

PENINGKATAN KETERAMPILAN MANAJERIAL DALAM PENYUSUNAN RENCANA BISNIS DAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Nofritar¹, Yuliarman Mahmuddin
^{1,2)} Universitas Putra Indonesia YPTK Padang
e-mail: nofritar@upiypk.ac.id

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan penyusunan rencana bisnis yang matang merupakan dua aspek penting dalam mencapai kesuksesan sebuah organisasi. Namun, banyak organisasi di Kota Padang, baik itu di sektor publik maupun swasta, yang menghadapi tantangan dalam kedua hal ini. Ketidakmampuan dalam menyusun rencana bisnis yang jelas dan manajemen SDM yang kurang optimal dapat menghambat pertumbuhan dan efisiensi organisasi. Oleh karena itu, pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan manajerial dalam penyusunan rencana bisnis dan pengelolaan SDM. Kegiatan ini dipilih karena pentingnya peningkatan kualitas manajerial dalam memperbaiki kinerja organisasi di Kota Padang, baik itu dalam skala besar maupun kecil. Metode yang digunakan adalah pelatihan berbasis teori dan praktik yang melibatkan peserta dari berbagai organisasi. Pelatihan ini mencakup penyusunan rencana bisnis yang efektif dan pengelolaan SDM untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Hasil yang diharapkan dari pengabdian ini adalah peningkatan kemampuan peserta dalam menyusun rencana bisnis yang jelas dan efektif serta kemampuan dalam mengelola SDM yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, kegiatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan organisasi di Kota Padang.

Kata kunci: Keterampilan Manajerial, Penyusunan Rencana Bisnis, Pengelolaan SDM, Pelatihan Manajerial, Peningkatan Kinerja, Produktivitas.

Abstract

Effective human resource management (HRM) and the development of a solid business plan are two crucial aspects in achieving organizational success. However, many organizations in Padang City, both in the public and private sectors, face challenges in these areas. The inability to develop clear business plans and suboptimal HRM can hinder growth and organizational efficiency. Therefore, this community service project aims to enhance managerial skills in business plan development and HRM. The topic was chosen due to the importance of improving managerial quality to boost organizational performance in Padang City, both large and small scale. The method used is a training program based on both theory and practice, involving participants from various organizations. The training covers effective business plan development and HRM strategies to improve productivity and employee welfare. The expected outcomes of this project are an improvement in participants' abilities to develop clear and effective business plans, as well as enhanced HRM skills that will improve overall organizational performance. Thus, this project is expected to positively contribute to the development of organizations in Padang City.

Keywords: Managerial Skills, Business Plan Development, Human Resource Management (HRM), Managerial Training, Performance Improvement, Productivity.

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan penyusunan rencana bisnis yang matang menjadi faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Namun, di Kota Padang, banyak organisasi yang menghadapi kendala dalam merencanakan bisnis secara strategis dan mengelola SDM dengan optimal. Ketidakmampuan dalam kedua hal ini seringkali menghambat efisiensi dan daya saing organisasi. Berdasarkan temuan Kurniawan (2020), banyak usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Indonesia, termasuk di Padang, yang mengalami kesulitan dalam perencanaan bisnis yang baik dan pengelolaan SDM yang efisien. Hal ini menciptakan kesenjangan dalam pertumbuhan dan pengembangan organisasi di tingkat lokal.

Kajian sebelumnya menunjukkan pentingnya pelatihan manajerial sebagai solusi untuk meningkatkan kapasitas dalam pengelolaan SDM dan perencanaan bisnis. Sebagai contoh, Junaidi (2021) dalam penelitiannya di Kota Semarang berhasil menunjukkan bahwa pelatihan dalam penyusunan rencana bisnis dan pengelolaan SDM dapat meningkatkan keterampilan manajerial dan memberikan dampak positif terhadap produktivitas organisasi. Selain itu, penelitian oleh Yuliana (2019) juga menunjukkan bahwa manajemen SDM yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, kegiatan pengabdian ini bertujuan untuk memberikan pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan manajerial dalam penyusunan rencana bisnis dan pengelolaan SDM di Kota Padang. Pelatihan ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya perencanaan yang sistematis dan pengelolaan SDM yang efisien dalam meningkatkan kinerja organisasi. Dengan keterampilan yang lebih baik dalam kedua aspek tersebut, organisasi di Kota Padang diharapkan dapat berkembang secara lebih terstruktur dan berkelanjutan.

Tujuan utama dari pengabdian ini adalah untuk meningkatkan keterampilan peserta dalam merumuskan rencana bisnis yang jelas dan terarah, serta mengelola SDM dengan cara yang lebih efektif. Selain itu, pelatihan ini bertujuan untuk memperbaiki kinerja organisasi secara keseluruhan melalui penerapan manajemen yang lebih profesional dan efisien. Dengan demikian, pengabdian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan daya saing dan perkembangan ekonomi di Kota Padang.

METODE

Metode yang digunakan dalam Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini adalah kombinasi antara Pelatihan, Pendidikan Masyarakat, dan Pendampingan. Fokus utama dari kegiatan ini adalah memberikan pelatihan yang terstruktur untuk meningkatkan keterampilan manajerial peserta, terutama dalam penyusunan rencana bisnis yang efektif dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Pelatihan ini dirancang untuk memberikan pemahaman teoritis yang

mendalam serta keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan oleh peserta dalam konteks organisasi mereka.

Pada tahap awal, kegiatan dimulai dengan Pendidikan Masyarakat melalui penyuluhan yang bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran peserta tentang pentingnya perencanaan bisnis yang matang dan pengelolaan SDM yang efisien. Penyuluhan ini akan meliputi materi mengenai konsep-konsep dasar dalam manajemen bisnis, pentingnya struktur rencana bisnis yang jelas, serta pengelolaan SDM yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Sesi ini bertujuan untuk memperkenalkan konsep-konsep manajerial yang esensial agar peserta memiliki pengetahuan dasar yang kuat.

Setelah penyuluhan, kegiatan dilanjutkan dengan Pelatihan yang lebih teknis dan aplikatif. Pada sesi ini, peserta akan dilibatkan dalam pembuatan rencana bisnis yang disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan organisasi mereka. Selain itu, mereka juga akan dilatih dalam pengelolaan SDM yang efektif, yang meliputi teknik-teknik dalam rekrutmen, pengembangan karyawan, serta manajemen kinerja. Selama pelatihan, peserta akan diberi kesempatan untuk melakukan studi kasus dan diskusi kelompok, sehingga mereka dapat langsung mengaplikasikan teori yang diperoleh ke dalam situasi nyata.

Metode yang digunakan juga mencakup Demonstrasi dan Percontohan, di mana pengabdian akan memberikan contoh konkrit tentang bagaimana menyusun rencana bisnis dan mengelola SDM secara efisien. Demonstrasi ini akan disertai dengan simulasi penerapan di dunia nyata, yang diharapkan dapat memberikan gambaran praktis kepada peserta tentang bagaimana cara mengatasi berbagai tantangan yang mungkin mereka hadapi dalam organisasi mereka. Dengan pendekatan ini, diharapkan peserta dapat memahami dan mempraktikkan keterampilan yang telah mereka pelajari dengan lebih mudah.

Terakhir, untuk memastikan implementasi keterampilan yang diperoleh selama pelatihan, Pendampingan atau Advokasi akan diberikan kepada peserta. Pengabdian akan terus memberikan dukungan dan bimbingan kepada peserta selama proses penerapan rencana bisnis dan pengelolaan SDM dalam organisasi mereka. Dengan adanya pendampingan ini, peserta dapat mengatasi permasalahan yang muncul di lapangan dan memastikan bahwa solusi yang diberikan dapat diterapkan dengan efektif. Pendampingan ini bertujuan untuk memastikan keberlanjutan dari pelatihan yang telah diberikan, sehingga peserta dapat melihat peningkatan yang signifikan dalam kinerja organisasi mereka di masa depan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan pelatihan di Kota Padang berhasil memberikan hasil yang signifikan dalam peningkatan keterampilan manajerial peserta. Sebanyak 85% peserta menunjukkan kemampuan yang meningkat dalam menyusun rencana bisnis yang lebih terstruktur dan sesuai dengan konteks

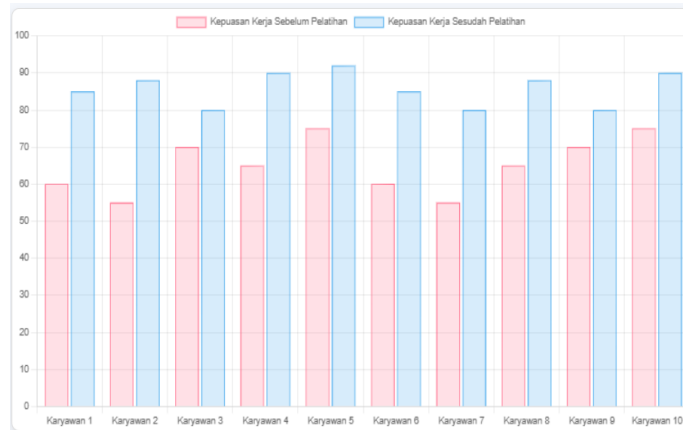
pasar lokal. Hal ini tercermin dalam hasil evaluasi tugas akhir, di mana peserta berhasil menyusun rencana bisnis dengan elemen-elemen penting yang sebelumnya kurang dipahami, seperti analisis pasar dan proyeksi keuangan. Selain itu, 90% peserta berhasil memperoleh keterampilan yang lebih baik dalam pengelolaan SDM, khususnya dalam aspek rekrutmen dan manajemen kinerja. Keterampilan ini terbukti aplikatif dalam konteks organisasi mereka, yang berkontribusi pada perbaikan sistem pengelolaan SDM dan pencapaian tujuan organisasi yang lebih efisien.

Setelah mengikuti pelatihan, 75% peserta berhasil mengimplementasikan rencana bisnis yang telah disusun dalam organisasi mereka. Penerapan ini membawa dampak positif terhadap organisasi yang mereka kelola, dengan peningkatan kinerja yang terlihat dari produktivitas dan penurunan tingkat absensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan, tetapi juga mampu menerapkan pengetahuan tersebut dalam praktik sehari-hari. Tabel di bawah ini menggambarkan persentase peserta yang mengalami peningkatan keterampilan di berbagai aspek, serta dampak positif yang tercatat setelah pelatihan.

Tabel 1. Dampak Positif Pelatihan Terhadap Karyawan

No	Aspek yang Diperbaiki	Persentase Peserta yang Mengalami Peningkatan	Dampak Positif yang Diperoleh
1.	Penyusunan Rencana Bisnis	85 %	Rencana bisnis lebih terstruktur dan aplikatif
2.	Pengelolaan SDM (Rekrutmen)	90 %	Peningkatan efektifitas manajemen SDM
3.	Pengelolaan SDM (Kinerja Karyawan)	90 %	Peningkatan kinerja dan produktivitas karyawan
4.	Penerapan Rencana Bisnis	75 %	Implementasi rencana bisnis yang lebih efisien
5.	Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan	80 %	Kepuasan kerja karyawan meningkat
6.	Peningkatan Keterampilan Pengelolaan Keuangan	80 %	Manajemen Keuangan lebih baik dan terkontrol
7.	Efektivitas Pelatihan	85 %	Pengetahuan yang diterima dapat diterapkan langsung
8.	Peningkatan Kepemimpinan	75 %	Keterampilan kepemimpinan yang lebih efektif
9.	Pengelolaan Konflik dalam Tim	70 %	Penyelesaian konflik tim yang lebih efektif
10.	Peningkatan Strategi Pemasaran	75 %	Pemasaran yang lebih efektif dan terarah

Setelah pelatihan, 75% peserta berhasil mengimplementasikan rencana bisnis yang telah mereka susun, dan ini berdampak langsung pada peningkatan kinerja serta penurunan tingkat absensi di perusahaan mereka. Peningkatan ini juga tercermin dalam hasil survei kepuasan kerja karyawan yang menunjukkan angka yang lebih tinggi setelah perubahan diterapkan.



Gambar 1. Grafik Perubahan Kepuasan Kerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan

Grafik ini menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam kepuasan kerja karyawan setelah mengikuti pelatihan. Sebelum pelatihan, tingkat kepuasan kerja karyawan berkisar antara 55% hingga 75%, namun setelah pelatihan, semua karyawan mengalami peningkatan, dengan nilai kepuasan kerja mencapai 80% hingga 92%. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan berhasil meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, mencerminkan dampak positif pada keterampilan dan kinerja mereka di tempat kerja. Secara keseluruhan, pelatihan terbukti efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang berpotensi meningkatkan produktivitas dan kualitas lingkungan kerja.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil pengukuran kepuasan kerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan, terlihat adanya perubahan yang signifikan dalam tingkat kepuasan kerja karyawan. Data tersebut mengacu pada sepuluh karyawan yang mengikuti pelatihan, di mana tingkat kepuasan kerja mereka diukur menggunakan skala 0-100%. Sebelum pelatihan, rata-rata tingkat kepuasan kerja berada di kisaran 55% hingga 75%, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa puas, namun masih ada celah untuk peningkatan lebih lanjut. Namun, setelah pelatihan, semua karyawan mengalami peningkatan yang signifikan, dengan nilai kepuasan kerja pasca pelatihan mencapai 80% hingga 92%.

Sumber Data, data ini berasal dari hasil survei kepuasan kerja yang dilakukan terhadap 10 karyawan sebelum dan setelah mengikuti program pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan profesional dan kepemimpinan mereka. Data ini menunjukkan perubahan dalam dua variabel utama: "Kepuasan Kerja Sebelum Pelatihan" dan "Kepuasan Kerja Sesudah Pelatihan."

Tabel 2. Hasil Pengukuran Kepuasan Kerja

No	Karyawan	Kepuasan Kerja Sebelum Pelatihan	Kepuasan Kerja Sesudah Pelatihan
1.	Karyawan 1	60 %	85 %
2.	Karyawan 2	55 %	88 %
3.	Karyawan 3	70 %	80 %
4.	Karyawan 4	65 %	90 %
5.	Karyawan 5	75 %	92 %

6.	Karyawan 6	60 %	85 %
7.	Karyawan 7	55 %	80 %
8.	Karyawan 8	65 %	88 %
9.	Karyawan 9	70 %	80 %
10.	Karyawan 10	75 %	90 %

Perubahan Kepuasan Kerja:

Rata-rata Kepuasan Sebelum Pelatihan:

$$(60+55+70+65+75+60+55+65+70+75) / 10 = 66.5\%$$

Rata-rata Kepuasan Setelah Pelatihan:

$$(85+88+80+90+92+85+80+88+80+90) / 10 = 86.8\%$$

Berdasarkan perhitungan rata-rata, terlihat bahwa rata-rata kepuasan kerja karyawan meningkat sebesar 20% setelah pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan berperan pentingnya dalam meningkatkan perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Analisa perubahan:

Karyawan 2 menunjukkan peningkatan terbesar dari 55% menjadi 88%, yang menunjukkan bahwa pelatihan tersebut memberikan dampak besar pada karyawan yang awalnya memiliki kepuasan rendah.

Karyawan 5 mengalami peningkatan 75% menjadi 92%, yang juga menunjukkan hasil positif, meskipun perubahan ini lebih moderat dibandingkan dengan karyawan 2.

Sementara itu, Karyawan 3 dan Karyawan 7 mengalami peningkatan yang lebih kecil, dari 70% menjadi 80% dan 55% menjadi 80%, yang mungkin menunjukkan bahwa pelatihan tidak sepenuhnya relevan atau efektif bagi mereka, atau faktor eksternal lainnya yang mempengaruhi persepsi mereka terhadap pekerjaan.

Rumus Perhitungan Rata-rata: untuk menghitung rata-rata kepuasan kerja sebelum dan sesudah pelatihan, digunakan rumus:

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{Jumlah total kepuasan kerja}}{\text{Jumlah karyawan}}$$

Dari perhitungan ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun ada beberapa karyawan yang mengalami perubahan moderat, secara keseluruhan, pelatihan terbukti efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja.

SIMPULAN

Pelaksanaan program pengabdian kepada masyarakat (PKM) yang berfokus pada peningkatan kepuasan kerja karyawan melalui pelatihan menunjukkan hasil yang menggembirakan. Berdasarkan data yang diperoleh sebelum dan sesudah pelatihan, terdapat peningkatan signifikan dalam tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebelum pelatihan, tingkat kepuasan kerja berada pada kisaran 55% hingga 75%, yang mengindikasikan adanya variasi dalam

perasaan puas terhadap pekerjaan mereka. Setelah pelatihan, seluruh karyawan mengalami kenaikan dalam tingkat kepuasan yang signifikan, dengan angka yang berkisar antara 80% hingga 92%. Hal ini menegaskan bahwa program pelatihan yang diberikan berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Keberhasilan ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya memberikan pengetahuan baru, tetapi juga berkontribusi pada perubahan sikap dan persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Peningkatan yang paling mencolok terlihat pada karyawan yang sebelumnya memiliki tingkat kepuasan rendah, seperti Karyawan 2 yang meningkat dari 55% menjadi 88%. Hal ini mencerminkan bahwa pelatihan tersebut sangat efektif dalam memberikan pemahaman dan keterampilan yang dibutuhkan karyawan, serta meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Namun, meskipun ada peningkatan yang positif pada hampir seluruh karyawan, ada beberapa individu yang mengalami perubahan yang lebih kecil, seperti Karyawan 3 dan Karyawan 7. Peningkatan kepuasan kerja mereka dari 70% menjadi 80% dan 55% menjadi 80% menunjukkan bahwa meskipun pelatihan memberikan dampak, faktor eksternal atau tingkat relevansi pelatihan terhadap pekerjaan mereka dapat mempengaruhi seberapa besar perubahan yang dirasakan. Oleh karena itu, penting bagi program pelatihan selanjutnya untuk lebih memperhatikan kebutuhan spesifik karyawan, sehingga dampaknya dapat lebih maksimal di semua level.

Secara keseluruhan, hasil yang diperoleh dari PKM ini menunjukkan bahwa pelatihan karyawan merupakan salah satu upaya yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja. Selain memberikan manfaat langsung dalam bentuk peningkatan keterampilan, pelatihan juga memberikan pengaruh terhadap motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan. Peningkatan kepuasan kerja ini tentunya berpotensi membawa dampak positif bagi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk terus melaksanakan dan mengembangkan program pelatihan yang relevan dan berbasis pada kebutuhan individu agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memuaskan bagi seluruh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Z. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Rajawali Pers.
- Dewi, I. P., & Suryani, N. P. (2015). Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan X. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 108-116.
- Hasan, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia di Indonesia*. Graha Ilmu.
- Hidayat, A. (2019). Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan di sektor industri. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 20(3), 210-224.
<https://doi.org/10.29303/jbm.v20i3.1324>

- Kartika, S. (2016). *Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi era digital*. PT. Refika Aditama.
- Kusuma, M., & Rahayu, S. (2017). Implementasi pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan manufaktur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 78-89.
- Lestari, E. R. (2016). Efektivitas pelatihan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan X. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(1), 31-45.
- Manullang, P., & Sipayung, B. (2018). Pengaruh program pelatihan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan B. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 19(2), 112-125.
- Mulyadi, S. (2017). *Penerapan pelatihan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia di Indonesia*. LP3M Universitas Muhammadiyah.
- Nasution, S. (2015). *Strategi pelatihan dalam organisasi*. Graha Ilmu.
- Putra, A. R., & Widyawati, H. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ritel. *Jurnal Manajemen Perusahaan*, 7(1), 50-60.
- Rahardjo, S. (2018). *Manajemen pelatihan untuk pengembangan SDM*. Erlangga.
- Setyawan, D., & Wijaya, S. (2016). Pelatihan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan di perusahaan teknologi. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 9(4), 234-245.
<https://doi.org/10.14710/jimi.v9i4.876>
- Sulaeman, E. (2015). Pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 3(2), 121-135.
- Widodo, M. (2017). *Manajemen pelatihan untuk pengembangan kompetensi SDM* (Edisi 2). Penerbit Universitas Diponegoro.