

Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kinerja dalam Meningkatkan Produktivitas Usaha Masyarakat Sekitar Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Tangerang

Desi Prasetyani¹, Ratna Sari², Didi Sunardi³, Yunita Dwi Ariyanti⁴,
Vabien Ramadhani Syanan⁵

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen02496@unpam.ac.id¹, dosen02442@unpam.ac.id², dosen 00724 @unpam.ac.id³,
yunita@googlemail.com⁴, vabien000@googlemail.com⁵

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

Cited on: Prasetyani, D., Sari, R., Sunardi, D., Ariyanti, Y. D., & Syanan, V. R. (2026). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kinerja dalam Meningkatkan Produktivitas Usaha Masyarakat Sekitar Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Tangerang. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 6(2), 773-782.

ABSTRACT

Human resource management plays an important role in improving the productivity and sustainability of micro, small, and medium enterprises (MSMEs). However, many community-based business actors still face challenges in managing human resources systematically, particularly in establishing performance-oriented work practices, task distribution, and productivity evaluation. This community service activity aimed to improve the knowledge and practical skills of members of Gerakan Pemuda Ansor (GP Ansor) who are engaged in MSMEs in implementing performance-based human resource management strategies to increase business productivity. The activity was conducted at the GP Ansor Pagedangan Office, Tangerang, on April 4–5, 2026. The program was implemented by five lecturers and students from Universitas Pamulang and involved 18 GP Ansor members who work as MSME entrepreneurs. The implementation consisted of three main stages: preparation, implementation, and reporting. During the implementation stage, participants received material presentations, practical sessions, discussions, and question-and-answer sessions focused on performance-based human resource management and its application in MSME activities. The results showed that the activity increased participants' understanding of performance-oriented human resource management, particularly in work planning, role allocation, performance evaluation, and productivity improvement. Participants were also able to identify practical strategies that could be adapted to their respective businesses. Overall, the activity contributed to strengthening the managerial capacity of GP Ansor MSME actors and supporting more productive and sustainable community-based businesses.

Keywords: Human Resource Management, Performance-Based Management, MSMEs, Productivity, Community Service

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam mendukung aktivitas ekonomi masyarakat sekaligus menjadi sarana pengembangan kemandirian ekonomi berbasis komunitas. Kondisi tersebut juga terlihat pada anggota

Gerakan Pemuda (GP) Ansor di wilayah Pagedangan, Kabupaten Tangerang, yang sebagian anggotanya menjalankan aktivitas usaha sebagai pelaku UMKM. GP Ansor tidak hanya memiliki fungsi sebagai organisasi kepemudaan dan kemasyarakatan, tetapi juga mempunyai potensi dalam mendorong pemberdayaan ekonomi anggotanya. Prasetyo (2022) menunjukkan bahwa GP Ansor memiliki berbagai aktivitas berbasis kebutuhan masyarakat dan dapat menjadi wadah partisipasi masyarakat dalam kegiatan sosial dan pemberdayaan. Dalam konteks Pagedangan, kegiatan pemberdayaan UMKM juga telah dilakukan melalui berbagai program, antara lain pengenalan pemasaran digital dan pengembangan strategi usaha. Asmalah et al. (2022) menemukan bahwa kegiatan pelatihan pemasaran bagi masyarakat dan UMKM GP Ansor Pagedangan mampu meningkatkan pemahaman peserta mengenai manajemen pemasaran. Sementara itu, Darmadi et al. (2022) menunjukkan bahwa pelaku UMKM GP Ansor Pagedangan membutuhkan strategi pengembangan usaha yang mencakup inovasi produk, perluasan transaksi, dan pemanfaatan saluran pemasaran yang lebih beragam. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan UMKM anggota GP Ansor perlu dilakukan secara berkelanjutan dan tidak hanya berorientasi pada aspek pemasaran, tetapi juga pada penguatan pengelolaan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal usaha.

Permasalahan yang dihadapi pelaku UMKM pada dasarnya tidak hanya berkaitan dengan modal, pemasaran, atau kemampuan menghasilkan produk, tetapi juga berhubungan dengan bagaimana sumber daya manusia dikelola untuk mendukung pencapaian tujuan usaha. Pada usaha berskala mikro dan kecil, pengelolaan tenaga kerja sering kali masih bersifat informal sehingga pembagian tugas, penetapan target kerja, evaluasi kinerja, dan pemberian umpan balik belum dilakukan secara sistematis. Forth dan Bryson (2019) menunjukkan bahwa praktik manajemen formal pada usaha kecil dan menengah memiliki hubungan positif dengan keberlangsungan usaha, pertumbuhan, dan produktivitas. Sejalan dengan hal tersebut, Kafetzopoulos (2020) melalui kajian sistematis terhadap manajemen kinerja UMKM menegaskan bahwa kinerja usaha dipengaruhi oleh berbagai faktor yang perlu dikelola secara terintegrasi. Dalam konteks Indonesia, Tjahjadi et al. (2022) juga menemukan bahwa kesiapan modal manusia berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis UMKM. Temuan Kurnianty dan Sitorus (2023) semakin memperkuat pentingnya kompetensi sumber daya manusia karena kompetensi SDM terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UMKM.

Berdasarkan kondisi tersebut, peserta kegiatan yang merupakan anggota GP Ansor sekaligus pelaku UMKM membutuhkan penguatan pemahaman mengenai pengelolaan SDM yang sederhana, aplikatif, dan sesuai dengan karakteristik usaha yang mereka jalankan.

Secara teoritis, pengelolaan sumber daya manusia berbasis kinerja menempatkan manusia sebagai sumber daya strategis yang harus diarahkan, dikembangkan, dan dievaluasi berdasarkan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi atau usaha. Pendekatan ini tidak sekadar berkaitan dengan pembagian pekerjaan, tetapi mencakup penetapan tujuan, pengukuran hasil kerja, pengembangan kompetensi, pemberian umpan balik, serta penyelarasan kemampuan individu dengan kebutuhan usaha. Moustaghfir et al. (2020) menjelaskan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang selaras dengan strategi bisnis dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu sehingga mendukung produktivitas dan kinerja organisasi. Sardi et al. (2021) juga menegaskan bahwa manajemen SDM merupakan unsur penting dalam membangun sistem pengukuran dan pengelolaan kinerja pada UMKM. Selain itu, Kitchot et al. (2021) menunjukkan bahwa praktik HRM berperan sebagai mekanisme penting yang menghubungkan proses manajemen dengan peningkatan kinerja UMKM. Dengan demikian, penerapan pengelolaan SDM berbasis kinerja pada pelaku UMKM GP Ansor menjadi relevan karena dapat membantu peserta mengubah pola pengelolaan usaha yang sebelumnya cenderung informal menjadi lebih terarah melalui perencanaan kerja, pembagian peran, penetapan target, pemantauan hasil, dan evaluasi kinerja.

Berdasarkan analisis situasi dan landasan teoritis tersebut, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) berjudul “Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kinerja dalam Meningkatkan Produktivitas Usaha Masyarakat Sekitar Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Tangerang” menjadi penting untuk dilaksanakan. Urgensi kegiatan terletak pada kebutuhan untuk meningkatkan kapasitas manajerial pelaku UMKM agar mampu mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif dan berorientasi pada produktivitas. Kegiatan sebelumnya di lingkungan GP Ansor Pagedangan telah menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan pemahaman peserta terhadap aspek pengelolaan usaha tertentu, sehingga pendekatan edukasi dan praktik dapat menjadi sarana yang relevan dalam penguatan kapasitas pelaku UMKM (Asmalah et al., 2022). Penguatan kapasitas SDM juga sejalan dengan temuan Tjahjadi

et al. (2022) bahwa kesiapan modal manusia merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja bisnis UMKM. Oleh karena itu, kegiatan PKM ini diarahkan untuk memberikan pemahaman dan keterampilan praktis kepada anggota GP Ansor yang berprofesi sebagai pelaku UMKM mengenai perencanaan pekerjaan, pembagian tugas, penetapan target, pengukuran kinerja, dan evaluasi hasil kerja. Melalui pendekatan pemaparan materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab, kegiatan diharapkan dapat membantu peserta menerapkan strategi pengelolaan SDM berbasis kinerja secara sederhana sesuai dengan kondisi usaha masing-masing, sehingga pada akhirnya dapat mendukung peningkatan produktivitas dan keberlanjutan usaha.

METODE

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) dengan tema “Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kinerja dalam Meningkatkan Produktivitas Usaha Masyarakat Sekitar Gerakan Pemuda Ansor Kabupaten Tangerang” dilaksanakan di Kantor GP Ansor 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 18 peserta yang merupakan anggota Gerakan Pemuda Ansor dan berprofesi sebagai pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Metode pelaksanaan kegiatan dirancang melalui tiga tahapan utama, yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap pelaporan. Tahap persiapan meliputi identifikasi kebutuhan peserta, penyusunan materi, koordinasi dengan pengurus GP Ansor Pagedangan, penentuan jadwal dan tempat kegiatan, serta persiapan sarana dan prasarana yang diperlukan. Tahap pelaksanaan dilakukan secara interaktif melalui pemaparan materi mengenai pengelolaan sumber daya manusia berbasis kinerja, praktik penerapan strategi pengelolaan SDM dalam kegiatan usaha, diskusi kelompok, serta sesi tanya jawab untuk memberikan kesempatan kepada peserta dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan permasalahan pengelolaan SDM yang dihadapi dalam menjalankan usahanya.

Tahap pelaporan merupakan tahap akhir yang dilakukan setelah seluruh rangkaian kegiatan selesai. Pada tahap ini, tim PKM melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan, mendokumentasikan proses dan hasil kegiatan, serta menyusun laporan sebagai bentuk pertanggungjawaban akademik dan administratif. Evaluasi dilakukan

dengan memperhatikan tingkat partisipasi peserta, pemahaman terhadap materi, kemampuan peserta dalam menerapkan konsep pengelolaan SDM berbasis kinerja, serta relevansi materi dengan kebutuhan usaha peserta. Pendekatan pemaparan materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab dipilih untuk menciptakan proses pembelajaran yang partisipatif sehingga peserta tidak hanya memperoleh pemahaman secara teoritis, tetapi juga mampu menghubungkan konsep pengelolaan SDM dengan kondisi nyata usaha yang dijalankan. Melalui metode tersebut, kegiatan PKM diharapkan dapat meningkatkan kapasitas manajerial peserta dalam melakukan perencanaan kerja, pembagian tugas, penilaian kinerja, dan upaya peningkatan produktivitas usaha secara lebih terarah dan berkelanjutan.

PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini melibatkan 18 anggota GP Ansor yang berprofesi sebagai pelaku UMKM dan didampingi oleh lima orang dosen dan mahasiswa Universitas Pamulang. Secara umum, kegiatan berlangsung dengan baik dan mendapatkan partisipasi aktif dari peserta. Peserta menunjukkan antusiasme dalam mengikuti setiap tahapan kegiatan, mulai dari pemaparan materi, praktik, diskusi, hingga sesi tanya jawab. Keterlibatan aktif tersebut menunjukkan bahwa topik pengelolaan SDM berbasis kinerja memiliki relevansi dengan kebutuhan peserta dalam menjalankan usaha. Kondisi ini sejalan dengan temuan Cardon et al. (2021) yang menunjukkan bahwa praktik pengelolaan sumber daya manusia pada usaha kecil perlu disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan organisasi agar dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja usaha.

Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai pentingnya sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penentu produktivitas usaha. Sebelum kegiatan, pengelolaan SDM pada usaha mikro dan kecil cenderung dipahami sebatas pembagian pekerjaan dan pemberian instruksi kepada tenaga kerja. Melalui kegiatan PKM, peserta diberikan pemahaman bahwa pengelolaan SDM berbasis kinerja mencakup proses yang lebih luas, seperti perencanaan pekerjaan, penetapan tujuan, pembagian tugas, pemberian target, pemantauan hasil kerja, evaluasi, serta pemberian umpan balik. Pemahaman tersebut penting karena kinerja individu perlu diarahkan agar selaras dengan tujuan usaha. Dalam konteks ini, Al Qadere et al. (2023) menjelaskan

bahwa praktik SDM yang berorientasi pada peningkatan kemampuan, keterlibatan, dan evaluasi kinerja dapat mendukung peningkatan kinerja perusahaan kecil dan menengah. Dengan demikian, materi yang diberikan dalam kegiatan PKM memberikan dasar bagi peserta untuk mulai memandang pengelolaan tenaga kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan produktivitas, bukan sekadar aktivitas administratif.

Pada sesi pemaparan materi, peserta memperoleh penjelasan mengenai hubungan antara perencanaan kerja, pembagian tugas, kompetensi, dan pencapaian target usaha. Materi kemudian diarahkan pada kondisi nyata yang dihadapi peserta sehingga konsep yang disampaikan dapat dipahami secara lebih aplikatif. Peserta didorong untuk mengidentifikasi pekerjaan utama dalam usaha masing-masing, menentukan pihak yang bertanggung jawab, menetapkan target sederhana, serta menentukan indikator yang dapat digunakan untuk melihat pencapaian pekerjaan. Pendekatan tersebut penting bagi UMKM karena sistem pengukuran kinerja tidak harus menggunakan instrumen yang kompleks. Franco-Santos et al. (2019) menjelaskan bahwa sistem manajemen kinerja dapat memberikan manfaat apabila digunakan untuk membantu organisasi menerjemahkan tujuan ke dalam tindakan dan memberikan informasi bagi pengambilan keputusan. Dalam kegiatan PKM ini, konsep tersebut disederhanakan agar dapat diterapkan oleh pelaku UMKM sesuai dengan skala dan kemampuan pengelolaan usaha masing-masing.

Kegiatan praktik memberikan kesempatan kepada peserta untuk menerapkan secara langsung konsep pengelolaan SDM berbasis kinerja. Peserta diarahkan untuk membuat contoh pembagian tugas dan target kerja yang berkaitan dengan aktivitas usaha mereka, seperti produksi, pelayanan pelanggan, pemasaran, administrasi, dan pengelolaan keuangan. Melalui praktik tersebut, peserta dapat melihat bahwa pembagian tugas yang jelas dapat mengurangi tumpang tindih pekerjaan dan membantu setiap anggota memahami tanggung jawabnya. Praktik juga memperkenalkan pentingnya evaluasi secara berkala untuk mengetahui apakah pekerjaan telah sesuai dengan target yang ditetapkan. Temuan Garavan et al. (2021) menunjukkan bahwa pengembangan kemampuan dan pembelajaran dalam organisasi memiliki peranan penting dalam membangun kapasitas sumber daya manusia. Oleh sebab itu, praktik yang dilakukan dalam PKM tidak hanya bertujuan memberikan keterampilan teknis,

tetapi juga membangun kebiasaan melakukan perencanaan dan evaluasi secara berkelanjutan.

Diskusi dan tanya jawab menjadi bagian penting dalam menghubungkan materi dengan permasalahan nyata yang dihadapi peserta. Dalam sesi ini, peserta diberikan ruang untuk menyampaikan pengalaman dan kendala dalam mengelola tenaga kerja, termasuk kesulitan dalam membagi pekerjaan, menetapkan target, menjaga kedisiplinan, serta melakukan evaluasi terhadap hasil kerja. Permasalahan tersebut kemudian dibahas bersama dengan pendekatan yang sederhana dan sesuai dengan karakteristik UMKM. Peserta juga diarahkan untuk memahami bahwa pengelolaan kinerja tidak selalu identik dengan pemberian tekanan kepada pekerja, tetapi dapat dilakukan melalui komunikasi, pendampingan, pemberian umpan balik, dan penghargaan terhadap pencapaian. Hal tersebut didukung oleh Sels et al. (2022) yang menekankan pentingnya praktik pengelolaan karyawan dalam membangun keterlibatan dan kinerja pada usaha kecil. Dengan demikian, sesi diskusi tidak hanya memperkuat pemahaman teoritis peserta, tetapi juga membantu menemukan alternatif penyelesaian terhadap persoalan SDM yang mereka hadapi dalam kegiatan usaha.

Hasil lain yang terlihat dari kegiatan adalah meningkatnya kesadaran peserta mengenai pentingnya pelatihan dan pengembangan kompetensi sebagai bagian dari strategi peningkatan produktivitas. Peserta memperoleh pemahaman bahwa peningkatan produktivitas tidak hanya dapat dilakukan melalui penambahan modal, peralatan, atau perluasan pasar, tetapi juga melalui peningkatan kemampuan orang-orang yang menjalankan usaha. Pelatihan yang diberikan secara terarah dapat membantu pelaku usaha dan tenaga kerja memahami cara kerja yang lebih efektif serta meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian Konings dan Vanormelingen (2019) menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas tenaga kerja. Temuan tersebut memperkuat relevansi kegiatan PKM yang menempatkan pembelajaran dan pengembangan kapasitas sebagai bagian dari strategi pengelolaan SDM. Bagi peserta, pemahaman ini menjadi dasar untuk mulai mengembangkan kegiatan pembinaan internal, baik melalui pelatihan sederhana, pendampingan pekerjaan, maupun evaluasi rutin.

Secara keseluruhan, pelaksanaan PKM memberikan manfaat dalam meningkatkan kapasitas manajerial anggota GP Ansor yang menjalankan UMKM, terutama dalam memahami dan menerapkan prinsip pengelolaan SDM berbasis kinerja. Kegiatan ini tidak hanya menghasilkan pemahaman konseptual, tetapi juga memberikan pengalaman praktik mengenai pembagian tugas, penetapan target, pemantauan pekerjaan, evaluasi, dan pengembangan kompetensi. Meskipun kegiatan dilaksanakan dalam waktu yang relatif singkat, metode pemaparan materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab mampu menciptakan proses pembelajaran yang partisipatif. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Anwar dan Abdullah (2020) yang menunjukkan bahwa praktik pengelolaan sumber daya manusia memiliki hubungan dengan peningkatan kinerja organisasi melalui pengembangan kemampuan dan pengelolaan tenaga kerja yang lebih efektif. Oleh karena itu, kegiatan PKM ini dapat menjadi langkah awal untuk mendorong anggota GP Ansor yang berprofesi sebagai pelaku UMKM agar menerapkan pengelolaan SDM secara lebih sistematis, sehingga produktivitas usaha dapat ditingkatkan secara bertahap dan berkelanjutan. Ke depan, pendampingan lanjutan dapat dilakukan untuk mengevaluasi penerapan strategi tersebut pada masing-masing usaha serta mengukur perubahan produktivitas setelah peserta menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama kegiatan.

KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) telah terlaksana dengan baik dan memperoleh respons positif dari 18 anggota GP Ansor yang berprofesi sebagai pelaku UMKM. Melalui tahapan persiapan, pelaksanaan, dan pelaporan serta metode pemaparan materi, praktik, diskusi, dan tanya jawab, peserta memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya pengelolaan SDM secara sistematis. Kegiatan juga membantu peserta memahami penerapan perencanaan kerja, pembagian tugas, penetapan target, pemantauan pekerjaan, dan evaluasi kinerja dalam aktivitas usaha. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pendekatan yang bersifat praktis dan partisipatif relevan dengan karakteristik pelaku UMKM, karena peserta dapat menghubungkan materi yang diberikan dengan permasalahan nyata yang dihadapi dalam menjalankan usaha. Temuan ini sejalan dengan kegiatan pengabdian Samiun et al. (2025) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pendampingan pengelolaan SDM dapat

meningkatkan pemahaman pelaku UMKM serta mendorong penerapan pembagian tugas dan evaluasi kinerja secara sederhana.

Kegiatan PKM ini dapat menjadi langkah awal dalam meningkatkan kapasitas manajerial anggota GP Ansor yang menjalankan UMKM, khususnya dalam menjadikan SDM sebagai aset strategis untuk mendukung produktivitas dan keberlanjutan usaha. Penerapan pengelolaan SDM berbasis kinerja diharapkan tidak berhenti pada pemahaman yang diperoleh selama kegiatan, tetapi dilanjutkan melalui praktik evaluasi kinerja, pengembangan kompetensi, komunikasi kerja, dan penetapan target secara berkala. Hasil tersebut memperkuat pentingnya keberlanjutan program melalui pendampingan agar perubahan pengetahuan dapat berkembang menjadi perubahan perilaku dan praktik pengelolaan usaha. Program pengabdian yang menggunakan pendekatan pelatihan dan pendampingan juga menunjukkan potensi dalam membantu pelaku UMKM membangun sistem pengelolaan SDM yang lebih terarah serta mendukung peningkatan produktivitas. N^{PKP}nbllformosapublisher.org+1 Dengan demikian, kegiatan serupa pada masa mendatang disarankan dilengkapi dengan pendampingan lanjutan dan evaluasi terukur sehingga dampak penerapan strategi pengelolaan SDM terhadap produktivitas usaha dapat diketahui secara lebih objektif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Qadere, M., Aladwan, S., & Altarawneh, I. (2023). Impact of innovation-oriented human resource management on small and medium enterprises' performance. *Sustainability*, 15(7), 6273.
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2020). The impact of human resource management practice on organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 4(1), 35–47.
- Asmalah, L., Suraya, A., & Permada, D. N. R. (2022). Pengenalan konsep digital marketing pada masyarakat dan UMKM Gerakan Pemuda Ansor Kelurahan Pagedangan Kecamatan Pagedangan Tangerang. *Praxis: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2), 202–205.
- Cardon, M. S., Stevens, C. E., & Potter, D. R. (2021). Misfortunes or mistakes? Cultural sensemaking of HRM in small firms. *Human Resource Management Review*, 31(2), 100741.
- Darmadi, D., Suryani, N. L., & Sari, R. (2022). Strategi pengembangan UMKM di masa pandemi Covid-19 dengan metode SWOT di Gerakan Pemuda Ansor Nahdlatul Ulama Kelurahan Pagedangan Kecamatan Pagedangan Tangerang. *DEDIKASI PKM*, 3(2), 251–254.
- Forth, J., & Bryson, A. (2019). Management practices and SME performance. *Scottish Journal of Political Economy*, 66(4), 527–558.

- Franco-Santos, M., Lucianetti, L., & Bourne, M. (2019). Contemporary performance measurement systems: A review of their consequences and a framework for research. *Management Accounting Research*, 42, 1–17.
- Garavan, T., McCarthy, A., Lai, Y., Murphy, K., Sheehan, M., & Carbery, R. (2021). Training and organisational performance: A meta-analysis of temporal, institutional and contextual factors. *Human Resource Management Journal*, 31(4), 979–1000.
- 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.
- Konings, J., & Vanormelingen, S. (2019). The impact of training on productivity and wages: Firm-level evidence. *Review of Economics and Statistics*, 101(2), 308–322.
- Kurnianty, J., & Sitorus, R. R. (2023). Pengaruh modal, dukungan pemerintah, kompetensi SDM, dan produktivitas kerja terhadap kinerja UMKM. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 6(3), 260–270.
- 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.
- 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.
- Prasetyo, M. A. (2022). Partisipasi organisasi Gerakan Pemuda Ansor dalam kegiatan kemasyarakatan di Desa Bringin Kecamatan Srumbung Kabupaten Magelang. *Journal of Society and Continuing Education*, 3(2), 375–382.
- Prouska, R., Psychogios, A., & Rexhepi, M. (2020). Rewarding employees fairly and maintaining work–life balance in SMEs: The impact of reward and recognition practices. *Employee Relations*, 42(3), 551–566.
- 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: The International Journal*, 43(2), 589–606.
- Sels, L., De Winne, S., Delmotte, J., Maes, J., Faems, D., & Forrier, A. (2022). Linking HRM and small business performance: An examination of the impact of HR practices on employee and organizational outcomes. *Small Business Economics*, 59, 1–20.
- Tjahjadi, B., Soewarno, N., Nadyaningrum, V., & Aminy, A. (2022). 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.
- Youndt, M. A., Subramaniam, M., & Snell, S. A. (2020). Intellectual capital profiles: An examination of investments and returns. *Journal of Management Studies*, 57(4), 781–807.