

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Motivasi pada UMKM di Wilayah Kabupaten Banjar

The Role of Human Resource Management in Improving Motivation in MSMEs in Banjar Regency

M. Haris Syafitri^{1*}, Ayu Niken Faizati², Abdul Kadir³, Noorlaily Maulida⁴, Dewi Ariefahnoor⁵, Lamsah⁶

¹⁻⁶Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, Indonesia

*Penulis Korespondensi: syafitriharis642@gmail.com

Riwayat Artikel:

Naskah Masuk: 30 Oktober 2025;

Revisi: 27 November 2025;

Diterima: 25 Desember 2025;

Tersedia: 30 Desember 2025

Keywords: Human Resource Management; Motivation; MSMEs; Productivity; Socialization

Abstract: Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) play a crucial role in both the national and local economies, including in Banjar Regency. However, MSMEs often face significant challenges in managing human resources (HR), which can directly affect employee motivation levels. This community service activity aims to provide education and support to MSME actors in Banjar Regency regarding effective HR practices, with a focus on improving work motivation. The methods used include socialization, training, and guidance in implementing a simple yet effective motivation system. The results of the activity showed an increase in participants' understanding and application of better HR strategies. It is hoped that this will have a positive impact on the productivity and sustainability of MSMEs in Banjar Regency, as well as contribute more to the local economy. The guidance provided also helps MSME actors better understand the importance of motivation in creating a productive work environment, which in turn can increase the competitiveness of their businesses in an increasingly competitive market.

Abstrak

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam perekonomian nasional dan lokal, termasuk di Kabupaten Banjar. Meskipun demikian, UMKM sering kali menghadapi tantangan besar dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja karyawan. Kegiatan pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk memberikan edukasi dan pendampingan kepada pelaku UMKM di Kabupaten Banjar terkait praktik-praktik SDM yang efektif, dengan fokus pada peningkatan motivasi kerja. Metode yang diterapkan meliputi sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan dalam implementasi sistem motivasi yang sederhana namun efektif. Hasil dari kegiatan ini menunjukkan peningkatan pemahaman dan penerapan strategi-strategi SDM yang lebih baik oleh peserta. Dengan demikian, diharapkan adanya dampak positif terhadap produktivitas dan keberlanjutan usaha UMKM di Kabupaten Banjar, serta mampu memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perekonomian lokal. Pendampingan yang dilakukan juga membantu pelaku UMKM untuk lebih memahami pentingnya motivasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, yang pada gilirannya berpotensi meningkatkan daya saing usaha mereka di pasar yang semakin kompetitif.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia; Motivasi Kerja; Produktivitas; Sosialisasi; UMKM

1. PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memegang peranan vital dalam struktur perekonomian Indonesia, terbukti dari kontribusinya yang besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan penyerapan tenaga kerja. Di wilayah Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan, sektor UMKM juga menjadi motor penggerak ekonomi lokal, membantu mengentaskan kemiskinan dan membuka lapangan kerja bagi masyarakat setempat. Keberhasilan UMKM tidak hanya diukur dari aspek finansial semata, melainkan juga dari kemampuan adaptasi dan

pengelolaan internal yang efektif, terutama dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinisikan sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, guna membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dalam konteks UMKM, MSDM sering kali dilakukan secara informal atau seadanya, mengingat keterbatasan sumber daya, pengetahuan manajerial, dan skala usaha yang masih kecil. Ketiadaan sistem MSDM yang terstruktur, seperti rekrutmen yang jelas, pelatihan yang terencana, dan evaluasi kinerja yang transparan, sering kali menjadi hambatan utama dalam mencapai kinerja optimal.

Salah satu aspek krusial dari MSDM yang sering terabaikan di level UMKM adalah pengelolaan motivasi kerja karyawan. Motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarah pada perilaku kerja tertentu, yang sangat penting untuk produktivitas dan loyalitas karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih inovatif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap usaha, yang pada akhirnya berdampak pada daya saing UMKM itu sendiri. Sebaliknya, demotivasi dapat menyebabkan tingkat *turnover* karyawan yang tinggi, penurunan kualitas produk, dan stagnasi usaha.

Kondisi di Kabupaten Banjar menunjukkan bahwa banyak pelaku UMKM masih menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawan mereka. Hal ini terlihat dari minimnya program pelatihan dan pengembangan diri, serta absennya sistem penghargaan dan insentif yang adil. Studi pendahuluan menunjukkan bahwa pemilik UMKM di wilayah ini sering menganggap isu motivasi sebagai hal sekunder, fokus utama mereka lebih kepada aspek produksi dan penjualan, padahal motivasi karyawan adalah pilar penting keberhasilan.

Oleh karena itu, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dirancang untuk menjembatani kesenjangan pengetahuan dan praktik tersebut. Tim pengabdian berinisiasi untuk memberikan pendampingan intensif kepada para pelaku UMKM di Kabupaten Banjar mengenai pentingnya MSDM yang berorientasi pada peningkatan motivasi kerja. Fokus kegiatan ini mencakup sosialisasi konsep dasar motivasi, pelatihan komunikasi efektif, dan perancangan sistem insentif non-finansial sederhana yang aplikatif.

Tujuan utama dari pengabdian ini adalah untuk meningkatkan kapasitas manajerial pemilik UMKM dan secara langsung memperbaiki tingkat motivasi karyawan di lingkungan UMKM Kabupaten Banjar. Luaran yang diharapkan adalah artikel ilmiah yang terpublikasi, serta perubahan nyata dalam tata kelola SDM di UMKM sasaran, sehingga mereka siap menghadapi tantangan pasar yang semakin kompetitif.

2. METODE

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan di wilayah Kabupaten Banjar pada tanggal 29 Oktober 2025 yang bertempat di Aula Serbaguna. Peserta kegiatan adalah pemilik dan pengelola UMKM lokal dengan kriteria usaha telah berjalan minimal satu tahun dan memiliki minimal dua tenaga kerja. Metode yang digunakan bersifat partisipatif dan edukatif, terdiri dari beberapa tahapan utama:

- a. Sosialisasi dan Pemaparan Materi: Memberikan presentasi interaktif mengenai konsep dasar MSDM, peran motivasi dalam kinerja, dan studi kasus UMKM sukses.
- b. Pelatihan Praktik: Fokus pada kemampuan praktis, seperti menyusun deskripsi pekerjaan sederhana, metode rekrutmen non-formal yang efektif, dan merancang skema insentif non-finansial.
- c. Pendampingan dan Konsultasi: Peserta diberikan pendampingan individual untuk mengidentifikasi masalah SDM spesifik di UMKM mereka dan menyusun rencana aksi perbaikan.

Evaluasi dilakukan melalui pre-test dan post-test untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta, serta observasi selama sesi pendampingan.

3. HASIL

Hasil kegiatan menunjukkan respons positif dari para pelaku UMKM. Sebanyak 30 pemilik UMKM terlibat aktif dalam seluruh rangkaian kegiatan.

- a. Peningkatan Pengetahuan: Terdapat peningkatan skor post-test yang signifikan dibandingkan pre-test, menunjukkan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya MSDM dan strategi motivasi.
- b. Implementasi Praktis: Beberapa UMKM mulai menerapkan struktur organisasi yang lebih jelas dan sistem pembagian tugas yang adil, yang secara anecdotal dilaporkan mengurangi konflik internal dan meningkatkan semangat kerja.
- c. Kesadaran Jangka Panjang: Peserta menyadari bahwa investasi waktu dalam pengelolaan SDM sama pentingnya dengan investasi modal atau teknologi.

Pembahasan mendalam menyoroti bahwa pendekatan yang paling efektif di UMKM adalah solusi MSDM yang *low-cost* dan mudah diimplementasikan, alih-alih mengadopsi sistem korporat yang rumit. Komunikasi yang transparan dan pengakuan non-moneter (misalnya, pujian atau waktu istirahat fleksibel) terbukti menjadi motivator yang sangat kuat.

4. KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian masyarakat ini berhasil memberikan wawasan dan keterampilan praktis kepada pelaku UMKM di Kabupaten Banjar mengenai pengelolaan MSDM untuk meningkatkan motivasi kerja. Penerapan MSDM yang tepat, meskipun dalam skala kecil dan sederhana, terbukti efektif dalam memberdayakan SDM lokal dan mendorong kinerja usaha yang lebih baik. Disarankan agar kegiatan serupa dilanjutkan dengan fokus pada aspek spesifik lain, seperti manajemen keuangan atau pemasaran digital, untuk memastikan UMKM di Kabupaten Banjar dapat bersaing secara berkelanjutan.

DAFTAR REFERENSI

- Agustina, D., Nurhidayati, A., & Damayanti, A. I. (2025). Pengaruh kompensasi finansial, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan konveksi Dhea Hijab. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(2), 1219–1223. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i2.6824>
- Baculáková, R. (2008). Employee motivation and satisfaction with human resource management in SMEs. *Annals of the University of Zilina*, 1(2), 150–153.
- Basri, M., & Dwiningrum, S. I. A. (2020). Strategi pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia UMKM. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), 30–40.
- Hartono, D., & Susanti, R. (2023). Manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan UMKM: Studi kasus di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Lokal*, 9(1), 45–59.
- Istiantara, M. T. (2019). Strategi mengelola SDM unggul bagi pelaku UMKM. In *Prosiding Seminar Nasional*. Palembang: Universitas Sriwijaya.
- Kurniawati, L., & Putra, M. A. (2021). Strategi coaching manajerial untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pelaku UMKM. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 7(2), 78–88.
- Lestari, N., Ramadhan, F., & Syahputra, D. (2024). Peran manajemen SDM dalam meningkatkan produktivitas dan loyalitas karyawan pada UMKM JIC Nusantara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 22–34.
- Masruchiyah, S., Hidayat, R., & Wibowo, A. (2024). Transformasi digital dalam pengembangan SDM UMKM: Studi pelatihan keterampilan digital di era modern. *Jurnal Ekonomi Digital dan UMKM*, 9(2), 41–55.
- Nuraini, E., Hanafiah, R., & Sari, L. (2025). Penerapan manajemen SDM dalam program PKM untuk pengembangan UMKM di Bogor. *Jurnal UNIDA-JUMP*, 10(1), 33–42.
- Pakpahan, A. (2025). Strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja dan motivasi kerja pada UMKM. *ResearchHub Indonesia*.
- Paraswati, M. O., & Laily, N. (2018). Peranan kompetensi SDM dalam meningkatkan industri UMKM di Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 4(2), 112–120.
- Pio, O. G. A. K. R. J., & Asaloei, S. I. (2020). Pengaruh praktek manajemen sumber daya manusia terhadap keberlanjutan perusahaan PT. Manado Sejati Perkasa. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 1–6.

- Setiawan, R., Hidayati, L., & Prasetyo, B. (2023). Penerapan pelatihan SDM dan keuangan pada UMKM Desa Curug dalam meningkatkan kinerja usaha. *Jurnal Abdimas Unpam*, 7(1), 12–20.
- Suprihati. (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam UMKM di era digitalisasi. *Working Papers Bappenas*, 3(1), 1–15.
- Syifa, T. A., & Kurniawati, D. T. (2023). Pengaruh kemampuan sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi pada UMKM Sasirangan di Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan. *Tesis Sarjana, Universitas Brawijaya*.
- Wulandari, T., & Prasetyo, H. (2023). Pengelolaan manajemen SDM dalam UMKM era digital: Pendekatan pelatihan dan pengembangan kompetensi. *Jurnal Teknologi dan Bisnis Digital*, 11(2), 150–163.
- Yohana, C., et al. (2024). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan potensi ekonomi lokal UMKM. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, 7(1), 75–85.