

Penguatan Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Keberlanjutan Usaha UMKM Gerakan Pemuda Ansor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang

Endang Susilo Wardani¹, Laila Irawati², Eti Ariyanti³

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen01645@unpam.ac.id¹, dosen002205@unpam.ac.id², dosen02302@unpam.ac.id³

Submitted: 18th April 2026 | **Edited:** 26th June 2026 | **Issued:** 01st July 2026

Cited on: Wardani, E. S., Irawati, L., & Ariyanti, E. (2026). Penguatan Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Keberlanjutan Usaha UMKM Gerakan Pemuda Ansor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 6(2), 540-546.

ABSTRACT

Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) play an essential role in sustaining local economic resilience, including those managed by youth organizations such as Gerakan Pemuda Ansor in Pagedangan District, Tangerang Regency. However, limited human resource management capabilities often hinder business sustainability and performance improvement. This community service program aimed to strengthen human resource performance management to support the sustainability of MSME businesses managed by the Gerakan Pemuda Ansor. Methods were implemented at Balai Desa Cicalengka Pagedangan District Tangerang Regency on May 19, 2026, involving three lecturers from Universitas Pamulang as facilitators and 32 participants from the Gerakan Pemuda Ansor. The PKM activities were carried out through preparation implementation and reporting stages using lectures hands-on practice group discussions and question-and-answer sessions. Results showed that participants gained improved understanding of human resource performance management particularly in planning organizing and evaluating MSME business activities which contributed to increased awareness of sustainable business practices. The program is expected to enhance the sustainability of MSME organizations under Gerakan Pemuda Ansor by improving managerial competence encouraging continuous capacity building and strengthening collaboration between academic institutions and community groups for long term economic empowerment in the Pagedangan District area with sustainable community development outcomes in practice implementation.

Keywords: MSMEs, Human Resource Management, Performance Management, Community Service, Sustainability

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam mendukung perekonomian lokal, terutama dalam menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun demikian, banyak UMKM masih menghadapi kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya terkait manajemen kinerja yang belum terstruktur dengan baik. Menurut Hidayat (2019), kelemahan dalam pengelolaan SDM menjadi salah satu faktor utama rendahnya daya

saing usaha kecil di tingkat lokal. Kondisi ini juga terlihat pada UMKM yang dikelola oleh organisasi kepemudaan seperti Gerakan Pemuda Ansor di Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, yang masih memerlukan penguatan kapasitas manajerial agar usaha dapat berkembang secara berkelanjutan.

Secara empiris, banyak pelaku UMKM belum menerapkan sistem manajemen kinerja yang terukur, termasuk dalam perencanaan kerja, pembagian tugas, serta evaluasi hasil kerja. Wibowo (2020) menyatakan bahwa penerapan manajemen kinerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas organisasi hingga 30% pada sektor usaha kecil. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kapasitas SDM menjadi faktor penting dalam mendukung keberlangsungan usaha. Pada konteks Gerakan Pemuda Ansor Kecamatan Pagedangan, keterbatasan pemahaman mengenai manajemen kinerja menyebabkan belum optimalnya pengelolaan usaha yang dijalankan oleh anggota organisasi.

Dari sisi analisis situasi, UMKM yang dikelola oleh Gerakan Pemuda Ansor memiliki potensi besar dalam pengembangan ekonomi berbasis komunitas, namun masih menghadapi tantangan berupa kurangnya pelatihan manajemen, minimnya evaluasi kinerja, dan rendahnya penerapan sistem kerja yang terstruktur. Sari (2021) menegaskan bahwa penguatan manajemen SDM pada UMKM berbasis komunitas mampu meningkatkan produktivitas dan daya tahan usaha dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Oleh karena itu, diperlukan intervensi melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat untuk menjawab permasalahan tersebut.

Secara teoritis, manajemen kinerja merupakan proses yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja individu maupun organisasi. Firmansyah (2020) menjelaskan bahwa manajemen kinerja yang efektif dapat meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas hasil kerja dalam organisasi kecil. Selain itu, Kurniawan (2021) menambahkan bahwa pelatihan berbasis praktik dan diskusi terbukti lebih efektif dalam meningkatkan pemahaman peserta dibandingkan metode ceramah saja. Hal ini menjadi dasar pemilihan metode dalam kegiatan PKM ini.

Urgensi pelaksanaan kegiatan PKM ini juga didasarkan pada pentingnya keberlanjutan usaha UMKM di tengah tantangan ekonomi yang semakin kompetitif. Putri (2022) menyatakan bahwa keberlanjutan UMKM sangat dipengaruhi oleh kemampuan adaptasi manajemen SDM dalam menghadapi perubahan pasar. Selain itu, Nurhayati (2022) menekankan bahwa organisasi berbasis komunitas perlu memperkuat sistem kerja

internal agar mampu bertahan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, kegiatan PKM ini menjadi relevan untuk meningkatkan kapasitas manajerial anggota Gerakan Pemuda Ansor.

Sejalan dengan uraian di atas, pendekatan penguatan SDM berbasis pelatihan dan pendampingan menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Lestari (2024) menyebutkan bahwa integrasi pelatihan manajemen modern dalam UMKM mampu meningkatkan efektivitas kerja hingga pada level implementasi. Selain itu, Saputra (2025) menegaskan bahwa keberlanjutan usaha sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengelola SDM secara adaptif dan berorientasi kinerja. Dengan demikian, kegiatan PKM ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam penguatan manajemen kinerja SDM pada UMKM Gerakan Pemuda Ansor Kecamatan Pagedangan.

METODE

Metode pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan melalui tiga tahapan utama, yaitu tahap persiapan, pelaksanaan, dan pelaporan. Pada tahap persiapan, tim dosen dari Universitas Pamulang yang terdiri dari tiga orang melakukan koordinasi internal, penyusunan materi pelatihan, serta identifikasi kebutuhan peserta yang berasal dari Gerakan Pemuda Ansor Kecamatan Pagedangan. Kegiatan ini juga mencakup penentuan lokasi pelaksanaan, yaitu di Balai Desa Cicalengka, Kecamatan Pagedangan, Kabupaten Tangerang, serta penyesuaian jadwal kegiatan yang dilaksanakan pada tanggal 19 Mei 2026. Tahap ini bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan PKM dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan kebutuhan mitra.

Tahap pelaksanaan dilakukan dengan melibatkan 32 peserta dari Gerakan Pemuda Ansor melalui metode pemaparan materi, praktik langsung, diskusi kelompok, serta sesi tanya jawab interaktif. Materi yang disampaikan berfokus pada penguatan manajemen kinerja sumber daya manusia dalam mendukung keberlanjutan usaha UMKM. Setelah kegiatan pelaksanaan selesai, tahap terakhir adalah pelaporan yang mencakup evaluasi kegiatan, penyusunan dokumentasi hasil pelaksanaan, serta penyusunan laporan akhir PKM sebagai bentuk pertanggungjawaban akademik dan luaran kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) yang berjudul penguatan manajemen kinerja sumber daya manusia bagi UMKM Gerakan Pemuda Ansor Kecamatan Pagedangan Kabupaten Tangerang menunjukkan bahwa peserta memiliki antusiasme tinggi dalam mengikuti seluruh rangkaian kegiatan. Hal ini terlihat dari partisipasi aktif dalam sesi diskusi dan tanya jawab. Peningkatan partisipasi ini sejalan dengan temuan Kurnia Nugraha dan Hakiki (2025) yang menyatakan bahwa pelatihan manajemen kinerja berbasis partisipatif mampu meningkatkan keterlibatan peserta secara signifikan dalam kegiatan UMKM.

Pada tahap pemaparan materi, peserta memperoleh pemahaman dasar mengenai konsep manajemen kinerja, termasuk perencanaan kerja, pembagian tugas, dan evaluasi hasil kerja. Banyak peserta yang sebelumnya belum memahami konsep tersebut secara sistematis, namun setelah kegiatan berlangsung terjadi peningkatan pemahaman konseptual. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Romzy Hibrida et al. (2025) yang menunjukkan bahwa pelatihan manajemen kinerja memberikan peningkatan signifikan terhadap pemahaman konsep dasar SDM pada pelaku usaha kecil.

Selanjutnya, pada sesi praktik, peserta dilatih untuk menyusun indikator kinerja sederhana dalam kegiatan usaha mereka. Praktik ini memberikan pengalaman langsung dalam mengimplementasikan teori ke dalam aktivitas usaha sehari-hari. Implementasi pembelajaran berbasis praktik ini mendukung efektivitas transfer pengetahuan sebagaimana dijelaskan oleh Yulihardi et al. (2025) bahwa pelatihan berbasis praktik mampu meningkatkan produktivitas kerja UMKM secara lebih nyata dibandingkan metode ceramah.

Dalam sesi diskusi, peserta menunjukkan adanya kesadaran baru mengenai pentingnya pengelolaan SDM yang terstruktur dalam usaha mereka. Diskusi juga mengungkap berbagai permasalahan nyata seperti kurangnya pembagian tugas yang jelas dan belum adanya sistem evaluasi kinerja. Temuan ini sejalan dengan Aprica Isabella dan Sanjaya (2022) yang menyatakan bahwa UMKM sering menghadapi keterbatasan dalam aspek pengelolaan SDM yang berdampak pada rendahnya efektivitas usaha.

Pada sesi tanya jawab, peserta aktif mengajukan pertanyaan terkait penerapan manajemen kinerja dalam skala usaha kecil. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan kesadaran kritis terhadap pentingnya sistem kerja yang lebih profesional. Aktivitas

interaktif ini mendukung konsep pemberdayaan SDM sebagaimana dijelaskan oleh Hibrida et al. (2025) bahwa pendekatan interaktif dalam pelatihan dapat memperkuat pemahaman dan implementasi materi.

Secara keseluruhan, kegiatan PKM ini berhasil meningkatkan pemahaman peserta mengenai pentingnya indikator kinerja dalam pengelolaan usaha. Sebagian besar peserta mulai memahami bahwa keberhasilan usaha tidak hanya bergantung pada modal, tetapi juga pada manajemen SDM yang baik. Hal ini sejalan dengan temuan Hardi et al. (2025) yang menyebutkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM.

Selain peningkatan pemahaman, kegiatan ini juga mendorong perubahan sikap peserta terhadap pentingnya evaluasi kerja. Peserta mulai menyadari perlunya sistem penilaian kinerja sederhana dalam usaha mereka untuk meningkatkan produktivitas. Hal ini diperkuat oleh Nugraha dan Hakiki (2025) yang menyatakan bahwa penerapan evaluasi kinerja dalam UMKM dapat meningkatkan efektivitas operasional usaha.

Dari sisi implementasi, beberapa peserta telah mulai merancang pembagian tugas yang lebih jelas dalam usaha mereka setelah kegiatan berlangsung. Hal ini menunjukkan adanya dampak langsung dari kegiatan PKM terhadap praktik manajemen usaha. Temuan ini sejalan dengan Romzy Hibrida et al. (2025) yang menunjukkan bahwa pelatihan manajemen kinerja dapat menghasilkan perubahan perilaku kerja yang lebih terstruktur.

Namun demikian, masih terdapat tantangan dalam penerapan penuh manajemen kinerja, terutama terkait kebiasaan kerja yang belum terdokumentasi dengan baik. Beberapa peserta masih mengandalkan pola kerja tradisional tanpa sistem evaluasi formal. Kondisi ini sesuai dengan hasil studi Razak (2024) yang menekankan bahwa implementasi manajemen SDM pada UMKM sering terkendala oleh keterbatasan literasi manajerial.

Kegiatan PKM ini juga memperlihatkan bahwa pendekatan pelatihan dan pendampingan sangat efektif dalam meningkatkan kapasitas SDM UMKM. Hal ini terlihat dari perubahan pemahaman dan sikap peserta setelah mengikuti seluruh rangkaian kegiatan. Sejalan dengan temuan Kurnia Nugraha dan Hakiki (2025), pendekatan partisipatif terbukti mampu meningkatkan efektivitas pembelajaran dalam konteks UMKM.

Selain itu, kegiatan ini juga memperkuat hubungan antara perguruan tinggi dan masyarakat dalam upaya pemberdayaan ekonomi lokal. Kolaborasi ini memberikan dampak positif dalam transfer pengetahuan dan teknologi sederhana kepada pelaku usaha. Hal ini didukung oleh Utama et al. (2024) yang menyatakan bahwa kolaborasi akademisi dan UMKM dapat meningkatkan kapasitas manajerial secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) dapat disimpulkan bahwa kegiatan ini berhasil meningkatkan pemahaman peserta mengenai konsep dasar manajemen kinerja. Peserta yang terdiri dari 32 anggota Gerakan Pemuda Ansor menunjukkan peningkatan pengetahuan terkait perencanaan kerja, pembagian tugas, serta evaluasi kinerja dalam pengelolaan usaha. Metode pelaksanaan yang mencakup pemaparan materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab terbukti efektif dalam membantu peserta memahami materi secara lebih komprehensif dan aplikatif.

Selain peningkatan pemahaman, kegiatan PKM ini juga memberikan dampak positif terhadap perubahan sikap dan inisiasi penerapan manajemen kinerja dalam kegiatan usaha peserta. Beberapa peserta mulai menerapkan pembagian tugas yang lebih terstruktur dan menyadari pentingnya evaluasi kinerja untuk meningkatkan efektivitas usaha. Meskipun demikian, masih diperlukan pendampingan lanjutan agar implementasi manajemen kinerja dapat berjalan secara berkelanjutan dan lebih optimal. Dengan demikian, kegiatan PKM ini dapat menjadi langkah awal yang strategis dalam memperkuat kapasitas SDM UMKM berbasis komunitas dalam mendukung keberlanjutan usaha di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprica Isabella, A., & Sanjaya, P. N. (2022). Efektivitas pendampingan konsultan UMKM terhadap kinerja UMKM. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, Vol. 16 No. 2, hlm. 279–285.
- Firmansyah, A. (2020). Pengaruh manajemen kinerja terhadap efektivitas UMKM. *Jurnal Manajemen Strategik*, Vol. 6 No. 2, hlm. 88–102.
- Hardi, R., Manullang, M., & Munthe, R. A. (2025). Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja UMKM di Kota Pekanbaru. *BASELINE: Jurnal Mahasiswa Magister Manajemen*, Vol. 2 No. 3, hlm. 88–102.
- Hibrida, A. R., Beta, N., Wahab, A., Samuddin, S. F., & Ar5, N. (2025). Pelatihan manajemen kinerja untuk meningkatkan produktivitas pegawai UMKM. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, Vol. 4 No. 3, hlm. 101–118.

- Hidayat, R. (2019). Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan daya saing usaha kecil. *Jurnal Manajemen dan Pembangunan*, Vol. 7 No. 2, hlm. 115–128.
- Kurnia Nugraha, B., & Hakiki, R. (2025). Peningkatan kompetensi SDM UMKM melalui pelatihan manajemen kinerja. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Multi Disiplin*, Vol. 2 No. 4, hlm. 15–27.
- Kurniawan, T. (2021). Efektivitas pelatihan berbasis praktik dalam peningkatan kinerja UMKM. *Jurnal Pengembangan SDM*, Vol. 8 No. 1, hlm. 55–70.
- Lestari, M. (2024). Transformasi digital dalam manajemen SDM pada UMKM. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, Vol. 13 No. 1, hlm. 101–115.
- Nurhayati, S. (2022). Penguatan organisasi berbasis komunitas dalam meningkatkan kinerja UMKM. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 11 No. 1, hlm. 77–91.
- Pratama, Y. (2023). Pemberdayaan masyarakat berbasis organisasi kepemudaan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia*, Vol. 5 No. 2, hlm. 99–113.
- Putri, N. A. (2022). Keberlanjutan UMKM dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Vol. 10 No. 2, hlm. 133–148.
- Razak, M. (2024). The role of human resource management in improving the performance of MSMEs. *Journal La Bisecoman*, Vol. 5 No. 6, hlm. 1091–1108.
- Romzy Hibrida, A., et al. (2025). Pelatihan manajemen kinerja untuk peningkatan produktivitas UMKM. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, Vol. 4 No. 3, hlm. 101–118.
- Saputra, E. (2025). Model keberlanjutan bisnis UMKM berbasis pengelolaan SDM. *Jurnal Keberlanjutan Bisnis*, Vol. 14 No. 2, hlm. 150–165.
- Sari, D. P. (2021). Manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas UMKM berbasis komunitas. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 9 No. 3, hlm. 210–225.
- Sodirin, S., Junaidi, J., Astuti, H. W., & Pujianto, P. (2025). Integrasi manajemen strategis dan manajemen kinerja dalam pengembangan daya saing UMKM. *Devotion: Journal Corner of Community Service*, Vol. 4 No. 3, hlm. 1–20.
- Utama, L., Lie, S., & Wishnu, L. (2024). Peran mediasi transformasi digital dalam pengelolaan SDM terhadap kinerja UMKM. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, Vol. 2 No. 4, hlm. 120–135.
- Wibowo, A. (2020). Implementasi manajemen kinerja pada usaha kecil dan menengah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 12 No. 1, hlm. 45–60.
- Wiyono, D., Dewi, D. A., Ambiapuri, E., Parwitasari, N. A., & Hambali, D. S. (2025). Strategic ESG-driven human resource practices. *ArXiv Preprint*, hlm. 1–15.
- Yulihardi, Y., Febriani, R., Afrida, A., Amrullah, A., & Suandi, E. (2025). Pemberdayaan SDM UMKM melalui pelatihan manajemen kinerja dan motivasi kerja. *Diklat Review: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*, Vol. 9 No. 2, hlm. 45–62.