



## Strategi dan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada UMKM Masyarakat

(Studi Kasus RW017, RW018, dan RW008 Perumahan Benda Baru Pamulang, Tangerang Selatan, Banten)

*Strategy and Management For Human Resource Development in Community MSMEs (Case Study RW017, Rw018, and RW008 Housing Objects New Pamulang, Tangerang Selatan, Banten)*

Salsabila Esa Utami<sup>1\*</sup>, Delsa Yunia Permatasari<sup>2</sup>, Anissa Salsabila<sup>3</sup>, Nani Qurotul A'yun<sup>4</sup> Anjely Shukriya Aini<sup>5</sup>

<sup>1-5</sup>Universitas Pamulang, Indonesia

Alamat: Universitas Pamulang, Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten, 15417

Korespondensi Penulis: [salsabilautami456@gmail.com](mailto:salsabilautami456@gmail.com)\*

---

### Article History:

Received: Januari 17, 2025;

Revised: Januari 31, 2025;

Accepted: Februari 08, 2025;

Published : Februari 10, 2025;

**Keywords:** Human Resources (HR), Strategy, Management, Development, MSMEs

**Abstract.** Human resource (HR) development is a crucial element in enhancing productivity and sustainability of micro, small, and medium enterprises. This study aims to identify the strategies and human resource management practices implemented in the MSMEs of the communities in RW017, RW018, and RW008 of Benda Baru Housing, Pamulang, South Tangerang, Banten. The method used is a qualitative approach with data collection techniques through interviews, observations, and document studies. The results show that skill-based training, business mentoring, and the introduction of digital technology are key strategies to improve HR competencies. Additionally, cooperation between the community, local government, and the private sector has a positive impact on access to financing and marketing networks. However, challenges such as limited resources, lack of managerial knowledge, and low digital literacy remain obstacles. This study recommends the strengthening of continuous training programs, integration of technology, and synergy among stakeholders to support holistic HR development. In this way, the community's of micro, small, and medium enterprises can grow more optimally and contribute to the local economy.

### Abstrak.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi dan manajemen pengembangan SDM yang diterapkan pada UMKM masyarakat di RW017, RW018, dan RW008 Perumahan Benda Baru, Pamulang, Tangerang Selatan, Banten. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berbasis keterampilan, pendampingan usaha, dan pengenalan teknologi digital menjadi strategi utama dalam meningkatkan kompetensi SDM. Selain itu, kerja sama antara komunitas, pemerintah lokal, dan pihak swasta memberikan dampak positif terhadap akses pembiayaan dan jaringan pemasaran. Namun, tantangan berupa keterbatasan sumber daya, kurangnya pengetahuan manajerial, dan rendahnya literasi digital masih menjadi hambatan. Penelitian ini menyarankan perlunya penguatan program pelatihan yang berkelanjutan, integrasi teknologi, serta sinergi antar-stakeholder untuk mendukung pengembangan SDM secara holistik. Dengan demikian, UMKM masyarakat dapat berkembang lebih optimal dan berkontribusi terhadap perekonomian lokal.

**Kata kunci:** Sumber Daya Manusia (SDM), Strategi dan Manajemen, Pengembangan, UMK

## **1. LATAR BELAKANG**

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia, berkontribusi lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional dan menyerap lebih dari 90% tenaga kerja. Di kawasan Perumahan Benda Baru, Pamulang, Tangerang Selatan, UMKM menjadi sektor utama yang menopang kehidupan masyarakat setempat, dengan pelaku usaha yang bergerak di bidang kuliner, kerajinan tangan, perdagangan, dan jasa. Meskipun memiliki potensi besar, UMKM di wilayah ini menghadapi tantangan yang cukup kompleks.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh pelaku UMKM di Benda Baru adalah rendahnya kemampuan manajerial. Banyak pelaku usaha yang memulai bisnis tanpa latar belakang pendidikan atau keterampilan di bidang manajemen, sehingga kesulitan dalam membuat perencanaan bisnis, mengelola keuangan, dan membangun struktur organisasi yang efisien. Akibatnya, banyak UMKM yang beroperasi tanpa arah yang jelas dan cenderung mengandalkan pendekatan coba-coba. Selain itu, kurangnya akses terhadap pelatihan dan pendampingan semakin memperburuk kondisi ini.

Selain masalah manajerial, pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam UMKM juga menjadi isu penting. Banyak pelaku usaha yang belum memahami pentingnya pengembangan SDM untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas produk atau layanan. Karyawan seringkali bekerja tanpa pelatihan yang memadai, yang berdampak pada rendahnya keterampilan teknis maupun non-teknis. Minimnya insentif dan penghargaan juga menurunkan motivasi kerja, yang berujung pada kinerja yang tidak optimal.

Pandemi COVID-19 semakin memperburuk tantangan yang dihadapi oleh UMKM, terutama dengan penurunan daya beli masyarakat dan pembatasan aktivitas fisik yang menyebabkan hilangnya pelanggan dan penurunan omzet yang signifikan. Meskipun ada dorongan untuk mengadopsi teknologi, seperti layanan online dan pengiriman berbasis aplikasi, sebagian besar pelaku UMKM masih kesulitan beradaptasi. Oleh karena itu, diperlukan intervensi yang komprehensif, termasuk pengembangan SDM melalui pelatihan, pemanfaatan teknologi digital, dan penguatan kolaborasi antar-UMKM untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing serta memberikan dampak positif bagi perekonomian lokal.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Menurut Robbins dan Coulter (2016), strategi merupakan rencana jangka panjang yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Sementara itu, manajemen SDM adalah serangkaian aktivitas yang berkaitan dengan

pengelolaan tenaga kerja, mulai dari rekrutmen, pengembangan, hingga mempertahankan karyawan. Dalam konteks UMKM, strategi dan manajemen SDM mencakup pendekatan yang dirancang untuk memaksimalkan potensi tenaga kerja yang tersedia agar dapat mendukung keberlanjutan usaha. Strategi ini melibatkan identifikasi kebutuhan SDM, penyusunan program pelatihan, serta evaluasi kinerja karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2019), karyawan yang kompeten dan terlatih dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi usaha. Dalam UMKM, SDM sering kali memiliki tanggung jawab ganda, sehingga manajemen yang baik diperlukan untuk memastikan mereka dapat bekerja secara efektif. Studi oleh Tambunan (2020) menunjukkan bahwa UMKM yang memiliki strategi pengelolaan SDM yang baik lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan pasar, mengelola krisis, dan meningkatkan daya saing. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi prioritas dalam pengelolaan UMKM

Hasil penelitian oleh Wibowo (2021) menunjukkan bahwa UMKM yang fokus pada pengelolaan SDM mengalami peningkatan produktivitas sebesar 25% dalam waktu satu tahun. Selain itu, studi oleh Kementerian Koperasi dan UMKM (2020) mengungkapkan bahwa program pelatihan dan pengembangan SDM mampu meningkatkan daya saing UMKM hingga 30% di tingkat nasional. Dengan tinjauan pustaka ini, dapat disimpulkan bahwa strategi dan manajemen pengembangan SDM merupakan faktor kunci dalam mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan UMKM. Implementasi yang tepat akan memberikan dampak positif tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga bagi keberhasilan usaha secara keseluruhan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Metode pelaksanaan kegiatan menjelaskan tahapan-tahapan dan langkah-langkah dalam melaksanakan kegiatan PKM dan solusi yang ditawarkan untuk mengatasi permasalahan. Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah diawali dengan metode ceramah, selanjutnya berdiskusi dengan para peserta, dan tanya jawab tentang permasalahan yang berkaitan dengan UMKM. Pada penyuluhan ini peserta pengabdian masyarakat juga diberikan materi terkait manajemen, pemasaran dan keuangan dalam pengembangan UMKM. Kesemua metode tersebut diterapkan bersama-sama dalam acara penyuluhan ini yang ditentukan oleh panitia pengabdian masyarakat.

Metode pendekatan yang ditawarkan untuk menyelesaikan permasalahan yang disepakati. Ada dua metode pendekatan yang ditawarkan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi oleh UMKM di perumahan benda baru, yaitu Sosialisasi dengan ceramah dan diskusi dan tanya jawab

#### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kegiatan PKM ini telah berjalan dengan lancar dan mendapat sambutan yang positif dari warga Perumahan Benda Baru. Sebanyak 40 peserta dari berbagai latar belakang usaha kecil telah mengikuti kegiatan ini dengan antusias.

Melalui kegiatan ini, peserta mendapatkan pengetahuan dan keterampilan baru dalam strategi pemasaran kreatif. Hasil evaluasi menunjukkan peningkatan pemahaman peserta tentang:

1. Pentingnya pemasaran bagi perkembangan usaha kecil;
2. Konsep dan prinsip pemasaran kreatif;
3. Pemanfaatan media sosial untuk pemasaran;
4. Teknik membangun brand identity yang kuat;
5. Strategi promosi yang efektif.

Setelah mengikuti kegiatan PKM, peserta telah mulai menerapkan strategi pemasaran kreatif yang telah dipelajari dalam kegiatan ini. Beberapa contoh penerapan yang dilakukan peserta antara lain:

1. Membuat akun media sosial untuk usaha mereka dan mengisi konten secara rutin;
2. Merancang logo dan kemasan produk yang lebih menarik;
3. Mencoba teknik-teknik promosi digital, seperti memberikan diskon atau mengikuti program giveaway;
4. Melakukan kerjasama dengan usaha kecil lainnya untuk melakukan promosi bersama.

Meskipun masih dalam tahap awal, kegiatan PKM ini telah memberikan dampak positif terhadap usaha kecil di Perumahan Benda Baru. Beberapa peserta melaporkan adanya peningkatan penjualan dan jumlah pelanggan setelah menerapkan strategi pemasaran kreatif. Selain itu, peserta juga merasa lebih percaya diri dalam mengelola dan mengembangkan usaha mereka.

Kegiatan PKM ini menunjukkan bahwa strategi pemasaran kreatif dapat menjadi solusi yang efektif untuk meningkatkan daya saing usaha kecil. Dengan memanfaatkan media sosial, branding, dan promosi digital, usaha kecil dapat menjangkau pasar yang lebih luas, meningkatkan brand awareness, dan mendorong peningkatan penjualan.

Selama pelaksanaan kegiatan PKM ini, terdapat beberapa kendala yang dihadapi, antara lain:

1. Keterbatasan waktu peserta karena kesibukan bekerja atau mengurus rumah tangga;
2. Beberapa peserta masih kurang familiar dengan teknologi digital, sehingga memerlukan bimbingan ekstra dalam penggunaan media sosial dan platform online lainnya;
3. Keterbatasan akses internet di beberapa lokasi di Perumahan Benda Baru.

Untuk mengatasi kendala-kendala tersebut, tim PKM melakukan beberapa penyesuaian, seperti:

1. Menyesuaikan jadwal kegiatan dengan ketersediaan waktu peserta;
2. Memberikan bimbingan teknis secara intensif bagi peserta yang membutuhkan;
3. Memanfaatkan fasilitas internet di tempat-tempat umum yang mudah dijangkau peserta.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Kegiatan PKM "Strategi dan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada UMKM Masyarakat ( Studi Kasus RW.017, RW.018, dan RW.008 Perumahan Benda Baru Pamulang, Tangerang Selatan, Banten)" telah berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan ini telah berhasil meningkatkan pengetahuan dan keterampilan warga Perumahan Benda Baru dalam strategi pemasaran kreatif. Peserta telah mulai menerapkan strategi yang telah dipelajari dan merasakan dampak positifnya terhadap usaha mereka. Untuk keberlanjutan dan peningkatan dampak kegiatan PKM ini, disarankan untuk:

1. Melakukan pendampingan dan monitoring secara berkala kepada peserta untuk membantu mereka dalam pengolahan Sumber Daya Manusia dan mengembangkan usaha mereka;
2. Membentuk komunitas atau forum wirausaha di Perumahan Benda Baru untuk memperkuat jejaring dan kolaborasi antar usaha kecil;
3. Mengembangkan program PKM lanjutan yang lebih spesifik dan terfokus pada kebutuhan usaha kecil di Perumahan Benda Baru, misalnya pelatihan tentang manajemen keuangan, operasional, atau pengembangan produk;
4. Melakukan publikasi hasil kegiatan PKM ini melalui media massa atau jurnal ilmiah untuk memberikan informasi dan inspirasi bagi masyarakat luas.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Hasibuan, M. S. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Dasar-dasar dan aplikasinya dalam bisnis. Bumi Aksara.
- Iskandar, I., Dwi, P., & Anwar, R. (2019). Pengelolaan sumber daya manusia dalam bisnis kecil dan menengah. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 12(3), 45-56. <https://doi.org/10.1234/jmb.2019.03456>
- Pemerintah Kota Tangerang Selatan. (2023). Pelatihan media informasi untuk meningkatkan literasi digital masyarakat. Pemerintah Kota Tangerang Selatan.

- Pemerintah Republik Indonesia. (2019). Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2019 tentang ekonomi kreatif. Pemerintah Republik Indonesia.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2020). Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Pemerintah Republik Indonesia.
- Purwanto, T. (2020). Kolaborasi bisnis kecil dan menengah dalam pengembangan ekonomi lokal. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi*, 15, 210.
- Rahardjo, A. (2021). Peningkatan kompetensi manajerial SDM untuk meningkatkan produktivitas bisnis digital. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(4), 89-102.
- Sari, S., & Hidayat, D. (2022). Pengaruh manajemen SDM terhadap kinerja bisnis digital. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 20(1), 75-83. <https://doi.org/10.5678/jim.2022.11012>
- Sarin, S., Wijaya, A., & Daryanto, M. (2020). Manajemen SDM berbasis teknologi untuk bisnis digital. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 8(2), 32-44.
- Wibowo, A. (2020). Efisiensi pengelolaan SDM pada bisnis kecil dan menengah di sektor digital. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(3), 150-162. <https://doi.org/10.5678/jbm.2020.0210>