

Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia UMKM di Pagedangan Tangerang melalui Pelatihan Manajemen SDM Berbasis Praktik Usaha Gerakan Pemuda Ansor Wilayah Kecamatan Tangerang

**Darmadi¹, Noto Susanto², Priehadi Dhasa Eka³, Alya Putri Rolani⁴,
Dania Shafa Nurazizah⁵**

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen02445@unpam.ac.id¹, dosen02580@unpam.ac.id², dosen01577@unpam.ac.id³,
alya@googlemail.com⁴, dania8665@googlemail.com⁵

Submitted: 11th May 2026 | **Edited:** 30th June 2026 | **Issued:** 01st July 2026

Cited on: Darmadi, D., Susanto, N., Eka, P. D., Rolani, A. P., & Nurazizah, D. S. (2026). Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia UMKM di Pagedangan Tangerang melalui Pelatihan Manajemen SDM Berbasis Praktik Usaha Gerakan Pemuda Ansor Wilayah Kecamatan Tangerang. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 6(2), 706-714.

ABSTRACT

Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) play an important role in supporting local economic development; however, limited human resource management competencies remain a challenge for many MSME actors. This community service activity aimed to improve the human resource management competencies of MSME actors who are members of Gerakan Pemuda Ansor (GP Ansor) in Tangerang District, Pagedangan, Tangerang. The activity focused on providing practical knowledge and skills in human resource management that could be directly applied to participants' business activities. The community service program was conducted at the GP Ansor Tangerang District Office on May 19, 2026. The activity was implemented by three lecturers from Universitas Pamulang and assisted by two students, involving 18 GP Ansor members who work as MSME entrepreneurs. The implementation consisted of three main stages: preparation, implementation, and reporting. During the implementation stage, participants received material presentations, practical exercises, discussions, and question-and-answer sessions related to human resource management practices in MSMEs. The results showed that the activity increased participants' understanding of basic human resource management and their ability to apply relevant practices in their businesses, particularly in employee recruitment, task allocation, performance management, and employee development. The activity also encouraged participants to recognize the importance of systematic human resource management in improving business effectiveness and sustainability.

Keywords: MSMEs, Human Resource Management, Competency Development, Community Service, GP Ansor

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor penting dalam mendukung aktivitas ekonomi dan penciptaan lapangan kerja di tingkat lokal. Meskipun memiliki peran strategis, UMKM masih menghadapi berbagai kendala

dalam pengelolaan usaha, salah satunya berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan praktik manajemen yang belum dilakukan secara sistematis. Badan Pusat Statistik (2024) menunjukkan bahwa usaha mikro dan kecil memiliki karakteristik antara lain keterbatasan modal, penggunaan tenaga kerja keluarga, serta kemampuan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan pasar lokal. Kondisi tersebut juga menunjukkan bahwa pengelolaan SDM pada UMKM cenderung lebih sederhana dibandingkan perusahaan berskala besar. Pada konteks anggota Gerakan Pemuda Ansor (GP Ansor) Kecamatan Tangerang yang berprofesi sebagai pelaku UMKM, kondisi tersebut menjadi relevan karena keberhasilan usaha tidak hanya ditentukan oleh kemampuan menghasilkan produk dan memasarkannya, tetapi juga oleh kemampuan pelaku usaha dalam mengelola orang yang terlibat dalam kegiatan bisnis. Keterbatasan pemahaman mengenai pembagian tugas, perekrutan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, serta pengelolaan kinerja dapat menghambat efektivitas operasional dan perkembangan usaha. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi SDM bagi pelaku UMKM menjadi kebutuhan yang penting untuk mendukung keberlanjutan usaha.

Secara teoritis, manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian penting dalam membangun kemampuan organisasi melalui proses perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pengelolaan kinerja tenaga kerja. Dalam konteks UMKM, penerapan MSDM memiliki karakteristik yang berbeda karena struktur organisasi yang relatif sederhana, jumlah tenaga kerja terbatas, dan pengelolaan usaha yang sering kali masih berpusat pada pemilik. Harney dan Alkhalaf (2021) menjelaskan bahwa praktik MSDM pada UMKM memiliki karakteristik yang beragam dan masih membutuhkan pengembangan kajian maupun penerapan yang sesuai dengan karakteristik usaha kecil. Percy (2021) juga menegaskan bahwa UMKM cenderung memiliki keterbatasan dalam penerapan manajemen tenaga kerja secara strategis, padahal pengelolaan SDM yang lebih terarah diperlukan untuk menghadapi perubahan lingkungan bisnis dan meningkatkan kemampuan adaptasi usaha. Dalam konteks Indonesia, Supardi (2022) menekankan pentingnya pengembangan SDM berbasis pengetahuan dalam meningkatkan kemampuan UMKM untuk berinovasi dan menghadapi persaingan. Selain itu, Gunawan, Solikhah, dan Yulita (2021) menunjukkan bahwa pengembangan SDM merupakan salah satu faktor penting dalam mengoptimalkan kinerja UMKM. Dengan demikian, pelatihan MSDM yang bersifat

praktis dan disesuaikan dengan kebutuhan pelaku UMKM menjadi relevan, terutama untuk meningkatkan kemampuan dalam mengelola tenaga kerja secara lebih efektif.

Urgensi peningkatan kompetensi tersebut semakin kuat karena lingkungan usaha UMKM terus mengalami perubahan dan menuntut kemampuan adaptasi yang lebih baik. OECD (2021) menekankan bahwa penguatan keterampilan dan kemampuan manajerial merupakan bagian penting dalam membantu UMKM menghadapi transformasi bisnis, sementara pengembangan kompetensi tenaga kerja menjadi salah satu aspek yang perlu mendapatkan perhatian. Praktik MSDM yang tepat juga berpotensi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan dan organisasi. Penelitian Indrayani et al. (2025) menunjukkan bahwa praktik MSDM berhubungan dengan kinerja karyawan UMKM, dengan kepuasan kerja berperan dalam hubungan tersebut. Hal ini memperkuat argumentasi bahwa pengelolaan SDM tidak semata-mata berkaitan dengan administrasi tenaga kerja, tetapi juga dengan penciptaan kondisi kerja yang dapat mendukung kinerja dan keberlanjutan usaha. Berdasarkan analisis situasi tersebut, kegiatan PKM bagi anggota GP Ansor Kecamatan Tangerang yang berprofesi sebagai pelaku UMKM diarahkan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan praktis dalam manajemen SDM. Pelatihan melalui pemaparan materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab diharapkan dapat membantu peserta menerapkan prinsip-prinsip MSDM secara sederhana sesuai dengan karakteristik usaha mereka, khususnya dalam aspek perekrutan, pembagian tugas, pengelolaan kinerja, dan pengembangan kompetensi tenaga kerja.

METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) dilaksanakan di Kantor Gerakan Pemuda (GP) Ansor Kecamatan Tangerang pada tanggal 19 Mei 2026. Kegiatan ini dilaksanakan oleh tim PKM yang terdiri atas tiga orang dosen Universitas Pamulang dengan melibatkan dua orang mahasiswa sebagai pendamping kegiatan. Peserta kegiatan berjumlah 18 orang yang merupakan anggota GP Ansor dan sekaligus berprofesi sebagai pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Metode pelaksanaan dirancang secara partisipatif agar peserta tidak hanya memperoleh pemahaman secara teoritis, tetapi juga mampu menghubungkan materi manajemen sumber daya manusia dengan kondisi dan kebutuhan usaha yang mereka jalankan.

Pelaksanaan kegiatan terdiri atas tiga tahapan utama, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap pelaporan. Pada tahap persiapan, tim melakukan koordinasi dengan pengurus GP Ansor, mengidentifikasi kebutuhan peserta, menyusun materi pelatihan, serta mempersiapkan sarana dan prasarana yang diperlukan selama kegiatan.

Tahap pelaksanaan dilakukan melalui beberapa metode, yaitu pemaparan materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab. Pemaparan materi digunakan untuk memberikan pemahaman mengenai konsep dan prinsip dasar manajemen sumber daya manusia yang relevan dengan pengelolaan UMKM, sedangkan praktik diberikan agar peserta dapat mengaplikasikan materi sesuai dengan kondisi usaha masing-masing. Diskusi dan tanya jawab dilakukan secara interaktif untuk menggali permasalahan yang dihadapi peserta dalam mengelola sumber daya manusia sekaligus mencari alternatif solusi yang dapat diterapkan dalam kegiatan usaha. Pendekatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan keterlibatan peserta dan memperkuat kemampuan mereka dalam menerapkan manajemen SDM secara sederhana dan praktis. Setelah seluruh rangkaian kegiatan selesai, tahap pelaporan dilakukan melalui dokumentasi kegiatan, evaluasi hasil pelaksanaan, penyusunan laporan, serta pengolahan hasil kegiatan sebagai bahan penyusunan artikel ilmiah PKM.

PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) yang dilaksanakan pada tanggal 19 Mei 2026 di Kantor Gerakan Pemuda (GP) Ansor Kecamatan Tangerang diikuti oleh 18 peserta yang merupakan anggota GP Ansor sekaligus pelaku UMKM. Kegiatan ini dilaksanakan oleh tiga orang dosen Universitas Pamulang dengan melibatkan dua orang mahasiswa sebagai pendamping. Berdasarkan hasil pengamatan selama kegiatan, peserta menunjukkan antusiasme yang cukup baik dalam mengikuti seluruh rangkaian kegiatan. Hal tersebut terlihat dari keterlibatan peserta ketika pemaparan materi, praktik, diskusi, dan sesi tanya jawab. Karakteristik peserta sebagai pelaku UMKM menjadi faktor penting dalam pelaksanaan kegiatan karena materi manajemen sumber daya manusia dapat langsung dikaitkan dengan pengalaman dan permasalahan yang mereka hadapi dalam menjalankan usaha. Kondisi tersebut menjadikan proses pembelajaran lebih kontekstual karena peserta tidak hanya menerima

konsep, tetapi juga mendiskusikan penerapannya berdasarkan situasi usaha masing-masing.

Hasil pelaksanaan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan UMKM. Sebelum kegiatan, pengelolaan SDM pada usaha kecil cenderung dipahami sebagai aktivitas yang bersifat sederhana dan informal, sedangkan melalui pelatihan peserta memperoleh pemahaman bahwa pengelolaan tenaga kerja perlu dilakukan secara lebih terarah. Materi yang disampaikan membantu peserta memahami bahwa aspek seperti penentuan kebutuhan tenaga kerja, pembagian tugas, pengembangan kemampuan, dan evaluasi kinerja merupakan bagian yang saling berkaitan dalam pengelolaan usaha. Temuan kegiatan ini sejalan dengan Hohenauer dan Bitsch (2020) yang menunjukkan bahwa intervensi pelatihan manajemen pada usaha kecil dapat memberikan manfaat organisasional dan membantu pemilik maupun pengelola usaha meningkatkan kapasitas manajerial. Dengan demikian, pelatihan manajemen SDM yang disesuaikan dengan karakteristik UMKM dapat menjadi salah satu pendekatan untuk meningkatkan kapasitas pengelola usaha.

Aspek pertama yang menjadi perhatian dalam praktik kegiatan adalah kemampuan peserta dalam melakukan perekrutan dan penempatan tenaga kerja. Peserta diarahkan untuk memahami bahwa pemilihan tenaga kerja tidak cukup hanya didasarkan pada kedekatan personal atau ketersediaan tenaga kerja, tetapi perlu mempertimbangkan kesesuaian antara kemampuan individu dengan kebutuhan pekerjaan. Melalui praktik, peserta didorong untuk mengidentifikasi jenis pekerjaan dalam usaha masing-masing dan menentukan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Pendekatan ini penting karena kesesuaian antara kebutuhan usaha dan kompetensi tenaga kerja dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Khan et al. (2020) menemukan bahwa praktik SDM seperti staffing, pelatihan, partisipasi, evaluasi kinerja, dan pemberian penghargaan memiliki keterkaitan dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan SME. Hasil tersebut memperkuat bahwa proses pengelolaan tenaga kerja pada UMKM perlu mulai diarahkan dari proses awal, yaitu pemilihan orang yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Hasil berikutnya berkaitan dengan pemahaman peserta mengenai pembagian tugas dan tanggung jawab. Dalam kegiatan praktik, peserta diarahkan untuk mengidentifikasi

aktivitas utama dalam usahanya dan menghubungkan setiap aktivitas dengan pihak yang bertanggung jawab. Pendekatan tersebut membantu peserta melihat bahwa pembagian pekerjaan yang jelas dapat mengurangi tumpang tindih pekerjaan, meningkatkan koordinasi, dan mempermudah pemilik usaha dalam melakukan pengawasan. Bagi UMKM yang masih memiliki jumlah tenaga kerja terbatas, pembagian tugas tidak harus diwujudkan dalam struktur organisasi yang kompleks, tetapi dapat dimulai melalui uraian pekerjaan sederhana dan pembagian tanggung jawab yang mudah dipahami. Hal ini sejalan dengan temuan Maheshwari (2020) bahwa hubungan antara karyawan dan praktik HRM berperan dalam mendukung keberlanjutan perusahaan mikro, kecil, dan menengah. Oleh karena itu, pembagian tugas yang jelas tidak hanya berkaitan dengan efisiensi operasional, tetapi juga dapat membantu menciptakan hubungan kerja yang lebih terarah.

Peserta juga memperoleh pemahaman mengenai pentingnya pengelolaan dan evaluasi kinerja karyawan. Melalui diskusi dan praktik, peserta diarahkan untuk mengenali indikator sederhana yang dapat digunakan untuk menilai pelaksanaan pekerjaan, seperti ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, tanggung jawab, kedisiplinan, dan kemampuan memberikan pelayanan kepada pelanggan. Pendekatan evaluasi sederhana tersebut dinilai lebih sesuai bagi karakteristik UMKM dibandingkan sistem penilaian kinerja yang kompleks. Ferreira et al. (2021) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pengembangan sistem pengukuran dan manajemen kinerja pada UMKM. Sementara itu, Khawaja et al. (2021) menunjukkan bahwa permasalahan manajemen kinerja pada UMKM dapat direspons melalui pengembangan inisiatif pembelajaran, penyesuaian peran, dan penguatan sistem kerja. Dengan demikian, materi dan praktik evaluasi kinerja yang diberikan dalam kegiatan PKM menjadi relevan untuk membantu peserta membangun kebiasaan pengelolaan kinerja yang lebih sistematis.

Aspek lain yang memperoleh perhatian dalam kegiatan adalah pengembangan kompetensi dan pembelajaran bagi tenaga kerja. Peserta diberikan pemahaman bahwa pengembangan SDM tidak selalu membutuhkan biaya besar atau program pelatihan formal, tetapi dapat dilakukan melalui pembimbingan langsung, berbagi pengalaman, evaluasi pekerjaan, dan pembelajaran dari permasalahan yang muncul dalam aktivitas usaha. Konsep tersebut penting bagi pelaku UMKM karena keterbatasan sumber daya

sering menjadi alasan untuk belum melaksanakan program pengembangan karyawan secara terstruktur. Temuan Hendy (2021) menunjukkan bahwa pendekatan pembelajaran yang menggunakan metode simulasi dapat meningkatkan kompetensi dalam bidang manajemen SDM. Selain itu, penelitian Lee et al. (2021) menunjukkan bahwa kemampuan pembelajaran organisasi memiliki hubungan dengan kinerja SME dan dapat menjadi mekanisme yang menghubungkan praktik HRM dengan kinerja organisasi. Berdasarkan hasil diskusi, peserta mulai memahami bahwa pengembangan kompetensi tenaga kerja dapat dilakukan secara bertahap melalui kegiatan pembelajaran yang sederhana dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan usaha.

Secara keseluruhan, pelaksanaan PKM menunjukkan bahwa pendekatan pelatihan yang mengombinasikan pemaparan materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab mampu menciptakan proses pembelajaran yang lebih partisipatif bagi pelaku UMKM. Peserta tidak hanya memperoleh pengetahuan mengenai konsep dasar manajemen SDM, tetapi juga memperoleh kesempatan untuk menghubungkan konsep tersebut dengan kondisi nyata dalam usaha mereka. Hasil kegiatan terutama terlihat pada meningkatnya kesadaran peserta mengenai pentingnya perekrutan tenaga kerja yang sesuai, pembagian tugas yang jelas, evaluasi kinerja, dan pengembangan kompetensi karyawan. Temuan ini sejalan dengan Hoque et al. (2020) yang menunjukkan bahwa praktik SDM yang berorientasi pada peningkatan keterampilan, khususnya pelatihan, dapat memberikan kontribusi terhadap kemampuan usaha kecil dalam memenuhi kebutuhan pelanggan. Dengan demikian, kegiatan PKM ini dapat dipandang sebagai langkah awal dalam membangun kapasitas manajemen SDM bagi pelaku UMKM anggota GP Ansor Kecamatan Tangerang. Keberlanjutan kegiatan melalui pendampingan dan evaluasi penerapan materi di tempat usaha diperlukan agar pengetahuan yang diperoleh tidak berhenti pada kegiatan pelatihan, tetapi dapat diterapkan secara konsisten dalam pengelolaan usaha.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM), pelatihan manajemen sumber daya manusia berbasis praktik usaha bagi anggota Gerakan Pemuda Ansor Kecamatan Tangerang yang berprofesi sebagai pelaku UMKM dapat menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi dan kesadaran peserta

dalam mengelola SDM secara lebih sistematis. Kegiatan yang diikuti oleh 18 peserta melalui metode pemaparan materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab menunjukkan bahwa pendekatan partisipatif dan aplikatif membantu peserta menghubungkan konsep manajemen SDM dengan permasalahan nyata dalam usaha, terutama dalam aspek rekrutmen, pembagian tugas dan tanggung jawab, pengelolaan kinerja, serta pengembangan kompetensi tenaga kerja. Temuan ini sejalan dengan kegiatan PKM lain yang menunjukkan bahwa pelatihan manajemen SDM dapat meningkatkan pemahaman pelaku UMKM mengenai pengelolaan tenaga kerja dan produktivitas usaha. Dengan demikian, kegiatan PKM ini tidak hanya memberikan tambahan pengetahuan, tetapi juga mendorong peserta untuk mulai menerapkan praktik pengelolaan SDM yang sederhana, terarah, dan sesuai dengan karakteristik usahanya. Ke depan, kegiatan serupa perlu dilanjutkan melalui pendampingan dan evaluasi secara berkala agar penerapan manajemen SDM dapat berlangsung secara konsisten dan memberikan dampak yang lebih berkelanjutan terhadap efektivitas, produktivitas, dan keberlangsungan UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., et al. (2023). How business strategy drives human resource practices in small and medium enterprises? Evidence from Pakistani autoparts industry. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(7), 2866–2888. <https://doi.org/10.1108/IJOA-03-2022-3207>.
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Profil Industri Mikro dan Kecil 2023*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Ferreira, A. I., Cardoso, C., & Ribeiro, M. (2021). The role of HRM in the innovation of performance measurement and management systems: A multiple case study in SMEs. *Employee Relations*, 43(2), 589–606. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2020-0101>.
- Gunawan, C. I., Solikhah, S. Q., & Yulita. (2021). Model pengembangan manajemen sumber daya manusia UMKM sektor makanan dan minuman di era Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 9(2), 200–206. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v9i2.3639>
- Harney, B., & Alkhalaf, H. (2021). A quarter-century review of HRM in small and medium-sized enterprises: Capturing what we know, exploring where we need to go. *Human Resource Management*, 60(1), 5–29. <https://doi.org/10.1002/hrm.22010>
- Hendy, N. T. (2021). The effectiveness of technology delivered instruction in teaching Human Resource Management. *The International Journal of Management Education*, 19(2), 100479. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100479>.
- Hohenauer, E., & Bitsch, V. (2020). Exploring the link between management training and organizational performance in the small business context. *Journal of Workplace Learning*, 32(4), 245–257. <https://doi.org/10.1108/JWL-10-2019-0121>.

- Hoque, M. E., et al. (2020). The interplay effects of skill-enhancing human resources practices, customer orientation and tourism SMEs performance. *European Journal of Training and Development*, 45(8/9), 737–761. <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2020-0111>.
- Indrayani, T. I., Fermayani, R., Egim, A. S., Chen, L., & Andra, Y. (2025). Do human resource management practices improve employee performance? The mediation role of job satisfaction in Indonesian MSMEs. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(2). <https://doi.org/10.18196/mb.v16i2.26310>
- Kergroach, S. (2021). SMEs going digital: Policy challenges and recommendations. *OECD Going Digital Toolkit Notes*, No. 15. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/c91088a4-en>
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., & Alghazali, B. (2020). The mediating effect of meaningful work between human resource practices and innovative work behavior: A study of emerging market. *Employee Relations*, 43(2), 459–478. <https://doi.org/10.1108/ER-04-2020-0150>.
- Khawaja, M. A., et al. (2021). Performance management problem of four small and medium-sized enterprises (SMEs): Towards a performance resolution. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 28(5), 690–710. <https://doi.org/10.1108/JSBED-06-2019-0201>.
- Lee, C., Hallak, R., & Sardeshmukh, S. R. (2021). SME performance: Does organizational learning capability really matter? *International Journal of Organizational Analysis*, 29(5), 1093–1116. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2019-1962>.
- Maheshwari, M. (2020). Role of employee relations and HRM in driving commitment to sustainability in MSME firms. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(8), 1743–1764. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-12-2019-0599>.
- OECD. (2021). *The Digital Transformation of SMEs*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/bdb9256a-en>
- Percy, C. (2021). *Strategic staff management in SMEs to support lifelong learning: A literature review*. Geneva: International Labour Organization.
- Supardi. (2022). Development of MSME human resource management based on knowledge management in Indonesia. *Jurnal Ekonomi*, 11(2).