forum UMKM Desa Wisata dapat dipertimbangkan sebagai wadah penguatan rantai pasok dan standardisasi praktik usaha.

Keterbatasan utama artikel terletak pada dokumentasi evaluasi yang belum menyajikan skor pre-test dan post-test, data omzet, produktivitas, atau tingkat kesalahan operasional secara terukur. Karena itu, efektivitas program dalam artikel ini dinilai pada level keterlaksanaan, keterlibatan peserta, pemahaman yang muncul dalam diskusi, serta keluaran praktik yang diarahkan selama pendampingan. Penelitian atau PkM lanjutan perlu menggunakan instrumen sebelum-sesudah yang terdokumentasi, indikator penerapan SOP, konsistensi pencatatan, kecepatan layanan, serta perubahan omzet atau tingkat kesalahan agar dampak program dapat dianalisis secara lebih kuat. Pendekatan tersebut penting agar pengambilan keputusan berbasis data juga diterapkan pada evaluasi program pengabdian itu sendiri.

Tabel 3. Rencana Keberlanjutan Program

Area	Praktik Lanjutan	Indikator Monitoring	Penanggung Jawab Potensial
Budaya kerja	Checklist 5R dan standar layanan	Konsistensi kebersihan, kerapian, layanan	Pemilik/penanggung jawab usaha
SDM	Review peran dan tanggung jawab	Kejelasan tugas dan penyelesaian pekerjaan	Pemilik dan anggota tim
Data usaha	Pencatatan keuangan dan stok rutin	Kelengkapan catatan mingguan/bulanan	Fungsi keuangan/administrasi
Kolaborasi	Forum UMKM dan sharing data kunjungan	Pertemuan dan tindak lanjut berkala	Desa, Pokdarwis, perguruan tinggi

Sumber: Diolah tim pengabdian berdasarkan dokumentasi kegiatan, 2026.

KESIMPULAN

Program pengabdian di Desa Wisata Bantar Agung menunjukkan bahwa penguatan daya saing UMKM dapat dimulai dari perbaikan praktik internal yang sederhana namun saling terhubung. Budaya kerja 5R dan pelayanan prima memberi kerangka perilaku yang lebih profesional; pembagian peran membantu memperjelas tanggung jawab SDM; sedangkan pencatatan digital dan pemanfaatan informasi kunjungan mengarahkan keputusan produksi, persediaan, dan harga menjadi lebih berbasis informasi. Nilai utama program terletak pada integrasi ketiga aspek tersebut dalam contoh dan alat kerja yang dekat dengan aktivitas peserta. Keberlanjutan program memerlukan pendampingan berkala, konsistensi pencatatan, penggunaan SOP visual, serta forum kolaborasi antara pelaku UMKM, Pemerintah Desa, Pokdarwis, dan perguruan tinggi. Karena dokumentasi sumber belum memuat hasil kuantitatif pre-test/post-test maupun indikator kinerja usaha sebelum-sesudah, pengabdian lanjutan perlu melengkapi evaluasi dengan data terukur sehingga perubahan pengetahuan, perilaku kerja, kualitas layanan, dan kinerja usaha dapat dianalisis secara lebih objektif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pelaksana pengabdian kepada masyarakat menyampaikan terima kasih kepada Pemerintah Desa Bantar Agung, khususnya Kepala Desa Bantar Agung Bapak Samhari, Pokdarwis Agung Mandiri, peserta kegiatan, serta seluruh pihak yang mendukung penyelenggaraan program. Apresiasi juga disampaikan kepada Universitas Esa Unggul, Universitas Muhammadiyah Bekasi Karawang, dan Politeknik LP3I Jakarta atas kolaborasi dosen dalam persiapan, pelaksanaan, pendampingan, dokumentasi, dan penyusunan luaran pengabdian.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Azzahra, F., Salendu, A., & Sengkananingrum, A. N. (2025). Does digital readiness matter? The mediating role of digital readiness between organizational culture and innovative work behavior among SMEs in Indonesia. *Indonesian Journal of Business and Entrepreneurship*, 11(2), 368. <https://doi.org/10.17358/ijbe.11.2.368>
- Cahyadi, A., Marwa, T., Hágén, I., Siraj, M. N., Santati, P., Poór, J., & Szabó, K. (2022). Leadership styles, high-involvement human resource management practices, and individual employee performance in small and medium enterprises in the digital era. *Economies*, 10(7), 162. <https://doi.org/10.3390/economies10070162>

- Calen, Nururly, S., Butarbutar, I. P., Simatupang, S., & Silalahi, M. (2022). Organizational culture and work discipline and their effect on employee performance. *International Journal of Social Science and Business*, 6(3), 335–342. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i3.48967>
- Diwyarthi, N. D. M. S., & Pratama, I. W. A. (2024). Aktivitas PKM berupa penguatan desa wisata dalam bentuk pelatihan pemasaran digital di Desa Wisata Cemagi. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 9(1), 297–303.
- Ependi, N. H., & Sudirman, S. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan kepercayaan (trust) terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara*, 12(2), 172–181.
- Estiana, R., Damiyana, D., Pramulanto, H., & Akhmad, J. (2024). Pengelolaan SDM UMKM Di Era Digital Pada Pulau Harapan, Kepulauan Seribu. *Jurnal abdimas plj*, 4(1), 9-15.
- Ilmi, A., & Susanto, P. (2021). Organizational culture on small and medium performance: The role of entrepreneurial orientation as mediator. *Marketing Management Studies*, 1(4), 285–294. <https://doi.org/10.24036/mms.v1i4.53>
- Ismail, A., Syailendra, S., & Welta, F. (2024). Strategi peningkatan kompetensi SDM untuk daya saing UMKM. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 1–16.
- Gunadi, I. M. A., et al. (2022). Priority factors for development of Bantaragung as sustainable tourism village. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 7(1), 90-98.
- Jaenudin, J. (2024). Analisis peran stakeholder dalam pengambilan keputusan manajemen sekolah: Perspektif pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(1), 939–944.
- Khurana, I., Dutta, D. K., & Ghura, A. S. (2022). SMEs and digital transformation during a crisis: The emergence of resilience as a second-order dynamic capability in an entrepreneurial ecosystem. *Journal of Business Research*, 150, 623–641. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.06.048>
- Lestari, A., & Fitria, I. J. (2024). Analisis pengaruh kualitas SDM terhadap peningkatan daya saing UMKM. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 4(2), 1011–1018.
- Porter, M. E. (2018). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. Free Press.
- Rifa'i, A., et al. (2024). Peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing UMKM di era digital. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen (JISE)*, 2(4), 227–236.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational culture and leadership* (5th ed.). Jossey-Bass.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori dan praktek pengambilan keputusan*. Bumi Aksara.
- Socius Editorial. (2025). Pendekatan sistematis manajemen risiko terhadap keberlanjutan UMKM berbasis ISO 31000:2018. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 2(6), 437–442.
- Sudrajat, D., Ermanuri, E., Purnomo, D., Hendrawan, A., & Nasution, M. A. (2026). UMKM Jakarta naik kelas: Peran manajemen bisnis dalam bersaing di pasar lokal & global. *Jurnal Lentera Bisnis*, 15(1), 1468–1474.

- Tambunan, T. T. H. (2021). UMKM di Indonesia: Perkembangan, peluang, dan tantangan. Ghalia Indonesia.
- Teng, X., Wu, Z., & Yang, F. (2022). Research on the relationship between digital transformation and performance of SMEs. *Sustainability*, 14(10), 6012. <https://doi.org/10.3390/su14106012>
- Utami, R. T., Sudrajat, D., Sutrisno, N., Winarto, T., & Noorhayati, T. (2024). Strategi riset pemasaran produk UMKM Kabupaten Kuningan Jawa Barat. *Abdimas Awang Long*, 7(1), 19–27.
- Wahjoedi, T. (2021). The effect of organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction and work motivation: Evident from SMEs in Indonesia. *Management Science Letters*, 11(7), 2053–2060. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.3.004>
- Wang, L., Zhou, Y., & Zheng, G. (2022). Linking digital HRM practices with HRM effectiveness: The moderate role of HRM capability maturity from the adaptive structuration perspective. *Sustainability*, 14(2), 1003. <https://doi.org/10.3390/su14021003>