

Peran Pelatihan SDM dalam Mendukung SDGs 2030 pada Pelaku UMKM

The Role of Human Resource Development Training in Advancing the 2030 SDGs among Micro, Small, and Medium Enterprises

Khusnul Heikal Irsyad*, Denny Murdani

Universitas Teknologi Digital Bandung, Indonesia

* khusnulheikal@digitechuniversity.ac.id (Primary Contact)

ABSTRACT

Sustainable Development Goals 2030 is an achievement that is aspired by all countries through the United Nations as an effort to create a healthy environment, the form of Indonesia's involvement in implementing the Sustainable Development Goals 2030 has been planned based on Presidential Decree no. 59 of 2019. In the business world there are business actors and management where there is a training used by each business actor to form a workforce. This study aims to determine the implementation of environmentally friendly training in business actors, as well as to provide an overview if business actors through training their workforce are involved in realizing the Sustainable Development Goals 2030 with a focus on the goal of Sustainable Development number 4 with point 4.4, namely quality education where indicators regarding education itself are one of the indicators in training, in this case providing knowledge about healthy environmental management from a small and medium perspective. The method in this study uses a qualitative methodology where the data obtained are the results of semi-structured interviews and the analysis used is verbatim with a sampling technique that is purposing sampling on business actors and families. Through this research, the researcher tries to contribute to sustainable development and it is hoped that this research can be used as a consideration for the establishment of a Sustainable Development Goals Center at the university.

Keywords

SDGs 2030, Training, entrepreneurship

Article History

Received: 2026-03-25

Accepted: 2026-04-21

Copyright © 2026, Irsyad et al.
Published by MAN 4 Kota Pekanbaru
DOI: [10.56113/takuana.v5i1.460](https://doi.org/10.56113/takuana.v5i1.460)

1. PENDAHULUAN

Pada tanggal 21 Oktober 2015 perserikatan bangsa-bangsa (PBB) mencanangkan sebuah kesepakatan bersama yaitu *Sustainable Development Goals 2030* (SDGs 2030). Melalui kesepakatan ini kemudian para Negara yang ikut serta dalam PBB menyepakatinya dengan tujuan untuk mengatasi berbagai tantangan dunia, seperti kemiskinan, ketimpangan, perubahan iklim, serta kerusakan lingkungan. SDGs terdiri dari 17 tujuan yang saling terintegrasi dan bertujuan untuk mencapai kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh

tanpa mengorbankan keberlanjutan lingkungan bagi generasi mendatang. Salah satu aspek penting dalam pencapaian SDGs adalah terciptanya lingkungan yang sehat dan berkelanjutan. Lingkungan yang sehat tidak hanya berdampak pada kualitas hidup masyarakat, tetapi juga berperan dalam menjaga keseimbangan ekosistem dan mendukung pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.

Oleh karena itu, diperlukan upaya nyata untuk meningkatkan kesadaran dan partisipasi masyarakat dalam menjaga lingkungan. Pelatihan lingkungan sehat menjadi salah satu strategi yang efektif dalam mendukung pencapaian tujuan tersebut. Melalui pelatihan ini, masyarakat dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diperlukan untuk menerapkan perilaku hidup bersih dan ramah lingkungan dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, pelatihan ini juga mendorong terbentuknya komunitas yang peduli terhadap lingkungan dan mampu menjadi agen perubahan di lingkungannya masing-masing. Dengan demikian, pelatihan lingkungan sehat tidak hanya berfungsi sebagai sarana edukasi, tetapi juga sebagai langkah konkret dalam mendukung implementasi SDGs, khususnya dalam mewujudkan kehidupan yang sehat, lingkungan yang bersih, serta pembangunan yang berkelanjutan.

Menurut Gary Dessler (2021), Pelatihan adalah proses memberikan karyawan baru atau yang ada sekarang mengenai keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka, namun hal ini tidak terbatas hanya pada pekerja saja jika kita merujuk pada SDGs 2030. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang dilakukan secara sistematis untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral karyawan. Dalam SDGs 2030 setiap aspek kecil juga akan mempengaruhi tercapainya SDGs 2030, sementara itu pelatihan lingkungan sehat menjadi salah satu strategi yang efektif dalam mendukung pencapaian tujuan tersebut. Melalui pelatihan ini, masyarakat dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang diperlukan untuk menerapkan perilaku hidup bersih dan ramah lingkungan dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, pelatihan ini juga mendorong terbentuknya komunitas yang peduli terhadap lingkungan dan mampu menjadi agen perubahan di lingkungannya masing-masing.

Berdasarkan penelitian (Lubis 2018), menjelaskan bahwa diperlukan lingkungan bersih dan sehat sehingga dapat mendukung proses pembelajaran namun untuk saat ini masih jarang sekali media edukasi untuk mendukung pentingnya lingkungan bersih dan upaya untuk memberikan keterampilan dalam memilah sampah. Penelitian ini dibuat untuk mengetahui serta memberikan informasi mengenai penerapan *Ecopreneur* pada pelaku usaha serta menggambarkan bukti keterlibatan mereka dalam terwujudnya *Sustainable Development Goals 2030* melalui kegiatan ramah lingkungan yang dilakukan oleh pelaku *ecopreneur* serta komunitas kecil.

Kewirausahaan memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian SDGs. Menurut United Nations (2015), kewirausahaan mampu mendorong inovasi, menciptakan lapangan kerja, serta meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Selain itu, *United Nations Development Programme* (2018) menegaskan bahwa pelaku usaha menjadi aktor penting dalam mengatasi tantangan sosial, ekonomi, dan lingkungan. Dengan demikian, kewirausahaan tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga berkontribusi terhadap pembangunan berkelanjutan sesuai dengan tujuan SDGs 2030.

Kewirausahaan merupakan kemampuan seseorang dalam menciptakan dan mengembangkan usaha melalui inovasi dan kreativitas. Menurut Joseph Schumpeter, wirausaha adalah inovator yang mampu menciptakan kombinasi baru dalam kegiatan ekonomi. Selain itu, Suryana (2013) menyatakan bahwa kewirausahaan merupakan kemampuan kreatif dan inovatif dalam menciptakan peluang usaha. Dengan demikian, kewirausahaan tidak hanya berkaitan dengan penciptaan usaha, tetapi juga kemampuan dalam mengelola risiko dan memanfaatkan peluang secara efektif.

Pelatihan SDM pada UMKM akan menjadi salah satu cara dalam pencapaian SDGs karena berupaya membentuk kompetensi individu menjadi aksi korporasi yang berkelanjutan, terutama pada SDGs 8 mengenai pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. Melalui program peningkatan keterampilan (seperti literasi digital dan efisiensi produksi), UMKM mampu meningkatkan produktivitas dan daya saing yang secara langsung berdampak pada peningkatan taraf hidup karyawan serta pengentasan kemiskinan (poin SDGs 1). Lebih lanjut, edukasi mengenai manajemen limbah dan etika bisnis dalam pelatihan tersebut mendorong UMKM untuk mengadopsi pola konsumsi dan produksi yang bertanggung jawab (poin SDG's 12), sehingga keberlangsungan usaha tidak hanya berorientasi pada laba, tetapi juga pada kelestarian lingkungan dan inklusivitas sosial.

Pentingnya hal ini terletak pada kemampuan pelatihan dalam mentransformasi pola pikir pekerja dari sekadar menjalankan tugas menjadi agen perubahan yang mampu mengoptimalkan sumber daya secara efisien, mengurangi limbah produksi, dan mengadopsi teknologi digital untuk memperluas akses pasar. Dengan meningkatnya kompetensi manajerial dan teknis, UMKM tidak hanya mencapai stabilitas finansial yang membantu pengentasan kemiskinan (SDG 1), tetapi juga mampu menciptakan ekosistem kerja yang inklusif dan berkelanjutan, yang pada akhirnya memastikan bahwa pertumbuhan ekonomi lokal tidak mengorbankan kelestarian lingkungan atau keadilan sosial. Melalui Peraturan Presiden No. 68 Tahun 2022, Kebijakan ini secara eksplisit mendukung SDG 8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi). Dengan menyelaraskan kurikulum pelatihan dengan kebutuhan industri, pemerintah berupaya mengurangi angka pengangguran dan memastikan tenaga kerja UMKM memiliki kompetensi yang relevan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan (*library research*), yakni mengumpulkan dan menganalisis berbagai sumber ilmiah yang relevan, termasuk buku, artikel jurnal, laporan pemerintah, dan publikasi daring. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi dan fenomena terkait kontribusi sektor pertambangan terhadap perekonomian dan kesejahteraan masyarakat, tanpa manipulasi data. Dalam kerangka analisis kebijakan publik, penelitian ini mengacu pada model implementasi konsep dari Nugroho mengenai sampah plastik dengan 3 faktor utama yaitu kewirausahaan, SDGs 2030 dan pelatihan dalam sumber daya manusia.

Alur dalam kerangka penelitian ini dimulai dari sumber daya manusia khususnya pelatihan terhadap tenaga kerja yang kemudian disesuaikan dengan tujuan dari penelitian serta di implementasikan kepada pelaku usaha kecil dan keluarga, pendekatan ini dipilih untuk menganalisis hubungan antara pelaku usaha, pelatihan dan SDGs 2030, selain itu pendekatan dari berbagai literatur juga dipakai sebagai data pendukung.

Responden dalam penelitian ini merupakan para pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di sektor kuliner yang telah mengadopsi prinsip ramah lingkungan dalam menjalankan operasional bisnisnya. Sebagai pelaku usaha makanan yang berorientasi pada keberlanjutan, mereka tidak hanya berfokus pada kualitas rasa dan standar kesehatan produk, tetapi juga mengintegrasikan tanggung jawab lingkungan melalui penggunaan kemasan organik yang dapat terurai, pengurangan limbah plastik sekali pakai, sudah beroperasi lebih dari tiga tahun, serta pemilihan bahan baku lokal untuk memperpendek rantai pasok karbon. Karakteristik responden ini mencerminkan profil *ecopreneur* yang memiliki kesadaran tinggi terhadap keseimbangan antara profitabilitas ekonomi dan pelestarian ekosistem, sehingga keterlibatan mereka menjadi sangat relevan dalam memetakan efektivitas pelatihan SDM terhadap implementasi nyata target-target SDGs

Wawancara dilakukan oleh peneliti dengan Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara semi-terstruktur kepada tiga responden selama empat puluh lima menit. Data yang digunakan adalah bentuk rekaman wawancara dan catatan lapangan, Selanjutnya hasil dari wawancara kemudian di analisis dengan teori yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu Konsep *The Three Circle Framework Of Ecopreneurship* Lubis (2015) Serta tujuan dari sustainable development goals nomor 4 dengan indikator pada poin 4.4 yaitu *Substantially increase the number of youth and adults who have relevant skills, including technical and vocational skills, for employment, decent jobs and Entrepreneurship*. Hasil wawancara dari ke tiga responden kemudian direduksi menggunakan metode Yeasmin, S. & Rahman, K.,F. (2012) yaitu melakukan Triangulasi agar data valid dengan melakukan perbandingan jawaban dari pihak-pihak yang berbeda untuk satu topik yang sama serta penyederhanaan data yaitu ringkasan data dari hasil jawaban responden dari ke tiga pelaku usaha diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan dari operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Schaltegger (2002:47) *Ecopreneurship* memiliki beberapa aspek fundamental dari aktifitas kewirausahaan yang kurang berorientasi pada sistem manajemen atau prosedur teknis, dan lebih berfokus pada inisiatif serta keterampilan, sementara itu *ecopreneur* sendiri merupakan cabang ilmu yang berkembang akibat munculnya bisnis ramah lingkungan Selanjutnya mengenai hasil analisis terhadap setiap responden dapat di lihat pada Tabel 1.

Berdasarkan hasil wawancara ketiga informan ditemukan bahwa pelatihan teknis berdampak pada efisiensi penggunaan bahan baku dan hasil yang akan diperoleh Hal ini diperkuat melalui triangulasi teknik, dimana peneliti melakukan pencocokan antara ketiga data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi hasil observasi di lokasi usaha menunjukkan penurunan penggunaan plastik sekali pakai sebesar 40%. Selain itu, temuan ini sejalan dengan data sekunder dari Perpres 68/2022 yang menekankan. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian Lubis (2025) dimana dari penelitian tersebut permasalahan yang ingin dikurangi sama yaitu mengurangi limbah plastik namun dalam penelitian ini ketiga pelaku usaha berupaya untuk menguranginya sejak awal bahkan sebelum produk mereka sampai pada konsumen, tetapi dalam penelitian Lubis justru *ecobrick* tersebut merupakan hasil yang sudah tidak terpakai oleh konsumen.

Tabel 1. Hasil wawancara pada tiga responden terhadap lima pertanyaan wawancara

Dimensi Pelatihan	Temuan Data Wawancara	Kaitan dengan <i>Three Circle Framework of Ecopreneurship</i>	Integrasi SDGs & UMKM
Infrastruktur & Fasilitas	Pemilik telah merancang ruang dan alat sesuai kebutuhan, meski terdapat kendala teknis peralatan pada responden tertentu.	Circle 1: Environmental Orientation. Fasilitas fisik merupakan bentuk dukungan konkret manajemen untuk menanamkan nilai ekologis dalam operasional.	SDG 9: Membangun infrastruktur usaha yang tangguh dan inovatif melalui penyediaan alat kerja yang memadai.
Peserta (SDM)	Partisipasi aktif dan antusias, namun terdapat tantangan pada perbedaan tingkat pemahaman dan dinamika latar belakang.	Circle 2: Entrepreneurial Orientation. Karakteristik peserta yang aktif mencerminkan proactiveness dalam mencari peluang baru yang berkelanjutan.	SDG 4 & 8: Menjamin pendidikan berkualitas di tempat kerja dan menciptakan tenaga kerja yang produktif untuk pertumbuhan ekonomi.
Materi & Kurikulum	Materi relevan dengan kebutuhan kerja namun dinilai masih terlalu teoritis dan membutuhkan penyederhanaan.	Circle 3: Economic Orientation. Materi yang relevan memastikan bahwa praktik ramah lingkungan tetap memberikan keuntungan ekonomi (efisiensi).	SDG 12: Konsumsi dan produksi bertanggung jawab melalui materi pelatihan yang berfokus pada efisiensi sumber daya.
Metode Pelatihan	Menggunakan kombinasi ceramah dan diskusi; responden mengharapkan lebih banyak porsi praktik langsung dan simulasi.	Integrasi Kapasitas. Metode interaktif diperlukan untuk menjembatani niat lingkungan (<i>environmental intent</i>) dengan aksi nyata di lapangan.	SDG 17: Kemitraan melalui diskusi kolektif dalam pelatihan untuk mencapai tujuan bersama.
Evaluasi Efektivitas	Dilakukan melalui pre-test, post-test, tanya jawab, serta pemantauan keterlibatan langsung peserta.	Umpan Balik Sistem. Evaluasi memastikan bahwa investasi SDM benar-benar berkontribusi pada peningkatan daya saing hijau perusahaan.	SDG 16: Membangun institusi/unit usaha yang transparan dan akuntabel melalui sistem penilaian kinerja.

Sinergi antara peningkatan kompetensi teknis pelaku usaha dalam mengelola sampah non-organik dan kesadaran terhadap target SDGs 2030 terbukti mampu menekan volume residu produksi secara signifikan, yang secara langsung mendukung pencapaian SDG 12 mengenai konsumsi dan produksi yang bertanggung jawab. Temuan ini memperkuat studi tentang pengelolaan plastik di Kota Bandung yang menyatakan bahwa keberhasilan *ecopreneurship* tidak hanya bergantung pada motivasi lingkungan semata, namun sangat ditentukan oleh efektivitas transfer pengetahuan (pelatihan) yang memungkinkan pelaku usaha kecil mengadopsi praktik ekonomi sirkuler demi pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif dan berkelanjutan sesuai amanat SDG 8.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara dari ketiga responden, pelatihan dinilai sudah berjalan cukup baik dari segi infrastruktur, materi, dan metode. Namun, masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan, seperti kestabilan fasilitas, peningkatan partisipasi peserta, serta penambahan metode praktik agar pelatihan lebih efektif. Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara, lingkungan pelaku usaha dinilai cukup mendukung perkembangan bisnis, terutama melalui adanya interaksi antar pelaku usaha dan dukungan eksternal. Namun, tingkat kesadaran mengenai pentingnya lingkungan sehat hanya terjadi secara insidental saja atau pada tempat tertentu sebagai contoh pada penelitian ini kesadaran terhadap lingkungan sehat yang dimiliki oleh karyawan hanya berlaku pada saat lingkungan kerja saja selebihnya apabila setiap karyawan sudah meninggalkan tempat kerja maka kesadaran terhadap pentingnya hal tersebut seakan akan sudah hilang. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor utama dalam mendukung keberhasilan organisasi maupun pembangunan secara luas. Dengan adanya peningkatan kompetensi melalui pelatihan, individu diharapkan mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman serta menghadapi tantangan global yang semakin kompleks.

Pelatihan SDM pada UMKM tersebut telah berhasil membangun infrastruktur pengetahuan dan kesadaran SDGs. Namun, untuk mencapai efektivitas penuh dalam kerangka *Ecopreneurship*, metode pelatihan harus bergeser dari "teoritis" ke "praktik langsung" guna mengatasi kendala teknis dan biaya. Pelatihan SDM bertindak sebagai jembatan agar motivasi lingkungan pelaku usaha tidak terhenti pada level wacana, melainkan menjadi strategi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi UMKM di Bandung.

Dalam konteks SDGs, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan, khususnya dalam peningkatan kualitas pendidikan, pertumbuhan ekonomi yang inklusif, serta penciptaan pekerjaan yang layak. Selain itu, pelatihan juga mendorong kesadaran individu terhadap pentingnya menjaga lingkungan dan menerapkan prinsip keberlanjutan dalam berbagai aspek kehidupan. Dengan demikian, pelatihan sumber daya manusia tidak hanya berdampak pada peningkatan kinerja individu dan organisasi, tetapi juga memiliki peran strategis dalam mendukung tercapainya tujuan SDGs 2030 secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, et al. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 5(1), 195–201. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i1.22567>
- Andriyani, P. D., & Manuati Dewi, I. G. A. (2020). Pengaruh iklim organisasi, motivasi kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(10), 3463. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i10.p03>
- Ardasanti, A. (2019). Pengaruh motivasi kerja, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Majauleng Kabupaten Wajo. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 1(1). <https://doi.org/10.37476/massarov1i1.645>

- Gofur, A. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*, 3, 295–304. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3iS1.147>
- Kartiwa, Y., & Somantri, B. (2021). Pengaruh pelatihan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada perusahaan jasa PT ISS Indonesia). <https://doi.org/10.52851/wt.v2i1.14>
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2019). Program Indonesia pintar wujudkan pemerataan pendidikan nasional.
- Lubis, R. L. (2015). The triple drivers of ecopreneurial action for taking recycling habits to the next level: A case of Bandung City, Indonesia.
- Lubis, R. L. (2025a). Implementing ecopreneurship with ecobricks in Bandung City, Indonesia: How well we manage plastic waste?
- Lubis, R. L. (2025b). Strategic management education for green jobs: Can it drive skills development amid educated unemployment in West Java, Indonesia?
- Mawonde, A., & Togo, M. (2019). Implementation of SDGs at the University of South Africa. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 20(5), 932–950. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-04-2019-0156>
- Palmas, K., & Lindberg, J. (2013). Livelihoods or ecopreneurship? Agro-economic experiments in Hambantota, Sri Lanka.
- Pastakia, A. (2002). Assessing ecopreneurship in the context of a developing country: The case of India.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2017 tentang pelaksanaan pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan. (2017).
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). *Research methods for business: A skill building approach*.
- Sima, M., Grigorescu, I., & Bălteanu, D. (2019). An overview of campus greening initiatives at universities in Romania. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, 20(3), 410–422. <https://doi.org/10.1108/IJSHE-01-2019-0036>
- Yayasan Tunas Nusa. (2019). <http://tunasnusa.org/news-2/>
- Yeasmin, S., & Rahman, K. F. (2012). Triangulation research method as the tool of social science research. *BUP Journal*, 1(1), 154–163.