

Pendampingan UMKM Dalam Pengelolaan SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja

Muh. Nur^{1*}, Zarina², Risnawati Yusuf³, A. Muid Fabanyo⁴, Suharti⁵

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari, Lahundape, Kendari Bar., Kota Kendari, Sulawesi Tenggara

²Universitas Muhammadiyah Enrekang, Jl. Jenderal Sudirman, Kec. Enrekang, Kab. Enrekang, Sulawesi Selatan

³Universitas Negeri Gorontalo, Jl. Jend. Sudirman No.6, Kec. Kota Tengah, Kota Gorontalo, Gorontalo

⁴Universitas Sains dan Teknologi Jayapura, Jl. Sosial Padang Bulan, Hedam, Kec. Abepura, Kota Jayapura, Papua

⁵Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi 45 Mataram, Jl. Tawak-Tawak, Kec. Mataram, Kota Mataram, NTB.

E-mail: muh.nur363@gmail.com

*Corresponding Author



<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4948>

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received: 21 Jan 2026

Revised: 27 Jan 2026

Accepted: 02 Feb 2026

Kata Kunci:

UMKM, Pengelolaan SDM, Kompetensi, dan Produktivitas Kerja.

Keywords:

MSMEs, HR Management, Competence, and Work Productivity.



Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran pendampingan UMKM dalam penerapan pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi serta dampaknya terhadap peningkatan produktivitas kerja UMKM. Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui beberapa tahapan, meliputi tahap identifikasi dan analisis kebutuhan UMKM, perumusan standar kompetensi SDM UMKM, penyusunan program, pelaksanaan pendampingan dan pelatihan, implementasi, monitoring dan evaluasi, serta tindak lanjut dan penguatan keberlanjutan program. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pendampingan UMKM dalam pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi menunjukkan hasil yang positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Penerapan pengelolaan SDM yang terencana dan sistematis mampu memperbaiki proses kerja melalui penyesuaian penugasan tenaga kerja sesuai kompetensi serta kejelasan standar kerja. Peningkatan produktivitas tercermin dari efisiensi waktu kerja, peningkatan jumlah output, dan perbaikan kualitas produk atau layanan. Optimalisasi pemanfaatan sumber daya manusia juga mendorong UMKM menjadi lebih responsif terhadap permintaan pasar dan meningkatkan kinerja usaha secara keseluruhan. Dengan demikian, pengelolaan SDM berbasis kompetensi terbukti efektif sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas, daya saing, dan keberlanjutan UMKM.

This study aims to determine the role of MSME mentoring in implementing competency-based human resource management and its impact on increasing MSME work productivity. The implementation of activities is carried out through several stages, including identification and analysis of MSME needs, formulation of MSME HR competency standards, program development, mentoring and training, implementation, monitoring and evaluation, and follow-up and strengthening program sustainability. The results of the activities indicate that MSME mentoring in competency-based human resource management shows positive results in increasing work productivity. The implementation of planned and systematic human resource management can improve work processes by adjusting workforce assignments according to competencies and clarifying work standards. Increased productivity is reflected in the efficiency of work time, increased output, and improved product or service quality. Optimizing human resource utilization also encourages MSMEs to be more responsive to market demand and improves overall business performance. Thus, competency-based human resource management has proven effective as a strategy to increase MSME productivity, competitiveness, and sustainability.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Muh. Nur, et al. (2026). Pendampingan UMKM Dalam Pengelolaan SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja, 4(3). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4948>

PENDAHULUAN

Pendampingan terhadap Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) menjadi salah satu agenda strategis dalam pembangunan ekonomi nasional, mengingat sektor ini memiliki kontribusi yang signifikan terhadap penciptaan lapangan kerja dan pemerataan pendapatan masyarakat (Yolanda, 2024). UMKM tidak hanya berperan sebagai penggerak ekonomi lokal, tetapi juga menjadi penopang utama perekonomian nasional dalam menghadapi berbagai dinamika dan tantangan global (Nurhidayanti, 2025). Namun demikian, keberlanjutan dan daya saing UMKM masih menghadapi berbagai kendala struktural dan manajerial, salah satunya terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang belum optimal (Supardi & Wijaya, 2023).

Dalam praktiknya, banyak UMKM masih mengelola SDM secara konvensional dan informal, tanpa perencanaan yang sistematis dan berbasis pada kompetensi (Haironi Rita, 2025). Pola pengelolaan SDM yang demikian sering kali menyebabkan ketidaksesuaian antara kemampuan tenaga kerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dijalankan (Surbakti, 2024). Akibatnya, produktivitas kerja yang dihasilkan cenderung rendah dan tidak stabil, sehingga berdampak pada kualitas produk, efisiensi proses kerja, serta kemampuan UMKM untuk berkembang dan bersaing di pasar yang semakin kompetitif.

Pengelolaan SDM berbasis kompetensi merupakan pendekatan manajemen yang menekankan pada kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja individu dengan kebutuhan organisasi (Ismla Sari et al., 2024). Pendekatan ini memungkinkan UMKM untuk menempatkan tenaga kerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki, sekaligus mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Dengan demikian, pengelolaan SDM tidak lagi hanya berorientasi pada pemenuhan tenaga kerja, tetapi juga pada peningkatan kualitas dan kinerja sumber daya manusia itu sendiri (Farchan, 2020).

Namun, penerapan pengelolaan SDM berbasis kompetensi pada UMKM bukanlah hal yang mudah. Keterbatasan pengetahuan manajerial, minimnya akses terhadap pelatihan, serta rendahnya kesadaran akan pentingnya pengembangan SDM menjadi hambatan utama bagi pelaku UMKM (Pribadi et al., 2026). Kondisi ini diperparah oleh anggapan bahwa pengelolaan SDM yang sistematis hanya relevan bagi perusahaan berskala besar, sehingga UMKM cenderung mengabaikan aspek tersebut dalam operasional usahanya.

Di sisi lain, tuntutan lingkungan usaha yang semakin dinamis menuntut UMKM untuk mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi, preferensi konsumen, dan pola persaingan (Auliandari et al., 2025). Adaptasi tersebut sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimiliki. Tanpa SDM yang kompeten dan produktif, UMKM akan kesulitan meningkatkan kinerja usaha dan mempertahankan keberlangsungan bisnisnya dalam jangka panjang (Malikhah et al., 2024).

Produktivitas kerja menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan SDM di UMKM. Produktivitas yang tinggi mencerminkan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan output yang optimal dengan penggunaan sumber daya yang efisien. Sebaliknya, produktivitas yang rendah sering kali menjadi cerminan dari lemahnya pengelolaan SDM, baik dari aspek penempatan kerja, pembagian tugas, maupun pengembangan kompetensi tenaga kerja. (Anas Romzy Hibrida et al., 2025)

Pendampingan UMKM hadir sebagai salah satu solusi strategis untuk menjembatani kesenjangan pengetahuan dan keterampilan dalam pengelolaan SDM berbasis kompetensi. Melalui pendampingan yang terstruktur dan berkelanjutan, pelaku UMKM dapat diberikan pemahaman mengenai pentingnya manajemen SDM yang profesional serta cara menerapkannya sesuai dengan karakteristik dan skala usaha yang dimiliki (Leuhery et al., 2024). Pendampingan juga berperan dalam membangun kesadaran pelaku UMKM bahwa investasi pada pengembangan SDM merupakan kebutuhan yang perlu diupayakan secara berkelanjutan guna mendukung terciptanya ekosistem UMKM yang kuat, inklusif, dan produktif (Ramadani et al., 2025).

Pendampingan yang efektif tidak hanya berfokus pada pemberian materi atau pelatihan sesaat, tetapi juga mencakup proses asistensi dan monitoring dalam penerapan pengelolaan SDM berbasis kompetensi. Dengan adanya pendampingan, pelaku UMKM dapat dibantu dalam menyusun standar kompetensi kerja, melakukan evaluasi kinerja, serta merancang program pengembangan SDM yang sederhana namun aplikatif (Puspitasari & Imburi, n.d.). Hal ini diharapkan dapat mendorong perubahan pola pikir dan praktik pengelolaan SDM di lingkungan UMKM.

Pendampingan UMKM dalam pengelolaan SDM berbasis kompetensi memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan. Tenaga kerja yang ditempatkan sesuai dengan kompetensinya cenderung bekerja lebih efektif, memiliki motivasi yang lebih tinggi, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik (Pinontoan et al., 2025). Kondisi ini pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja usaha secara keseluruhan, baik dari segi peningkatan output maupun efisiensi operasional.

Peningkatan produktivitas kerja melalui pengelolaan SDM berbasis kompetensi juga berkontribusi secara signifikan terhadap penguatan daya saing UMKM. UMKM yang didukung oleh SDM yang produktif, terampil, dan kompeten akan lebih siap menghadapi dinamika dan persaingan pasar yang semakin ketat, mampu berinovasi secara berkelanjutan, serta lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan kebutuhan serta preferensi konsumen. Dengan demikian, pendampingan yang dilakukan tidak hanya memberikan dampak positif dalam jangka pendek berupa peningkatan kinerja operasional, tetapi juga berperan strategis dalam membangun fondasi keberlanjutan dan pertumbuhan usaha UMKM dalam jangka panjang.

Selain itu, pendampingan UMKM dalam pengelolaan SDM berbasis kompetensi sejalan dengan upaya pemerintah dan berbagai pemangku kepentingan dalam mendorong peningkatan kualitas UMKM. Sinergi antara akademisi, praktisi, dan pelaku UMKM melalui kegiatan pendampingan diharapkan dapat menciptakan ekosistem usaha yang lebih profesional dan berdaya saing (Shofa et al., 2026). Peran pendamping menjadi penting dalam mentransformasikan konsep manajemen SDM yang bersifat teoritis menjadi praktik yang mudah dipahami dan diterapkan oleh UMKM.

Dalam konteks pembangunan ekonomi berbasis kerakyatan, peningkatan produktivitas UMKM melalui pengelolaan SDM yang baik akan memberikan dampak sosial yang luas (Rachmawati et al., 2023). UMKM yang berkembang dan produktif mampu menyerap tenaga kerja lebih banyak, meningkatkan pendapatan masyarakat, serta mengurangi tingkat pengangguran. Oleh karena itu, pendampingan UMKM dalam pengelolaan SDM berbasis kompetensi memiliki nilai strategis tidak hanya bagi pelaku usaha, tetapi juga bagi pembangunan sosial ekonomi secara keseluruhan.

Meskipun demikian, efektivitas pendampingan sangat ditentukan oleh pendekatan yang digunakan serta kesesuaian program dengan kebutuhan riil UMKM. Pendampingan yang bersifat partisipatif dan aplikatif akan lebih mudah diterima dan diimplementasikan oleh pelaku UMKM (Paroli, 2025). Oleh sebab itu, perancangan program pendampingan perlu didasarkan pada pemahaman yang mendalam terhadap kondisi, karakteristik, dan tantangan yang dihadapi UMKM sasaran.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa pendampingan UMKM dalam pengelolaan SDM berbasis kompetensi merupakan kebutuhan yang mendesak dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan. Pendampingan ini diharapkan mampu mendorong terjadinya perubahan paradigma dalam pengelolaan SDM di lingkungan UMKM, dari praktik yang masih bersifat tradisional dan informal menuju pendekatan yang lebih terstruktur, sistematis, dan berorientasi pada pengembangan kompetensi. Dengan pengelolaan SDM yang lebih baik dan terencana, UMKM tidak hanya diharapkan mampu meningkatkan kinerja dan efisiensi usaha, tetapi juga dapat tumbuh secara berkelanjutan serta memberikan kontribusi yang semakin signifikan bagi perekonomian dan pembangunan nasional.

Dengan demikian, kajian mengenai pendampingan UMKM dalam pengelolaan SDM berbasis kompetensi untuk meningkatkan produktivitas kerja menjadi relevan dan penting untuk dilakukan. Kajian ini diharapkan tidak hanya memperkaya khazanah keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan pengembangan UMKM, tetapi juga mampu memberikan gambaran empiris mengenai efektivitas pendekatan berbasis kompetensi dalam konteks usaha skala kecil dan menengah. Selain itu, hasil kajian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam merumuskan rekomendasi praktis dan aplikatif bagi pelaku UMKM maupun pemangku kepentingan terkait, khususnya dalam memperkuat kapasitas SDM sebagai faktor kunci keberhasilan dan keberlanjutan usaha.

METODE

Tahap Identifikasi dan Analisis Kebutuhan UMKM

Metode pelaksanaan diawali dengan tahap identifikasi dan analisis kebutuhan yang bertujuan untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai kondisi eksisting UMKM, khususnya dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia. Pada tahap ini dilakukan pemetaan karakteristik usaha, struktur

organisasi sederhana yang diterapkan, pembagian tugas tenaga kerja, serta tingkat pemahaman pelaku UMKM terhadap konsep kompetensi kerja. Analisis dilakukan melalui observasi langsung, wawancara mendalam dengan pemilik dan pekerja UMKM, serta pengumpulan data pendukung terkait proses kerja harian. Tahap ini sangat penting karena UMKM memiliki latar belakang dan permasalahan yang beragam, sehingga pendekatan pendampingan harus disesuaikan dengan kebutuhan riil di lapangan. Hasil dari tahap ini menjadi dasar dalam merancang strategi pendampingan yang kontekstual, realistis, dan aplikatif sesuai dengan kapasitas UMKM.

Tahap Perumusan Standar Kompetensi SDM UMKM

Berdasarkan hasil analisis kebutuhan, selanjutnya dilakukan perumusan standar kompetensi sumber daya manusia yang relevan dengan jenis dan skala usaha UMKM. Standar kompetensi ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk menjalankan setiap fungsi pekerjaan secara optimal. Pada tahap ini, pendamping membantu UMKM mengidentifikasi kompetensi inti yang harus dimiliki oleh pemilik usaha maupun tenaga kerja, seperti kompetensi teknis produksi, pelayanan pelanggan, manajemen waktu, serta kemampuan kerja sama tim. Perumusan standar kompetensi dilakukan dengan pendekatan partisipatif agar pelaku UMKM merasa memiliki dan memahami pentingnya kompetensi tersebut dalam meningkatkan kinerja usaha. Standar kompetensi ini nantinya menjadi acuan dalam pengelolaan SDM, mulai dari pembagian tugas hingga evaluasi kinerja.

Tahap Penyusunan Program Pendampingan Berbasis Kompetensi

Setelah standar kompetensi ditetapkan, tahap berikutnya adalah penyusunan program pendampingan yang dirancang secara sistematis dan berorientasi pada pengembangan kompetensi SDM. Program ini mencakup materi pendampingan, metode penyampaian, jadwal kegiatan, serta target capaian yang ingin dicapai. Materi disusun secara sederhana namun komprehensif agar mudah dipahami oleh pelaku UMKM dengan latar belakang pendidikan yang beragam. Pendampingan dirancang tidak hanya bersifat teoritis, tetapi lebih menekankan pada praktik langsung dan studi kasus yang sesuai dengan aktivitas usaha sehari-hari. Penyusunan program yang terstruktur memungkinkan proses pendampingan berjalan secara terarah dan berkelanjutan, sehingga dampaknya dapat dirasakan secara nyata oleh UMKM.

Tahap Pelaksanaan Pendampingan dan Pelatihan SDM

Pelaksanaan pendampingan dilakukan melalui kegiatan pelatihan, diskusi interaktif, simulasi kerja, serta praktik langsung di tempat usaha. Pada tahap ini, pendamping berperan sebagai fasilitator yang membantu pelaku UMKM memahami dan menerapkan prinsip pengelolaan SDM berbasis kompetensi dalam aktivitas kerja sehari-hari. Pendampingan difokuskan pada peningkatan kemampuan individu sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya, seperti peningkatan keterampilan teknis produksi, pengelolaan waktu kerja, dan komunikasi internal. Selain itu, pendamping juga mendorong perubahan pola pikir pelaku UMKM agar lebih menghargai pentingnya kompetensi sebagai faktor penentu produktivitas. Proses pendampingan dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan agar perubahan yang terjadi tidak bersifat sementara, melainkan menjadi budaya kerja dalam UMKM.

Tahap Implementasi Pengelolaan SDM Berbasis Kompetensi

Setelah pelatihan dan pendampingan diberikan, UMKM didorong untuk mengimplementasikan pengelolaan SDM berbasis kompetensi secara langsung dalam kegiatan operasional usaha. Implementasi ini meliputi penyesuaian pembagian tugas berdasarkan kompetensi masing-masing tenaga kerja, penerapan standar kerja yang jelas, serta pemberian tanggung jawab sesuai kemampuan individu. Pendamping membantu UMKM dalam mengintegrasikan konsep kompetensi ke dalam sistem kerja sederhana yang mudah diterapkan, tanpa menambah beban administratif yang berlebihan. Tahap ini menjadi kunci keberhasilan program karena menunjukkan sejauh mana UMKM mampu mengadaptasi dan menerapkan pengetahuan yang telah diperoleh ke dalam praktik nyata.

Tahap Monitoring dan Evaluasi Kinerja SDM

Monitoring dan evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas penerapan pengelolaan SDM berbasis kompetensi terhadap peningkatan produktivitas kerja. Pada tahap ini, pendamping bersama pelaku UMKM melakukan penilaian terhadap perubahan kinerja tenaga kerja, efisiensi proses kerja, serta kualitas hasil produksi atau layanan. Evaluasi dilakukan secara periodik melalui diskusi reflektif, pengamatan langsung, dan perbandingan kondisi sebelum dan sesudah pendampingan. Hasil evaluasi digunakan untuk mengidentifikasi keberhasilan, kendala, serta aspek yang masih perlu diperbaiki.

Dengan adanya monitoring dan evaluasi, UMKM dapat terus melakukan perbaikan berkelanjutan dalam pengelolaan SDM.

Tahap Tindak Lanjut dan Penguatan Keberlanjutan Program

Tahap akhir dari metode pelaksanaan adalah tindak lanjut dan penguatan keberlanjutan program pendampingan. Pada tahap ini, pendamping memberikan rekomendasi strategis agar UMKM dapat mempertahankan dan mengembangkan pengelolaan SDM berbasis kompetensi secara mandiri. Rekomendasi tersebut meliputi upaya peningkatan kompetensi secara berkelanjutan, pembiasaan evaluasi kinerja, serta pengembangan budaya kerja produktif. Pendamping juga mendorong UMKM untuk menjadikan kompetensi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait tenaga kerja. Dengan demikian, program pendampingan tidak berhenti pada saat kegiatan selesai, tetapi mampu memberikan dampak jangka panjang terhadap peningkatan produktivitas dan keberlanjutan usaha UMKM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peningkatan Pemahaman Pelaku UMKM terhadap Konsep Pengelolaan SDM Berbasis Kompetensi

Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan dalam pemahaman pelaku UMKM mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja usaha. Sebelum pendampingan dilakukan, sebagian besar pelaku UMKM masih menerapkan pola pengelolaan tenaga kerja yang sederhana dan cenderung informal, di mana pembagian tugas dan penilaian kinerja dilakukan berdasarkan kebiasaan, kedekatan personal, atau kebutuhan sesaat. Pada kondisi tersebut, kesesuaian antara kemampuan individu dengan tugas yang diberikan belum menjadi pertimbangan utama, sehingga sering kali tenaga kerja ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sepenuhnya sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Setelah mengikuti rangkaian pendampingan, pelaku UMKM mulai memahami bahwa kompetensi kerja merupakan faktor kunci dalam menentukan kinerja dan produktivitas tenaga kerja. Kompetensi dipahami tidak hanya sebagai keterampilan teknis semata, tetapi sebagai kesatuan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang saling berkaitan dalam mendukung pelaksanaan tugas secara optimal. Pemahaman ini mendorong pelaku UMKM untuk lebih memperhatikan kemampuan individu tenaga kerja, baik dalam proses penugasan, pemberian arahan kerja, maupun dalam upaya peningkatan kapasitas melalui pembelajaran di tempat kerja.

Perubahan pemahaman tersebut tercermin secara nyata dari bergesernya cara pandang pelaku UMKM dalam menilai kinerja tenaga kerja. Penilaian kinerja tidak lagi semata-mata didasarkan pada hasil akhir pekerjaan, seperti jumlah produksi atau kecepatan penyelesaian tugas, tetapi juga pada proses kerja yang dijalani oleh tenaga kerja. Pelaku UMKM mulai mempertimbangkan bagaimana pekerja menjalankan tugasnya, sejauh mana pemahaman terhadap prosedur kerja, kemampuan menyelesaikan masalah, serta sikap kerja seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan kerja sama. Dengan demikian, hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa pendampingan berkontribusi dalam membangun kesadaran pelaku UMKM terhadap pentingnya pengelolaan SDM berbasis kompetensi sebagai landasan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan keberlanjutan usaha.

Terbentuknya Standar Kompetensi Kerja yang Lebih Jelas dan Terstruktur

Kegiatan ini menemukan bahwa pendampingan mampu mendorong UMKM untuk menyusun dan menerapkan standar kompetensi kerja yang lebih jelas dan terstruktur, meskipun dalam bentuk yang sederhana dan disesuaikan dengan kapasitas usaha. Sebelum pendampingan, pembagian tugas di dalam UMKM cenderung bersifat fleksibel dan informal, di mana satu tenaga kerja dapat mengerjakan berbagai jenis pekerjaan tanpa adanya kejelasan peran dan batasan tanggung jawab. Pola kerja seperti ini sering kali menimbulkan tumpang tindih pekerjaan, penggunaan waktu yang kurang efisien, serta kesulitan dalam mengontrol kualitas hasil kerja. Selain itu, ketiadaan standar kompetensi menyebabkan pelaku UMKM mengalami kendala dalam memberikan instruksi kerja yang konsisten dan dalam melakukan penilaian kinerja tenaga kerja secara objektif.

Setelah mengikuti proses pendampingan, UMKM mulai menetapkan kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh setiap tenaga kerja sesuai dengan fungsi dan tugas pekerjaannya. Penetapan kompetensi ini mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dianggap penting untuk menunjang kelancaran operasional usaha. Dengan adanya kompetensi dasar tersebut, pembagian kerja

menjadi lebih jelas, sehingga setiap tenaga kerja memahami peran dan tanggung jawabnya masing-masing dalam proses produksi maupun pelayanan.

Standar kompetensi yang telah disusun kemudian berfungsi sebagai pedoman praktis bagi pelaku UMKM dalam mengarahkan dan membina tenaga kerja. Pelaku UMKM dapat memberikan instruksi kerja yang lebih jelas, sistematis, dan mudah dipahami, karena telah didasarkan pada standar yang disepakati bersama. Selain itu, standar kompetensi juga menjadi acuan dalam melakukan evaluasi kinerja secara lebih objektif dan terukur, karena penilaian didasarkan pada tingkat pencapaian kompetensi, bukan semata-mata pada penilaian subjektif. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa pendampingan berkontribusi dalam meningkatkan kapasitas UMKM untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih profesional, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap efektivitas dan produktivitas kerja.

Perbaikan Sistem Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab Tenaga Kerja

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa penerapan pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi memberikan dampak positif yang nyata terhadap perbaikan sistem pembagian tugas dan tanggung jawab di lingkungan UMKM. Melalui pendekatan berbasis kompetensi, pelaku UMKM mulai melakukan penyesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan pengalaman tenaga kerja dengan jenis pekerjaan yang diberikan. Penempatan tenaga kerja yang lebih tepat ini mendorong terciptanya pembagian kerja yang lebih rasional dan terarah, sehingga setiap individu dapat menjalankan tugas sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya.

Dengan ditematkannya tenaga kerja sesuai kompetensi, pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat, efisien, dan dengan tingkat kualitas hasil yang lebih optimal. Tenaga kerja menjadi lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya karena pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan keahlian yang dikuasai. Kondisi ini secara langsung berkontribusi pada penurunan tingkat kesalahan kerja yang sebelumnya sering terjadi akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan tenaga kerja. Selain itu, pembagian tugas yang berbasis kompetensi juga membantu mengurangi beban kerja yang tidak merata, di mana sebelumnya beberapa tenaga kerja harus menanggung pekerjaan yang berlebihan sementara yang lain kurang termanfaatkan secara optimal.

Perbaikan sistem pembagian tugas dan tanggung jawab ini berdampak pada meningkatnya keteraturan dalam proses kerja secara keseluruhan. Alur produksi maupun pelayanan menjadi lebih jelas, terkoordinasi, dan mudah dikendalikan oleh pelaku UMKM. Setiap tahapan pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan peran yang telah ditetapkan, sehingga potensi hambatan dalam proses kerja dapat diminimalkan. Dengan demikian, penerapan pengelolaan SDM berbasis kompetensi tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja individu, tetapi juga memperkuat sistem kerja organisasi UMKM secara keseluruhan, yang pada akhirnya mendukung peningkatan produktivitas dan kinerja usaha.

Peningkatan Keterampilan dan Sikap Kerja Tenaga Kerja UMKM

Kegiatan ini juga menemukan adanya peningkatan keterampilan teknis dan nonteknis tenaga kerja sebagai hasil dari proses pendampingan yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Dalam aspek keterampilan teknis, tenaga kerja menunjukkan peningkatan kemampuan yang berkaitan langsung dengan bidang usaha yang dijalankan, seperti penguasaan prosedur kerja, penggunaan peralatan, serta pemahaman terhadap standar kualitas produk atau layanan. Peningkatan keterampilan ini membantu tenaga kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih tepat, cepat, dan sesuai dengan kebutuhan usaha, sehingga mampu meningkatkan efisiensi operasional UMKM.

Selain keterampilan teknis, pendampingan juga memberikan dampak positif terhadap pengembangan keterampilan nonteknis tenaga kerja. Perubahan yang terlihat mencakup peningkatan kedisiplinan dalam menjalankan jam kerja dan mematuhi prosedur, meningkatnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Tenaga kerja menjadi lebih terbuka terhadap arahan, mampu berkomunikasi dengan lebih baik, dan menunjukkan sikap kerja yang lebih profesional dalam menghadapi berbagai situasi kerja sehari-hari.

Pendampingan yang berorientasi pada kompetensi mendorong tenaga kerja untuk lebih memahami peran, fungsi, dan kontribusinya terhadap keberhasilan usaha secara keseluruhan. Pemahaman ini menumbuhkan kesadaran bahwa kinerja individu memiliki keterkaitan langsung dengan pencapaian tujuan usaha, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun keberlanjutan produksi dan

pelayanan. Dengan demikian, tenaga kerja tidak hanya bekerja untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga memiliki motivasi untuk memberikan hasil kerja yang lebih optimal.

Perubahan sikap dan peningkatan keterampilan ini menjadi faktor penting yang mendukung peningkatan produktivitas kerja secara berkelanjutan. Kombinasi antara keterampilan teknis yang memadai dan sikap kerja yang positif menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif. Hasil ini menunjukkan bahwa pendampingan berbasis kompetensi memiliki peran strategis dalam membangun kualitas sumber daya manusia UMKM, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan daya saing dan kinerja usaha dalam jangka panjang.

Meningkatnya Motivasi dan Kepuasan Kerja Tenaga Kerja

Kegiatan ini juga menemukan bahwa penerapan pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kepuasan kerja tenaga kerja UMKM. Ketika pengelolaan SDM dilakukan dengan memperhatikan kesesuaian antara kemampuan individu dan tugas yang diberikan, tenaga kerja merasa lebih dihargai dan diakui kontribusinya dalam proses kerja. Penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi membuat tenaga kerja lebih percaya diri dalam menjalankan tugas, karena pekerjaan yang dilakukan sejalan dengan keterampilan dan pengetahuan yang mereka miliki.

Pembagian tugas yang lebih adil dan proporsional turut menciptakan rasa kejelasan peran dan tanggung jawab di lingkungan kerja. Tenaga kerja tidak lagi merasa terbebani oleh pekerjaan yang berada di luar kemampuannya, sehingga tingkat stres kerja dapat diminimalkan. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, di mana hubungan kerja antara pelaku UMKM dan tenaga kerja menjadi lebih harmonis serta komunikasi kerja berjalan lebih efektif.

Peningkatan motivasi kerja tercermin dari sikap tenaga kerja yang lebih antusias, bertanggung jawab, dan berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Tenaga kerja menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap kualitas hasil kerja dan keberhasilan usaha secara keseluruhan. Sementara itu, meningkatnya kepuasan kerja membuat tenaga kerja merasa nyaman dan memiliki keterikatan yang lebih kuat dengan usaha tempat mereka bekerja. Hal ini berdampak pada menurunnya keinginan untuk berpindah kerja, sehingga stabilitas tenaga kerja di lingkungan UMKM dapat terjaga dengan lebih baik.

Motivasi dan kepuasan kerja yang meningkat tersebut berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan produktivitas dalam jangka panjang. Tenaga kerja yang termotivasi dan puas cenderung bekerja lebih konsisten, efisien, dan berorientasi pada kualitas. Dengan demikian, penerapan pengelolaan SDM berbasis kompetensi tidak hanya memberikan manfaat bagi tenaga kerja secara individu, tetapi juga memperkuat kinerja dan keberlanjutan usaha UMKM secara keseluruhan.

Meningkatnya Produktivitas Kerja UMKM

Salah satu hasil utama dari kegiatan ini adalah meningkatnya produktivitas kerja UMKM setelah diterapkannya pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi secara lebih terencana dan sistematis. Peningkatan produktivitas ini tidak hanya terlihat secara kuantitatif, tetapi juga secara kualitatif dalam pelaksanaan aktivitas usaha sehari-hari. Penerapan pengelolaan SDM berbasis kompetensi membantu UMKM dalam menata ulang proses kerja, menyesuaikan penugasan tenaga kerja dengan kemampuan yang dimiliki, serta memperjelas standar kerja yang harus dicapai.

Peningkatan produktivitas tercermin dari semakin efisiennya penggunaan waktu kerja, di mana tenaga kerja mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan minim hambatan. Selain itu, jumlah output yang dihasilkan mengalami peningkatan karena proses kerja berjalan lebih lancar dan terorganisir. Di sisi lain, kualitas produk atau layanan yang dihasilkan juga menunjukkan perbaikan, baik dari segi konsistensi, ketepatan, maupun kepuasan pelanggan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas tidak dicapai dengan mengorbankan kualitas, melainkan melalui perbaikan sistem kerja dan peningkatan kompetensi tenaga kerja. Penelitian oleh (Karim et al., 2024) mendukung hasil ini, mereka menyatakan sekitar 68% responden menyatakan adanya peningkatan produktivitas dalam beberapa minggu setelah pelatihan. Salah satu contoh nyata adalah pengurangan waktu henti (*downtime*) mesin di industri manufaktur setelah para pekerja mendapatkan pelatihan tentang pemeliharaan mesin secara mandiri. Selain itu, terjadi peningkatan jumlah produk yang dihasilkan per hari karena para pekerja menjadi lebih terampil dalam menangani teknologi baru yang diintegrasikan ke dalam lini produksi.

UMKM menjadi lebih mampu mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Setiap tenaga kerja ditempatkan sesuai dengan kompetensinya, sehingga potensi individu

dapat dimanfaatkan secara maksimal. Proses kerja pun menjadi lebih terarah karena didukung oleh pembagian tugas yang jelas, standar kompetensi yang terdefinisi, serta koordinasi kerja yang lebih baik antarindividu. Kondisi ini menciptakan alur kerja yang stabil dan berkelanjutan, serta mengurangi potensi kesalahan dan pemborosan sumber daya.

Produktivitas kerja yang meningkat tersebut memberikan dampak positif terhadap kinerja usaha secara keseluruhan. UMKM menjadi lebih responsif terhadap permintaan pasar, mampu memenuhi target produksi atau pelayanan dengan lebih baik, serta memiliki peluang yang lebih besar untuk meningkatkan pendapatan usaha. Dalam jangka panjang, peningkatan produktivitas ini juga berkontribusi pada penguatan daya saing UMKM di pasar, baik dalam menghadapi persaingan usaha sejenis maupun dalam upaya memperluas jangkauan pasar. Dengan demikian, pengelolaan SDM berbasis kompetensi terbukti menjadi strategi yang relevan dan efektif dalam mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan UMKM.

Terjadinya Perubahan Pola Manajemen UMKM ke Arah yang Lebih Profesional

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pendampingan yang dilakukan tidak hanya memberikan dampak pada aspek teknis pengelolaan sumber daya manusia, tetapi juga mendorong terjadinya perubahan pola manajemen UMKM ke arah yang lebih profesional dan terstruktur. Pendampingan membantu pelaku UMKM untuk melihat pengelolaan usaha tidak sekadar sebagai aktivitas operasional harian, melainkan sebagai sebuah sistem yang perlu direncanakan, dikelola, dan dievaluasi secara berkelanjutan. Perubahan cara pandang ini menjadi langkah awal dalam membangun praktik manajemen yang lebih baik di lingkungan UMKM.

Setelah mengikuti pendampingan, pelaku UMKM mulai menerapkan perencanaan kerja yang lebih jelas, seperti penyusunan pembagian tugas, penjadwalan aktivitas, serta penetapan target kerja yang realistis sesuai dengan kapasitas usaha. Selain itu, fungsi pengawasan mulai dijalankan secara lebih terarah, di mana pelaku UMKM tidak hanya memantau hasil akhir pekerjaan, tetapi juga memperhatikan proses kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja. Hal ini memungkinkan pelaku UMKM untuk mengidentifikasi permasalahan sejak dini dan melakukan perbaikan secara cepat dan tepat.

Pendampingan juga mendorong pelaku UMKM untuk mulai melakukan evaluasi kinerja tenaga kerja dan proses usaha secara lebih sistematis. Evaluasi tidak lagi dilakukan secara spontan atau berdasarkan penilaian subjektif semata, tetapi mulai mengacu pada standar kerja dan kompetensi yang telah ditetapkan. Meskipun penerapannya masih bersifat sederhana dan belum sepenuhnya formal, perubahan ini menunjukkan adanya peningkatan kesadaran pelaku UMKM terhadap pentingnya tata kelola usaha yang baik sebagai fondasi dalam meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan usaha.

Secara keseluruhan, perubahan pola manajemen yang terjadi menjadi indikasi bahwa pendampingan mampu membangun kapasitas manajerial pelaku UMKM. Dengan meningkatnya kemampuan dalam merencanakan, mengawasi, dan mengevaluasi kegiatan usaha, pelaku UMKM menjadi lebih siap dalam menghadapi tantangan usaha dan dinamika pasar. Hasil ini menegaskan bahwa pendampingan memiliki peran strategis tidak hanya dalam penguatan aspek teknis, tetapi juga dalam pengembangan kemampuan manajerial yang mendukung profesionalisme dan daya saing UMKM.

Hasil kegiatan ini sejalan dengan penelitian oleh (Nugraha et al., 2025) menjelaskan bahwa hasil pendampingan menunjukkan adanya perubahan pola kerja yang lebih terarah dan disiplin. Pelaku UMKM mulai terbiasa melakukan evaluasi kinerja secara rutin, baik terhadap proses kerja maupun hasil usaha. Perubahan ini berdampak pada meningkatnya efektivitas kerja dan pemanfaatan waktu yang lebih optimal dalam menjalankan usaha.

Meningkatnya Kesadaran UMKM terhadap Pentingnya Pengembangan SDM Berkelanjutan

Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan kesadaran pelaku UMKM terhadap pentingnya pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan sebagai bagian dari strategi pengelolaan usaha. Melalui proses pendampingan, pelaku UMKM mulai memahami bahwa kualitas sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan kemampuan usaha untuk bertahan dan berkembang di tengah persaingan. Kesadaran ini menandai perubahan cara pandang pelaku UMKM yang sebelumnya lebih berfokus pada aspek produksi dan hasil jangka pendek, menjadi lebih memperhatikan proses pengembangan kapasitas tenaga kerja dalam jangka panjang.

Pelaku UMKM menyadari bahwa peningkatan kompetensi tenaga kerja tidak dapat dicapai secara instan atau sekali pelatihan, melainkan membutuhkan proses pembelajaran yang berkelanjutan dan

terencana. Proses tersebut dapat dilakukan melalui berbagai cara sederhana namun konsisten, seperti pembiasaan kerja yang baik, pemberian arahan dan umpan balik secara rutin, serta pembelajaran langsung di tempat kerja. Pemahaman ini mendorong pelaku UMKM untuk lebih terbuka terhadap upaya peningkatan kapasitas tenaga kerja sebagai investasi, bukan sekadar sebagai biaya tambahan bagi usaha.

Kesadaran akan pentingnya pengembangan SDM berkelanjutan tercermin dari komitmen pelaku UMKM untuk melanjutkan praktik pengelolaan SDM berbasis kompetensi meskipun program pendampingan telah berakhir. Pelaku UMKM menunjukkan niat untuk tetap menerapkan standar kompetensi yang telah disusun, melakukan evaluasi kinerja secara berkala, serta mendorong tenaga kerja untuk terus meningkatkan kemampuan sesuai dengan kebutuhan usaha. Komitmen ini menunjukkan bahwa pendampingan tidak hanya memberikan dampak sesaat, tetapi mampu membentuk pola pikir dan perilaku manajerial yang lebih berorientasi pada pengembangan jangka panjang.

Dengan demikian, temuan ini menjadi indikator keberhasilan program pendampingan dalam menciptakan dampak yang berkelanjutan. Peningkatan kesadaran dan komitmen pelaku UMKM terhadap pengembangan SDM berbasis kompetensi menunjukkan bahwa program tidak hanya berhasil mencapai tujuan jangka pendek, tetapi juga mampu meletakkan fondasi bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia dan produktivitas usaha secara berkesinambungan di masa mendatang.

Tantangan Implementasi Pengelolaan SDM Berbasis Kompetensi

Meskipun banyak memberikan dampak positif, namun pengelolaan SDM berbasis kompetensi masih menghadapi sejumlah tantangan dalam implementasinya. Tantangan tersebut antara lain:

Keterbatasan Waktu

Keterbatasan waktu menjadi salah satu kendala utama dalam penerapan pengelolaan SDM berbasis kompetensi. Pelaku UMKM umumnya terlibat langsung dalam hampir seluruh aktivitas usaha, mulai dari produksi, pemasaran, hingga pengelolaan keuangan. Kondisi tersebut menyebabkan pelaku UMKM sulit meluangkan waktu khusus untuk menyusun standar kompetensi, melakukan pembinaan tenaga kerja, serta menjalankan evaluasi kinerja secara rutin. Akibatnya, penerapan pengelolaan SDM berbasis kompetensi sering kali berjalan secara bertahap dan belum sepenuhnya optimal.

Keterbatasan Sumber Daya Usaha

Kendala lain yang teridentifikasi adalah keterbatasan sumber daya, baik dari segi finansial maupun jumlah tenaga kerja. UMKM umumnya memiliki skala usaha yang kecil dengan kemampuan finansial yang terbatas, sehingga belum mampu menyediakan fasilitas pelatihan formal atau sistem pengelolaan SDM yang kompleks. Selain itu, jumlah tenaga kerja yang terbatas menyebabkan satu orang sering kali harus menjalankan beberapa fungsi sekaligus, sehingga penerapan pembagian tugas berbasis kompetensi menjadi lebih menantang. Keterbatasan ini membuat pelaku UMKM harus menyesuaikan penerapan pengelolaan SDM berbasis kompetensi secara sederhana dan bertahap.

Tingkat Pendidikan dan Pemahaman Pelaku UMKM

Kegiatan ini juga menemukan bahwa perbedaan tingkat pendidikan dan pemahaman pelaku UMKM menjadi tantangan tersendiri dalam penerapan pengelolaan SDM berbasis kompetensi. Sebagian pelaku UMKM masih memiliki pemahaman yang terbatas mengenai konsep manajemen SDM, khususnya yang berkaitan dengan kompetensi kerja, standar kinerja, dan evaluasi berbasis indikator. Hal ini menyebabkan proses penerimaan dan penerapan konsep baru memerlukan waktu yang lebih panjang serta pendekatan pendampingan yang disesuaikan dengan kemampuan dan latar belakang pelaku UMKM.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil kegiatan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pendampingan UMKM dalam pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi memberikan dampak yang signifikan dan menyeluruh terhadap peningkatan kualitas pengelolaan usaha. Pendampingan mampu meningkatkan pemahaman pelaku UMKM mengenai pentingnya kompetensi sebagai dasar dalam pengelolaan tenaga kerja, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Perubahan pemahaman ini mendorong pergeseran cara pandang pelaku UMKM dari pengelolaan SDM yang bersifat informal dan berbasis kebiasaan menuju pendekatan yang lebih terstruktur, objektif, dan berorientasi pada kinerja serta produktivitas.

Hasil pendampingan juga terlihat dari terbentuknya standar kompetensi kerja yang lebih jelas, perbaikan sistem pembagian tugas dan tanggung jawab, serta peningkatan keterampilan dan sikap kerja

tenaga kerja UMKM. Penempatan tenaga kerja yang lebih sesuai dengan kompetensi terbukti mampu meningkatkan efisiensi proses kerja, mengurangi kesalahan, dan menciptakan alur kerja yang lebih teratur. Selain itu, meningkatnya motivasi dan kepuasan kerja tenaga kerja menunjukkan bahwa pengelolaan SDM berbasis kompetensi tidak hanya berdampak pada aspek produktivitas, tetapi juga pada kualitas hubungan kerja dan stabilitas tenaga kerja dalam jangka panjang.

Penerapan pengelolaan SDM berbasis kompetensi juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja UMKM, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas hasil usaha. Pendampingan juga mendorong terjadinya perubahan pola manajemen UMKM ke arah yang lebih profesional, ditandai dengan mulai diterapkannya perencanaan, pengawasan, dan evaluasi kerja secara lebih sistematis. Meskipun demikian, implementasi pengelolaan SDM berbasis kompetensi masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan waktu, sumber daya usaha, serta tingkat pemahaman pelaku UMKM. Oleh karena itu, diperlukan upaya pendampingan yang berkelanjutan dan adaptif agar pengelolaan SDM berbasis kompetensi dapat diterapkan secara konsisten dan memberikan dampak jangka panjang bagi keberlanjutan dan daya saing UMKM.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan puji syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, yang telah memungkinkan penulis menyelesaikan penelitian ini dengan baik. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada para pelaku UMKM yang telah bersedia menjadi mitra penelitian, memberikan waktu, informasi, serta keterbukaan dalam mengikuti seluruh rangkaian kegiatan pendampingan. Partisipasi aktif dan komitmen yang ditunjukkan oleh para pelaku UMKM menjadi faktor penting dalam keberhasilan penelitian ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan jajaran institusi yang telah memberikan dukungan kebijakan, fasilitas, serta dorongan akademik sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar. Apresiasi turut disampaikan kepada tim pendamping, rekan peneliti, serta pihak-pihak yang telah berkontribusi dalam pengumpulan data, pelaksanaan kegiatan, hingga proses analisis dan penyusunan laporan penelitian.

Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan bantuan, saran, dan dukungan moral selama proses penelitian berlangsung. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan UMKM, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi, serta menjadi kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik pendampingan UMKM di masa mendatang.

REFERENSI

- Anas Romzy Hibrida, Nurlativa Beta, Abdul Wahab, Syurwana Farwita Samuddin, & Nursyam Ar5. (2025). Pelatihan Manajemen Kinerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Pegawai UMKM. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(3), 15674–15684. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.4711>
- Auliandari, A. T., Said, L. A., Fitriani, S. N., Nofrida, Y., Putri, M., Setyanto, A. R., Islam, U., Raden, N., Lampung, I., & Lampung, B. (2025). *Eksplorasi pola adaptasi pelaku usaha lokal terhadap perubahan struktur ruang ekonomi*. 3(11). <https://doi.org/https://doi.org/10.62281/fkbj4t69>
- Farchan, F. (2020). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risalah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 1(01), 42–62.
- Haironi Rita. (2025). Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Manajemen Sdm Untuk Pengembangan Usaha Kecil Dan Menengah (UKM). *COMSEP: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(1), 67–74. <https://doi.org/https://doi.org/10.54951/comsep.v6i1.873>
- Ismla Sari, N., Nada, A., Wahyuni, R., Ibnu Qadafi, M., & Hadiati, E. (2024). Membangun dasar kompetensi sdm dengan pendekatan analisis pekerjaan yang terarah. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(12), 1–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.62281/v2i12.1287>
- Karim, K., Dwi Septiyani, R., Hamidah, E., Satia Santi, I., & Kartika Dhamayanti, S. (2024). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi dalam Menunjang Daya Saing Industri Lokal. *Journal of Human And Education*, 4(5), 907.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jh.v4i5.1639>
- Leuhery, F., Ahmad, D. N. F., Nurmansyah, A., Desi Kristanti, & M. Imron Mas'ud. (2024). Pelatihan Keterampilan Soft Skills bagi Pekerja Rumahan (Home-Based Workers): Meningkatkan Kualitas Kerja dan Kesejahteraan Tenaga Kerja Informal. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 4(2), 1–7. <https://doi.org/10.31004/jh.v4i2.681>
- Malikhah, I., Nst, A. P., Sari, Y., Sain, F. S., Pembangunan, U., & Budi, P. (2024). Implementasi Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 2623–2634. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i2.21773>
- Nugraha, B. K., Hakiki, R., Ekonomi, F., & Ekonomi, F. (2025). *Peningkatan kompetensi sdm umkm melalui pelatihan manajemen kinerja*. 02(November), 88–93. <https://doi.org/https://doi.org/10.70134/jupengen.v2i4.1040>
- Nurhidayanti, M. (2025). Pengaruh UMKM terhadap Stabilitas Ekonomi di Tengah Krisis Global. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 22–29. <https://ejournal.samudrailmu.com/index.php/jmb/article/view/33%0Ahttps://ejournal.samudrailmu.com/index.php/jmb/article/download/33/41>
- Paroli, P. (2025). Optimalisasi Kompetensi Manajemen SDM bagi Pelaku Usaha Desa Rancasalak untuk Meningkatkan Daya Saing Lokal. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara*, 6(1), 2025. <https://doi.org/https://doi.org/10.55338/jpkmn.v6i1.5250>
- Pinontoan, K. T., Rumawas, W., & Mukuan, D. D. S. (2025). Pengaruh Kompetensi SDM dan Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado. *Productivity*, 6(1), 1129–1137. <https://doi.org/10.35797/ejp.v6i1.61944>
- Pribadi, T., Marbun, P., & Banjarnahor, M. (2026). *Peningkatan Kinerja UMKM melalui Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi*. 6, 49–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/abdira.v6i1.1255>
- Puspitasari, W., & Imburi, C. S. (n.d.). *PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT: STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER UMKM PENDAHULUAN Era ekonomi digital , persaingan pasar yang semakin dinamis , serta perubahan preferensi konsumen menuntut Usaha Mikro , Kecil , dan Menengah (UMKM) di Indonesia untuk terus mel.* 937–945. <https://doi.org/https://doi.org/10.46306/jub.v5i3.442>
- Rachmawati, D. W., Khasanah, U., Benned, M., & Susanto, Y. (2023). *Pelatihan Pengelolaan SDM di Era Digital Pada UMKM Binaan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil*. 1(4), 242–247.
- Ramadani, P., Latipah, S., & Nasution, S. (2025). Analisis Strategi Perkembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Daya Saing UMKM Warung Ibu Saleha di Jalan Iskandar Muda. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 02(June), 678–683. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15707087>
- Shofa, E. G. T., Putri, S. A., Maharani, F. T., Uwen, F., & Ghifari, M. H. Al. (2026). *Peran Perguruan Tinggi dan Kemitraan Masyarakat dalam Penguatan Kewirausahaan UMKM*. 3(6), 115–124. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.18112751>
- Supardi, A., & Wijaya, G. (2023). Meningkatkan Kinerja UMKM Melalui Pendampingan Manajerial. *Jurnal Peradaban Masyarakat*, 3(3), 2023. <https://doi.org/https://doi.org/10.55182/jpm.v3i3.528>
- Surbakti, A. (2024). Strategi manajemen sdm dalam menangani karyawan generasi milenial di UMKM Medan. *Bisnis dan Teknologi skylandsea profesioanl Jurnal Ekonomi , Bisnis dan Teknologi*. P-ISSN 2797-9709 e-ISSN 2797-989X, 4(2), 155–160.
- Yolanda, C. (2024). Peran Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Dalam Pengembangan Ekonomi Indonesia. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS*, 2(3), 170–186. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v2i3.1147>