


Pemberdayaan Masyarakat Pesisir melalui Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Usaha Bersama

Diskon Sitinjak^{1*}, Izwan Budiana², Sabri³, Suyono⁴, Mulyadi⁵, Maya Karnia Anggraini⁶, Nova Susana⁷, Desy Fitriani⁸

^{1,2,3,4,5,6,7,8}Universitas Ibnu Sina, Jl. Teuku Umar - Lubuk Baja, Lubuk Baja Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau
E-mail: diskonsitinjak416@gmail.com

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.945>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 15 May 2025

Revised: 22 May 2025

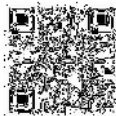
Accepted: 29 May 2025

Kata Kunci:

Pemberdayaan Masyarakat,
Manajemen Sdm,
Masyarakat Pesisir, Usaha
Bersama, Perubahan Sosial

Keywords:

Community Empowerment,
Human Resource
Management, Coastal
Communities, Joint
Ventures, Social Change



ABSTRACT

Peningkatan kapasitas manajemen sumber daya manusia (SDM) bagi masyarakat pesisir. Masyarakat di wilayah ini memiliki potensi besar dalam sektor perikanan tangkap, budidaya, dan pengolahan hasil laut, namun masih menghadapi berbagai kendala dalam membentuk dan mengelola usaha secara kolektif dan berkelanjutan. Kegiatan ini dirancang untuk membekali masyarakat dengan pengetahuan dan keterampilan dasar dalam manajemen SDM melalui metode presentasi interaktif, diskusi kelompok, simulasi organisasi, serta pendampingan pasca pelatihan. Hasil menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta terhadap pentingnya struktur organisasi, pembagian peran, komunikasi kelompok, dan kepemimpinan partisipatif. Pelatihan juga berhasil memunculkan kesadaran kritis dan inisiatif masyarakat untuk membentuk kelompok usaha bersama. Diskusi teoritik menunjukkan keterkaitan yang kuat antara hasil pengabdian ini dengan teori pemberdayaan experiential learning, yang menekankan pada partisipasi aktif dan transformasi sosial berbasis kesadaran kolektif. Temuan teoritis menunjukkan bahwa perubahan sosial di masyarakat pesisir dapat dimulai dari peningkatan kapasitas internal dan kolaborasi dalam pengelolaan usaha berbasis komunitas. Masyarakat.

Improving the capacity of human resource management (HR) for coastal communities. Communities in this area have great potential in the capture fisheries, aquaculture, and seafood processing sectors, but still face various obstacles in forming and managing businesses collectively and sustainably. This activity is designed to equip the community with basic knowledge and skills in HR management through interactive presentation methods, group discussions, organizational simulations, and post-training assistance. The results showed an increase in participants' understanding of the importance of organizational structure, role division, group communication, and participatory leadership. The training also succeeded in raising critical awareness and community initiatives to form joint business groups. Theoretical discussions showed a strong link between the results of this service and the theory of experiential learning empowerment, which emphasizes active participation and social transformation based on collective awareness. Theoretical findings show that social change in coastal communities can begin with increasing internal capacity and collaboration in community-based business management. Community.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

How to Cite: Diskon Sitinjak, et al (2025). Pemberdayaan Masyarakat Pesisir melalui Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Usaha Bersama, 3(4) 2475-2480. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.945>

PENDAHULUAN

Kelurahan Galang Baru terletak di Kecamatan Galang, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau (Barus & Tengah, 2025). Wilayah ini sebagian besar dihuni oleh masyarakat pesisir yang

menggantungkan kehidupan mereka pada potensi kelautan, seperti nelayan, pembudidaya ikan, pengolah hasil laut, serta pelaku UMKM berbasis sumber daya lokal (Wahyuningsih et al., 2024). (Syarifuddin & Mulda, 2020) Meski memiliki potensi besar, pemanfaatan sumber daya di wilayah ini belum optimal. Permasalahan utama bukan pada keterbatasan alamiah, melainkan pada lemahnya kemampuan dalam pengelolaan dan kurangnya upaya pemberdayaan masyarakat untuk mengelola usaha bersama secara berkelanjutan.

(Fitri et al., 2024) Pemberdayaan masyarakat menjadi elemen krusial dalam mendorong kemandirian sosial dan ekonomi komunitas lokal, khususnya di wilayah pesisir. Pemberdayaan tidak hanya berfokus pada bantuan fisik, tetapi juga pada peningkatan kapasitas, perubahan pola pikir, serta keterampilan dalam mengelola. Salah satu aspek penting yang sering terabaikan adalah manajemen sumber daya manusia (SDM) di tingkat komunitas (Syarifuddin & Mulda, 2020). Tanpa pengelolaan SDM yang baik, berbagai bentuk usaha kolektif seperti koperasi nelayan, kelompok usaha bersama (KUBE), dan kelompok budidaya sulit berkembang dan bertahan (Ratnawita, at, 2016).

Manajemen SDM mencakup kemampuan dalam mengelola keanggotaan, pembagian peran, membangun komunikasi yang efektif, kepemimpinan, motivasi kerja, serta sistem evaluasi dan pengembangan kapasitas anggota (Syarif et al., 2022). Banyak kelompok usaha di masyarakat pesisir mengalami kegagalan akibat minimnya struktur organisasi, munculnya konflik internal, serta rendahnya komitmen anggota terhadap tanggung jawab dalam kelompok. Padahal, dengan manajemen yang tepat, usaha kolektif dapat menjadi sarana penting dalam peningkatan kesejahteraan bersama (Baru, 2022).

Di Kelurahan Galang Baru sendiri, sebenarnya terdapat potensi besar untuk membentuk dan mengembangkan usaha bersama. Sebagian masyarakat telah memiliki keterampilan dasar di bidang perikanan, budidaya, dan pengolahan hasil laut (Mulyadi, n.d.). Namun, kegiatan-kegiatan tersebut masih dijalankan secara individu dan belum terintegrasi dalam sistem manajemen yang efektif. Banyak kelompok usaha hanya bertahan dalam jangka pendek karena tidak memiliki pemahaman yang cukup mengenai pengelolaan SDM, struktur organisasi, maupun sistem kerja yang baik (Lutfi, 2025). Konflik yang muncul tidak dapat diselesaikan secara sistematis, dan ketika usaha mulai berkembang, tidak ada mekanisme pembagian tugas yang profesional. Hal ini menyebabkan potensi ekonomi yang ada tidak berkembang maksimal.

Berdasarkan kondisi tersebut, pelatihan manajemen SDM menjadi kebutuhan yang mendesak. (Mulyadi & Hidayatul, 2022) Tujuannya bukan hanya memperkenalkan prinsip-prinsip dasar manajemen, tetapi juga membangun kesadaran kolektif akan pentingnya kerja sama, perencanaan strategis, serta pembagian peran dan tanggung jawab secara proporsional dalam organisasi. (Supardan, 2011) Pelatihan ini juga bertujuan untuk membuka wawasan masyarakat mengenai pentingnya pengelolaan usaha bersama secara profesional dan partisipatif untuk meningkatkan daya saing ekonomi mereka.

Program pengabdian masyarakat ini disusun sebagai jawaban atas kebutuhan riil di lapangan. Sasaran utama adalah masyarakat pesisir di Kelurahan Galang Baru yang memiliki potensi untuk mengembangkan usaha bersama, tetapi masih kurang pemahaman mengenai manajemen SDM. Melalui pendekatan partisipatif, pelatihan ini akan mengajarkan prinsip-prinsip manajemen SDM yang dapat diterapkan langsung, seperti pembentukan struktur organisasi, penyusunan rencana kerja, pengembangan tim, serta keterampilan dasar komunikasi dan kepemimpinan dalam kelompok.

METODE

Tahap Persiapan

1. Survei dan pemetaan sosial:

Tim pelaksana melakukan observasi lapangan dan wawancara dengan tokoh masyarakat dan aparat kelurahan untuk mengidentifikasi kelompok sasaran dan potensi lokal. Survey dilaksanakan 3 bulan sebelum pelaksanaan yaitu bulan Februari 2025. Kegiatan dilaksanakan Selama 2 Hari, 17 Sabtu -18 Minggu Mei 2025.

2. Koordinasi awal dengan mitra lokal:

3. Pertemuan awal: dilakukan dengan pihak kelurahan dan kelompok dan Tokoh masyarakat (RT/RW) masyarakat untuk menjelaskan tujuan kegiatan dan menyusun jadwal.



Gambar 1. Diskusi Persiapan

Tahap Pelaksanaan Pelatihan

1. Presentasi interaktif: Materi disampaikan secara visual dan disesuaikan dengan konteks lokal.
2. Diskusi kelompok: Peserta dibagi dalam kelompok kecil untuk mengerjakan studi kasus dan simulasi pembentukan organisasi.
3. Simulasi dan role-play: Peserta berlatih membentuk struktur organisasi, membagi tugas, dan menghadapi situasi konflik kelompok.
4. Evaluasi formatif: Di akhir sesi, peserta mengisi kuesioner sederhana dan mengikuti kuis untuk mengukur pemahaman.

Tahap Pendampingan Pasca Pelatihan

1. Kunjungan lapangan dan mentoring: Tim pelaksana melakukan kunjungan ke kelompok-kelompok usaha yang terbentuk atau diperkuat untuk memberi umpan balik langsung.
2. Konsultasi organisasi: Peserta diberi akses untuk berkonsultasi terkait struktur organisasi, konflik internal, atau pengembangan rencana kerja.
3. Monitoring rencana tindak lanjut: Peserta difasilitasi dalam implementasi rencana kerja yang disusun saat pelatihan.



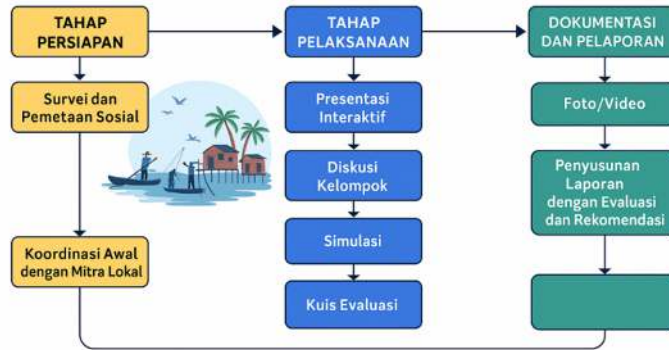
Gambar 2. Pendampingan dan pemberian produk hasil dari usaha bersama

Dokumentasi dan Pelaporan

1. Seluruh proses kegiatan didokumentasikan dalam bentuk foto, video, dan catatan lapangan.
2. Disusun laporan kegiatan lengkap dengan evaluasi, testimoni peserta, serta rekomendasi pengembangan program lanjutan.

Metode yang diterapkan menekankan pada pembelajaran aktif, pendekatan kontekstual, dan keberlanjutan dampak. Kolaborasi dengan mitra secara in kind maupun in cash menjadi faktor penting dalam menunjang kelancaran kegiatan sekaligus memperluas jejaring sosial masyarakat sasaran.

**PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PESISIR
 MELALUI PELATIHAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 DALAM PENGELOLAAN USAHA BERSAMA**



Gambar 3. Diagram Proses perencanaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengukuran peningkatan kapasitas mitra (masyarakat peserta pelatihan) yang didokumentasikan dalam bentuk data terukur. Penilaian dilakukan melalui pre-test (sebelum pelatihan) dan post-test (setelah pelatihan) dengan skala 0–100%. Grafik di atas menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada seluruh aspek yang dilatihkan.



Tabel. 1 Data Peningkatan Kapasitas Mitra

No	Aspek yang Dinilai	Sebelum Pelatihan (%)	Sesudah Pelatihan (%)
1	Pemahaman Konsep Manajemen SDM	40	85
2	Kemampuan Menyusun Struktur Organisasi	35	80
3	Kemampuan Membagi Peran dalam Kelompok	38	82
4	Keterampilan Komunikasi Kelompok	42	87
5	Pemahaman Penyusunan Rencana Kerja	30	78

Terdapat peningkatan rata-rata lebih dari 40 poin persentase di seluruh aspek yang dinilai. Ini menunjukkan bahwa pelatihan berhasil meningkatkan kapasitas peserta dalam hal pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip dasar manajemen SDM dalam konteks usaha bersama.

Diskusi

Kegiatan pelatihan manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan di Kelurahan Galang Baru memberikan dampak positif terhadap peningkatan pengetahuan dan kesadaran masyarakat mengenai pentingnya pengelolaan usaha secara kolektif dan terorganisir. Sebelum kegiatan ini, mayoritas masyarakat menjalankan usaha secara mandiri tanpa struktur organisasi yang jelas, sehingga menghadapi banyak hambatan dalam hal efisiensi dan keberlanjutan. Setelah mengikuti pelatihan, mulai terlihat inisiatif dari masyarakat untuk membentuk kelompok usaha yang memiliki pembagian tugas, mekanisme kerja, dan komunikasi yang lebih baik.

Melalui diskusi kelompok dan simulasi, peserta tidak hanya memahami konsep manajemen SDM secara teori, tetapi juga mampu menerapkannya dalam konteks lokal. Hal ini menunjukkan bahwa metode pelatihan berbasis praktik dan pengalaman nyata terbukti efektif dalam meningkatkan keterlibatan dan pemahaman masyarakat terhadap pengelolaan organisasi.

Teoritik yang Relevan

(Ricciu et al., 2001) Hasil dari kegiatan pengabdian ini selaras dengan teori pemberdayaan masyarakat yang dikemukakan oleh Zimmerman (2000), yang menekankan bahwa pemberdayaan melibatkan kemampuan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan, membangun kesadaran kritis, dan meningkatkan partisipasi dalam pengelolaan sumber daya. Dalam hal ini, proses pelatihan telah mendorong munculnya inisiatif masyarakat untuk lebih aktif mengelola usaha kelompok secara mandiri.

Selain itu, (Editor & Ariffin, n.d.) prinsip-prinsip dalam manajemen SDM komunitas seperti yang dikemukakan oleh McLagan (1989) juga terlihat relevan, terutama terkait dengan pentingnya pengembangan kepemimpinan partisipatif, pembagian peran yang jelas, serta evaluasi kerja. Kegiatan ini memberikan contoh nyata bagaimana prinsip-prinsip tersebut dapat diterapkan di tingkat komunitas lokal.

Teoritis dari Proses Pengabdian

Selama proses pengabdian berlangsung, dapat diidentifikasi bahwa perubahan sosial dalam komunitas tidak semata-mata bergantung pada bantuan finansial atau sumber daya fisik, tetapi lebih pada transformasi pola pikir dan peningkatan kapasitas internal masyarakat itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pandangan (Mirnasari et al., n.d.) Paulo Freire (1970) tentang pentingnya pembangkitan kesadaran kritis (*conscientization*), di mana masyarakat mulai menyadari tantangan struktural yang menghambat kemajuan mereka dan mulai mengambil langkah untuk mengatasinya secara kolektif.

Salah satu temuan penting dari kegiatan ini adalah bahwa pembelajaran berbasis pengalaman (*experiential learning*) mampu memperkuat pemahaman dan komitmen masyarakat terhadap perubahan. Ketika peserta secara aktif terlibat dalam latihan simulasi dan diskusi, mereka tidak hanya belajar teori, tetapi juga menginternalisasi nilai-nilai kerja sama, tanggung jawab, dan kepemimpinan.

Dengan demikian, pengabdian ini tidak hanya menghasilkan output dalam bentuk pengetahuan teknis, tetapi juga menciptakan fondasi perubahan sosial jangka panjang yang mencakup tumbuhnya kemandirian, rasa percaya diri kolektif, dan semangat kebersamaan dalam mengelola usaha berbasis komunitas.



Gambar 4. Ikan Teri dan Belis menjadi Usaha Bersama

SIMPULAN

Pengabdian Kepada Masyarakat dengan Judul Pemberdayaan Masyarakat Pesisir melalui Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Usaha Bersama di Kelurahan Galang Baru, Kota Batam: Pelaksanaan kegiatan pelatihan manajemen sumber daya manusia bagi masyarakat pesisir di Kelurahan Galang Baru menunjukkan bahwa pemberdayaan berbasis peningkatan kapasitas manajerial SDM merupakan langkah strategis dalam memperkuat kelembagaan usaha bersama. Masyarakat yang semula belum memiliki pemahaman terstruktur mengenai cara mengelola kelompok usaha kini memiliki dasar yang lebih kuat dalam membangun organisasi yang efektif dan berdaya saing.

Data hasil pre-test dan post-test menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam pemahaman peserta terkait lima aspek inti: konsep manajemen SDM, penyusunan struktur organisasi, pembagian peran, komunikasi kelompok, dan perencanaan kerja. Ini menegaskan bahwa metode pelatihan yang partisipatif, kontekstual, dan aplikatif berhasil menjangkau kebutuhan riil masyarakat.

Kegiatan ini juga menegaskan pentingnya kolaborasi dengan mitra lokal baik aparat kelurahan, tokoh masyarakat, maupun lembaga pendukung sebagai kunci keberhasilan dan keberlanjutan program. Meskipun terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan fasilitas dan variasi tingkat partisipasi peserta, keseluruhan kegiatan dapat berjalan dengan baik dan mencapai target yang telah ditetapkan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih yang tak terhingga, Kepada masyarakat Kelurahan Galang Baru, Tokoh Masyarakat RT/RW, serta Kelompok Nelayan. Ucapan Terima Kasih juga kepada Universitas Ibnu Sina, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Rekan-rekan Tim KPM, yang terus berupaya menjadi hasil terbaik dalam setiap proses hingga output dari pengabdian.

REFERENSI

- Baru, N. (2022). PKM Implementasi Strategi Mengelola Sumber Daya. 3(2), 331–339.
- Barus, K. M., & Tengah, T. (2025). Peningkatan Usaha Kecil Menengah Di Pantai Titik Nol. 5, 177–182.
- Editor, M., & Ariffin, T. B. B. (n.d.). Dasar-Dasar Strategi Pemasaran.
- Fitri, D. R., Khumairah, W., Auliyati, T., Khotimah, H., & Kunci, K. (2024). Identifikasi , Penanaman dan Digitalisasi Tanaman Obat Keluarga (Toga) Pada Gang Hijau Cemara Rt . 09 / 05 Kelurahan Glodok Pendahuluan Metode dan Strategi. DIMAS: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 2(4), 136–142. <https://doi.org/10.57101/dimasjurnal>
- Lutfi. (2025). Peningkatan Kapasitas Pengelolaan keuangan UMKM melalui Digitalisasi Pencatatan Keangan dengan aplikasi Livin Merchant. 4(11), 2181–2188.
- Mirnasari, T., Astuti, N., Tb, E., Ariffin, B. B., & Sc, M. (n.d.). Pengantar Manajemen Pemasaran.
- Mulyadi. (n.d.). Filsafat Bisnis.
- Mulyadi, & Hidayatul, A. (2022). Efforts To Improve The Quality Of Human Resources Through The Peka Program (Productive , Educational , Cooperative , And Action). 2(2), 174–178.
- Ratnawita, at, A. (2016). Pelatihan Pemasaran Pengarajin Kain Untuk Meningkatkan Omzet Usaha. J-Abdi Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 4(12), 1–23.
- Ricciu, A., Secco, F., Venturini, M., Garcia, B., & Leal, J. M. (2001). Kinetics of the interaction of indium(III) with 8-quinolinol-5-sulfonic acid and with sulfate. Chemistry - A European Journal, 7(21), 4613–4620. [https://doi.org/10.1002/1521-3765\(20011105\)7:21<4613::AID-CHEM4613>3.0.CO;2-2](https://doi.org/10.1002/1521-3765(20011105)7:21<4613::AID-CHEM4613>3.0.CO;2-2)
- Supardan, D. (2011). Tantangan nasionalisme Indonesia dalam era globalisasi. Jurnal Ilmu-Ilmu Sejarah, Budaya Dan Sosial, 2(4), 37–72.
- Syarifuddin, S., & Mulda, R. (2020). Implementasi Kebijakan Pengendalian Pertumbuhan Jumlah Penduduk Di Kelurahan Galang Baru Kota Batam. Jurnal Trias Politika, 4(1), 28–43. <https://doi.org/10.33373/jtp.v4i1.2517>
- Wahyuningsih, S., Haviana, E., Pratiwi, I. W., Utomo, B., & Ramdhani, R. (2024). Pemberdayaan Masyarakat Pesisir Melalui Kegiatan Kesadaran Melek Berwirausaha. Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 5(3), 4579–4586. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/cdj/article/view/28940>