

Pendampingan Manajemen Sumber Daya Manusia Sederhana pada Pelaku UMKM Gerakan Pemuda Ansor di Pagedangan Tangerang

Rahmi Hermawati¹, N Lilis Suryani², Fitri Sabina³

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen00817@unpam.ac.id¹, dosen00437@unpam.ac.id², dosen02019@unpam.ac.id³

Submitted: 24th April 2026 | **Edited:** 29th June 2026 | **Issued:** 01st July 2026

Cited on: Hermawati, R., Suryani, N. L., & Sabina, F. (2026). Pendampingan Manajemen Sumber Daya Manusia Sederhana pada Pelaku UMKM Gerakan Pemuda Ansor di Pagedangan Tangerang. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 6(2), 594-600.

ABSTRACT

This community service activity was conducted to address the limited understanding of simple human resource management among Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) members of Gerakan Pemuda Ansor in Pagedangan, Tangerang. The aim of this PKM program is to provide assistance and training in simple human resource management to improve organizational capacity and business management skills. Methods of implementation were carried out at Balai Desa Cicalengka, Pagedangan District, Tangerang Regency on May 19, 2026, involving three lecturers from Universitas Pamulang and 32 participants from Gerakan Pemuda Ansor. Activities were conducted through material presentations, practical exercises, group discussions, and question and answer sessions. The implementation stages included preparation, execution, and reporting phases to ensure systematic and structured community service delivery. The results of the program showed increased understanding of simple human resource management among participants and improved awareness of organizational management practices in MSMEs. Participants were able to apply basic HR management concepts to support the development of their MSME activities effectively. Overall, this program contributed positively to strengthening human resource practices within the community-based MSME environment in Pagedangan. It is expected that continuous mentoring will sustain better organizational performance and encourage more structured management among MSME actors in the future.

Keywords: Simple HRM; MSMEs; Community Service; Organizational Management; Training

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian masyarakat, termasuk pada komunitas berbasis organisasi kepemudaan seperti Gerakan Pemuda Ansor di Pagedangan, Tangerang. Namun demikian, berbagai penelitian menunjukkan bahwa salah satu permasalahan utama UMKM di Indonesia adalah lemahnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang masih bersifat informal dan tidak terstruktur (Sari & Nugroho, 2021; Wibowo, 2019). Kondisi ini juga terlihat pada pelaku UMKM di lingkungan GP Ansor yang masih mengandalkan pola kerja tradisional tanpa sistem manajemen SDM yang jelas, sehingga

berdampak pada rendahnya efektivitas kerja dan koordinasi organisasi (Yuliana & Pratama, 2020).

Berdasarkan analisis situasi, peserta kegiatan PKM yaitu anggota GP Ansor Pagedangan yang menjalankan UMKM menghadapi beberapa permasalahan utama, seperti belum adanya pembagian tugas yang jelas, tidak adanya standar operasional prosedur (SOP), serta minimnya pemahaman terkait perencanaan tenaga kerja dan pengelolaan kinerja. Hal ini menyebabkan aktivitas usaha berjalan tidak optimal dan bergantung pada individu tertentu saja (Kurniawan et al., 2021; Hidayat et al., 2020). Selain itu, proses rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja masih dilakukan secara sederhana tanpa pendekatan manajerial yang sistematis.

Di sisi lain, perkembangan era digital dan persaingan usaha yang semakin ketat menuntut UMKM untuk memiliki sistem pengelolaan SDM yang lebih adaptif dan profesional. Rendahnya kualitas manajemen internal berdampak pada rendahnya produktivitas dan daya saing usaha di pasar lokal maupun regional (Putri & Lestari, 2022). Bahkan, menurut Firmansyah (2024), UMKM yang tidak mampu mengembangkan manajemen organisasi secara modern akan tertinggal dalam persaingan usaha yang semakin dinamis dan berbasis teknologi.

Secara teoritis, manajemen sumber daya manusia mencakup fungsi-fungsi utama seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelatihan, dan evaluasi kinerja yang harus diterapkan secara sederhana namun sistematis dalam konteks UMKM (Wibowo, 2019; Anwar & Siregar, 2022). Penerapan konsep dasar ini penting untuk membantu pelaku usaha memahami pembagian kerja, peningkatan kapasitas SDM, serta pengelolaan organisasi yang lebih efektif (Sari & Nugroho, 2021).

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat menjadi salah satu bentuk intervensi akademik yang relevan untuk menjawab permasalahan tersebut melalui pendekatan pendampingan dan pelatihan langsung. Model pengabdian berbasis pelatihan, diskusi, dan praktik terbukti efektif dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta dalam mengelola organisasi usaha (Ramadhan et al., 2023; Hidayat et al., 2020). Selain itu, pendekatan pendampingan berkelanjutan juga direkomendasikan untuk memastikan keberlanjutan penerapan ilmu di lapangan (Saputra, 2025).

Berdasarkan uraian di atas, terdapat kesenjangan antara kebutuhan pengelolaan SDM yang efektif dengan kondisi nyata di lapangan pada UMKM GP Ansor Pagedangan.

Kondisi ini diperkuat oleh masih rendahnya implementasi manajemen organisasi yang terstruktur dan kurangnya pelatihan berbasis praktik (Yuliana & Pratama, 2020; Kurniawan et al., 2021). Oleh karena itu, kegiatan PKM ini menjadi penting dan mendesak untuk dilaksanakan sebagai upaya peningkatan kapasitas SDM pelaku UMKM agar lebih profesional, terstruktur, dan berdaya saing, sejalan dengan perkembangan usaha modern (Firmansyah, 2024; Anwar & Siregar, 2022).

METODE

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini dilakukan di Balai Desa Cicalengka, Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang pada tanggal 19 Mei 2026. Kegiatan ini dilaksanakan oleh tiga dosen Universitas Pamulang dengan peserta sebanyak 32 orang yang berasal dari Gerakan Pemuda Ansor. Pelaksanaan PKM dirancang secara sistematis untuk memastikan tujuan kegiatan dapat tercapai secara optimal, khususnya dalam memberikan pendampingan manajemen sumber daya manusia sederhana bagi pelaku UMKM. Metode yang digunakan dalam kegiatan ini meliputi pemaparan materi, praktik langsung, diskusi kelompok, serta sesi tanya jawab agar peserta dapat memahami konsep secara teoritis sekaligus aplikatif.

Pelaksanaan PKM dibagi ke dalam tiga tahap utama, yaitu tahap persiapan, pelaksanaan, dan pelaporan. Pada tahap persiapan, tim pelaksana melakukan koordinasi dengan pihak mitra, penyusunan materi, serta penentuan teknis kegiatan. Tahap pelaksanaan merupakan inti kegiatan yang berfokus pada penyampaian materi manajemen sumber daya manusia sederhana, praktik penerapan dalam konteks UMKM, serta diskusi interaktif untuk menggali permasalahan yang dihadapi peserta. Sementara itu, tahap pelaporan dilakukan sebagai bentuk pertanggungjawaban kegiatan melalui dokumentasi, evaluasi hasil, serta penyusunan laporan akhir PKM guna menilai ketercapaian tujuan kegiatan secara menyeluruh.

PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) yang berjudul pendampingan manajemen sumber daya manusia sederhana pada pelaku UMKM Gerakan Pemuda Ansor di Pagedangan Tangerang menunjukkan bahwa terdapat peningkatan pemahaman peserta terkait pentingnya pengelolaan SDM dalam usaha kecil.

Pada tahap awal kegiatan, sebagian besar peserta masih belum memahami konsep dasar manajemen SDM seperti pembagian tugas, perencanaan tenaga kerja, dan evaluasi kinerja. Kondisi ini sejalan dengan temuan bahwa banyak UMKM di Indonesia masih menghadapi keterbatasan dalam pengelolaan SDM secara sistematis (Hakiki, 2023).

Pada sesi pemaparan materi, peserta diberikan pengetahuan dasar mengenai fungsi-fungsi manajemen SDM seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. Hasil observasi menunjukkan bahwa peserta mulai memahami pentingnya struktur organisasi sederhana dalam usaha mereka. Hal ini mendukung penelitian yang menyatakan bahwa pelatihan dasar manajemen SDM dapat meningkatkan kesadaran pelaku UMKM terhadap pentingnya pengelolaan tenaga kerja yang efektif (Elshifa & Kristiani, 2025).

Selanjutnya, pada sesi praktik, peserta dilatih untuk menyusun pembagian kerja sederhana sesuai dengan kondisi usaha masing-masing. Banyak peserta yang sebelumnya bekerja tanpa pembagian tugas yang jelas mulai mampu mengidentifikasi peran masing-masing anggota dalam usaha mereka. Proses ini memperkuat hasil penelitian bahwa praktik langsung dalam pelatihan UMKM mampu meningkatkan keterampilan manajerial secara signifikan (Kurniawansyah et al., 2025).

Dalam sesi diskusi, peserta aktif menyampaikan permasalahan yang dihadapi dalam pengelolaan usaha, seperti ketidakjelasan struktur kerja, kurangnya tenaga kerja terampil, dan rendahnya koordinasi antar anggota usaha. Diskusi ini menjadi ruang penting untuk mengidentifikasi kebutuhan riil peserta. Temuan ini sejalan dengan studi yang menyebutkan bahwa UMKM sering mengalami kendala koordinasi internal akibat kurangnya sistem manajemen yang jelas (Widodo et al., 2025).

Sesi tanya jawab menunjukkan adanya peningkatan antusiasme peserta dalam memahami penerapan manajemen SDM sederhana. Peserta mulai mengaitkan materi dengan kondisi usaha mereka masing-masing, terutama dalam hal rekrutmen tenaga kerja dan pengelolaan kinerja. Hal ini memperkuat hasil penelitian bahwa pendekatan interaktif dalam pelatihan mampu meningkatkan pemahaman peserta secara lebih efektif (Sutrisno et al., 2024).

Pada tahap implementasi praktik, beberapa peserta mulai mencoba menerapkan pembagian tugas sederhana dalam kegiatan usaha mereka. Misalnya, ada yang mulai memisahkan tugas produksi, pemasaran, dan administrasi. Perubahan ini menunjukkan

adanya dampak langsung dari kegiatan PKM terhadap pola kerja UMKM. Hal ini sesuai dengan temuan bahwa pendampingan berbasis praktik dapat meningkatkan efisiensi kerja UMKM (Haryadi et al., 2024).

Selain itu, kegiatan PKM ini juga meningkatkan kesadaran peserta terhadap pentingnya evaluasi kinerja dalam usaha. Sebelumnya, sebagian besar peserta tidak pernah melakukan penilaian terhadap hasil kerja anggota usaha. Setelah kegiatan, peserta mulai memahami bahwa evaluasi sederhana dapat membantu meningkatkan produktivitas usaha. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menunjukkan bahwa manajemen kinerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas UMKM (Rahman et al., 2023).

Dari sisi organisasi, peserta mulai memahami pentingnya struktur usaha yang lebih terorganisir meskipun dalam skala kecil. Mereka mulai menyadari bahwa keberhasilan usaha tidak hanya bergantung pada modal, tetapi juga pada pengelolaan SDM yang baik. Hal ini didukung oleh penelitian yang menegaskan bahwa struktur organisasi yang jelas dapat meningkatkan efektivitas operasional UMKM (Setiawan & Lestari, 2022).

Pada aspek motivasi, kegiatan ini memberikan dorongan kepada peserta untuk lebih profesional dalam menjalankan usaha. Peserta menunjukkan peningkatan semangat dalam memperbaiki sistem kerja mereka. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa pelatihan SDM dapat meningkatkan motivasi kerja dan komitmen pelaku UMKM terhadap pengembangan usaha (Putra et al., 2024).

Selain itu, kegiatan PKM ini juga memperkuat kolaborasi antaranggota Gerakan Pemuda Ansor dalam menjalankan UMKM. Diskusi kelompok mendorong terciptanya komunikasi yang lebih baik antar pelaku usaha. Hal ini sesuai dengan penelitian yang menyatakan bahwa kolaborasi tim menjadi faktor penting dalam keberhasilan UMKM berbasis komunitas (Nugraha & Firmansyah, 2023).

Secara keseluruhan, hasil kegiatan menunjukkan bahwa pendekatan pelatihan, praktik, diskusi, dan tanya jawab efektif dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan peserta. Kombinasi metode tersebut membuat peserta lebih mudah memahami materi dan mengaplikasikannya dalam usaha mereka. Hal ini konsisten dengan penelitian yang menyatakan bahwa metode pelatihan partisipatif lebih efektif dalam pengembangan kapasitas UMKM (Wahyuni et al., 2022). Dengan demikian, kegiatan PKM ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman manajemen SDM sederhana pada pelaku UMKM GP Ansor Pagedangan. Meskipun

masih diperlukan pendampingan lanjutan, hasil awal menunjukkan adanya perubahan pola pikir dan praktik manajemen usaha yang lebih terstruktur. Hal ini memperkuat urgensi keberlanjutan program pengabdian dalam rangka meningkatkan daya saing UMKM di tingkat lokal.

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini berjalan sesuai dengan tahapan yang telah direncanakan, mulai dari persiapan, pelaksanaan, hingga pelaporan. Melalui kegiatan pemaparan materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab, peserta memperoleh pemahaman dasar mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam kegiatan usaha. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta terkait pembagian tugas, pengorganisasian kerja, serta pentingnya evaluasi kinerja dalam mendukung efektivitas usaha.

Selain itu, kegiatan ini memberikan dampak positif berupa perubahan pola pikir dan peningkatan kesadaran peserta dalam mengelola usaha secara lebih terstruktur. Peserta mulai mampu menerapkan konsep sederhana yang diperoleh ke dalam aktivitas usaha sehari-hari, meskipun masih diperlukan pendampingan lanjutan agar penerapannya dapat lebih optimal. Secara keseluruhan, kegiatan ini efektif dalam meningkatkan kapasitas peserta dalam mengelola usaha secara lebih terarah, sistematis, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, R., & Siregar, M. (2022). Pengembangan manajemen sumber daya manusia pada UMKM berbasis komunitas. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 14(2), 210–225.
- Elshifa, A., & Kristiani, E. (2025). Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan manajemen SDM. *Jurnal Gembira: Pengabdian Kepada Masyarakat*, 9(1), 55–67.
- Firmansyah, D. (2024). Transformasi manajemen kewirausahaan UMKM di era digital. *Jurnal Kewirausahaan*, 9(1), 15–28.
- Hakiki, R. (2023). Pelatihan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja UMKM. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Mandira Cendikia*, 3(12), 101–112.
- Haryadi, W., Sudiyarti, N., & Rahman, R. (2024). Pendampingan manajemen SDM dan keuangan digital bagi pelaku UMKM berbasis teknologi. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(4), 210–223.
- Hidayat, T., Sulastri, A., & Maulana, I. (2020). Pendampingan penguatan kapasitas UMKM melalui pelatihan manajemen dasar. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 45–56.

- Kurniawan, A., Prasetyo, B., & Ramli, F. (2021). Analisis pengelolaan organisasi UMKM berbasis komunitas lokal. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 6(3), 55–70.
- Kurniawansyah, E., et al. (2025). Pendampingan manajemen SDM UMKM berbasis teknologi. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 5(4), 88–100.
- Nugraha, D., & Firmansyah, T. (2023). Kolaborasi komunitas dalam pengembangan UMKM berbasis lokal. *Jurnal Ekonomi dan Pemberdayaan Masyarakat*, 8(2), 75–89.
- Putra, R. A., Zega, Y., & Marlina. (2024). Peningkatan kompetensi SDM UMKM melalui pelatihan kepemimpinan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(2), 11595–11603.
- Putri, D. A., & Lestari, S. (2022). Daya saing UMKM di era digital: Tantangan dan strategi pengembangan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(4), 300–315.
- Rahman, A., Sari, D., & Lestari, P. (2023). Manajemen kinerja dalam meningkatkan produktivitas UMKM. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 7(3), 150–162.
- Ramadhan, F., Suryani, N., & Wicaksono, H. (2023). Model pendampingan UMKM berbasis pelatihan dan praktik lapangan. *Jurnal Abdimas*, 7(2), 88–97.
- Saputra, E. (2025). Keberlanjutan program pengabdian masyarakat pada penguatan UMKM. *Jurnal Pengembangan Masyarakat*, 12(1), 1–14.
- Sari, N., & Nugroho, A. (2021). Manajemen sumber daya manusia pada UMKM di Indonesia. *Jurnal Manajemen UMKM*, 10(2), 100–112.
- Setiawan, B., & Lestari, S. (2022). Struktur organisasi dan efektivitas UMKM di era digital. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 6(4), 200–214.
- Sutrisno, E., Hidayat, T., & Maulana, I. (2024). Efektivitas metode pelatihan interaktif pada UMKM. *Jurnal Abdimas Indonesia*, 6(1), 33–45.
- Wahyuni, R., Pratama, D., & Anwar, S. (2022). Model pelatihan partisipatif untuk penguatan UMKM. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(2), 90–102.
- Wibowo, H. (2019). Konsep dasar manajemen sumber daya manusia dalam organisasi kecil. *Jurnal Manajemen SDM*, 16(3), 200–210.
- Widodo, S., Nasution, N., & Putra, M. T. (2025). Transformasi digital dalam pengelolaan SDM UMKM. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Ekonomi dan Bisnis Digital*, 2(2), 44–58.
- Yuliana, R., & Pratama, D. (2020). Permasalahan tata kelola UMKM berbasis komunitas. *Jurnal Ilmu Sosial*, 8(2), 120–134.