

Penguatan Kompetensi Manajerial Sumber Daya Manusia melalui Edukasi Manajemen SDM pada Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Tangerang

**Endang Puji Astutik¹, Widowati², Abdullah³, Muhammad Adhib⁴,
Muhammad Langeng Mulyadi⁵**

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen01682@unpam.ac.id¹, dosen02598@unpam.ac.id², dosen02486@unpam.ac.id³,
adhib000@gmail.com⁴, langeng8665@gmail.com⁵

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

Cited on: Astutik, E. P., Widowati, W., Abdullah, A., Adhib, M., & Mulyadi, M. L. (2026). Penguatan Kompetensi Manajerial Sumber Daya Manusia melalui Edukasi Manajemen SDM pada Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Tangerang. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 6(2), 792-800.

ABSTRACT

Human resource management competencies are essential for strengthening organizational effectiveness, particularly in youth organizations that rely on active participation and managerial capacity of their members. The Gerakan Pemuda Ansor (GP Ansor) in Pagedangan District, Tangerang, requires adequate managerial knowledge and skills to support organizational development and optimize human resource management. This community service activity aimed to strengthen the managerial competence of human resources through human resource management education for administrators and members of GP Ansor Pagedangan District, Tangerang. The activity was conducted at the GP Ansor Pagedangan District Office, Tangerang, on April 4–5, 2026. The community service team consisted of five lecturers and students from Universitas Pamulang, with 24 administrators and members of GP Ansor Pagedangan District participating in the program. The implementation method consisted of three main stages: preparation, implementation, and reporting. During the implementation stage, activities were conducted through material presentations, practical exercises, discussions, and question-and-answer sessions. The results showed an improvement in participants' understanding of human resource management concepts, particularly in managerial functions, organizational human resource development, task management, and effective team coordination. The activity also encouraged participants to apply managerial knowledge in their organizational activities. Thus, human resource management education can contribute to strengthening managerial competencies and supporting more effective organizational management within GP Ansor.

Keywords: Human Resource Management, Managerial Competence, Organizational Development, Community Service, GP Ansor

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan keberhasilan dan keberlanjutan suatu organisasi, termasuk organisasi kepemudaan yang memiliki peran dalam mengembangkan potensi anggota dan menjalankan berbagai program sosial kemasyarakatan. Gerakan Pemuda Ansor (GP Ansor) sebagai organisasi kepemudaan memiliki struktur kepengurusan dan anggota yang membutuhkan kemampuan pengelolaan organisasi secara efektif, terutama dalam pembagian tugas,

koordinasi, komunikasi, pengembangan anggota, serta pengelolaan kegiatan. Berdasarkan analisis situasi pada mitra, pengurus dan anggota GP Ansor Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, masih memerlukan penguatan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang dapat diterapkan dalam aktivitas organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan teknis dalam menjalankan kegiatan organisasi perlu diimbangi dengan kompetensi manajerial agar potensi anggota dapat dikelola secara lebih terarah. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia menjadi semakin penting karena kompetensi anggota memiliki keterkaitan dengan efektivitas organisasi, sedangkan praktik pengembangan SDM yang dilakukan secara sistematis dapat meningkatkan kemampuan individu dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi (Potnuru et al., 2021).

Permasalahan pengelolaan SDM dalam organisasi tidak hanya berkaitan dengan jumlah anggota, tetapi juga menyangkut kemampuan organisasi dalam mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan manajerial anggotanya. Dalam konteks GP Ansor Kecamatan Pagedangan, kebutuhan tersebut terlihat dari pentingnya penguatan kemampuan pengurus dan anggota dalam mengelola pembagian pekerjaan, membangun kerja sama tim, melakukan koordinasi, serta mengembangkan kapasitas anggota sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Ratnasari dan Ulfah (2021) menunjukkan bahwa pengembangan SDM dan pelatihan memiliki keterkaitan dengan peningkatan kinerja, sedangkan Syahputra dan Tanjung (2020) menegaskan pentingnya kompetensi dan pelatihan dalam mendukung kinerja. Temuan Garavan et al. (2021) melalui meta-analisis juga menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif dengan kinerja organisasi. Oleh karena itu, pemberian edukasi manajemen SDM kepada pengurus dan anggota GP Ansor menjadi relevan untuk membantu peserta memahami prinsip-prinsip pengelolaan sumber daya manusia dan menerapkannya dalam aktivitas organisasi.

Secara teoritis, manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai aktivitas administratif, tetapi juga sebagai proses strategis untuk mengembangkan kompetensi dan kemampuan individu sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi. Praktik pengembangan SDM melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi dapat membangun kemampuan anggota, yang selanjutnya

berkontribusi terhadap efektivitas organisasi (Potnuru et al., 2021). Sementara itu, Ahmad et al. (2020) menemukan bahwa praktik manajemen SDM, termasuk pelatihan, memiliki hubungan positif dengan kinerja organisasi dan diperkuat oleh kemampuan pembelajaran organisasi. Hubungan antara praktik SDM, kompetensi, dan efektivitas organisasi juga didukung oleh Potnuru et al. (2021), yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan kompetensi, sementara kompetensi berhubungan positif dengan efektivitas organisasi. Dalam konteks Indonesia, Kosasih et al. (2024) menempatkan pengembangan kompetensi SDM sebagai faktor penting bagi keberhasilan organisasi, terutama melalui peningkatan kemampuan berpikir strategis, kepemimpinan, dan komunikasi. Dengan demikian, penguatan kompetensi manajerial melalui edukasi manajemen SDM memiliki landasan teoritis yang kuat untuk diterapkan pada organisasi kepemudaan.

Urgensi pelaksanaan kegiatan PKM ini semakin kuat karena organisasi berbasis komunitas membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya aktif secara sosial, tetapi juga mampu mengelola organisasi secara terencana, kolaboratif, dan berkelanjutan. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan perlu dilakukan dengan metode yang memungkinkan peserta memahami konsep sekaligus mempraktikkannya dalam situasi organisasi. Elshifa et al. (2024) menunjukkan bahwa metode pelatihan dan pengembangan SDM yang tepat berperan dalam meningkatkan kompetensi peserta, sedangkan Nurdiani (2022) menunjukkan bahwa pelatihan manajemen SDM dapat menjadi sarana pemberdayaan melalui peningkatan pengetahuan dan kemampuan peserta. Hasil penelitian Nwinye (2024) juga memperlihatkan bahwa pengembangan SDM melalui pelatihan dan pendampingan berkaitan dengan peningkatan kinerja organisasi. Selain itu, Dahlena et al. (2024) menekankan pentingnya pelatihan manajemen kinerja dan pengelolaan SDM dalam membangun tim kerja yang lebih kuat. Berdasarkan kondisi tersebut, kegiatan PKM berupa edukasi manajemen SDM melalui pemaparan materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab dipandang penting untuk memperkuat kompetensi manajerial pengurus dan anggota GP Ansor Kecamatan Pagedangan sehingga mampu mengelola potensi sumber daya manusia secara lebih efektif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) dengan tema “Penguatan Kompetensi Manajerial Sumber Daya Manusia melalui Edukasi Manajemen SDM pada Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Tangerang” dilaksanakan di Kantor Gerakan Pemuda Ansor (GP Ansor) Kecamatan Pagedangan, Tangerang, pada tanggal 4–5 April 2026. Kegiatan ini dilaksanakan oleh tim PKM yang terdiri atas lima orang dosen dan mahasiswa Universitas Pamulang dengan melibatkan 24 peserta yang merupakan pengurus dan anggota GP Ansor Kecamatan Pagedangan. Pelaksanaan kegiatan dirancang dalam tiga tahapan, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap pelaporan. Tahap persiapan meliputi koordinasi dengan pengurus GP Ansor, identifikasi kebutuhan peserta, penyusunan materi edukasi manajemen sumber daya manusia, penentuan jadwal dan tempat kegiatan, serta persiapan sarana dan prasarana yang diperlukan selama kegiatan. Tahap ini dilakukan untuk memastikan materi dan metode yang digunakan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karakteristik peserta.

Tahap pelaksanaan dilakukan melalui beberapa metode, yaitu pemaparan materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab. Pemaparan materi diarahkan pada penguatan pemahaman peserta mengenai konsep dasar manajemen sumber daya manusia, fungsi manajerial, pengembangan kompetensi anggota, pembagian tugas, koordinasi, dan pengelolaan tim dalam organisasi. Selanjutnya, peserta diberikan praktik yang berkaitan dengan penerapan manajemen SDM dalam kegiatan organisasi agar pengetahuan yang diperoleh dapat diterapkan secara langsung. Metode diskusi dan tanya jawab digunakan untuk menggali permasalahan yang dihadapi pengurus dan anggota dalam pengelolaan sumber daya manusia sekaligus memberikan solusi yang relevan dengan kondisi organisasi. Setelah seluruh rangkaian kegiatan selesai, tahap pelaporan dilakukan melalui evaluasi pelaksanaan, dokumentasi kegiatan, penyusunan hasil dan luaran PKM, serta penyusunan laporan sebagai bentuk pertanggungjawaban kegiatan.

PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) bertempat di Kantor GP Ansor Kecamatan Pagedangan, Tangerang dan diikuti oleh 24 orang yang terdiri atas pengurus dan anggota GP Ansor Kecamatan Pagedangan serta didampingi oleh lima orang pelaksana yang terdiri atas dosen dan mahasiswa Universitas Pamulang.

Kegiatan berlangsung secara partisipatif dengan menempatkan peserta sebagai pihak yang tidak hanya menerima materi, tetapi juga terlibat dalam praktik, diskusi, dan tanya jawab. Pendekatan tersebut relevan dengan kegiatan pengembangan kapasitas karena proses pembelajaran yang interaktif memungkinkan peserta menghubungkan materi dengan persoalan yang mereka hadapi dalam organisasi. Nasution et al. (2023) menunjukkan bahwa pelatihan dasar organisasi dapat digunakan sebagai sarana untuk memperkuat pemahaman manajemen dan tata kelola organisasi pada kelompok masyarakat.

Pada tahap awal pelaksanaan, peserta diberikan pemahaman mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam mendukung keberlangsungan organisasi. Materi diarahkan pada pemahaman bahwa anggota organisasi merupakan aset yang perlu dikelola melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan evaluasi. Hasil pengamatan selama kegiatan menunjukkan bahwa peserta memiliki pengalaman yang cukup dalam menjalankan kegiatan organisasi, tetapi masih membutuhkan penguatan dalam mengelola anggota secara lebih sistematis. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa pengalaman organisasi perlu dilengkapi dengan pengetahuan manajerial agar aktivitas yang dilakukan tidak hanya bersifat operasional, tetapi juga memiliki perencanaan dan pembagian peran yang jelas. Simarmata (2023) menjelaskan bahwa edukasi manajemen SDM dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat dapat menjadi sarana untuk meningkatkan pengetahuan dan kapasitas sumber daya manusia dalam menghadapi tuntutan pengembangan organisasi.

Pemaparan materi menjadi bagian penting dalam kegiatan karena memberikan landasan konseptual kepada peserta sebelum memasuki sesi praktik. Materi yang diberikan mencakup fungsi manajemen SDM, pengembangan kompetensi, pembagian tugas, koordinasi, kerja sama tim, serta pengelolaan anggota dalam organisasi. Selama penyampaian materi, peserta menunjukkan respons yang aktif melalui pertanyaan dan penyampaian pengalaman mengenai pengelolaan kegiatan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa materi manajemen SDM memiliki keterkaitan langsung dengan kebutuhan peserta. Hasil tersebut sejalan dengan Cahyati (2023), yang menemukan bahwa pengembangan SDM, kompetensi, dan pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan individu dalam organisasi. Dengan demikian, pemberian materi yang dikaitkan dengan situasi nyata organisasi dapat membantu peserta

memahami bahwa manajemen SDM bukan sekadar konsep administratif, melainkan bagian dari proses pencapaian tujuan organisasi.

Kegiatan praktik selanjutnya diarahkan untuk membantu peserta menerapkan materi yang telah diperoleh ke dalam situasi organisasi. Peserta diberikan kesempatan untuk mengidentifikasi kebutuhan pengelolaan anggota, pembagian tugas, koordinasi, dan kerja sama dalam pelaksanaan program organisasi. Melalui praktik tersebut, peserta didorong untuk memahami pentingnya menempatkan anggota berdasarkan kemampuan, memberikan tugas secara jelas, serta membangun koordinasi antarpengurus. Metode praktik menjadi penting karena keberhasilan suatu pelatihan tidak hanya ditentukan oleh pemahaman peserta terhadap materi, tetapi juga kemampuan untuk mengimplementasikan pengetahuan tersebut. Khoso dan Akaraborworn (2022) menjelaskan bahwa transfer hasil pelatihan ke dalam praktik organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan peserta, desain pelatihan, dan lingkungan organisasi. Oleh karena itu, kegiatan PKM yang mengombinasikan pemaparan materi dengan praktik memberikan peluang yang lebih besar bagi peserta untuk menghubungkan pengetahuan dengan kebutuhan organisasi.

Diskusi dan tanya jawab menjadi bagian yang cukup dominan dalam proses pelaksanaan kegiatan. Peserta diberikan ruang untuk menyampaikan permasalahan yang berkaitan dengan pengelolaan anggota, komunikasi antaranggota, pembagian pekerjaan, koordinasi kegiatan, dan pengembangan kemampuan kader. Proses tersebut menghasilkan interaksi dua arah antara tim PKM dan peserta sehingga materi dapat disesuaikan dengan kondisi yang dihadapi GP Ansor Kecamatan Pagedangan. Pendekatan ini juga membantu peserta mengembangkan kemampuan untuk menganalisis permasalahan organisasi dan mencari alternatif penyelesaiannya secara bersama-sama. Gemmano (2022) menemukan bahwa budaya belajar organisasi memiliki hubungan dengan keberhasilan transfer hasil pelatihan terhadap kemampuan kerja, termasuk kemampuan beradaptasi dan proaktif. Dengan demikian, diskusi dalam kegiatan PKM tidak hanya berfungsi sebagai forum klarifikasi materi, tetapi juga sebagai proses membangun budaya belajar dan pemecahan masalah di lingkungan organisasi.

Secara keseluruhan, kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara terencana.

Peserta menjadi lebih memahami bahwa pengelolaan organisasi tidak cukup hanya dengan membagi pekerjaan, tetapi perlu memperhatikan kompetensi anggota, komunikasi, koordinasi, motivasi, dan pengembangan kapasitas. Temuan kegiatan ini sejalan dengan hasil penelitian Irfan et al. (2023), yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia, termasuk pelatihan dan pengembangan keterampilan, memiliki hubungan positif dengan kinerja organisasi. Selain itu, Prawoto et al. (2023) dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat menemukan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kapasitas dan pemahaman peserta terhadap pengelolaan organisasi. Dengan demikian, edukasi manajemen SDM yang dilaksanakan pada GP Ansor Kecamatan Pagedangan dapat dipandang sebagai langkah awal untuk memperkuat kapasitas manajerial pengurus dan anggota.

Hasil akhir kegiatan menunjukkan bahwa pendekatan edukasi yang memadukan penyampaian materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab mampu menciptakan proses pembelajaran yang lebih aplikatif bagi peserta. Pengetahuan yang diperoleh diharapkan tidak berhenti pada saat kegiatan berlangsung, tetapi dapat diterapkan dalam pengelolaan kegiatan dan pengembangan anggota GP Ansor secara berkelanjutan. Keberlanjutan tersebut menjadi penting karena transfer pengetahuan membutuhkan dukungan lingkungan organisasi dan kesempatan bagi peserta untuk menerapkan hasil pembelajaran. Seega et al. (2022) menunjukkan bahwa desain pelatihan dan kondisi peserta dapat memengaruhi keberhasilan transfer hasil pelatihan, sedangkan Kim dan Lee (2023) menekankan pentingnya karakteristik peserta, desain pelatihan, dan motivasi transfer dalam menghasilkan penerapan kompetensi setelah pelatihan. Oleh sebab itu, hasil kegiatan PKM ini tidak hanya terlihat dari meningkatnya pemahaman peserta selama kegiatan, tetapi juga dari terbentuknya kesadaran untuk menerapkan prinsip-prinsip manajemen SDM dalam pembagian tugas, koordinasi, kerja sama, dan pengembangan anggota organisasi.

KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) melalui edukasi manajemen sumber daya manusia pada Gerakan Pemuda Ansor Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, menunjukkan bahwa penguatan kompetensi manajerial merupakan langkah penting dalam meningkatkan kapasitas pengurus dan anggota dalam mengelola

organisasi secara lebih terarah, kolaboratif, dan berkelanjutan. Perpaduan metode pemaparan materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab memberikan pengalaman pembelajaran yang tidak hanya memperkuat pemahaman konseptual peserta mengenai manajemen SDM, tetapi juga mendorong kemampuan mereka dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan permasalahan pengelolaan anggota, pembagian tugas, koordinasi, dan kerja sama tim. Kegiatan ini memberikan kontribusi dalam membangun kesadaran bahwa keberhasilan organisasi kepemudaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dalam mengelola dan mengembangkan potensi sumber daya manusianya. Oleh karena itu, hasil kegiatan memiliki implikasi praktis bagi GP Ansor Kecamatan Pagedangan untuk menjadikan pengembangan kompetensi, pembinaan anggota, komunikasi, dan koordinasi sebagai bagian dari pengelolaan organisasi secara berkelanjutan, serta dapat menjadi dasar bagi pelaksanaan kegiatan pendampingan dan pelatihan lanjutan yang lebih spesifik sesuai kebutuhan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, S., Pantamee, A. A., & Shah, S. M. ud D. (2020). The role of human resource management practices on palm oil firm's performance in Malaysia with mediating role of organizational learning capabilities and moderating role of organizational support. *iRASD Journal of Management*, 2(1), 22–33.
- Cahyati, T. (2023). The role of human resource development, competence and work training programs on employee performance. *Ekono Insentif*, 17(2), 135–146.
- Dahlena, A., Soni, M., Lindayani, L., Hamdani, N. A., Safari, S. M. A., & Annisa, N. S. N. (2024). Improving MSME HR competence through performance management training and effective recruitment. *Indonesian Journal of Community Empowerment*, 6(1).
- Elshifa, A., Irfana, T. B., Hardianty, S., Yakin, I., & Yusup, M. (2024). Training and human resource development methods and effectiveness. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 12(6).
- Garavan, T. N., McCarthy, A., Lai, Y., Murphy, K., Sheehan, M., & Carbery, R. (2021). Training and organisational performance: A meta-analysis of temporal, institutional and organisational context moderators. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 93–119.
- Gemmano, C. G. (2022). "It's just a matter of culture": An explorative study on the relationship between training transfer and work performance. *Journal of Workplace Learning*, 34(6), 532–548.
- Irfan, M., Khurshid, N., Khurshid, J., & Khokhar, A. M. (2023). Human resource development and organisational performance: Evidence from Pakistan. *SA Journal of Human Resource Management*, 21.
- Khoso, K. K., & Akaraborworn, C. T. (2022). Key factors impacting training transfer: Proposing a missing link through an integrative literature review. *ABAC Journal*, 42(4).

- Kim, M. Y., & Lee, H. J. (2023). Finding triggers for training transfer: Evidence from the National Human Resource Development Institute in Korea. *Public Money & Management*, 43(8).
- Kosasih, K., Darmo, I. S., Rony, Z. T., Fatmawati, E., & Ali, H. (2024). The human resources competency development as the key to organizational success in Indonesia. *Revista de Gestão Social e Ambiental*.
- Nasution, A. A., Ilham, I., Chalid, I., Meliza, R., Kamil, A. I., & Arifin, A. (2023). Penguatan manajemen sumber daya manusia Kelompok Wanita Tani (KWT) Barokah melalui pelatihan dasar organisasi. *Jurnal Solusi Masyarakat*, 1(1).
- Nurdiani, T. W. (2022). Community empowerment with HR management training by Smart Indonesia Academy to Bank Sulutgo Malang. *JOONG-KI: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(2).
- Nwinye, M. (2024). Human resource development and organizational performance in local government councils, Rivers State, Nigeria. *American Journal of Business Management, Economics and Banking*.
- Potnuru, R. K. G., Sahoo, C. K., & Parle, K. C. (2021). HRD practices, employee competencies and organizational effectiveness: Role of organizational learning culture. *Journal of Asia Business Studies*, 15(3), 401–419.
- Prawoto, N., Saud, I. M., & Nurjanah, A. (2023). Financial report preparation training to increase human resource capacity at BUMDes Tamantirto Kasihan Bantul. *Community Empowerment*, 8(2), 252–258.
- Ratnasari, S. L., & Ulfah, D. (2021). Pengembangan sumber daya manusia, pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 10(1).
- Seega, B., Gauglitz, I. K., & Schütz, A. (2022). Explaining and enhancing training transfer: A consumer-centric evaluation of a leadership training. *Human Resource Development International*, 25(5), 506–526.
- 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.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2).