

OPTIMALISASI POTENSI TENAGA KERJA LOKAL MELALUI PELATIHAN REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN SDM DI PAUH, KOTA PADANG

Mya Yuwanita Suhanda¹; Yulihardi²; Rina Febriani³; Edi Suandi⁴; Afrida⁵

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baiturrahmah, Indonesia
Jln. Aie Pacah, Kec. Koto Tangah, Kota Padang, Sumatera Barat 25586
E-mail : yulihardi@fekon.unbrah.ac.id (Koresponding)

Abstract: Pauh District, Padang City, has a large local workforce potential, but its utilization by businesses and MSMEs is not yet optimal. The main problems include the low match between workforce competencies and business needs, the informal recruitment process, and a lack of understanding of sustainable human resource development. This condition has resulted in low local workforce absorption and less than optimal business productivity. This Community Service Program aims to optimize the potential of the local workforce through structured, applicable recruitment and human resource development training based on the real needs of the business world. The approach used is participatory and empowering, involving businesses and workers at every stage of the activity. Implementation methods include needs identification, practice-based training, case study discussions, and ongoing mentoring with materials tailored to the characteristics of local MSMEs. The program outputs include training models based on local potential, increased workforce competency, and strengthened managerial capacity of business actors. In the long term, this program is expected to increase business competitiveness and strengthen the local economy in a sustainable manner.

Keywords: *Community service, local workforce, recruitment, human resource development, MSMEs, Pauh, Padang City*

Kecamatan Pauh, Kota Padang merupakan wilayah dengan potensi tenaga kerja lokal yang cukup besar, seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk usia produktif dan berkembangnya UMKM di sektor perdagangan, jasa, dan kuliner. Namun, potensi tersebut belum dimanfaatkan secara optimal akibat adanya kesenjangan antara kompetensi tenaga kerja lokal dengan kebutuhan dunia usaha. Proses rekrutmen tenaga kerja masih dilakukan secara informal, tanpa standar seleksi yang jelas, sehingga sering terjadi ketidaksesuaian antara pekerja dan pekerjaan. Selain itu, pelaku usaha belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai pentingnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) secara berkelanjutan. Kondisi ini berdampak pada rendahnya produktivitas tenaga kerja dan kurang optimalnya daya saing usaha. Di tengah dinamika ekonomi dan persaingan usaha yang semakin ketat, diperlukan intervensi berupa pelatihan rekrutmen dan

pengembangan SDM yang terarah agar tenaga kerja lokal dapat berperan secara optimal dalam mendukung pertumbuhan ekonomi wilayah.

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah pendekatan partisipatif dan pemberdayaan (participatory and empowerment approach). Pendekatan ini menempatkan pelaku usaha, calon wirausaha muda, dan tenaga kerja lokal sebagai subjek utama dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan. Tim pelaksana berperan sebagai fasilitator yang mendampingi mitra dalam mengidentifikasi permasalahan ketenagakerjaan, merumuskan kebutuhan pelatihan, serta menerapkan solusi yang sesuai dengan kondisi dan karakteristik lokal Kecamatan Pauh.

Pendekatan pemberdayaan dipilih karena permasalahan tenaga kerja tidak

dapat diselesaikan secara instan, melainkan memerlukan peningkatan kapasitas dan kemandirian mitra secara berkelanjutan. Melalui keterlibatan aktif mitra, diharapkan terjadi proses pembelajaran yang berkesinambungan dan perubahan perilaku dalam pengelolaan SDM. Selain itu, pendekatan ini juga mengintegrasikan prinsip pembelajaran orang dewasa (andragogi), di mana materi dan metode disesuaikan dengan pengalaman, kebutuhan, dan permasalahan nyata yang dihadapi mitra. Dengan demikian, pelatihan rekrutmen dan pengembangan SDM yang diberikan tidak bersifat teoritis semata, tetapi aplikatif dan relevan untuk diterapkan dalam kegiatan usaha sehari-hari.

HASIL

Tahapan pelaksanaan kegiatan pengabdian ini dirancang secara sistematis dan berkelanjutan agar tujuan program dapat tercapai secara optimal. Tahap pertama adalah tahap persiapan, yang meliputi koordinasi dengan mitra, survei awal, serta identifikasi kebutuhan tenaga kerja dan permasalahan pengelolaan SDM. Pada tahap ini juga dilakukan pemetaan kompetensi tenaga kerja lokal dan kebutuhan dunia usaha sebagai dasar penyusunan materi pelatihan.

Tahap kedua adalah tahap pelaksanaan pelatihan dan pendampingan. Kegiatan ini meliputi pelatihan metode rekrutmen tenaga kerja berbasis kompetensi, pengenalan prinsip pengembangan SDM, serta praktik penyusunan sistem seleksi dan penempatan tenaga kerja. Pelatihan dilakukan secara interaktif dengan mengedepankan praktik langsung dan diskusi studi kasus.

Tahap ketiga adalah tahap monitoring dan evaluasi. Pada tahap ini, tim pelaksana melakukan pemantauan terhadap penerapan hasil pelatihan oleh mitra, mengevaluasi capaian kegiatan, serta memberikan umpan balik untuk perbaikan berkelanjutan. Tahapan ini bertujuan untuk memastikan keberlanjutan program dan peningkatan kapasitas mitra secara nyata.



Gambar: Penyampaian Materi tentang Pemahaman Masyarakat Terhadap Potensi Tenaga Lokal

Kemudian TIM memberikan *pre-test* dan *post-test* kepada Pengelola Pelaku UMKM untuk mengetahui apakah Pelaku UMKM tersebut sudah mengetahui tentang Pemahaman Masyarakat terhadap Potensi Tenaga Lokal dan berminat untuk mempraktekkan dalam kegiatan usahanya agar dapat membantuk usahanya atau pribadi.

PEMBAHASAN

Ketersediaan tenaga kerja lokal yang melimpah sejatinya merupakan aset strategis bagi pembangunan ekonomi daerah. Namun, potensi tersebut sering kali belum diimbangi dengan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan UMKM. Terjadi kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki tenaga kerja dengan tuntutan pasar kerja yang semakin dinamis dan berbasis produktivitas. Akibatnya, pelaku usaha kesulitan mendapatkan SDM yang siap pakai, sementara tenaga kerja lokal menghadapi keterbatasan akses pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan pentingnya sinergi antara lembaga pendidikan, pemerintah, dan pelaku usaha dalam merancang pelatihan berbasis kebutuhan riil agar tercipta keselarasan antara supply dan demand tenaga kerja.

Proses rekrutmen tenaga kerja yang masih bersifat informal dan tidak berbasis standar kompetensi mencerminkan lemahnya tata kelola sumber daya manusia di banyak usaha, khususnya UMKM. Perekrutan sering kali didasarkan pada

kedekatan personal, rekomendasi lisan, atau pertimbangan nonteknis lainnya, bukan pada kemampuan dan keterampilan yang terukur. Akibatnya, kualitas tenaga kerja yang diterima tidak selalu sesuai dengan kebutuhan usaha, sehingga berdampak pada rendahnya produktivitas dan efisiensi kerja. Tanpa standar kompetensi yang jelas, pelaku usaha juga kesulitan melakukan evaluasi kinerja secara objektif. Oleh karena itu, sistem rekrutmen yang lebih terstruktur dan transparan menjadi kebutuhan mendesak untuk meningkatkan profesionalisme dan daya saing usaha.

Pelaku usaha yang belum memiliki pemahaman memadai tentang pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan cenderung memandang tenaga kerja sebatas faktor produksi, bukan sebagai aset strategis jangka panjang. Orientasi usaha lebih difokuskan pada pencapaian target penjualan atau keuntungan sesaat, sementara investasi pada peningkatan kompetensi, pelatihan, dan pembinaan karyawan sering diabaikan. Padahal, pengembangan SDM yang berkelanjutan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, loyalitas, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan pasar. Tanpa strategi pengembangan yang terencana, usaha akan sulit berkembang dan bersaing. Oleh karena itu, perubahan pola pikir menuju manajemen SDM yang progresif menjadi kunci keberlanjutan dan pertumbuhan usaha di masa depan.

Produktivitas tenaga kerja yang relatif rendah sering kali bukan disebabkan oleh kurangnya kemauan bekerja, melainkan karena minimnya pelatihan dan pembinaan keterampilan yang terstruktur. Banyak tenaga kerja menjalankan tugas berdasarkan pengalaman seadanya tanpa pembekalan kompetensi yang relevan dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar. Akibatnya, proses kerja menjadi kurang efisien, kualitas output tidak konsisten, dan potensi inovasi sulit berkembang. Pelaku usaha yang mengabaikan pelatihan sebenarnya sedang membatasi pertumbuhan usahanya sendiri. Investasi pada peningkatan keterampilan bukanlah beban biaya,

melainkan strategi jangka panjang untuk menciptakan SDM yang adaptif, produktif, dan mampu meningkatkan daya saing usaha secara berkelanjutan.

Calon wirausaha muda umumnya memiliki semangat, kreativitas, dan keberanian mengambil risiko, namun sering kali belum dibekali kemampuan manajerial yang memadai, khususnya dalam merekrut dan mengelola tenaga kerja secara efektif. Proses perekrutan kerap dilakukan tanpa perencanaan kebutuhan jabatan, tanpa kriteria kompetensi yang jelas, dan tanpa sistem evaluasi kinerja yang terukur. Akibatnya, tim kerja yang terbentuk kurang solid dan produktivitas usaha sulit berkembang secara optimal. Selain itu, keterbatasan dalam komunikasi, pembagian tugas, dan kepemimpinan juga dapat memicu konflik internal. Oleh karena itu, pembekalan manajemen SDM menjadi aspek krusial agar wirausaha muda mampu membangun usaha yang profesional dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Optimalisasi potensi tenaga kerja lokal melalui pelatihan rekrutmen dan pengembangan SDM di Kecamatan Pauh, Kota Padang, merupakan langkah strategis dalam memperkuat fondasi ekonomi berbasis masyarakat. Ketersediaan tenaga kerja lokal yang cukup besar sejatinya menjadi modal penting bagi pertumbuhan UMKM dan usaha mikro lainnya. Namun tanpa sistem rekrutmen yang terstruktur serta pengelolaan SDM yang profesional, potensi tersebut tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal.

Melalui program pelatihan yang terarah dan berbasis kebutuhan riil dunia usaha, pelaku usaha memperoleh pemahaman baru mengenai pentingnya proses rekrutmen yang objektif, penyusunan standar kompetensi, serta penerapan evaluasi kinerja yang terukur. Di sisi lain, tenaga kerja lokal mendapatkan peningkatan wawasan dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar. Sinergi ini menciptakan hubungan yang lebih produktif

antara penyedia kerja dan pencari kerja di tingkat lokal.

Pendekatan partisipatif dan berbasis pemberdayaan menjadi kunci keberhasilan program, karena tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga membangun kesadaran kolektif tentang pentingnya investasi pada pengembangan SDM. Perubahan pola pikir pelaku usaha dari sekadar mencari tenaga kerja murah menjadi membangun tenaga kerja kompeten merupakan capaian penting dalam mendorong profesionalisme usaha.

Dalam jangka panjang, pelatihan rekrutmen dan pengembangan SDM ini diharapkan mampu meningkatkan produktivitas, memperluas penyerapan tenaga kerja lokal, serta memperkuat daya saing UMKM di Pauh. Dengan manajemen SDM yang lebih terstruktur, usaha lokal tidak hanya bertahan, tetapi juga tumbuh secara berkelanjutan. Oleh karena itu, program serupa perlu terus didorong dan diperluas cakupannya sebagai bagian dari strategi pembangunan ekonomi daerah yang inklusif, adaptif, dan berbasis potensi lokal.

DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Faktor Strategis Peningkatan Daya Saing UMKM. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(2), 85–94.
- Sutrisno, E., & Widodo, T. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Tenaga Kerja UMKM. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 36(1), 45–56.
- Pramudyo, A. (2020). Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi pada Usaha Mikro dan Kecil. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(2), 102–112.
- Rahayu, E. S., & Dayanti, I. (2021). Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal melalui Pelatihan Kerja. *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 5(3), 211–219.
- Wibowo. (2020). Manajemen Kinerja SDM pada UMKM. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(1), 1–12.
- Putra, A. R., & Handayani, S. (2021). Pelatihan SDM sebagai Upaya Peningkatan Produktivitas UMKM. *Jurnal Abdimas Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 55–63.
- Susanti, N., & Lestari, D. (2022). Pelatihan Kerja dan Kesiapan Tenaga Kerja Lokal. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 7(2), 120–130.
- Saragih, R., & Nasution, S. (2022). Pengembangan SDM UMKM di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 98–110.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High Performance Work Systems and Firm Performance. *Academy of Management Journal*, 41(1), 8–29.