

Pelatihan Pengelolaan Sumber Daya Manusia bagi Pelaku UMKM di Pagedangan Tangerang guna Meningkatkan Daya Saing Usaha Lokal Gerakan Pemuda Ansor

Mukrodi¹, Wahyudi², Hadyati Harras³

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen00560@unpam.ac.id¹, dosen00716@unpam.ac.id², dosen01046@unpam.ac.id³

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

Cited on: Mukrodi, M., Wahyudi, W., & Harras, H. (2026). Pelatihan Pengelolaan Sumber Daya Manusia bagi Pelaku UMKM di Pagedangan Tangerang guna Meningkatkan Daya Saing Usaha Lokal Gerakan Pemuda Ansor. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 6(2), 715-722.

ABSTRACT

The development of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) requires not only adequate financial resources and marketing strategies but also effective human resource management. MSME actors affiliated with Gerakan Pemuda Ansor (GP Ansor) in Pagedangan, Tangerang, face challenges in managing human resources effectively to support business growth and competitiveness. This Community Service Program (PKM) aimed to improve participants' knowledge and practical skills in human resource management, particularly in employee recruitment, task distribution, communication, motivation, and performance management, to strengthen the competitiveness of local businesses. The activity was conducted at the GP Ansor Pagedangan office, Tangerang, on April 4–5, 2026, involving 19 GP Ansor members. The program was implemented by three lecturers from Universitas Pamulang. The implementation consisted of three main stages: preparation, implementation, and reporting. During the implementation stage, learning activities were conducted through material presentations, practical exercises, discussions, and question-and-answer sessions. The results indicated an increase in participants' understanding of basic human resource management principles and their ability to apply these principles to their business activities. Participants also demonstrated greater awareness of the importance of systematic human resource management in improving employee effectiveness and business performance. The activity is expected to contribute to strengthening the managerial capacity and competitiveness of local MSMEs.

Keywords: Human Resource Management, MSMEs, Community Service, Business Competitiveness, GP Ansor

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam mendukung aktivitas ekonomi dan penguatan ekonomi lokal, tetapi pada tingkat operasional masih menghadapi berbagai keterbatasan, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Kondisi tersebut juga menjadi perhatian pada pelaku UMKM yang tergabung dalam Gerakan Pemuda Ansor (GP Ansor) di Pagedangan,

Tangerang. Berdasarkan analisis situasi, keterbatasan pemahaman mengenai pengelolaan SDM dapat berpengaruh terhadap pembagian tugas, pengembangan kemampuan tenaga kerja, pemberian motivasi, komunikasi kerja, serta evaluasi kinerja. Permasalahan tersebut menjadi semakin penting ketika UMKM dituntut untuk meningkatkan kualitas produk dan pelayanan serta mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis. Harney (2020) menjelaskan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia pada UMKM memiliki karakteristik yang berbeda dengan perusahaan besar karena dipengaruhi oleh keterbatasan sumber daya, struktur organisasi yang sederhana, dan keterlibatan langsung pemilik dalam aktivitas usaha. Sejalan dengan hal tersebut, Sarinah (2022) menegaskan bahwa kualitas SDM merupakan salah satu faktor yang menentukan daya saing sektor UMKM karena kemampuan manusia dalam organisasi berpengaruh terhadap efektivitas proses dan pencapaian kinerja usaha.

Secara teoritis, pengelolaan SDM merupakan bagian penting dalam membangun kemampuan internal organisasi yang dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif. Praktik SDM seperti rekrutmen, pembagian pekerjaan, pelatihan, pengembangan kompetensi, pemberian motivasi, dan evaluasi kinerja dapat membantu organisasi mengoptimalkan kemampuan tenaga kerja. McMillan et al. (2020) menunjukkan bahwa kualitas SDM berhubungan dengan peningkatan kinerja produk dan daya saing usaha kecil dan menengah. Selain itu, Nam dan Luu (2022) menemukan bahwa praktik manajemen SDM berkontribusi positif terhadap inovasi pada usaha kecil dan menengah, sehingga pengelolaan SDM tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif, tetapi juga dengan kemampuan usaha untuk beradaptasi dan menghasilkan pembaruan. Dalam konteks UMKM Indonesia, Supardi (2022) menekankan pentingnya pengembangan SDM berbasis knowledge management agar pelaku UMKM mampu meningkatkan keahlian, mempercepat inovasi, dan menghasilkan produk secara lebih efektif. Sementara itu, Alatas et al. (2024) menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan berperan dalam meningkatkan kinerja UMKM. Dengan demikian, peningkatan kapasitas pengelolaan SDM menjadi kebutuhan strategis bagi pelaku UMKM, khususnya dalam menghadapi persaingan usaha yang semakin dinamis.

Urgensi pelaksanaan kegiatan PKM ini semakin kuat karena pengelolaan SDM pada UMKM perlu disesuaikan dengan perkembangan lingkungan bisnis dan tuntutan

transformasi digital. Ayuninggar et al. (2023) menunjukkan bahwa sebagian UMKM di Indonesia masih menjalankan administrasi dan pengelolaan usaha secara tradisional akibat keterbatasan literasi digital dan pengetahuan manajemen organisasi, meskipun sebagian lainnya mulai mengintegrasikan sistem digital dalam kegiatan operasional. Fawaid et al. (2025) juga menjelaskan bahwa transformasi digital dalam manajemen SDM merupakan tantangan sekaligus peluang bagi UMKM untuk membangun keberlanjutan usaha, sehingga diperlukan kemampuan adaptasi SDM yang memadai. Selanjutnya, Mahadi et al. (2025) menemukan bahwa digitalisasi tidak secara otomatis meningkatkan daya saing UMKM apabila tidak disertai dengan penguatan kemampuan dan pengelolaan SDM. Berdasarkan kondisi tersebut, pelatihan pengelolaan SDM bagi anggota GP Ansor yang menjalankan aktivitas UMKM di Pagedangan, Tangerang, menjadi relevan untuk dilakukan sebagai upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan praktis dalam mengelola tenaga kerja. Kegiatan ini diharapkan dapat membantu peserta menerapkan pengelolaan SDM yang lebih sistematis sehingga mendukung peningkatan produktivitas, kinerja, kemampuan beradaptasi, dan pada akhirnya memperkuat daya saing usaha lokal.

METODE

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan di Kantor GP Ansor Pagedangan, Tangerang, pada tanggal 4–5 April 2026. Kegiatan ini melibatkan 19 orang peserta yang merupakan anggota GP Ansor yang berprofesi sebagai pelaku UMKM. Kegiatan ini dilaksanakan oleh tiga orang dosen Universitas Pamulang sebagai tim pelaksana. Metode pelaksanaan kegiatan dirancang secara bertahap yang meliputi tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap pelaporan. Pada tahap persiapan, tim melakukan koordinasi dengan pengurus GP Ansor Pagedangan, mengidentifikasi kebutuhan peserta terkait pengelolaan sumber daya manusia, menentukan materi pelatihan, serta menyiapkan perangkat dan bahan pendukung kegiatan. Tahap ini dilakukan untuk memastikan materi yang diberikan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan pelaku UMKM, sehingga pelaksanaan kegiatan dapat berlangsung secara efektif dan terarah.

Tahap pelaksanaan dilakukan melalui kombinasi metode pemaparan materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab. Pemaparan materi diberikan untuk meningkatkan

pemahaman peserta mengenai konsep dan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mendukung keberlangsungan dan daya saing usaha lokal. Selanjutnya, peserta diberikan kesempatan untuk melakukan praktik penerapan pengelolaan SDM sesuai dengan permasalahan yang dihadapi dalam kegiatan usaha. Metode diskusi dan tanya jawab digunakan untuk mendorong partisipasi aktif peserta sekaligus memberikan ruang bagi peserta untuk menyampaikan pengalaman, kendala, dan solusi terkait pengelolaan tenaga kerja dalam UMKM. Setelah seluruh rangkaian kegiatan selesai, tahap pelaporan dilakukan dengan mendokumentasikan proses dan hasil kegiatan, melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan PKM, serta menyusun laporan sebagai bentuk pertanggungjawaban kegiatan. Dengan metode tersebut, kegiatan PKM diharapkan tidak hanya meningkatkan pengetahuan peserta, tetapi juga mendorong kemampuan mereka dalam menerapkan prinsip pengelolaan SDM secara praktis dalam pengembangan usaha.

PEMBAHASAN

Kegiatan PKM ini secara umum berjalan dengan baik dan mendapatkan partisipasi aktif dari peserta. Pelaksanaan kegiatan menggunakan pendekatan pembelajaran partisipatif melalui pemaparan materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab. Pendekatan tersebut dipilih agar peserta tidak hanya memperoleh pemahaman konseptual mengenai pengelolaan sumber daya manusia (SDM), tetapi juga dapat menghubungkan materi dengan kondisi nyata yang dihadapi dalam menjalankan usaha. Hal ini sejalan dengan Hendy (2021) yang menunjukkan bahwa pembelajaran manajemen SDM yang melibatkan pendekatan aplikatif dapat membantu meningkatkan kompetensi peserta karena materi tidak berhenti pada pemahaman teoritis, tetapi diarahkan pada kemampuan penerapan.

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa peserta memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya pengelolaan SDM dalam mendukung kegiatan usaha. Sebelum mengikuti kegiatan, pengelolaan SDM pada usaha skala kecil cenderung dipandang sebagai aktivitas administratif yang sederhana, sedangkan melalui kegiatan pelatihan peserta diarahkan untuk memahami SDM sebagai sumber daya strategis bagi keberlangsungan usaha. Materi pelatihan memberikan pemahaman mengenai pentingnya menempatkan tenaga kerja sesuai dengan kemampuan, memberikan

pembagian tugas yang jelas, membangun komunikasi, memberikan motivasi, serta melakukan evaluasi terhadap hasil kerja. Temuan ini relevan dengan penelitian Alrowwad et al. (2020) yang menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui penguatan kemampuan dan perilaku kerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan pemahaman peserta mengenai pengelolaan SDM menjadi salah satu hasil penting dari kegiatan PKM ini.

Aspek lain yang mendapatkan perhatian dalam kegiatan adalah pembagian tugas dan tanggung jawab dalam usaha. Melalui sesi praktik, peserta diarahkan untuk mengidentifikasi aktivitas utama dalam usahanya kemudian menghubungkannya dengan kebutuhan tenaga kerja serta tanggung jawab masing-masing individu. Pendekatan ini penting karena UMKM umumnya memiliki struktur organisasi yang relatif sederhana sehingga batas pekerjaan antaranggota sering kali tidak terdokumentasi secara jelas. Kondisi tersebut dapat menyebabkan terjadinya pekerjaan yang tumpang tindih, ketidakjelasan tanggung jawab, dan kesulitan dalam melakukan evaluasi kinerja. Hasil penelitian Teo et al. (2021) menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM pada usaha kecil perlu memperhatikan pengelolaan pekerjaan dan hubungan kerja secara sistematis agar sumber daya yang terbatas dapat digunakan secara lebih efektif. Oleh karena itu, praktik pembagian tugas yang diperkenalkan dalam kegiatan dapat menjadi langkah awal bagi peserta untuk membangun pengelolaan SDM yang lebih terstruktur.

Kegiatan juga memberikan perhatian terhadap aspek motivasi dan keterlibatan tenaga kerja. Dalam diskusi, peserta memperoleh pemahaman bahwa motivasi tidak selalu harus diwujudkan melalui pemberian kompensasi finansial, tetapi dapat pula dilakukan melalui penghargaan, komunikasi yang baik, pemberian kepercayaan, kesempatan untuk mengembangkan kemampuan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Pemahaman tersebut penting bagi UMKM karena keterbatasan modal sering menjadi kendala dalam memberikan insentif finansial secara optimal. Penelitian oleh Kurdi et al. (2021) menunjukkan bahwa praktik SDM yang mendukung keterlibatan dan kepuasan karyawan memiliki hubungan dengan kinerja organisasi. Dalam konteks peserta PKM, pemahaman mengenai motivasi diharapkan dapat membantu pemilik atau pengelola usaha menciptakan hubungan kerja yang lebih positif

sehingga anggota atau tenaga kerja memiliki dorongan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perkembangan usaha.

Diskusi dan tanya jawab menjadi salah satu bagian yang memberikan kontribusi penting terhadap keberhasilan kegiatan. Peserta diberikan kesempatan untuk menyampaikan pengalaman dan permasalahan yang mereka hadapi dalam mengelola tenaga kerja. Interaksi tersebut memungkinkan tim pelaksana memberikan penjelasan yang lebih kontekstual sesuai dengan karakteristik usaha peserta. Permasalahan yang dibahas tidak hanya berkaitan dengan pembagian tugas, tetapi juga komunikasi, kedisiplinan, motivasi, dan penilaian hasil kerja. Model pembelajaran yang bersifat interaktif ini memungkinkan peserta memperoleh solusi yang lebih dekat dengan kondisi usahanya. Hal tersebut sejalan dengan Su et al. (2022) yang menekankan pentingnya pembelajaran dan pengembangan organisasi dalam membangun kemampuan adaptasi serta meningkatkan kapasitas internal usaha kecil dan menengah.

Dari sisi penerapan, peserta juga diarahkan untuk memahami bahwa pengelolaan SDM perlu dilakukan secara berkelanjutan dan tidak berhenti setelah pelatihan selesai. Pengelolaan SDM perlu menjadi bagian dari aktivitas rutin usaha, mulai dari menentukan kebutuhan tenaga kerja, memilih individu yang sesuai, memberikan arahan pekerjaan, mengembangkan kemampuan, sampai mengevaluasi hasil kerja. Pendekatan tersebut diperlukan agar pengetahuan yang diperoleh selama kegiatan dapat diterapkan dalam aktivitas usaha sehari-hari. Aslam et al. (2023) menemukan bahwa praktik SDM yang mencakup rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, serta pemberian penghargaan memiliki keterkaitan dengan produktivitas dan berbagai bentuk inovasi pada UMKM. Temuan tersebut memperkuat bahwa penerapan pengelolaan SDM secara sistematis berpotensi mendukung peningkatan kinerja dan kemampuan inovasi usaha.

Kegiatan PKM ini juga memberikan pemahaman kepada peserta bahwa peningkatan daya saing usaha lokal tidak hanya ditentukan oleh aspek modal, pemasaran, dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan manusia yang menjalankan kegiatan usaha. SDM yang mampu bekerja secara efektif, berkomunikasi dengan baik, beradaptasi terhadap perubahan, serta memiliki kemauan untuk belajar akan membantu UMKM menghadapi tuntutan pasar yang semakin dinamis. Dalam perkembangan lingkungan bisnis saat ini, kemampuan tersebut semakin penting karena perubahan teknologi dan pola persaingan menuntut organisasi untuk lebih adaptif. Penelitian Zhen

et al. (2024) menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang cerdas dapat memperkuat hubungan antara penerapan teknologi dan kinerja inovasi. Sementara itu, studi mengenai UMKM di Indonesia oleh Widodo et al. (2022) menunjukkan pentingnya inovasi dan kapabilitas internal dalam mendukung kinerja UMKM. Oleh karena itu, pelatihan SDM yang diberikan kepada anggota GP Ansor dapat dipandang sebagai bagian dari upaya membangun kapasitas internal usaha untuk menghadapi persaingan.

Secara keseluruhan, hasil pelaksanaan kegiatan menunjukkan bahwa PKM telah memberikan manfaat terutama dalam meningkatkan wawasan, pemahaman, dan kesadaran peserta mengenai pentingnya pengelolaan SDM secara lebih terencana. Kombinasi antara penyampaian materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab membuat peserta memperoleh pengalaman belajar yang lebih aplikatif. Meskipun kegiatan ini belum menggunakan pengukuran kuantitatif berupa pre-test dan post-test, respons dan keterlibatan peserta selama kegiatan menunjukkan adanya penerimaan yang baik terhadap materi yang diberikan. Ke depan, hasil kegiatan dapat diperkuat melalui pendampingan lanjutan, evaluasi penerapan materi di tempat usaha, serta pengukuran perubahan pengetahuan dan keterampilan peserta secara kuantitatif. Dengan demikian, kegiatan PKM tidak hanya berhenti pada transfer pengetahuan, tetapi dapat berkembang menjadi proses pendampingan berkelanjutan yang mendukung peningkatan kapasitas SDM, produktivitas, inovasi, dan daya saing UMKM anggota GP Ansor Pagedangan.

KESIMPULAN

Pelaksanaan kegiatan PKM bagi anggota GP Ansor Pagedangan, Tangerang, menunjukkan bahwa pelatihan pengelolaan sumber daya manusia melalui pemaparan materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab dapat meningkatkan pemahaman peserta mengenai pentingnya pengelolaan SDM secara sistematis dalam mendukung keberlangsungan usaha. Peserta memperoleh wawasan mengenai pembagian tugas, motivasi, komunikasi, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja yang relevan dengan kebutuhan UMKM. Hasil kegiatan menegaskan bahwa penguatan kompetensi SDM merupakan bagian penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan usaha dan daya saing UMKM. Kegiatan selanjutnya perlu diarahkan pada pendampingan berkelanjutan dan evaluasi terukur agar penerapan pengetahuan dapat berlangsung secara konsisten dan memberikan dampak jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alatas, R., Mohdari, & Kurnia, A. (2024). The role of SME human capital resource competence in improving SME performance. *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 8(1).
- Alrowwad, A., Abualoush, S. H., Masa'deh, R., Obeidat, B. Y., & Total, A. (2020). The role of innovation capability in the relationship between knowledge management and firm performance. *Journal of Knowledge Management*, 24(7), 1715–1734.
- Aslam, M., Shafi, I., Ahmed, J., Garat de Marin, M. S., & Soriano Flores, E. (2023). Impact of innovation-oriented human resource on small and medium enterprises' performance. *Sustainability*, 15(7), 6273.
- Ayuninggar, L., Pramest, D., Damayanti, R. M., Martin, E., & Rosdaliva, M. (2023). Digital readiness moderating human resource management practices and MSME performance. *Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Fawaid, A., Saputra, A. D., Suprayitno, H., Hermawan, A., & Handayani, P. (2025). Digital transformation in MSME human resources management: Adaptation strategies towards sustainable business. *Jurnal Transformasi Bisnis Digital*, 2(3).
- Harney, B. (2020). 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.
- Hendy, N. T. (2021). The effectiveness of technology delivered instruction in teaching Human Resource Management. *The International Journal of Management Education*, 19(2), 100479.
- Kurdi, B. A., Alshurideh, M. T., & Alnaser, A. S. (2021). The impact of employee engagement on organizational performance: A review of the literature. *International Journal of Business and Management*, 16(8), 1–13.
- Mahadi, N. R. P., Maintji, M. R., Hidayah, M. N., & Kolondam, F. H. (2025). The influence of digitalization and human resource management on the competitiveness of MSMEs in Gorontalo. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 13(1).
- McMillan, D., et al. (2020). Improving competitiveness and well-being through human resources quality, local culture, and product performance. *Cogent Business & Management*.
- Nam, V. H., & Luu, H. N. (2022). How do human resource management practices affect innovation of small- and medium-sized enterprises in a transition economy? *Journal of Asian Business and Economic Studies*, 34(2).
- Sarinah, L. (2022). Human resources as a determining factor for the competitiveness of the MSME sector. *Jurnal Info Sains: Informatika dan Sains*, 12(2), 31–36.
- Su, Z., Zhang, M., & Wu, J. (2022). How does human resource management influence organizational resilience in small and medium-sized enterprises? *International Journal of Human Resource Management*, 33(18), 3672–3697.
- Teo, S. T. T., Bentley, T., & Nguyen, D. (2021). Psychosocial work environment and employee outcomes in small and medium-sized enterprises. *International Journal of Human Resource Management*, 32(10), 2163–2187.
- Widodo, A., Yusnita, R. T., & Hermawan, D. (2022). Innovativeness as the key to MSMEs' performances. *Sustainability*, 14(11), 6429.
- Zhen, J., et al. (2024). The role of smart human resource management in the relationship between technology application and innovation performance. *Sustainability*, 16(11), 4747.