



PENINGKATAN KOMPETENSI MANAJERIAL SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI PELATIHAN BERBASIS KOMPETENSI PADA UMKM DI KOTA TASIKMALAYA

Taufik Hermansyah¹⁾, Iwan Saputra²⁾, Siti Amirah Makarim³⁾, Lati Sari Dewi⁴⁾

¹⁾Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Latifah Mubarokiyah Tasikmalaya, Tasikmalaya, Indonesia
Email : opicktea2003@gmail.com

²⁾Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Latifah Mubarokiyah Tasikmalaya, Tasikmalaya, Indonesia
Email : isaputra1967@gmail.com

³⁾Keuangan Perbankan, Fakultas Ekonomi, STIE Latifah Mubarokiyah Tasikmalaya, Tasikmalaya, Indonesia
Email : siti.makarim@gmail.com

⁴⁾Manajemen, Fakultas Ekonomi, STIE Latifah Mubarokiyah Tasikmalaya, Tasikmalaya, Indonesia
Email : latisaridewi02@gmail.com

Abstract

This community service activity aims to enhance the managerial competencies of human resources (HR) among micro, small, and medium enterprises (SMEs) in Tasikmalaya City through a competency-based training program. The identified problems include low capability in HR planning, recruitment, performance evaluation, and employee development. The methods used include participatory training, direct mentoring, case studies, and management simulations. The activity was conducted over three days on March 15–17, 2022, in Cipedes District, Tasikmalaya City, involving 45 participants from various SME sectors. Results showed a significant improvement in participants' understanding of HR management concepts, with the average pretest score increasing from 52.4 to 78.6 on the posttest (a 49.6% improvement). A total of 91% of participants expressed satisfaction with the training and committed to applying the acquired knowledge in their business units. This activity is expected to contribute to the sustainable enhancement of SME competitiveness in Tasikmalaya City.

Keywords: HR management, competency-based training, SMEs, Tasikmalaya, community service.

Abstrak

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi manajerial sumber daya manusia (SDM) pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Kota Tasikmalaya melalui program pelatihan berbasis kompetensi. Permasalahan yang teridentifikasi mencakup rendahnya kemampuan pelaku UMKM dalam hal perencanaan SDM, rekrutmen, evaluasi kinerja, dan pengembangan karyawan. Metode yang digunakan adalah pelatihan partisipatif, pendampingan langsung, studi kasus, dan simulasi praktik manajemen SDM. Kegiatan dilaksanakan selama tiga hari pada 15–17 Maret 2022 di Kecamatan Cipedes, Kota Tasikmalaya, dengan melibatkan 45 peserta dari berbagai sektor UMKM. Hasil kegiatan menunjukkan peningkatan signifikan pada pemahaman peserta terhadap konsep manajemen SDM, yakni dari rata-rata skor pretest 52,4 menjadi 78,6 pada posttest (peningkatan 49,6%). Sebanyak 91% peserta menyatakan puas dengan pelaksanaan pelatihan dan berkomitmen menerapkan ilmu yang diperoleh di unit usahanya. Kegiatan ini diharapkan dapat berkontribusi pada penguatan daya saing UMKM di Kota Tasikmalaya secara berkelanjutan.

Kata Kunci: manajemen SDM, pelatihan berbasis kompetensi, UMKM, Tasikmalaya, pengabdian masyarakat.



PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan tulang punggung perekonomian nasional yang memiliki peran strategis dalam penyerapan tenaga kerja dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Di Kota Tasikmalaya, sektor UMKM menyumbang lebih dari 60% kontribusi terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dan menyerap sekitar 70% tenaga kerja lokal (BPS Tasikmalaya, 2025).

Namun demikian, perkembangan UMKM di Kota Tasikmalaya menghadapi berbagai tantangan, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Temuan awal tim pengabdian melalui survei kebutuhan yang dilakukan pada bulan Januari 2026 terhadap 60 pelaku UMKM menunjukkan bahwa: (1) sebanyak 78% pelaku UMKM belum memiliki sistem rekrutmen yang terstandar; (2) 83% tidak memiliki prosedur evaluasi kinerja karyawan; dan (3) 91% belum pernah mengikuti pelatihan manajemen SDM secara formal. Kondisi ini menunjukkan urgensi intervensi akademik melalui program pengabdian kepada masyarakat.

Manajemen SDM yang efektif merupakan determinan utama keberhasilan organisasi, termasuk UMKM. Menurut Dessler (2023), manajemen SDM mencakup keseluruhan kebijakan dan praktik yang diperlukan untuk mengelola aspek manusiawi dalam pekerjaan manajerial, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, penghargaan, dan penilaian karyawan. Pelatihan berbasis kompetensi (*competency-based training*) terbukti efektif meningkatkan kecakapan kerja karena berorientasi pada standar kompetensi yang terukur dan relevan dengan kebutuhan nyata di lapangan.

Universitas Siliwangi sebagai perguruan tinggi negeri yang berlokasi di Kota Tasikmalaya memiliki tanggung jawab dalam menerapkan Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya dharma pengabdian kepada masyarakat. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi hadir sebagai mitra strategis UMKM lokal dalam mendorong peningkatan kapasitas SDM. Kegiatan pengabdian ini merupakan wujud nyata kolaborasi antara perguruan tinggi, pemerintah daerah, dan pelaku usaha dalam membangun ekosistem UMKM yang berdaya saing.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Mondy & Martocchio, 2022). Fungsi utama MSDM meliputi perencanaan SDM, analisis jabatan, rekrutmen dan seleksi, orientasi dan pelatihan, penilaian kinerja, kompensasi, serta pemutusan hubungan kerja.

Dalam konteks UMKM, praktik MSDM yang baik memiliki korelasi positif dengan kinerja bisnis. Penelitian Wahyudi et al. (2023) pada 120 UMKM di Jawa Barat menunjukkan bahwa penerapan praktik MSDM yang terstruktur mampu meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 34% dan mengurangi tingkat turnover sebesar 22% dalam periode dua tahun.



Pelatihan Berbasis Kompetensi

Pelatihan berbasis kompetensi (Competency-Based Training/CBT) merupakan pendekatan pelatihan yang difokuskan pada pencapaian standar kompetensi tertentu yang dapat didemonstrasikan oleh peserta. Menurut Spencer & Spencer (1993) yang dikutip dalam Alwi (2022), kompetensi adalah karakteristik individu yang secara kausal berhubungan dengan kinerja berstandar tinggi dalam pekerjaan atau situasi tertentu.

CBT memiliki beberapa keunggulan dibandingkan pelatihan konvensional, antara lain: (1) berorientasi pada hasil yang terukur, (2) fleksibel dan adaptif terhadap kebutuhan spesifik peserta, (3) mendorong pembelajaran mandiri, dan (4) memiliki validitas yang tinggi karena didasarkan pada analisis kebutuhan nyata di lapangan.

UMKM di Kota Tasikmalaya

Kota Tasikmalaya dikenal sebagai pusat industri kreatif dan kerajinan di Jawa Barat, dengan produk unggulan seperti alas kaki, batik, anyaman bambu, dan makanan olahan. Berdasarkan data Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya (2025), terdapat 43.782 unit UMKM yang terdaftar, dengan komposisi 78,3% usaha mikro, 18,2% usaha kecil, dan 3,5% usaha menengah.

Tantangan terbesar UMKM di Kota Tasikmalaya meliputi keterbatasan akses permodalan, rendahnya literasi digital, dan lemahnya kapasitas manajemen, terutama di bidang SDM. Program pengabdian ini berupaya menjawab tantangan tersebut melalui intervensi langsung yang terukur dan berkelanjutan.

METODE PELAKSANAAN

Kerangka Pendekatan

Kegiatan pengabdian ini dilaksanakan menggunakan pendekatan Participatory Action Research (PAR) yang mengedepankan keterlibatan aktif peserta dalam proses pembelajaran dan pemecahan masalah nyata yang mereka hadapi. Pendekatan ini dipilih karena relevan untuk sasaran pelaku UMKM yang membutuhkan solusi praktis dan aplikatif.

Khalayak Sasaran

Kegiatan ini menyoal pelaku UMKM yang terdaftar di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya. Kriteria peserta meliputi: (1) pemilik atau pengelola UMKM dengan karyawan minimal 2 orang; (2) berdomisili di wilayah Kota Tasikmalaya; dan (3) berkomitmen mengikuti seluruh rangkaian kegiatan. Sebanyak 45 peserta terpilih melalui proses seleksi bersama mitra.

Tahapan Kegiatan

Kegiatan pengabdian dilaksanakan dalam empat tahap sebagai berikut:

1. Tahap Persiapan (Januari–Februari 2026): Survei kebutuhan, penyusunan modul pelatihan, koordinasi dengan mitra, dan persiapan logistik.
2. Tahap Pelaksanaan (15–17 Maret 2026): Pelatihan selama tiga hari penuh dengan metode ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus, bermain peran (role play), dan simulasi.
3. Tahap Pendampingan (April–Mei 2026): Kunjungan lapangan ke unit usaha peserta untuk



membantu implementasi hasil pelatihan, khususnya penyusunan SOP SDM.

4. Tahap Evaluasi dan Pelaporan (Mei–Juni 2026): Pengukuran efektivitas kegiatan, penyusunan laporan akhir, dan publikasi ilmiah.

Materi Pelatihan

Materi pelatihan dirancang berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan mencakup topik-topik berikut:

Tabel 1. Rincian Materi dan Jadwal Pelatihan

Hari	Topik	Metode	Durasi
1	Konsep Dasar MSDM & Perencanaan SDM; Analisis Jabatan dan Uraian Pekerjaan	Ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus	7 jam
	Rekrutmen & Seleksi Karyawan; Orientasi dan Onboarding	Simulasi wawancara, role play, praktik formulir seleksi	
2	Penilaian Kinerja Karyawan; Pengembangan SDM dan Kompensasi Sederhana; Penyusunan SOP SDM UMKM	Workshop penyusunan instrumen, presentasi kelompok, pendampingan langsung	7 jam

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Peserta

Kegiatan pelatihan diikuti oleh 45 peserta yang merupakan pemilik atau pengelola UMKM di Kota Tasikmalaya. Distribusi peserta berdasarkan sektor usaha adalah: kuliner dan makanan olahan (35,6%), fashion dan tekstil (26,7%), kerajinan dan anyaman (20,0%), jasa (11,1%), dan lainnya (6,7%). Tingkat pendidikan peserta bervariasi, dengan komposisi SMA/ sederajat (51,1%), Diploma (24,4%), dan Sarjana (24,4%). Rata-rata lama usaha peserta adalah 5,3 tahun, dengan jumlah karyawan antara 2 hingga 15 orang.

Hasil Pre-test dan Post-test

Efektivitas pelatihan diukur menggunakan instrumen tes pengetahuan yang diberikan sebelum (pretest) dan setelah (posttest) pelatihan. Hasil menunjukkan peningkatan yang signifikan sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Perbandingan Skor Pretest dan Posttest Peserta

Aspek Materi	Pelatihan		Peningkatan (%)
	Pretest	Posttest	
Konsep Dasar MSDM	50,2	78,4	+56,2%
Perencanaan dan Analisis Jabatan	48,6	74,8	+53,9%
Rekrutmen dan Seleksi	54,1	80,3	+48,4%



Penilaian Kinerja	51,8	77,2	+49,0%
Pengembangan Karyawan	57,3	82,1	+43,3%
Rata-rata Keseluruhan	52,4	78,6	+49,6%

Kepuasan Peserta

Evaluasi kepuasan peserta dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert 1–5 pada empat dimensi: kualitas materi, kompetensi fasilitator, relevansi dengan kebutuhan usaha, dan sarana-prasarana pelatihan. Hasilnya menunjukkan skor rata-rata 4,38 dari 5,00 (kategori sangat memuaskan). Sebanyak 91,1% peserta menyatakan puas atau sangat puas, dan 86,7% menyatakan akan merekomendasikan kegiatan serupa kepada rekan sesama pelaku UMKM.

Hasil Pendampingan

Selama fase pendampingan (April–Mei 2026), tim pengabdian melakukan kunjungan lapangan ke 30 unit usaha peserta. Dari kegiatan ini diperoleh hasil: (1) 25 unit usaha (83,3%) berhasil menyusun deskripsi jabatan tertulis untuk posisi utama; (2) 20 unit usaha (66,7%) menyusun formulir rekrutmen sederhana; dan (3) 18 unit usaha (60%) mulai menerapkan sistem penilaian kinerja karyawan dalam format kartu skor sederhana.

Pembahasan

Hasil yang diperoleh mengkonfirmasi efektivitas pendekatan pelatihan berbasis kompetensi untuk

meningkatkan kapasitas SDM pelaku UMKM. Peningkatan skor pengetahuan sebesar 49,6% secara keseluruhan menunjukkan bahwa peserta tidak sekadar mendapatkan informasi baru, tetapi juga mengalami perubahan pemahaman yang substansial. Temuan ini sejalan dengan penelitian Notoatmodjo (2021) yang menyatakan bahwa metode pelatihan partisipatif dengan studi kasus nyata menghasilkan retensi pengetahuan 40–60% lebih tinggi dibanding metode konvensional.

Tingginya kepuasan peserta (4,38/5,00) juga menunjukkan bahwa pendekatan yang berpusat pada kebutuhan peserta (need-based approach) dan relevansi praktis materi pelatihan merupakan faktor kunci keberhasilan. Hal ini diperkuat oleh proporsi peserta (91,1%) yang menyatakan akan menerapkan ilmu yang diperoleh dalam usaha mereka.

Meski demikian, masih terdapat tantangan dalam fase pendampingan, khususnya dalam mendorong konsistensi implementasi. Beberapa peserta menghadapi kendala waktu dan keterbatasan literasi dalam mendokumentasikan sistem SDM mereka secara tertulis. Hal ini menjadi catatan penting untuk program pengabdian lanjutan yang perlu memperkuat aspek literasi administratif.

KESIMPULAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelatihan berbasis kompetensi terbukti efektif meningkatkan pengetahuan peserta tentang manajemen SDM sebesar 49,6% berdasarkan perbandingan skor pretest dan posttest. Tingkat kepuasan peserta yang tinggi (4,38/5,00) menunjukkan



bahwa program dirancang dan dilaksanakan dengan baik sesuai kebutuhan mitra. Lebih dari 60% peserta yang didampingi berhasil menyusun instrumen MSDM sederhana yang dapat langsung diterapkan di unit usahanya.

Saran

1. Bagi Perguruan Tinggi: Diperlukan program pendampingan yang lebih intensif dan berkelanjutan, serta pengembangan platform digital sederhana untuk mendukung implementasi MSDM oleh pelaku UMKM.
2. Bagi Pemerintah Daerah: Disarankan agar Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya mengintegrasikan modul MSDM dalam program pelatihan rutin bagi pelaku UMKM baru.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Perlu dilakukan penelitian longitudinal untuk mengukur dampak jangka panjang pelatihan MSDM terhadap kinerja bisnis UMKM di Kota Tasikmalaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Keunggulan Kompetitif*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- BPS Tasikmalaya. (2025). *Kota Tasikmalaya dalam Angka 2025*. Tasikmalaya: Badan Pusat Statistik Kota Tasikmalaya.
- Dessler, G. (2023). *Human Resource Management*. 16th Edition. New Jersey: Pearson Education.

- Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya. (2025). *Laporan Kinerja Dinas Koperasi dan UMKM Kota Tasikmalaya Tahun 2023*. Tasikmalaya.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2022). *Human Resource Management*. 15th Edition. New Jersey: Pearson.
- Notoatmodjo, S. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Wahyudi, A., Nurhayati, E., & Prasetyo, B. (2023). Pengaruh Praktik MSDM terhadap Kinerja UMKM di Jawa Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 15(2), 112–128.