

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

**Muhamad Guruh¹, Iman Syatoto², Muhammad Abdul Rajak³,
Nindya Dwi Lestari⁴, Nur Evril Sakinah⁵**

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen02256@unpam.ac.id¹, dosen00425@unpam.ac.id², dosen02256@unpam.ac.id,
nindya@googlemail.com, nur5915@googlemail.com

Submitted: 11th May 2026 | **Edited:** 29th June 2026 | **Issued:** 01st July 2026

Cited on: Guruh, M., Syatoto, I., Rajak, M. A., Lestari, N. D., & Sakinah, N. E. (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), 732-739.

ABSTRACT

Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) play an important role in supporting local economic development, yet many MSME actors still face limitations in human resource management, particularly in employee planning, task allocation, work discipline, and performance management. This community service activity aimed to improve the competence of MSME human resources through practical human resource management training based on business practices among members of the Ansor Youth Movement (GP Ansor) in Pagedangan, Tangerang. The activity was conducted at the GP Ansor Pagedangan Office on April 4–5, 2026. The community service team consisted of five lecturers from Universitas Pamulang, while the participants were 18 GP Ansor members who work as MSME entrepreneurs. The implementation method consisted of three main stages: preparation, implementation, and reporting. During the implementation stage, the participants received material presentations, followed by practical exercises, discussions, and question-and-answer sessions focused on human resource management issues encountered in their businesses. The results indicated that the training increased participants' understanding of basic human resource management and their ability to apply practical approaches to employee management within their respective businesses. The activity also encouraged participants to recognize the importance of structured human resource management in improving work effectiveness, employee performance, and business sustainability. Overall, the training provided practical benefits for strengthening MSME human resource management competencies.

Keywords: Human Resource Management, MSMEs, Training, Business Practice, Community Service

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam menggerakkan aktivitas ekonomi masyarakat sekaligus menjadi sumber penghidupan bagi banyak pelaku usaha. Namun, perkembangan usaha tidak hanya ditentukan oleh

kemampuan menghasilkan produk dan memasarkan barang atau jasa, tetapi juga oleh kemampuan pelaku usaha dalam mengelola sumber daya manusia. Pada praktiknya, pengelolaan SDM pada UMKM masih cenderung dilakukan secara sederhana dan informal, terutama dalam pembagian tugas, penetapan tanggung jawab, pengembangan kemampuan, evaluasi kinerja, dan pemberian umpan balik kepada tenaga kerja. Harney dan Dundon (2020) menjelaskan bahwa praktik manajemen SDM dalam konteks usaha kecil dan menengah memiliki karakteristik yang berbeda dengan perusahaan besar karena keterbatasan sumber daya dan struktur organisasi yang lebih sederhana. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penguatan kompetensi manajemen SDM menjadi kebutuhan penting bagi pelaku UMKM agar pengelolaan usaha tidak hanya berorientasi pada kegiatan operasional, tetapi juga mampu membangun tenaga kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Kondisi tersebut juga relevan dengan situasi anggota GP Ansor di Pagedangan, Tangerang yang menjalankan aktivitas sebagai pelaku UMKM. Berdasarkan karakteristik peserta kegiatan yang berjumlah 18 orang, persoalan pengelolaan SDM perlu mendapatkan perhatian karena pelaku UMKM pada umumnya harus menjalankan berbagai fungsi usaha secara bersamaan, termasuk sebagai pemilik sekaligus pengelola tenaga kerja. Keterbatasan pengetahuan mengenai pengelolaan SDM dapat menyebabkan proses rekrutmen, pembagian pekerjaan, pengembangan karyawan, dan penilaian kinerja belum dilakukan secara sistematis. Penelitian Idris, Saridakis, dan Johnstone (2023) menunjukkan bahwa pelatihan memiliki hubungan positif dengan kinerja UMKM, baik melalui pelatihan di tempat kerja maupun di luar tempat kerja. Sementara itu, Prastiwi, Widnyani, dan Adnyani (2023) menunjukkan bahwa kualitas personal, keterampilan, dan pengetahuan merupakan bagian penting dalam manajemen SDM berbasis kompetensi yang berkaitan dengan kinerja UMKM. Oleh karena itu, peningkatan pemahaman dan keterampilan praktis dalam mengelola SDM menjadi kebutuhan yang relevan bagi pelaku UMKM di lingkungan GP Ansor Pagedangan.

Secara teoritis, manajemen SDM merupakan pendekatan yang menempatkan manusia sebagai sumber daya strategis yang perlu dikelola melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, penilaian, dan pemberian penghargaan secara tepat. Pada konteks UMKM, penerapan praktik tersebut tidak harus menggunakan sistem yang kompleks, tetapi perlu disesuaikan dengan skala dan kemampuan usaha. Pauli (2020)

menegaskan bahwa profesionalisasi proses pelatihan pada UMKM dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja usaha karena pelatihan membantu organisasi mengembangkan kemampuan tenaga kerjanya secara lebih terarah. Wuen, Ibrahim, dan Ringim (2020) juga menunjukkan pentingnya praktik manajemen SDM bagi kinerja UMKM, sementara Li, Pathak, dan Swatdikun (2022) menemukan bahwa rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, serta kompensasi memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan pada UMKM. Temuan tersebut memperkuat landasan bahwa pengelolaan SDM yang lebih terstruktur, meskipun sederhana, diperlukan untuk membantu pelaku UMKM meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas pengelolaan usahanya.

Urgensi kegiatan PKM semakin kuat karena perubahan lingkungan bisnis menuntut pelaku UMKM untuk memiliki SDM yang mampu beradaptasi, belajar, dan bekerja secara efektif. Dharmanto, Husadha, Setyawati, dan Assyifa (2023) menunjukkan bahwa masih terdapat persoalan pemahaman dan kemampuan SDM UMKM dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis, sehingga peningkatan kapasitas SDM melalui kegiatan pelatihan menjadi relevan. Hal tersebut sejalan dengan Dahlena et al. (2025) yang menunjukkan bahwa pelatihan manajemen kinerja dan rekrutmen dapat membantu meningkatkan kompetensi SDM UMKM, khususnya dalam penyusunan indikator kinerja, pemantauan kinerja, evaluasi, dan pemberian umpan balik. Dengan demikian, kegiatan PKM “Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia UMKM di Pagedangan Tangerang melalui Pelatihan Manajemen SDM Berbasis Praktik Usaha Gerakan Pemuda Ansor Wilayah Kecamatan Tangerang” dilaksanakan sebagai upaya memberikan pemahaman sekaligus pengalaman praktis kepada peserta dalam mengelola SDM. Pendekatan melalui pemaparan materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab diharapkan dapat membantu peserta menghubungkan konsep manajemen SDM dengan permasalahan nyata yang dihadapi dalam menjalankan usaha.

METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) dilaksanakan di Kantor GP Ansor Pagedangan, Tangerang, pada tanggal 4–5 April 2026. Kegiatan ini dilaksanakan oleh tim dosen Universitas Pamulang yang terdiri atas lima orang dengan sasaran kegiatan yaitu anggota GP Ansor yang berprofesi sebagai pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Peserta yang mengikuti kegiatan berjumlah 18 orang.

Pelaksanaan kegiatan dirancang untuk meningkatkan kompetensi peserta dalam mengelola sumber daya manusia melalui pendekatan manajemen SDM yang disesuaikan dengan kondisi dan praktik usaha UMKM. Metode penyampaian kegiatan dilakukan melalui pemaparan materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab sehingga peserta tidak hanya memperoleh pemahaman konseptual, tetapi juga memiliki kesempatan untuk menerapkan materi sesuai dengan permasalahan yang dihadapi dalam menjalankan usahanya.

Pelaksanaan PKM dilakukan melalui tiga tahapan utama, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap pelaporan. Tahap persiapan meliputi koordinasi tim pelaksana dengan mitra, identifikasi kebutuhan peserta, penyusunan materi, serta persiapan sarana dan prasarana kegiatan. Tahap pelaksanaan dilakukan dengan penyampaian materi mengenai manajemen SDM, dilanjutkan dengan praktik penerapan pengelolaan SDM dalam kegiatan usaha, diskusi mengenai permasalahan yang dihadapi peserta, serta sesi tanya jawab untuk memperjelas materi dan solusi yang dapat diterapkan. Selanjutnya, tahap pelaporan dilakukan melalui evaluasi pelaksanaan kegiatan, dokumentasi hasil kegiatan, penyusunan laporan PKM, dan perumusan tindak lanjut sebagai bahan pengembangan kegiatan pendampingan bagi pelaku UMKM.

PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan PKM pada anggota GP Ansor yang berprofesi sebagai pelaku UMKM di Pagedangan, Tangerang, berlangsung selama dua hari, yaitu 4–5 April 2026, dengan melibatkan 18 peserta dan lima orang dosen Universitas Pamulang. Kegiatan diarahkan pada peningkatan pemahaman dan keterampilan peserta dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih terstruktur sesuai dengan kondisi usaha yang mereka jalankan. Hasil pelaksanaan menunjukkan bahwa pendekatan pelatihan yang menggabungkan penyampaian materi dengan praktik, diskusi, dan tanya jawab memberikan ruang bagi peserta untuk menghubungkan konsep manajemen SDM dengan persoalan yang mereka hadapi dalam kegiatan usaha sehari-hari. Pendekatan tersebut penting karena kebutuhan pengelolaan SDM pada UMKM tidak selalu dapat diselesaikan melalui konsep yang bersifat umum, tetapi perlu diterjemahkan ke dalam praktik yang sederhana dan sesuai dengan kapasitas usaha.

Pada tahap awal pelaksanaan, pemaparan materi memberikan pemahaman kepada peserta mengenai pentingnya pengelolaan SDM sebagai bagian dari pengelolaan usaha.

Peserta diarahkan untuk memahami bahwa keberhasilan UMKM tidak hanya ditentukan oleh modal, produk, dan pemasaran, tetapi juga oleh kemampuan pemilik usaha dalam mengelola orang yang terlibat dalam kegiatan bisnis. Pemahaman ini menjadi penting karena pengelolaan SDM pada usaha berskala kecil sering kali masih melekat pada peran pemilik usaha dan belum dituangkan dalam prosedur yang jelas. Kroon et al. (2021) menjelaskan bahwa praktik manajemen SDM pada UMKM dapat berkontribusi terhadap kinerja melalui peningkatan kemampuan, motivasi, dan keterlibatan tenaga kerja. Dengan demikian, materi yang diberikan dalam kegiatan PKM menjadi dasar bagi peserta untuk melihat SDM bukan sekadar sebagai tenaga pelaksana, tetapi sebagai sumber daya yang perlu dikembangkan untuk mendukung keberlangsungan usaha.

Hasil kegiatan juga terlihat dari proses praktik yang dilakukan peserta. Praktik memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengidentifikasi kebutuhan SDM dan menghubungkannya dengan aktivitas usaha masing-masing, seperti pembagian tugas, penentuan tanggung jawab, pengelolaan pekerjaan, dan evaluasi hasil kerja. Melalui proses tersebut, peserta dapat memahami bahwa pengelolaan SDM sebenarnya dapat dilakukan secara sederhana tanpa harus menggunakan sistem manajemen yang kompleks. Chhinzer (2022) menunjukkan bahwa ketika jumlah tenaga kerja dan kompleksitas aktivitas usaha berkembang, kebutuhan terhadap sistem SDM yang lebih formal juga semakin meningkat. Oleh karena itu, pembelajaran berbasis praktik dalam kegiatan PKM ini menjadi relevan karena peserta dapat mulai mengenali bagian-bagian pengelolaan SDM yang perlu diperbaiki sesuai dengan perkembangan usaha masing-masing.

Aspek lain yang memperoleh perhatian dalam kegiatan adalah pengelolaan dan penilaian kinerja tenaga kerja. Melalui diskusi, peserta diarahkan untuk memahami pentingnya memberikan tugas yang jelas, menentukan hasil kerja yang diharapkan, melakukan pemantauan, serta memberikan evaluasi dan umpan balik. Sebelumnya, penilaian terhadap pekerjaan pada usaha kecil sering kali dilakukan berdasarkan pengamatan pemilik tanpa indikator yang jelas. Mendy (2021) menunjukkan bahwa persoalan kinerja pada UMKM tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu, tetapi juga dengan bagaimana organisasi mengelola peran, proses pembelajaran, serta penerapan pengelolaan kinerja. Oleh sebab itu, pembahasan mengenai kinerja dalam kegiatan PKM memberikan perspektif baru kepada peserta bahwa evaluasi tidak

semata-mata bertujuan mencari kesalahan pekerja, tetapi dapat digunakan sebagai dasar untuk memperbaiki pekerjaan dan mengembangkan kemampuan tenaga kerja.

Metode diskusi dan tanya jawab juga menjadi bagian penting dalam pencapaian hasil kegiatan. Peserta diberikan kesempatan untuk menyampaikan pengalaman, kendala, dan permasalahan yang mereka hadapi dalam mengelola tenaga kerja. Interaksi tersebut membuat materi menjadi lebih kontekstual karena pembahasan tidak berhenti pada teori, tetapi diarahkan pada kondisi nyata yang dihadapi pelaku UMKM. Hal ini sejalan dengan temuan Singh dan Rao (2021) yang menempatkan pembelajaran organisasi dan kemampuan untuk mengembangkan pengetahuan sebagai faktor penting dalam mendukung kinerja UMKM. Melalui diskusi, peserta tidak hanya menerima informasi dari narasumber, tetapi juga belajar dari pengalaman peserta lainnya sehingga terjadi proses pertukaran pengetahuan yang dapat memperluas pemahaman mengenai pengelolaan SDM.

Dari keseluruhan rangkaian kegiatan, hasil yang paling penting adalah meningkatnya kesadaran peserta mengenai perlunya pengelolaan SDM yang lebih sistematis dan sesuai dengan kebutuhan usaha. Pelatihan juga memberikan pemahaman bahwa penerapan manajemen SDM tidak harus dimulai dari sistem yang rumit, tetapi dapat dilakukan melalui langkah-langkah sederhana, seperti memperjelas pembagian pekerjaan, menetapkan tanggung jawab, memberikan arahan kerja, melakukan evaluasi, dan memberikan umpan balik secara berkala. Sardi, Sorano, Garengo, dan Ferraris (2021) menegaskan bahwa fungsi SDM memiliki peran penting dalam membangun sistem pengukuran dan pengelolaan kinerja pada UMKM. Temuan tersebut memperkuat hasil kegiatan bahwa kemampuan mengelola SDM secara terarah merupakan bagian penting dalam membangun efektivitas operasional usaha.

Secara keseluruhan, pelaksanaan PKM menunjukkan bahwa pelatihan manajemen SDM berbasis praktik merupakan pendekatan yang relevan bagi pelaku UMKM karena mampu menghubungkan pengetahuan konseptual dengan kebutuhan usaha yang konkret. Kegiatan selama dua hari tidak hanya memberikan tambahan pengetahuan, tetapi juga mendorong peserta untuk mulai mengevaluasi praktik pengelolaan SDM yang selama ini diterapkan dalam usahanya. Hasil tersebut menjadi dasar penting untuk pengembangan kegiatan lanjutan berupa pendampingan, terutama dalam penyusunan pembagian kerja, indikator kinerja sederhana, sistem evaluasi, serta pengembangan

kompetensi tenaga kerja. Dalam konteks ini, Wang et al. (2020) menunjukkan bahwa praktik SDM seperti staffing, pelatihan, partisipasi, evaluasi berbasis kinerja, dan penghargaan memiliki keterkaitan dengan perilaku kerja inovatif pada karyawan UMKM. Dengan demikian, keberlanjutan program melalui pendampingan praktis dapat menjadi langkah strategis agar pengetahuan yang diperoleh peserta selama pelatihan benar-benar diterapkan dan memberikan dampak terhadap pengelolaan serta keberlanjutan usaha.

KESIMPULAN

Pelaksanaan kegiatan PKM melalui pelatihan manajemen SDM berbasis praktik usaha bagi 18 anggota GP Ansor Pagedangan yang berprofesi sebagai pelaku UMKM menunjukkan bahwa pendekatan pembelajaran yang memadukan pemaparan materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab mampu memperkuat pemahaman peserta mengenai pentingnya pengelolaan SDM secara lebih terstruktur. Kegiatan ini memberikan makna bahwa penguatan kompetensi SDM pada UMKM tidak harus dilakukan melalui sistem yang kompleks, tetapi dapat dimulai dari praktik sederhana seperti pembagian tugas yang jelas, penetapan tanggung jawab, pengelolaan pekerjaan, pemantauan kinerja, serta pemberian evaluasi dan umpan balik. Temuan kegiatan juga memperlihatkan bahwa pembelajaran yang dikaitkan langsung dengan permasalahan usaha membuat peserta lebih mudah memahami dan mengidentifikasi aspek SDM yang perlu diperbaiki dalam usahanya, sebagaimana pendekatan pelatihan partisipatif juga menunjukkan manfaat dalam penguatan kompetensi manajemen UMKM. Dengan demikian, kegiatan ini berkontribusi dalam meningkatkan kapasitas manajerial pelaku UMKM, khususnya dalam mengubah pola pengelolaan SDM yang bersifat informal menuju praktik yang lebih terarah, sedangkan implikasinya adalah perlunya kegiatan pendampingan lanjutan agar pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dapat diterapkan secara konsisten sehingga mendukung efektivitas kerja, produktivitas, dan keberlanjutan usaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Chhinzer, N. (2022). Management beyond a critical threshold of employees: Evidence-based HR solutions for SMEs. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 29(5), 697–718.
- Dahlana, A., Soni, M., Lindayani, L., Hamdani, N. A., Safari, S. M. A., & Annisa, N. S. N. (2025). Improving MSME HR competence through performance management

- training and effective recruitment. *Indonesian Journal of Community Empowerment*, 6(1), 8–14.
- Dharmanto, A., Husadha, C., Setyawati, N. W., & Assyifa, S. N. (2023). HR management in the digital era in MSMEs. *Asian Journal of Community Services*, 2(6), 473–478.
- Harney, B., & Dundon, T. (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.
- Idris, B., Saridakis, G., & Johnstone, S. (2023). Training and performance in SMEs: Empirical evidence from large-scale data from the UK. *Journal of Small Business Management*, 61(2), 769–801.
- Kroon, B., Van Woerkom, M., & Menting, C. (2021). 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.
- Li, T., Pathak, S., & Swatdikun, T. (2022). The relationship of the human resource management (HRM) practice and employee performance in SMEs in Quanzhou, China. *Science, Technology, and Social Sciences Procedia*, 2022(5).
- Mendy, J. (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.
- Pauli, U. (2020). Training professionalisation and SME performance. *Human Resource Development International*, 23(2), 168–187.
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Widnyani, N. M., & Adnyani, L. A. (2023). Competency-based human resource management: Application for SMEs. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 43–50.
- Sardi, A., Sorano, E., Garengo, P., & Ferraris, A. (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.
- Singh, S., & Rao, M. (2021). Organizational learning capability and SME performance: The role of human resource management practices. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(5), 1093–1116.
- Wang, Y., Liu, Y., & Chen, Y. (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.
- Wuen, C. H., Ibrahim, F., & Ringim, K. J. (2020). The impact of human resource management practices on SMEs performance: An exploratory study in Brunei Darussalam. *International Journal of Asian Business and Information Management*, 11(2).