

Improving MSME HR Competence through Performance Management Training and Effective Recruitment

Alni Dahlena¹, Mohammad Soni², Lindayani³, Nizar Alam Hamdani⁴, Shabina Meisya Andriani Safari⁵, Nayila Sifa Nurul Annisa⁶
^{1,2,3,4,5,6}Fakultas Kewirausahaan, Universitas Garut
*E-mail : alnidahlena25@gamil.com

Abstract

Effective performance management and recruitment training are urgently needed for MSMEs. Effective human resource management is crucial for building a strong work team and supporting business sustainability. The integration of performance management and recruitment training is rarely examined as a single program. The training is implemented through interactive lectures, case studies, discussions, simulations, and evaluations. This training employs a participatory and applied approach, prioritizing the active involvement of MSME participants throughout the entire process. The results of the performance management training demonstrate that MSMEs need to develop the skills to develop key performance indicators (KPIs), regularly monitor and evaluate employee performance, and provide constructive feedback. The recruitment process is also a weak point for many MSMEs. Therefore, a sustainable strategy for strengthening MSME human resource capacity, oriented toward increasing productivity, operational efficiency, and business competitiveness amidst increasingly competitive economic challenges, is essential.

Keywords: Human Resource Competence, Performance Management, Effective Recruitment.

Abstrak

Pelatihan manajemen kinerja dan rekrutmen efektif menjadi kebutuhan yang mendesak bagi pelaku UMKM. Manajemen SDM yang efektif sangat penting untuk membangun tim kerja yang solid dan mendukung keberlanjutan usaha. Integrasi antara pelatihan manajemen kinerja dan rekrutmen jarang dikaji sebagai satu kesatuan program. Metode pelaksanaan kegiatan dilakukan dengan ceramah interaktif, studi kasus, diskusi, simulasi dan evaluasi. Pelatihan ini dilaksanakan dengan metode partisipatif dan aplikatif yang

Article Info:

Received 15 Januari 2025
Received 18 Januari 2025
Accepted 5 Februari 2025
Available online 18 Februari 2025

ISSN : 2745-6951

DOI :

<https://doi.org/10.35899/ijce.v6i1.1069>



mengutamakan keterlibatan aktif peserta UMKM dalam seluruh proses kegiatan. Hasil kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan konteks manajemen kinerja, pelaku UMKM perlu memiliki kemampuan untuk menyusun indikator kinerja utama (Key Performance Indicators/KPI), melakukan monitoring dan evaluasi kinerja karyawan secara berkala, serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Proses rekrutmen juga menjadi titik lemah bagi banyak UMKM. Maka dari itu, strategi penguatan kapasitas SDM UMKM yang berkelanjutan dan berorientasi pada peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, serta daya saing usaha di tengah tantangan ekonomi yang semakin kompetitif

Kata Kunci: Kompetensi SDM, Manajemen Kinerja, Rekrutmen efektif.

I. PENDAHULUAN

Peranan penting dalam perekonomian nasional, baik dari sisi penyerapan tenaga kerja maupun kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Namun, salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh Usaha, Mikro Kecil Menengah (UMKM) adalah keterbatasan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Banyak pelaku UMKM belum memiliki sistem manajemen SDM yang terstruktur, khususnya dalam hal rekrutmen tenaga kerja dan pengelolaan kinerja [1]. Proses rekrutmen yang belum terstandarisasi sering kali menyebabkan tidak sesuai karyawan yang direkrut dengan kebutuhan usaha, baik dari segi keterampilan maupun etos kerja [2]. Di sisi lain, ketiadaan sistem manajemen kinerja membuat pemilik usaha sulit untuk memantau, mengevaluasi, dan mengembangkan kapasitas karyawan secara berkelanjutan. Akibatnya, produktivitas kerja dan efisiensi operasional menjadi kurang optimal, yang berdampak langsung pada daya saing usaha [3].

Kondisi ini sering kali disebabkan oleh kurangnya pemahaman dan keterampilan pelaku UMKM dalam menerapkan prinsip-prinsip dasar manajemen SDM, seperti penyusunan deskripsi pekerjaan, seleksi karyawan yang sesuai dengan kompetensi, serta evaluasi kinerja berbasis indikator yang terukur [4]. Padahal, manajemen SDM yang efektif sangat penting untuk membangun tim kerja yang solid dan mendukung keberlanjutan usaha. Integrasi antara pelatihan manajemen kinerja dan rekrutmen jarang dikaji sebagai satu kesatuan program. Sebagian besar penelitian membahas keduanya secara terpisah, padahal dalam praktiknya, keduanya saling berkaitan erat dalam membentuk sistem SDM yang efektif dan berkelanjutan [5].

Kegiatan pelatihan yang berfokus pada manajemen kinerja dan rekrutmen efektif, diharapkan para pelaku UMKM dapat meningkatkan kompetensinya dalam mengelola SDM secara lebih profesional. Pelatihan ini mencakup pemahaman dasar tentang proses seleksi, penyusunan deskripsi pekerjaan, indikator kinerja, serta teknik evaluasi dan motivasi karyawan [6]. Berdasarkan adanya peningkatan kompetensi ini, UMKM diharapkan mampu membangun tim kerja yang lebih solid, produktif, dan siap bersaing di tengah dinamika pasar yang semakin kompleks. Pelatihan manajemen kinerja dan rekrutmen efektif menjadi kebutuhan yang mendesak bagi pelaku UMKM [7]. Melalui pelatihan ini, diharapkan pelaku UMKM dapat meningkatkan kemampuan dalam merencanakan, mengelola, dan



mengevaluasi kinerja karyawan secara sistematis, serta mampu menerapkan proses rekrutmen yang tepat guna mendapatkan SDM yang kompeten dan sesuai kebutuhan usaha

Pelatihan yang berfokus pada manajemen kinerja dan rekrutmen efektif menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kapasitas dan profesionalisme para pelaku UMKM dalam mengelola SDM [8]. Melalui pelatihan ini, diharapkan para peserta dapat memahami dan mengimplementasikan praktik-praktik pengelolaan SDM yang tepat guna meningkatkan produktivitas usaha dan daya saing di tengah persaingan pasar yang semakin kompetitif. Dengan demikian, peningkatan kompetensi SDM UMKM melalui pelatihan manajemen kinerja dan rekrutmen efektif menjadi langkah strategis untuk mendorong daya saing UMKM di era transformasi digital dan persaingan pasar yang dinamis.

II. METODE

Kegiatan pelatihan ini dirancang dengan pendekatan partisipatif dan aplikatif, yang mengedepankan pemahaman praktis serta keterlibatan aktif peserta. Adapun metode yang digunakan mulai dari ceramah interaktif, studi kasus, diskusi, simulasi dan evaluasi. Pelatihan ini dilaksanakan dengan metode partisipatif dan aplikatif yang mengutamakan keterlibatan aktif peserta UMKM dalam seluruh proses kegiatan [9]. Metode pelatihan yang digunakan mencakup ceramah interaktif untuk menyampaikan teori dasar manajemen kinerja dan rekrutmen, diskusi kelompok terarah (FGD) guna menggali pengalaman serta tantangan peserta, studi kasus untuk melatih kemampuan analisis, serta simulasi dan role play agar peserta dapat mempraktikkan secara langsung proses rekrutmen dan evaluasi kinerja [9]. Selain itu, peserta diberikan tugas praktik mandiri yang berkaitan langsung dengan usaha masing-masing sebagai bentuk penerapan materi.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pelatihan ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi SDM pada pelaku UMKM, khususnya dalam aspek manajemen kinerja dan proses rekrutmen yang lebih terstruktur. Berdasarkan hasil evaluasi, mayoritas peserta menunjukkan peningkatan pemahaman terhadap pentingnya penyusunan indikator kinerja (KPI), teknik evaluasi kinerja karyawan, serta strategi rekrutmen yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan usaha. Melalui sesi praktik dan simulasi, peserta mampu menyusun rancangan sistem manajemen kinerja sederhana dan melakukan simulasi wawancara kerja secara lebih profesional. Adapun rincian kegiatan pelaksanaan pelatihan peningkatan kompetensi melalui sumber daya manusia, sebagai berikut:

1. Kegiatan pembukaan pelatihan mengenai kompetensi sumber daya manusia melalui manajemen kinerja para audience.





Gambar 1. Pembukaan pelatihan manajemen SDM

Sumber: Hasil kegiatan pengabdian, 202

2. Kegiatan pemaparan mengenai materi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi UMKM.



Gambar 2. Pemaparan materi pelatihan manajemen SDM

Sumber: Hasil kegiatan pengabdian, 2025



3. Penutup kegiatan pelaksanaan pelatihan kompetensi SDM UMKM melalui pelatihan manajemen kinerja dan rekrutmen efektif



Gambar 3. Penutup kegiatan pelatihan manajemen SDM

Sumber: Hasil kegiatan pengabdian, 2025.

Peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong keberhasilan dan keberlanjutan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Dalam praktiknya, banyak pelaku UMKM yang masih mengelola usahanya secara konvensional dan belum memiliki sistem pengelolaan SDM yang terstruktur, baik dalam hal rekrutmen tenaga kerja maupun pengelolaan kinerja karyawan. Hal ini menyebabkan produktivitas tenaga kerja tidak optimal, kesulitan dalam mempertahankan karyawan berkualitas, serta lemahnya daya saing usaha.

Pembahasan

Pembelajaran berbasis praktik ini terbukti efektif meningkatkan kemampuan peserta dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, menyusun kriteria seleksi, serta mengevaluasi hasil kerja karyawan secara objektif. Pelatihan ini memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pengambilan keputusan SDM di lingkungan UMKM. Selain itu, hasil pelatihan menunjukkan bahwa pendekatan partisipatif dan aplikatif mampu meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri peserta dalam menerapkan ilmu yang diperoleh ke dalam usaha masing-masing [10]. Pelatihan manajemen kinerja dan rekrutmen efektif, para pelaku UMKM dibekali dengan pemahaman mengenai pentingnya menetapkan indikator kinerja (KPI), melakukan penilaian kinerja secara berkala, serta merancang proses rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan usaha [2]. Pelatihan ini tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga dilengkapi dengan simulasi dan studi kasus yang memberikan pengalaman langsung kepada peserta dalam menyusun strategi pengelolaan SDM secara lebih profesional.

Pelatihan yang berfokus pada manajemen kinerja dan rekrutmen efektif menjadi salah satu solusi strategis dalam menjawab tantangan tersebut. Berdasarkan konteks manajemen kinerja, pelaku UMKM perlu memiliki kemampuan untuk menyusun indikator kinerja utama (Key Performance Indicators/KPI), melakukan monitoring dan evaluasi kinerja karyawan secara berkala, serta memberikan umpan balik yang konstruktif. Proses rekrutmen juga



menjadi titik lemah bagi banyak UMKM [11]. Perekrutan karyawan seringkali dilakukan secara tidak sistematis, berdasarkan kedekatan personal atau referensi informal, tanpa mempertimbangkan kompetensi dan kecocokan calon tenaga kerja dengan posisi yang dibutuhkan [12]. Hal ini mengakibatkan ketidaksesuaian antara karyawan yang direkrut dengan kebutuhan usaha, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya produktivitas dan tingginya risiko konflik kerja.

Hasil kegiatan pengabdian ini dampak positif terhadap peningkatan kapasitas SDM UMKM. Pengelolaan tenaga kerja yang lebih profesional dan sistematis, UMKM diharapkan mampu meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan keberlanjutan usaha. Selain itu, penguatan kompetensi SDM ini juga menjadi langkah penting dalam mempersiapkan UMKM menghadapi era digital dan persaingan global, di mana kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu penentu utama daya saing usaha.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil kegiatan pelatihan ini manajemen kinerja dan rekrutmen efektif berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kompetensi SDM pada sektor UMKM. Pelatihan ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam kepada pelaku UMKM mengenai pentingnya pengelolaan sumber daya manusia secara terstruktur dan profesional. Peserta pelatihan menunjukkan peningkatan kemampuan dalam menyusun indikator kinerja (KPI), melakukan evaluasi kinerja, serta menerapkan proses rekrutmen yang lebih sistematis dan berbasis kompetensi. Strategi penguatan kapasitas SDM UMKM yang berkelanjutan dan berorientasi pada peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, serta daya saing usaha di tengah tantangan ekonomi yang semakin kompetitif. Dengan demikian, pelatihan ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga mendorong peserta untuk menerapkan hasil pembelajaran dalam praktik usaha sehari-hari.

VI. REFERENSI

- [1] M. Kharub, S. Mondal, S. Singh, and H. Gupta, "Evaluation of competency dimensions for employee performance assessment: evidence from micro, small, and medium enterprises," ... *Perform. Manag.*, 2025, doi: 10.1108/IJPPM-07-2023-0379.
- [2] N. Gani, D. Suprayitno, D. Wardhani, H. Al Imran, and ..., "Optimising human resource information systems in the context of MSME technology management," *pdfs.semanticscholar.org*, 2020, [Online]. Available: <https://pdfs.semanticscholar.org/8d7b/4cc857a77a5e5a04529e0b2a9ca1e646b9da.pdf>.
- [3] E. Nilawati, V. S. S. Sitio, and D. Prayoga, "The relationship between best practices of human resource management and the operational effectiveness of MSMEs," *Webology*, 2021, [Online]. Available: <http://repository.ugk.ac.id/26/>.
- [4] R. Kusumastuti, I. R. Maruf, E. Fatmawati, and ..., "Increasing digital-based human resources competencies for profitable and sustainable MSME managers," *International Journal of ... academia.edu*, 2022, [Online]. Available: <https://www.academia.edu/download/93649328/4624.pdf>.
- [5] Y. Iskandar, R. Pahrijal, and K. Kurniawan, "Sustainable HR practices in Indonesian



- MSMEs from a social entrepreneurship perspective: Training, recruitment, employee engagement, social impact of local ...,” *Int. J. Bus. ...*, 2023, [Online]. Available: <http://www.ijble.com/index.php/journal/article/view/262>.
- [6] F. Bashir and S. Venkatakrishnan, “The impact of human resource management practices on affective commitment: An empirical study in micro, small and medium enterprises using partial least squares ...,” ... *J. Bus. Manag.*, 2022, doi: 10.4102/sajbm.v53i1.3230.
- [7] S. Durai, Krishnaveni, and G. Manoharan, “Metric based performance management of employees—A case study of MSME unit in Coimbatore, Tamil Nadu,” *AIP Conf. Proc.*, 2022, [Online]. Available: <https://pubs.aip.org/aip/acp/article-abstract/2418/1/020013/2822140>.
- [8] R. Alexandro, “Strategic human resource management in the digital economy era: an empirical study of challenges and opportunities among MSMEs and startups in Indonesia,” *Cogent Bus. & Management*, 2025, doi: 10.1080/23311975.2025.2528436.
- [9] W. Khamimah, “Peran Kewirausahaan Dalam Memajukan Perekonomian Indonesia,” *J. Disrupsi Bisnis*, vol. 4, no. 3, p. 2017, 2021, doi: 10.32493/dr.b.v4i3.9676.
- [10] S. Suyatno and D. A. Suryani, “Intervention of Local Resource-Based MSME Human Resource’s Competency Development,” ... *Adm. Publik (Public Adm. ...)*, 2024, [Online]. Available: <https://ojs.uma.ac.id/index.php/adminpublik/article/view/11467>.
- [11] G. Abdul *et al.*, “Information Technology Resources and Innovation Performance in Higher Education,” vol. 15, no. 04, pp. 117–125, 2021.
- [12] N. A. Hamdani, M. F. Ramdani, and D. S. Puspita, “Perceived Behavioural Control and Subjective Norms Influence on Entrepreneurial Intention,” ... *Soc. Sci.*, 2024, [Online]. Available: <http://ajmesc.com/index.php/ajmesc/article/view/1120>.

