

## **Peningkatan Kapasitas Manajemen Sumber Daya Manusia pada UMKM sebagai Upaya Penguatan Pengelolaan SDM Usaha Kelurahan Margaluyu Kota Serang Banten**

**Kasmad<sup>1</sup>, Nurmin Arianto<sup>2</sup>, Udin Ahidin<sup>3</sup>, Sabar Hasratwati<sup>4</sup>, Regie Hartoyo<sup>5</sup>**

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen00559@unpam.ac.id<sup>1</sup>, dosen01118@unpam.ac.id<sup>2</sup>, dosen00406@unpam.ac.id<sup>3</sup>

**Submitted:** 11<sup>th</sup> May 2026 | **Edited:** 30<sup>th</sup> June 2026 | **Issued:** 01<sup>st</sup> July 2026

**Cited on:** Kasmad, K., Arianto, N., Ahidin, U., Hasratwati, S., & Hartoyo, R. (2026). Peningkatan Kapasitas Manajemen Sumber Daya Manusia pada UMKM sebagai Upaya Penguatan Pengelolaan SDM Usaha Kelurahan Margaluyu Kota Serang Banten. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 6(2), 783-791.

### **ABSTRACT**

Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) play an important role in supporting local economic development and community welfare. However, MSMEs in Margaluyu Village, Serang City, Banten, continue to face challenges in managing human resources, particularly in workforce planning, task distribution, employee development, and effective work management. This community service activity aimed to improve the human resource management capacity of MSME actors as an effort to strengthen human resource management within businesses in Margaluyu Village. The activity was conducted at the Margaluyu Village Office on April 18–19, 2026. The community service team consisted of five lecturers and students from Universitas Pamulang, with 33 participants who were MSME actors from the Margaluyu community. The implementation method consisted of three main stages: preparation, implementation, and reporting. During the implementation stage, activities were carried out through material presentations, practical sessions, discussions, and question-and-answer sessions focusing on basic human resource management concepts and their application in MSME operations. The results showed increased participants' understanding of the importance of systematic human resource management and their ability to apply basic HR management practices in their businesses. The activity also encouraged participants to become more aware of the strategic role of human resources in improving business effectiveness, productivity, and sustainability.

**Keywords:** Human Resource Management, MSMEs, Capacity Building, Community Service, Business Management

### **PENDAHULUAN**

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam mendukung pertumbuhan ekonomi, penciptaan lapangan kerja, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Dalam konteks pembangunan ekonomi daerah, keberadaan UMKM tidak hanya berfungsi sebagai aktivitas ekonomi produktif, tetapi juga menjadi sarana pemberdayaan masyarakat melalui penciptaan kesempatan kerja dan peningkatan pendapatan. Nursini (2020) menunjukkan bahwa perkembangan UMKM di Indonesia

memiliki keterkaitan dengan upaya pengurangan kemiskinan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Meskipun demikian, keberlangsungan UMKM tidak hanya ditentukan oleh kemampuan modal dan pemasaran, tetapi juga oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Kondisi tersebut menjadi relevan pada UMKM di Kelurahan Margaluyu, Kota Serang, Banten, yang sebagian masyarakatnya menjalankan aktivitas ekonomi melalui usaha skala mikro dan kecil. Berdasarkan analisis situasi yang menjadi dasar kegiatan PKM, pelaku UMKM masih memerlukan penguatan pemahaman mengenai pengelolaan tenaga kerja, pembagian tugas dan tanggung jawab, pengembangan kemampuan, serta pengelolaan kinerja agar kegiatan usaha dapat berjalan lebih efektif dan berkelanjutan.

Permasalahan pengelolaan SDM pada UMKM menjadi semakin penting karena karakteristik usaha kecil umumnya memiliki keterbatasan sumber daya, struktur organisasi yang sederhana, serta pengelolaan usaha yang masih sangat bergantung pada pemilik atau pengelola usaha. Kafetzopoulos (2020) menjelaskan bahwa kinerja UMKM dipengaruhi oleh berbagai faktor manajerial dan organisasional sehingga pengelolaan kinerja perlu dipandang sebagai bagian penting dari keberhasilan usaha. Dalam konteks yang lebih spesifik, Tjahjadi et al. (2020) menemukan bahwa kesiapan modal manusia memiliki pengaruh positif terhadap kinerja bisnis UMKM di Indonesia. Artinya, kompetensi, kesiapan, dan kemampuan sumber daya manusia merupakan aset penting yang perlu dikembangkan secara sistematis. Chinyamurindi et al. (2021) juga menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia berperan dalam memperkuat hubungan antara strategi dan kinerja keuangan usaha kecil. Dengan demikian, keterbatasan pemahaman pelaku UMKM mengenai manajemen SDM dapat menjadi salah satu faktor yang menghambat optimalisasi produktivitas dan perkembangan usaha, sehingga diperlukan kegiatan peningkatan kapasitas yang bersifat praktis dan sesuai dengan kondisi usaha masyarakat Margaluyu.

Secara teoritis, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan administrasi tenaga kerja, tetapi mencakup serangkaian praktik untuk memperoleh, mengembangkan, mengarahkan, dan mempertahankan sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Moustaghfir, El Fatihi, dan Benouarrek (2020) menegaskan bahwa praktik manajemen SDM yang selaras dengan strategi bisnis dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan,

kompetensi, pembelajaran, dan orientasi kewirausahaan yang pada akhirnya mendukung kinerja organisasi. Selanjutnya, Hooi (2021) menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM dapat mendorong kemampuan pembelajaran organisasi yang kemudian berkontribusi terhadap kinerja UMKM. Sardi dan Ferraris (2021) juga menempatkan manajemen SDM sebagai elemen penting dalam pengembangan sistem pengukuran dan pengelolaan kinerja pada UMKM. Sementara itu, Singh, Bamel, dan Vohra (2021) menemukan bahwa praktik seperti penempatan tenaga kerja, pelatihan, partisipasi dalam pengambilan keputusan, evaluasi kinerja, dan pemberian penghargaan berkaitan dengan perilaku kerja inovatif. Landasan tersebut menunjukkan bahwa penguatan kapasitas pelaku UMKM dalam mengelola SDM merupakan kebutuhan yang memiliki dasar teoritis kuat, khususnya untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja, produktivitas, inovasi, dan kemampuan usaha dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis.

Urgensi pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini semakin diperkuat oleh pentingnya peningkatan kemampuan manajerial pelaku UMKM secara langsung melalui proses pembelajaran dan pendampingan. Panagiotakopoulos (2020) menunjukkan bahwa pelatihan manajemen pada usaha kecil dapat memberikan manfaat terhadap pengelolaan dan kinerja organisasi, sehingga intervensi berupa pelatihan menjadi salah satu pendekatan yang relevan untuk meningkatkan kapasitas pelaku usaha. Mehralian et al. (2020) juga menjelaskan bahwa keterampilan manajerial memiliki hubungan dengan kinerja usaha melalui kondisi organisasi yang mendukung. Selain itu, Kitchot, Siengthai, dan Sukhotu (2021) menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM menjadi mekanisme penting yang menghubungkan pengelolaan organisasi dengan kinerja UMKM. Berdasarkan kondisi tersebut, kegiatan PKM berjudul “Peningkatan Kapasitas Manajemen Sumber Daya Manusia pada UMKM sebagai Upaya Penguatan Pengelolaan SDM Usaha Kelurahan Margaluyu Kota Serang Banten” dilaksanakan sebagai bentuk kontribusi perguruan tinggi dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan praktis masyarakat. Melalui pemaparan materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab, kegiatan ini diarahkan agar pelaku UMKM tidak hanya memahami konsep manajemen SDM, tetapi juga mampu mengimplementasikan prinsip-prinsip dasar pengelolaan SDM sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik usaha masing-masing.

## **METODE**

Metode pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan melalui tiga tahapan utama, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap pelaporan. Kegiatan dilaksanakan di Kantor Kelurahan Margaluyu, Kota Serang, Banten, pada tanggal 18–19 April 2026. Tim pelaksana terdiri atas lima orang dosen dan mahasiswa Universitas Pamulang, sedangkan peserta kegiatan berjumlah 33 orang yang merupakan masyarakat Kelurahan Margaluyu yang berprofesi sebagai pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Pada tahap persiapan, tim melakukan koordinasi dengan pihak Kelurahan Margaluyu, mengidentifikasi kebutuhan peserta terkait pengelolaan sumber daya manusia, menyusun materi, menyiapkan sarana dan prasarana kegiatan, serta menentukan metode penyampaian yang sesuai dengan karakteristik peserta. Tahap persiapan dilakukan untuk memastikan kegiatan dapat berlangsung secara terarah dan sesuai dengan kebutuhan pelaku UMKM.

Tahap pelaksanaan dilakukan melalui pemaparan materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab. Materi yang diberikan berfokus pada peningkatan kapasitas manajemen sumber daya manusia, meliputi pentingnya pengelolaan SDM dalam keberlangsungan usaha, pembagian tugas dan tanggung jawab, pengelolaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, serta upaya meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pada UMKM. Setelah pemaparan materi, peserta diberikan kesempatan untuk melakukan praktik penerapan konsep manajemen SDM dalam konteks usaha masing-masing sehingga materi yang disampaikan dapat diimplementasikan secara lebih konkret. Diskusi dan tanya jawab digunakan untuk menggali permasalahan yang dihadapi peserta sekaligus memberikan solusi yang relevan dengan kondisi usaha mereka. Selanjutnya, tahap pelaporan dilakukan dengan mendokumentasikan seluruh rangkaian kegiatan, mengevaluasi pelaksanaan dan respons peserta, serta menyusun laporan kegiatan PKM sebagai bentuk pertanggungjawaban dan bahan evaluasi untuk pelaksanaan kegiatan berikutnya.

## **PEMBAHASAN**

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) dengan tema “Peningkatan Kapasitas Manajemen Sumber Daya Manusia pada UMKM sebagai Upaya Penguatan Pengelolaan SDM Usaha Kelurahan Margaluyu Kota Serang Banten”

dilaksanakan selama dua hari, yaitu pada tanggal 18–19 April 2026 di Kantor Kelurahan Margaluyu, Kota Serang, Banten. Kegiatan diikuti oleh 33 orang pelaku UMKM dari masyarakat Kelurahan Margaluyu dan didampingi oleh lima orang dosen dan mahasiswa Universitas Pamulang. Secara umum, kegiatan berjalan dengan baik dan mendapatkan respons positif dari peserta. Pelaksanaan kegiatan dirancang tidak hanya untuk memberikan pengetahuan konseptual mengenai manajemen sumber daya manusia (SDM), tetapi juga mendorong peserta memahami penerapannya dalam aktivitas usaha sehari-hari. Kondisi tersebut sejalan dengan Simarmata (2023) yang menyatakan bahwa penguatan manajemen SDM pada UMKM diperlukan untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas pelaku usaha sehingga mampu menghadapi persaingan serta mengembangkan peluang usaha secara lebih optimal.

Hasil pelaksanaan kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai pentingnya SDM sebagai salah satu unsur strategis dalam keberlangsungan usaha. Pada awal kegiatan, pengelolaan SDM pada usaha mikro dan kecil cenderung dipahami sebatas pembagian pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja. Melalui pemaparan materi, peserta memperoleh pemahaman bahwa manajemen SDM mencakup proses perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pembagian tugas dan tanggung jawab, pengembangan kompetensi, pemberian arahan, evaluasi kinerja, serta upaya mempertahankan tenaga kerja yang memiliki kontribusi terhadap usaha. Temuan tersebut sejalan dengan Pratama dan Soetjipto (2023) yang melalui kajian literatur menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM memiliki keterkaitan dengan berbagai bentuk kinerja pada usaha kecil dan menengah. Dengan demikian, peningkatan pemahaman mengenai fungsi-fungsi dasar manajemen SDM menjadi langkah awal yang penting bagi pelaku UMKM dalam membangun sistem pengelolaan usaha yang lebih terstruktur.

Peningkatan pemahaman juga terlihat dari proses diskusi dan tanya jawab yang berlangsung selama kegiatan. Peserta secara aktif menyampaikan permasalahan yang dihadapi dalam mengelola tenaga kerja, terutama berkaitan dengan pembagian tugas, kedisiplinan, komunikasi, tanggung jawab pekerjaan, dan keterbatasan tenaga kerja. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa sebagian pelaku UMKM masih menjalankan pengelolaan SDM secara informal dan belum memiliki prosedur kerja yang sederhana namun terstruktur. Kondisi tersebut memiliki kesamaan dengan hasil

kegiatan pengabdian yang dilakukan oleh Martono, Nursyirwan, dan Ramdani (2022), yang menunjukkan bahwa pelaku UMKM masih membutuhkan peningkatan kompetensi SDM karena perhatian terhadap pengembangan sumber daya manusia sering kali belum menjadi prioritas utama dalam pengelolaan usaha. Oleh karena itu, diskusi berbasis pengalaman peserta menjadi bagian penting dalam kegiatan karena memungkinkan materi yang diberikan disesuaikan dengan permasalahan nyata yang mereka hadapi.

Metode praktik yang diberikan dalam kegiatan juga memberikan kontribusi terhadap kemampuan peserta dalam memahami penerapan manajemen SDM secara lebih konkret. Peserta diarahkan untuk mengidentifikasi tenaga kerja yang terlibat dalam usaha, menentukan pembagian tugas sesuai kemampuan, serta memahami pentingnya kejelasan peran dan tanggung jawab setiap individu. Pendekatan praktik tersebut membuat peserta tidak hanya menerima materi secara teoritis, tetapi juga mencoba menghubungkannya dengan kondisi usaha masing-masing. Hasil ini sejalan dengan kegiatan pengabdian Parashakti dan Kamil (2026) yang menggunakan pemetaan kebutuhan, pelatihan praktis, dan pendampingan untuk meningkatkan kompetensi SDM UMKM. Kegiatan tersebut menunjukkan bahwa permasalahan seperti pembagian tugas yang belum jelas, disiplin kerja yang lemah, dan keterbatasan keterampilan dapat ditangani melalui pendekatan pelatihan yang aplikatif dan disesuaikan dengan kebutuhan pelaku usaha.

Aspek lain yang menjadi hasil penting kegiatan adalah meningkatnya kesadaran peserta terhadap perlunya evaluasi kinerja dalam pengelolaan UMKM. Dalam praktik usaha skala mikro, evaluasi kinerja sering kali dilakukan secara tidak formal dan hanya berdasarkan pengamatan pemilik usaha. Melalui kegiatan PKM, peserta diperkenalkan pada pentingnya melakukan evaluasi secara sederhana dengan memperhatikan kedisiplinan, kualitas pekerjaan, tanggung jawab, produktivitas, serta kemampuan bekerja sama. Evaluasi tersebut tidak harus menggunakan instrumen yang kompleks, tetapi dapat dilakukan menggunakan indikator sederhana yang sesuai dengan karakteristik masing-masing usaha. Temuan ini didukung oleh Sampe (2023), yang menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM pada UMKM masih relatif terbatas, tetapi penerapan praktik tersebut memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, penerapan evaluasi kinerja sederhana dapat menjadi salah satu langkah

praktis untuk membantu pelaku UMKM mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan tenaga kerja sekaligus meningkatkan efektivitas pengelolaan usaha.

Kegiatan PKM juga memperlihatkan bahwa peningkatan kapasitas SDM tidak hanya berkaitan dengan kemampuan teknis tenaga kerja, tetapi juga dengan kemampuan pemilik atau pengelola usaha dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas. Peserta didorong untuk membangun komunikasi yang lebih terbuka, memberikan arahan kerja yang jelas, serta memberikan penghargaan atau apresiasi terhadap kontribusi tenaga kerja. Hal tersebut penting karena hubungan antara pengelola dan tenaga kerja dapat memengaruhi motivasi serta kepuasan dalam bekerja. Indrayani et al. (2025) menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM memiliki hubungan dengan kinerja karyawan pada UMKM Indonesia dan bahwa kepuasan kerja berperan dalam hubungan tersebut. Dengan demikian, hasil kegiatan PKM memberikan pemahaman bahwa pengelolaan SDM tidak semata-mata berkaitan dengan pembagian pekerjaan, tetapi juga mencakup bagaimana pemilik usaha membangun hubungan kerja yang kondusif untuk mendukung kinerja tenaga kerja.

Secara keseluruhan, kegiatan PKM memberikan hasil positif dalam meningkatkan pengetahuan dan kesadaran 33 pelaku UMKM Kelurahan Margaluyu mengenai pentingnya pengelolaan SDM yang lebih terencana, terarah, dan sesuai dengan kebutuhan usaha. Pemaparan materi memberikan dasar pengetahuan, sedangkan praktik, diskusi, dan tanya jawab membantu peserta menghubungkan konsep manajemen SDM dengan permasalahan yang mereka hadapi dalam kegiatan usaha. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa kegiatan peningkatan kapasitas melalui pendekatan partisipatif merupakan metode yang relevan bagi pelaku UMKM karena peserta dapat berperan aktif dalam mengidentifikasi masalah dan mencari solusi. Hal ini diperkuat oleh Daulay et al. (2026) yang menunjukkan bahwa pelatihan manajemen kinerja dengan pendekatan partisipatif dan aplikatif dapat meningkatkan kompetensi SDM melalui kegiatan ceramah, diskusi, simulasi, dan studi kasus. Dengan demikian, kegiatan PKM di Kelurahan Margaluyu diharapkan tidak berhenti pada peningkatan pemahaman selama kegiatan, tetapi dapat dilanjutkan dengan penerapan pembagian tugas, evaluasi kinerja, pengembangan kompetensi, dan perbaikan komunikasi kerja secara bertahap dalam pengelolaan UMKM masing-masing.

## KESIMPULAN

Kegiatan PKM ini menunjukkan bahwa penguatan kapasitas manajemen SDM pada pelaku UMKM perlu dipandang sebagai bagian strategis dari upaya membangun kemandirian dan keberlanjutan usaha, bukan sekadar sebagai peningkatan pengetahuan administratif. Pemahaman yang lebih baik mengenai pengelolaan tenaga kerja memberikan dasar bagi pelaku UMKM untuk mulai membangun pola kerja yang lebih terarah, memperjelas peran, meningkatkan komunikasi, serta mengembangkan evaluasi kinerja yang sesuai dengan skala usahanya. Hal ini mengindikasikan bahwa pendekatan pembelajaran yang partisipatif melalui pemaparan materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab relevan untuk menjembatani konsep manajemen SDM dengan persoalan nyata yang dihadapi pelaku UMKM. Dengan demikian, implikasi utama kegiatan ini adalah perlunya keberlanjutan program dalam bentuk pendampingan dan evaluasi secara berkala agar perubahan pemahaman dapat berkembang menjadi praktik manajemen SDM yang konsisten dan pada akhirnya mendukung produktivitas, daya saing, serta keberlangsungan UMKM di Kelurahan Margaluyu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chinyamurindi, W. T., Kyogabiirwe, J. B., Byarugaba, J., Mafabi, S., & lainnya. (2021). Antecedents of small business financial performance: The role of human resource management practices and strategy. *Employee Relations*, 43(5), 1214–1231.
- Daulay, Z. R., Nazah, K., Tarigan, N., Sipayung, T., & Ningsih, A. W. (2026). Human resource competency development through performance management training. *Jurnal IPTEK Bagi Masyarakat*, 5(3).
- Hooi, L. W. (2021). SME performance: Does organizational learning capability really matter? *International Journal of Organizational Analysis*, 29(5), 1093–1116.
- 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).
- Kafetzopoulos, D. (2020). Performance management of SMEs: A systematic literature review for antecedents and moderators. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(1), 289–315.
- Kitchot, S., Siengthai, S., & Sukhotu, V. (2021). The mediating effects of HRM practices on the relationship between SCM and SMEs firm performance in Thailand. *Supply Chain Management: An International Journal*, 26(1), 87–101.
- Martono, A., Nursyirwan, V. I., & Ramdani, E. (2022). Peningkatan kompetensi SDM UMKM di Kota Depok melalui program pendampingan usaha. *Abdimisi*, 3(2).
- Mehralian, G., Peikanpour, M., Rangchian, M., & Aghakhani, H. (2020). Managerial skills and performance in small businesses: The mediating role of organizational climate. *Journal of Asia Business Studies*, 14(3), 361–377.

- Moustaghfir, K., El Fatihi, S., & Benouarrek, M. (2020). Human resource management practices, entrepreneurial orientation and firm performance: What is the link? *Measuring Business Excellence*, 24(2), 267–283.
- Nursini, N. (2020). Micro, small, and medium enterprises (MSMEs) and poverty reduction: Empirical evidence from Indonesia. *Development Studies Research*, 7(1), 153–166.
- Panagiotakopoulos, A. (2020). Exploring the link between management training and organizational performance in the small business context. *Journal of Workplace Learning*, 32(4), 245–257.
- Parashakti, R. D., & Kamil, I. (2026). Human resource competency enhancement at Kemuning Mandiri MSME in Cogreg Village, Bogor: A community service program. *ABDIMAS: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 9(1).
- Pratama, C. B. A., & Soetjipto, B. E. (2023). HRM practice and various performance in SMEs: Systematic literature review. Dalam *Proceedings of the BISTIC Business Innovation Sustainability and Technology International Conference*.
- Sampe, J. F. (2023). The influence of HRM practices on SMEs organizational performance. *JManagER: Journal of Management, E-Business & Entrepreneurship Research*, 2(2), 1–16.
- Sardi, A., & Ferraris, A. (2021). The role of HRM in the innovation of performance measurement and management systems: A multiple case study in SMEs. *Employee Relations: The International Journal*, 43(2), 589–606.
- Simarmata, R. M. (2023). Peranan manajemen SDM dalam mendorong kebangkitan UMKM pasca pandemi COVID-19 pada komunitas UMKM Kota Ambon Provinsi Maluku. *Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat Indonesia*, 1(2), 59–68.
- Singh, N., Bamel, U., & Vohra, V. (2021). The mediating effect of meaningful work between human resource practices and innovative work behavior: A study of emerging market. *Employee Relations: The International Journal*, 43(2), 459–478.
- Tjahjadi, B., Soewarno, N., Nadyaningrum, V., & Aminy, A. (2020). Human capital readiness and global market orientation in Indonesian Micro-, Small- and-Medium-sized Enterprises business performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(1), 79–99.