

Implementasi Job Demands–Resources Model Melalui Pendampingan Mahasiswa Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Kota Makassar

Andi Nur Asri Ainun¹, Miftahul Jannah², Enjeline Bine³, Trisia Isabel Oliveria Maia Amaral⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Kewirausahaan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Digital,
Universitas Megarezky
e-mail: andinurasriainun11@gmail.com
e-mail: miftahulj723@gmail.com
e-mail: enjelinebine84@gmail.com
e-mail: trisiamaya9@gmail.com

Article history

Received : 2026-06-07

Revised : 2026-07-05

Accepted : 2026-07-05

*Corresponding Author

Email : andinurasriainun11@gmail.com



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Abstrak

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Namun demikian, berbagai tantangan seperti keterbatasan sumber daya, rendahnya pemanfaatan teknologi, dan tingginya tuntutan usaha masih menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja UMKM. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan mengimplementasikan Job Demands–Resources (JD-R) Model melalui pendampingan mahasiswa kepada pelaku UMKM di Kota Makassar. Metode yang digunakan meliputi identifikasi kebutuhan, pelatihan, konsultasi bisnis, serta pendampingan selama tiga bulan. Sebanyak 20 pelaku UMKM dan 15 mahasiswa Program Studi Kewirausahaan terlibat dalam kegiatan ini. Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman pelaku UMKM mengenai pengelolaan sumber daya usaha, pemanfaatan teknologi digital, serta penguatan manajemen usaha. Selain itu, terjadi peningkatan rata-rata skor kinerja usaha sebesar 18,6% setelah kegiatan pendampingan. Program ini membuktikan bahwa penguatan job resources melalui keterlibatan mahasiswa sebagai konsultan pendamping mampu meningkatkan kapasitas dan kinerja UMKM secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Job Demands, Job Resources, Work Engagement, Mahasiswa Pendamping, Kinerja UMKM

Abstract

Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) play a strategic role in promoting national economic growth. However, various challenges, including limited resources, low utilization of technology, and high business demands, continue to hinder the improvement of MSME performance. This community service program aimed to implement the Job Demands–Resources (JD-R) Model through student-assisted mentoring for MSME owners in Makassar City. The methods employed included needs assessment, training, business consultation, and a three-month mentoring program. A total of 20 MSME owners and 15 students from the Entrepreneurship Study Program participated in this activity. The results demonstrated an improvement in MSME owners' understanding of business resource management, the utilization of digital technology, and the strengthening of business management practices. In

addition, the average business performance score increased by 18.6% following the mentoring program. These findings indicate that strengthening job resources through the involvement of students as business mentors can sustainably enhance the capacity and performance of MSMEs.

Keywords: Job Demands, Job Resources, Work Engagement, Student Mentors, MSME Performance

© 2026 Author. All rights reserved

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor strategis yang memiliki peran penting dalam menopang perekonomian Indonesia. Keberadaan UMKM tidak hanya berfungsi sebagai penggerak aktivitas ekonomi masyarakat, tetapi juga sebagai instrumen pemerataan pendapatan, penciptaan lapangan kerja, dan pengentasan kemiskinan. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Republik Indonesia, jumlah UMKM di Indonesia mencapai lebih dari 64 juta unit usaha dan berkontribusi sekitar 61% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) nasional serta menyerap sekitar 97% tenaga kerja (Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia, 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa UMKM merupakan fondasi utama ketahanan ekonomi nasional.

Meskipun memiliki kontribusi yang signifikan terhadap perekonomian, sebagian besar UMKM masih menghadapi berbagai kendala dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing usaha. Permasalahan yang umum dihadapi meliputi keterbatasan sumber daya manusia, rendahnya kemampuan manajerial, lemahnya pengelolaan keuangan, kurang optimalnya pemanfaatan teknologi digital, serta terbatasnya akses terhadap informasi pasar dan jaringan bisnis (Robbins, S. P., & Judge, 2022; Kementerian Koperasi dan UKM RI, 2024).

Dalam era transformasi digital saat ini, pelaku UMKM dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan perilaku konsumen, perkembangan teknologi informasi, serta meningkatnya intensitas persaingan usaha. Namun demikian, tidak semua pelaku UMKM memiliki kapasitas dan sumber daya yang memadai untuk melakukan penyesuaian tersebut, sehingga berdampak pada belum optimalnya kinerja usaha serta keterbatasan peluang pengembangan bisnis (Hair, et.al, 2022; Hobfoll, 2021).

Kinerja UMKM merupakan indikator penting yang mencerminkan kemampuan pelaku usaha dalam mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya diukur dari aspek peningkatan penjualan dan profitabilitas, tetapi juga mencakup produktivitas, efisiensi operasional, kualitas layanan, inovasi, serta keberlanjutan usaha (Michael, 2023; Luthans, 2021). Oleh karena itu, diperlukan strategi yang mampu meningkatkan kapasitas usaha serta mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki agar UMKM mampu bersaing secara berkelanjutan.

Salah satu pendekatan yang relevan untuk menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah Job Demands–Resources (JD-R) Theory yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti. Teori ini menjelaskan bahwa kondisi kerja terdiri dari dua komponen utama, yaitu job demands dan job resources (Bakker, A. B., & Demerouti, 2017; Tummers, L., & Bakker, 2022). Job demands merujuk pada tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha

fisik, mental, maupun emosional secara berkelanjutan, sedangkan job resources mencakup aspek-aspek yang membantu individu mencapai tujuan kerja, mengurangi tuntutan pekerjaan, serta mendorong pengembangan diri.

Dalam konteks UMKM, job demands tercermin dalam tingginya persaingan usaha, keterbatasan tenaga kerja, ketidakpastian pasar, serta tuntutan konsumen yang semakin kompleks. Pelaku UMKM sering kali harus menjalankan berbagai fungsi usaha secara simultan, mulai dari produksi, pemasaran, hingga pengelolaan keuangan, sehingga menciptakan tekanan kerja yang tinggi. Apabila kondisi ini tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, maka dapat berdampak pada penurunan motivasi dan kinerja usaha.

Sebaliknya, job resources memiliki peran penting dalam membantu pelaku UMKM menghadapi tantangan tersebut. Dukungan sosial, akses pelatihan, pemanfaatan teknologi digital, serta jaringan usaha merupakan bentuk sumber daya yang dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan bisnis (Bakker, A. B., & Albrecht, 2018). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, job resources terbukti memiliki kontribusi yang lebih dominan terhadap peningkatan kinerja dibandingkan job demands, terutama ketika dimediasi oleh work engagement (Zito, et.al 2024).

Sejalan dengan hal tersebut, perguruan tinggi melalui pelaksanaan Tri Dharma memiliki peran strategis dalam mendukung pengembangan UMKM, salah satunya melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan ini menjadi sarana integrasi antara pembelajaran akademik dan kebutuhan nyata di lapangan. Melalui pendekatan Project Based Learning (PjBL), mahasiswa dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh untuk membantu menyelesaikan permasalahan UMKM secara langsung.

Mahasiswa Program Studi Kewirausahaan memiliki kompetensi yang relevan dalam mendampingi pelaku UMKM, khususnya dalam aspek identifikasi masalah, pengembangan strategi bisnis, pemanfaatan teknologi digital, serta penguatan manajemen usaha. Di sisi lain, pelaku UMKM memperoleh manfaat berupa peningkatan kapasitas dan akses terhadap pengetahuan baru yang mendukung pengembangan usaha.

Berdasarkan kondisi tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dirancang dengan mengimplementasikan JD-R Model melalui program pendampingan mahasiswa kepada pelaku UMKM di Kota Makassar. Fokus kegiatan diarahkan pada penguatan job resources melalui pelatihan, konsultasi bisnis, dan pendampingan manajerial berbasis kebutuhan mitra. Program ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja UMKM sekaligus memberikan pengalaman pembelajaran kontekstual bagi mahasiswa, serta menjadi bentuk hilirisasi hasil penelitian ke dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berkelanjutan.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan selama tiga bulan, yaitu pada periode September 2025 hingga November 2025 di Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Kegiatan dirancang sebagai implementasi hasil penelitian mengenai Job Demands–Resources (JD-R) Model yang menunjukkan pentingnya penguatan *job resources* dalam meningkatkan kinerja pelaku UMKM. Program ini juga mengintegrasikan kegiatan pembelajaran berbasis proyek (*Project Based Learning*) dengan melibatkan mahasiswa sebagai pendamping usaha.

Peserta kegiatan terdiri atas 10 pelaku UMKM yang bergerak pada sektor kuliner, perdagangan, jasa, dan industri kreatif serta 10 mahasiswa Program Studi Kewirausahaan Universitas Megarezky yang telah memperoleh mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kewirausahaan. Pelaku UMKM dipilih secara purposive berdasarkan kriteria

memiliki usaha aktif minimal satu tahun dan bersedia mengikuti seluruh rangkaian kegiatan pendampingan.

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini menggunakan pendekatan partisipatif (*participatory approach*) yang menempatkan pelaku UMKM sebagai mitra aktif dalam seluruh tahapan kegiatan. Pada tahap awal, dilakukan persiapan yang meliputi identifikasi permasalahan melalui observasi, wawancara, serta diskusi dengan mitra UMKM, disertai dengan penyusunan materi dan instrumen kegiatan. Selanjutnya, tahap sosialisasi dilakukan untuk menyampaikan tujuan, manfaat, serta alur pelaksanaan kegiatan kepada pelaku UMKM agar tercapai kesamaan pemahaman dan komitmen dalam pelaksanaan program. Tahap berikutnya adalah identifikasi dan analisis masalah secara lebih mendalam bersama mitra untuk menentukan prioritas permasalahan yang akan ditangani. Setelah itu, dilakukan tahap implementasi melalui kegiatan pendampingan dan penerapan solusi yang disesuaikan dengan kebutuhan UMKM, seperti penguatan manajemen usaha dan peningkatan kapasitas pengelolaan bisnis. Kemudian, kegiatan dilanjutkan dengan tahap evaluasi dan monitoring untuk menilai efektivitas program berdasarkan umpan balik dari mitra. Sebagai tahap akhir, dilakukan tindak lanjut (*follow-up*) guna memastikan keberlanjutan penerapan solusi serta keberlangsungan dampak program bagi pelaku UMKM.

HASIL PEMBAHASAN

Profil Mitra Kegiatan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini melibatkan 10 pelaku UMKM di Kota Makassar yang dipilih berdasarkan kesediaan mengikuti seluruh rangkaian program pendampingan. Mitra usaha berasal dari berbagai sektor usaha yang memiliki karakteristik dan tantangan bisnis yang beragam. Keberagaman sektor usaha ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai implementasi *Job Demands–Resources (JD-R)* Model dalam meningkatkan kinerja UMKM.

Berdasarkan jenis usaha, mitra terdiri atas sektor kuliner sebanyak 40%, perdagangan 35%, jasa 15%, dan industri kreatif 10%. Sebagian besar UMKM telah beroperasi selama 2–5 tahun, yang menunjukkan bahwa usaha telah melewati fase perintisan dan berada pada tahap pengembangan usaha. Namun demikian, hasil observasi awal menunjukkan bahwa sebagian besar pelaku usaha masih menghadapi berbagai kendala, terutama dalam pengelolaan sumber daya usaha, pemanfaatan teknologi digital, pemasaran produk, serta pengelolaan administrasi dan keuangan usaha.

Selain melibatkan pelaku UMKM, kegiatan ini juga melibatkan 10 mahasiswa Program Studi Kewirausahaan Universitas Megarezky yang berperan sebagai pendamping usaha. Mahasiswa bertugas membantu pelaku UMKM dalam mengidentifikasi permasalahan usaha, menyusun strategi perbaikan, serta mendampingi implementasi program pengembangan usaha selama kegiatan berlangsung.

Hasil Pre-Test dan Post-Test

Evaluasi terhadap efektivitas program dilakukan melalui pengukuran tingkat pemahaman peserta sebelum dan sesudah kegiatan menggunakan instrumen pre-test dan post-test. Pengukuran difokuskan pada pemahaman peserta mengenai konsep pengelolaan usaha, pemanfaatan teknologi digital, pengelolaan sumber daya usaha, pemasaran digital, dan strategi peningkatan kinerja UMKM.

Hasil pengukuran menunjukkan bahwa nilai rata-rata pre-test peserta sebesar 63,5. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pelaku UMKM telah memiliki pengetahuan dasar mengenai pengelolaan usaha, namun masih terdapat berbagai aspek yang

belum dipahami secara optimal, khususnya terkait pemanfaatan sumber daya usaha sebagai faktor pendorong peningkatan kinerja.

Setelah mengikuti pelatihan dan pendampingan selama tiga bulan, nilai rata-rata post-test meningkat menjadi 84,7. Dengan demikian, terjadi peningkatan sebesar 21,2 poin atau sekitar 33,39%.

Tabel 1. Hasil Pre-Test dan Post-Test Peserta

Keterangan	Nilai Rata-Rata
Pre-Test	63,5
Post-Test	84,7
Peningkatan	21,2
Persentase Peningkatan	33,39%

Peningkatan tersebut menunjukkan bahwa program pelatihan dan pendampingan berhasil meningkatkan pemahaman peserta mengenai pengelolaan usaha berbasis Job Demands–Resources Model. Hasil ini menunjukkan bahwa penguatan kapasitas pelaku UMKM melalui pendekatan edukatif dan pendampingan berkelanjutan dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam mengelola berbagai tantangan usaha secara lebih efektif.

Peningkatan Kinerja UMKM

Selain peningkatan pengetahuan, kegiatan ini juga mengevaluasi perubahan kinerja UMKM setelah program pendampingan dilaksanakan. Pengukuran dilakukan menggunakan beberapa indikator yang mencerminkan aspek penting dalam pengelolaan usaha, yaitu produktivitas usaha, pengelolaan keuangan, pemasaran digital, dan pelayanan pelanggan.



Gambar 1 UMKM Kota Makassar

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa rata-rata skor kinerja UMKM sebelum pendampingan sebesar 68,4. Setelah program berakhir, skor rata-rata meningkat menjadi 81,1. Dengan demikian, terjadi peningkatan sebesar 12,7 poin atau sekitar 18,6%.

Tabel 2. Perubahan Skor Kinerja UMKM

Keterangan	Nilai
Sebelum Pendampingan	68,4
Setelah Pendampingan	81,1
Peningkatan	12,7
Persentase Peningkatan	18,6%

Peningkatan kinerja tersebut terlihat pada beberapa aspek. Pada aspek pemasaran digital, pelaku UMKM mulai memanfaatkan media sosial dan platform digital sebagai sarana promosi produk. Pada aspek pengelolaan keuangan, peserta mulai menerapkan pencatatan transaksi secara lebih teratur sehingga mampu memantau kondisi keuangan usaha dengan lebih baik. Sementara pada aspek pelayanan pelanggan, peserta mulai menerapkan strategi komunikasi yang lebih efektif untuk meningkatkan kepuasan konsumen.

Hasil ini menunjukkan bahwa pendampingan yang dilakukan mahasiswa tidak hanya meningkatkan pengetahuan peserta, tetapi juga mendorong perubahan perilaku dan praktik usaha yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Implementasi Job Demands–Resources Model

Salah satu tujuan utama kegiatan ini adalah mengimplementasikan Job Demands–Resources Model sebagai pendekatan dalam meningkatkan kinerja UMKM. Berdasarkan hasil observasi dan evaluasi selama kegiatan berlangsung, ditemukan bahwa penguatan job resources menjadi faktor yang paling berkontribusi terhadap peningkatan kapasitas dan kinerja pelaku usaha.

Beberapa bentuk job resources yang berhasil diperkuat melalui program ini meliputi:

1. Pendampingan mahasiswa sebagai sumber dukungan sosial dan konsultasi usaha.
2. Pelatihan bisnis yang meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pengelolaan usaha.
3. Pemanfaatan teknologi digital untuk mendukung pemasaran dan operasional usaha.
4. Dukungan jaringan usaha yang membuka akses informasi dan peluang kolaborasi bisnis.
5. Peningkatan kemampuan manajerial dalam pengambilan keputusan usaha.

Pelaku UMKM menyatakan bahwa keberadaan mahasiswa sebagai pendamping memberikan manfaat yang signifikan dalam membantu menyelesaikan berbagai permasalahan usaha yang selama ini dihadapi. Pendampingan secara intensif memungkinkan pelaku usaha memperoleh masukan dan solusi yang lebih aplikatif sesuai dengan kebutuhan masing-masing usaha.

Temuan ini sejalan dengan Job Demands–Resources Theory yang dikemukakan oleh (Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, 2014) bahwa ketersediaan sumber daya kerja yang memadai mampu meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja, serta kinerja individu. Dalam konteks UMKM, sumber daya usaha terbukti lebih berperan dalam meningkatkan kinerja dibandingkan upaya mengurangi tuntutan pekerjaan yang secara alami menjadi bagian dari aktivitas kewirausahaan. (Bakker, A. B., & Demerouti, 2007)

Dampak Program terhadap Mahasiswa

Selain memberikan manfaat bagi pelaku UMKM, kegiatan ini juga memberikan pengalaman pembelajaran yang berharga bagi mahasiswa. Melalui keterlibatan langsung dalam proses pendampingan, mahasiswa memperoleh kesempatan untuk mengaplikasikan teori yang diperoleh selama perkuliahan ke dalam situasi nyata di lapangan.

Mahasiswa belajar melakukan identifikasi masalah usaha, menyusun rekomendasi perbaikan, membangun komunikasi dengan pelaku usaha, serta melakukan evaluasi terhadap implementasi program. Pengalaman tersebut menjadi sarana pembelajaran kontekstual yang mendukung pengembangan kompetensi kewirausahaan, kemampuan analitis, keterampilan komunikasi, dan kemampuan pemecahan masalah.

Pelaksanaan kegiatan ini juga menunjukkan keberhasilan integrasi antara pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Hasil penelitian mengenai Job Demands–

Resources Model tidak hanya menghasilkan luaran akademik, tetapi juga diimplementasikan secara nyata melalui kegiatan pendampingan yang memberikan manfaat langsung bagi masyarakat. Dengan demikian, program ini menjadi contoh penerapan hilirisasi hasil penelitian dalam mendukung pengembangan UMKM yang berkelanjutan.



Gambar 2. Dokumentasi Kegiatan Pendampingan Mahasiswa pada Pelaku UMKM

KESIMPULAN

Program pendampingan mahasiswa berbasis Job Demands–Resources Model berhasil meningkatkan kapasitas dan kinerja pelaku UMKM Kota Makassar. Penguatan job resources melalui pelatihan, konsultasi bisnis, dan pemanfaatan teknologi terbukti mampu meningkatkan pemahaman peserta sebesar 33,39% dan meningkatkan kinerja usaha sebesar 18,6%. Kegiatan ini menunjukkan bahwa kolaborasi antara perguruan tinggi dan UMKM dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan daya saing usaha sekaligus mendukung implementasi pembelajaran berbasis proyek bagi mahasiswa.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tim pengabdian mengucapkan terima kasih kepada Universitas Megarezky, mahasiswa Program Studi Kewirausahaan, serta seluruh pelaku UMKM Kota Makassar yang telah berpartisipasi dalam kegiatan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Albrecht, S. L. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4–11.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 289–411.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.). *Sage Publications*.
- Hobfoll, S. E. (2021). Conservation of resources theory: Applications to stress and

management. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 103–128.

Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. (2024). Perkembangan data usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) dan usaha besar tahun 2024. *Kementerian Koperasi Dan UKM RI*.

Luthans, F. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach*. McGraw-Hill Education.

Michael, A. (2023). Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance. *Kogan Page*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior (19th ed.)*.

Tummers, L., & Bakker, A. B. (2022). Leadership, job resources, and employee performance. *Public Management Review*, 19(8), 4568.

Zito, M., Colombo, L., Borgogni, L., Callea, A., Cenciotti, R., Ingusci, E., & Cortese, C. G. (2024). The role of job resources in promoting work engagement and performance. *Sustainability*, 16(2), 754.