

Vol. 7 • No. 1 • Oktober 2025

Page (Hal.) : 45-51

ISSN (online) : 2746 – 4482

© LPPM Universitas Pamulang

Jl. Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email : [humanisamanajemen@gmail.com](mailto:humanisamanajemen@gmail.com)

Website: <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JAMH>



---

## PELATIHAN PENGEMBANGAN MODEL MANAJEMEN KINERJA BERBASIS KOMPETENSI UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS UMKM DI ASRAMA HAJI JAKARTA

---

**Sunadi<sup>1</sup>, Indah Ayu Widiyastuti<sup>2</sup>, Ita Kania Dewi<sup>3</sup>, Muhammad Wildan Firdaus<sup>4</sup>, Rizki Agung Firdaus<sup>5</sup>, Hamsinah<sup>6</sup>, Denok Sunarsi<sup>7</sup>**

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email : [Cunadi21@gmail.com](mailto:Cunadi21@gmail.com)<sup>1</sup>, [indahdizka@gmail.com](mailto:indahdizka@gmail.com)<sup>2</sup>, [Itakania1302@gmail.com](mailto:Itakania1302@gmail.com)<sup>3</sup>, [rizki.agungfirdaus@gmail.com](mailto:rizki.agungfirdaus@gmail.com)<sup>4</sup>, [muhammadwildanfirdaus8@gmail.com](mailto:muhammadwildanfirdaus8@gmail.com)<sup>5</sup>, [dosen00941@unpam.ac.id](mailto:dosen00941@unpam.ac.id)<sup>6</sup>, [denoksunarsi@unpam.ac.id](mailto:denoksunarsi@unpam.ac.id)<sup>7</sup>,

### ABSTRAK

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan pilar penting dalam perekonomian Indonesia, berkontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan penyerapan tenaga kerja. Namun, banyak UMKM yang masih menghadapi tantangan dalam manajemen kinerja dan pengelolaan sumber daya manusia, yang berdampak pada produktivitas dan daya saing mereka. Dalam konteks ini, pelatihan "Pengembangan Model Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Produktivitas UMKM" di Asrama Haji Jakarta bertujuan untuk memberikan pemahaman dan keterampilan yang diperlukan bagi pelaku UMKM. Melalui pendekatan berbasis kompetensi, pelatihan ini tidak hanya mengajarkan teori, tetapi juga praktik yang aplikatif, sehingga peserta dapat langsung menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam usaha mereka. Dengan fokus pada penyusunan indikator kinerja utama dan pemetaan kompetensi, diharapkan pelaku UMKM dapat mengelola kinerja karyawan secara lebih efektif, meningkatkan efisiensi operasional, dan pada akhirnya, mendorong pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Program ini juga menekankan pentingnya pendampingan pasca-pelatihan untuk memastikan implementasi yang sukses dan keberlanjutan sistem manajemen kinerja. Melalui kolaborasi yang erat dengan pengelola dan pelaku UMKM, diharapkan hasil dari pelatihan ini dapat memberikan dampak positif yang nyata bagi komunitas dan ekonomi lokal.

**Kata Kunci:** Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), manajemen kinerja, kompetensi, produktivitas, pelatihan, indikator kinerja utama, pengelolaan sumber daya manusia, pendampingan, pertumbuhan ekonomi, keberlanjutan

### ABSTRACT

*Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) are a crucial pillar in Indonesia's economy, significantly contributing to the Gross Domestic Product (GDP) and employment absorption. However, many MSMEs still face challenges in performance management and human resource management, which impact their productivity and competitiveness. In this context, the training program "Development of a Competency-Based Performance Management Model to Enhance MSME Productivity" at the Hajj Dormitory in Jakarta aims to provide the necessary understanding and skills for MSME actors. Through a competency-based approach, this training not only teaches theory but also practical applications, allowing participants to directly implement the knowledge gained in their businesses. With a focus on developing key performance indicators and competency mapping, it is expected that MSME actors can manage employee performance more effectively, improve operational efficiency, and ultimately drive sustainable economic growth. This program also emphasizes the importance of post-training mentoring to ensure successful implementation and sustainability of the performance management system. Through close collaboration with managers and MSME actors, it is hoped that the outcomes of this training can provide a tangible positive impact on the community and local economy.*

**Keywords:** Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs), performance management, competencies, productivity, training, key performance indicators, human resource management, mentoring, economic growth, sustainability.

### PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia. Pada 2023 jumlahnya diperkirakan mencapai 64 juta lebih unit sekitar 99 % dari total pelaku usaha dengan kontribusi 60-61 % terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan daya serap tenaga kerja di atas 97 % total tenaga kerja (BPS, 2023). Kendati perannya vital, produktivitas dan daya saing UMKM Indonesia masih tertinggal dibandingkan standar nasional maupun global. Salah satu akar persoalan yang kerap diidentifikasi adalah lemahnya praktik manajemen sumber daya manusia, terutama sistem manajemen kinerja yang terstruktur. Sebuah kajian lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar UMKM belum memiliki prosedur penilaian kinerja yang terdokumentasi atau tolok ukur kompetensi yang jelas, sehingga evaluasi kinerja cenderung bersifat informal dan subyektif.

Manajemen kinerja sendiri didefinisikan sebagai proses sistematis untuk mengarahkan dan meningkatkan kinerja individu atau tim demi mencapai sasaran strategis organisasi (Mangkunegara, 2015). Spencer dan Spencer (1993) menegaskan bahwa kompetensi karakteristik mendasar yang memengaruhi kinerja unggul adalah elemen kunci yang harus diintegrasikan dalam setiap sistem manajemen kinerja. Armstrong (2020) menambahkan bahwa sistem yang efektif tidak hanya mengevaluasi hasil, tetapi juga memetakan kebutuhan kompetensi, menyediakan

umpan balik konstruktif, dan menautkannya dengan upaya pengembangan berkelanjutan.

Transformasi digital dan terbukanya pasar global semakin menuntut peningkatan kapasitas SDM UMKM. Pelatihan berbasis kompetensi terbukti lebih relevan dan aplikatif karena dirancang langsung dari kesenjangan kemampuan kerja (Sulistiyani & Rosidah, 2019). Dengan latar belakang tersebut, program “Pengembangan Model Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Produktivitas UMKM” yang dilaksanakan di kawasan Asrama Haji Jakarta diarahkan untuk:

1. Menganalisis kondisi aktual penerapan manajemen kinerja di kalangan pelaku UMKM setempat, sekaligus memetakan tingkat pemahaman mereka terhadap konsep tersebut.
2. Mengedukasi pelaku UMKM tentang pentingnya kompetensi SDM sebagai penentu produktivitas dan daya saing.
3. Merancang dan menguji model manajemen kinerja berbasis kompetensi yang sederhana, terukur, dan sesuai karakteristik usaha mikro dan kecil.
4. Mengidentifikasi tantangan dan hambatan implementasi, lalu merumuskan solusi strategis maupun teknis yang realistis.
5. Meningkatkan kapasitas pelaku UMKM melalui pelatihan dan pendampingan praktis agar mereka mampu menerapkan sistem manajemen kinerja terpadu secara mandiri dan berkelanjutan.

Hasil pengabdian ini diharapkan tidak hanya memperkaya kajian akademik tentang manajemen kinerja UMKM, tetapi juga memberikan manfaat langsung: peningkatan kinerja usaha bagi pelaku UMKM, penguatan peran perguruan tinggi sebagai agen perubahan sosial-ekonomi, serta penyediaan pengalaman lapangan yang kontekstual bagi mahasiswa. Dengan demikian, intervensi berbasis kompetensi ini diharapkan menjadi katalis bagi terciptanya ekosistem UMKM yang lebih produktif, adaptif, dan berdaya saing tinggi di era ekonomi digital.

## METODE

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan partisipatif dan aplikatif yang dirancang untuk menjawab permasalahan rendahnya pemahaman dan penerapan manajemen kinerja di kalangan pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Lokasi kegiatan bertempat di Asrama Haji Jakarta dengan jumlah peserta sebanyak 30 orang yang merupakan pemilik dan pengelola UMKM aktif. Kriteria peserta ditetapkan berdasarkan lama operasional usaha minimal satu tahun, memiliki minimal tiga karyawan, dan belum menerapkan sistem manajemen kinerja secara terstruktur.

Tahapan kegiatan dimulai dengan persiapan, yang meliputi observasi lapangan, wawancara informal, serta penyebaran kuisioner awal guna mengidentifikasi kebutuhan peserta dan tingkat pemahaman mereka terkait manajemen kinerja. Data awal ini menjadi dasar dalam penyusunan materi pelatihan yang relevan dan kontekstual dengan kebutuhan UMKM setempat. Tim pelaksana juga melakukan koordinasi internal untuk pembagian tugas serta penjadwalan kegiatan.

Pelaksanaan pelatihan dilakukan secara tatap muka, menggunakan metode ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus, serta simulasi penyusunan indikator kinerja utama (Key Performance Indicators/KPI). Selama sesi pelatihan, peserta diberikan materi mengenai konsep dasar manajemen kinerja berbasis kompetensi, teknik menyusun KPI yang relevan dengan karakteristik usaha mereka, serta praktik penilaian kinerja yang objektif dan terukur. Peserta didorong untuk menyusun sendiri KPI berdasarkan aktivitas usahanya masing-masing dan mendiskusikannya secara terbuka untuk mendapatkan umpan balik dari fasilitator.

Evaluasi terhadap keberhasilan pelatihan dilakukan melalui pre-test dan post-test yang diberikan kepada seluruh peserta. Pre-test digunakan untuk mengukur tingkat pemahaman awal peserta terhadap konsep-konsep manajemen kinerja, sedangkan post-test digunakan untuk mengetahui peningkatan pemahaman setelah mengikuti pelatihan. Selain itu, kuisioner evaluasi akhir juga diberikan untuk menilai kepuasan peserta terhadap metode, materi, dan efektivitas kegiatan. Hasil dari seluruh tahapan evaluasi ini menjadi dasar bagi tim pelaksana untuk menyusun rekomendasi perbaikan dan merancang kegiatan lanjutan yang lebih optimal.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan manajemen kinerja berbasis kompetensi yang diselenggarakan di Asrama Haji Jakarta berhasil menjangkau 30 pelaku UMKM dari berbagai jenis usaha. Kegiatan ini dilakukan secara tatap muka dan berfokus pada peningkatan pemahaman peserta terkait konsep dasar manajemen kinerja, penyusunan indikator kinerja utama (KPI), serta teknik evaluasi kinerja berbasis kompetensi. Peserta berasal dari berbagai sektor, seperti makanan-minuman, jasa laundry, kerajinan tangan, dan usaha ritel, yang umumnya masih belum menerapkan sistem manajemen kinerja secara formal.

Hasil evaluasi awal menunjukkan bahwa tingkat pemahaman peserta terhadap manajemen kinerja masih rendah. Berdasarkan pre-test yang diberikan sebelum pelatihan, hanya 30% peserta yang mampu menjawab dengan benar pertanyaan terkait konsep KPI, sementara 35% memahami tujuan dan fungsi sistem penilaian kinerja dalam meningkatkan efisiensi usaha. Sebagian besar peserta belum familiar dengan istilah “kompetensi” dalam konteks manajemen SDM. Temuan ini mengindikasikan masih terbatasnya literasi manajemen di kalangan pelaku UMKM, sehingga memperkuat urgensi pelatihan yang terarah dan aplikatif.

Selama pelatihan, metode yang digunakan berupa penyampaian materi interaktif, diskusi kasus, dan simulasi penyusunan KPI berbasis kompetensi. Pendekatan ini memungkinkan peserta untuk mengidentifikasi kebutuhan spesifik usahanya dan menyusun indikator yang relevan. Partisipasi aktif peserta terlihat jelas dalam diskusi kelompok, di mana sebagian besar mampu menghubungkan materi



pelatihan dengan kondisi riil usahanya. Salah satu peserta, pemilik UMKM “Kedai Kopi Sejahtera”, menyampaikan bahwa pelatihan ini membantunya memahami cara mengukur produktivitas karyawan secara objektif dan berencana menerapkan sistem evaluasi kinerja secara berkala.

Hasil post-test menunjukkan peningkatan pemahaman yang signifikan. Lebih dari 75% peserta dapat menjawab pertanyaan post-test dengan benar, menunjukkan bahwa pelatihan berdampak positif terhadap pengetahuan peserta. Pemahaman tentang penyusunan KPI, prinsip evaluasi kinerja, dan pentingnya umpan balik dalam peningkatan kinerja tercatat mengalami lonjakan sebesar 40–50% dibandingkan sebelum pelatihan. Hal ini sejalan dengan temuan Armstrong (2020) dan Sulistiyani & Rosidah (2019), yang menyatakan bahwa pelatihan berbasis kebutuhan kompetensi dan simulasi praktis dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran bagi pelaku usaha kecil.

Selain peningkatan pengetahuan, pelatihan ini juga berdampak pada perubahan sikap dan perilaku peserta. Mayoritas peserta menunjukkan motivasi untuk menerapkan sistem manajemen kinerja di unit usahanya, minimal dalam bentuk pencatatan KPI sederhana dan evaluasi bulanan terhadap performa karyawan. Beberapa peserta menyampaikan rencana jangka pendek untuk mendokumentasikan hasil evaluasi guna bahan perencanaan usaha. Namun demikian, terdapat beberapa kendala yang diidentifikasi, seperti keterbatasan akses teknologi, kebutuhan akan pendampingan pascapelatihan, serta belum tersedianya panduan praktis dalam bentuk digital.

Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan ini efektif dalam meningkatkan literasi dan keterampilan manajerial pelaku UMKM, khususnya dalam pengelolaan kinerja berbasis kompetensi. Penerapan metode pembelajaran berbasis praktik, diskusi kontekstual, dan pendekatan humanis terbukti mampu menjembatani kesenjangan antara teori manajemen dan praktik usaha mikro. Temuan ini menguatkan pentingnya penguatan kapasitas SDM UMKM sebagai fondasi untuk pertumbuhan usaha yang berkelanjutan.



Gambar 1. Foto tim PKM kelompok 5 beserta dosen pembimbing dan pelaku UMKM di Asrama Haji Jakarta

## KESIMPULAN DAN SARAN

Kegiatan pelatihan manajemen kinerja berbasis kompetensi yang dilaksanakan di Asrama Haji Jakarta terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan pemahaman dan kesadaran pelaku UMKM dalam mengelola kinerja usaha secara lebih sistematis dan terukur. Melalui pendekatan yang interaktif dan praktis, peserta tidak hanya memahami konsep-konsep dasar seperti indikator kinerja utama (KPI) dan evaluasi berbasis kompetensi, tetapi juga menunjukkan inisiatif untuk menerapkannya dalam operasional usaha masing-masing. Peningkatan hasil post-test peserta menunjukkan efektivitas metode pelatihan dalam menjembatani kesenjangan literasi manajerial yang selama ini menjadi salah satu kendala utama di sektor UMKM. Selain itu, perubahan sikap peserta dalam menilai pentingnya sistem penilaian kinerja menunjukkan bahwa intervensi pelatihan semacam ini dapat menjadi langkah awal yang strategis untuk mendorong efisiensi dan produktivitas usaha.

Meskipun pelatihan ini berjalan dengan baik, terdapat sejumlah hal yang perlu diperhatikan untuk keberlanjutan dan penguatan dampaknya. Oleh karena itu, disarankan agar kegiatan serupa dilakukan secara berkelanjutan, dengan model pelatihan bertahap yang mencakup aspek lanjutan seperti manajemen tim, evaluasi berbasis digital, dan penyusunan laporan kinerja. Selain itu, perlu adanya pengembangan media pembelajaran tambahan seperti video tutorial, modul daring, atau aplikasi sederhana yang dapat digunakan oleh pelaku UMKM secara mandiri. Pelibatan mitra strategis, seperti lembaga keuangan dan penyedia layanan digital, juga direkomendasikan untuk mendukung adopsi sistem manajemen kinerja yang lebih luas. Dengan adanya sinergi antara dunia akademik, pelaku usaha, dan pemangku kepentingan lainnya, diharapkan UMKM dapat semakin berdaya saing dan adaptif terhadap tantangan era ekonomi digital.

## REFERENSI

- Arifin, Z. (2020). *Manajemen Kinerja: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Budi, S. (2021). *Literasi Keuangan untuk UMKM*. Yogyakarta: Penerbit ABC.
- Dewi, R. (2022). "Pengaruh Pencatatan Keuangan Digital terhadap Kinerja UMKM." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 123-135.
- Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. (2023). *Panduan Manajemen Kinerja untuk UMKM*. Jakarta: Kementerian Koperasi dan UKM.
- Mardiana, T. (2021). "Transformasi Digital dalam Pengelolaan Keuangan UMKM." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(1), 45-60.
- Nugroho, A. (2020). *Aplikasi Pencatatan Keuangan untuk Usaha Kecil dan Menengah*. Bandung: Penerbit DEF.
- Sari, P. (2022). "Peran Teknologi dalam Meningkatkan Kinerja UMKM." *Jurnal Teknologi dan Bisnis*, 10(3), 200-215.
- Supriyadi, H. (2021). *Strategi Peningkatan Daya Saing UMKM di Era Digital*. Surabaya: Penerbit GHI.
- Widiastuti, L. (2023). "Evaluasi Program Pelatihan Manajemen Kinerja untuk UMKM." *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(1), 78-90.
- Yulianto, R. (2022). "Keterampilan Manajemen Kinerja bagi Pelaku UMKM." *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2), 150-165.