

INTERACTIVE DISCUSSION ON ACCOUNTING AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT WITH SMES AT BANGKOK SHOPPING CENTERS

Wenni Wahyuandari¹, Lona Chinsia Alfattama²

^{1,2} Universitas Tulungagung, Indonesia

*Corresponding Author: wwahyuandri.unita@gmail.com

ABSTRACT

Small and Medium Enterprises (SMEs) play a vital role in economic growth and employment, particularly in Southeast Asia. Despite their significance, many SMEs face persistent challenges in implementing proper accounting practices and effective human resource management (HRM), which limit their business sustainability and competitiveness. This community service program aimed to address these challenges through an interactive discussion on accounting and HRM with SMEs operating in shopping centers in Bangkok, Thailand. The activity was conducted from 20–23 February 2025 and involved SME owners and managers as primary participants. Using a participatory and two-way discussion approach, the program introduced practical accounting techniques, such as simple financial recording and cash flow management, as well as basic HRM strategies related to employee motivation, retention, and work efficiency. The results of the activity indicate that most SMEs still rely on informal management practices but demonstrate strong motivation to improve when provided with practical and accessible knowledge. The interactive format facilitated effective knowledge exchange between academics and entrepreneurs and strengthened cross-cultural collaboration between Indonesian academics and Thai SMEs. Overall, the program contributed to enhancing SMEs' understanding of accounting and HRM, supporting their long-term business sustainability, and reinforcing the role of universities in international community engagement and sustainable economic development.

Keywords: Small and Medium Enterprises (SMEs), Accounting Practices, Human Resource Management, Community Service Program, Business Sustainability, Southeast Asia

1. INTRODUCTION

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) atau Small and Medium Enterprises (SMEs) merupakan tulang punggung perekonomian di banyak negara, khususnya di kawasan Asia Tenggara. Peran strategis UMKM terlihat dari kontribusinya terhadap penciptaan lapangan kerja, peningkatan pendapatan masyarakat, serta penguatan struktur ekonomi nasional. Di Thailand, UMKM menyumbang sekitar 35–40% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan menyerap hampir 80% tenaga kerja, sehingga keberlanjutan dan daya saing sektor ini menjadi faktor kunci dalam menjaga stabilitas ekonomi nasional. Meskipun memiliki kontribusi yang besar, UMKM masih menghadapi berbagai tantangan struktural, terutama dalam aspek pengelolaan akuntansi dan manajemen sumber daya manusia (SDM). Banyak pelaku UMKM belum memiliki pemahaman yang memadai mengenai pencatatan keuangan, pengelolaan arus kas, serta penyusunan laporan keuangan sederhana yang diperlukan sebagai dasar pengambilan keputusan bisnis.

Keterbatasan ini sering kali berdampak pada kesulitan UMKM dalam mengukur kinerja usaha, mengakses pembiayaan, serta menjaga keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang. Selain permasalahan akuntansi, tantangan lain yang dihadapi UMKM adalah lemahnya praktik manajemen sumber daya manusia. Sebagian besar UMKM masih menerapkan sistem pengelolaan tenaga kerja yang bersifat informal, tanpa perencanaan yang jelas terkait rekrutmen, pembagian tugas, motivasi, dan retensi karyawan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan produktivitas kerja, meningkatkan tingkat pergantian karyawan, serta mengurangi daya saing usaha, terutama bagi UMKM yang beroperasi di lingkungan dengan tingkat persaingan tinggi seperti pusat perbelanjaan di Bangkok

Dalam konteks tersebut, perguruan tinggi memiliki peran strategis melalui pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya pengabdian kepada masyarakat. Kegiatan pengabdian berbasis diskusi interaktif menjadi salah satu pendekatan yang efektif untuk menjembatani kesenjangan antara teori akademik dan praktik bisnis di lapangan. Melalui dialog dua arah, pelaku UMKM dapat menyampaikan permasalahan nyata yang dihadapi, sementara akademisi dapat memberikan solusi praktis yang aplikatif sesuai dengan kebutuhan usaha.

Berdasarkan latar belakang tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berjudul *“Interactive Discussion on Accounting and Human Resource Management with SMEs at Bangkok Shopping Centers”* dilaksanakan sebagai upaya untuk meningkatkan pemahaman dan kapasitas UMKM dalam bidang akuntansi dan manajemen sumber daya manusia. Kegiatan ini tidak hanya bertujuan memberikan penguatan kompetensi manajerial bagi pelaku UMKM, tetapi juga memperkuat kolaborasi lintas negara antara akademisi Indonesia dan pelaku usaha di Thailand dalam rangka mendukung pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.

Gambar 1. International Community Service



2. METHODS

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang berjudul *“Interactive Discussion on Accounting and Human Resource Management with SMEs at Bangkok Shopping Centers”* dilaksanakan secara terencana dan sistematis untuk memastikan tercapainya tujuan kegiatan. Metode yang digunakan menekankan pada pendekatan partisipatif dan dialog dua arah antara akademisi dan pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM).

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan diawali dengan koordinasi internal tim pengabdian untuk merumuskan tujuan, ruang lingkup, dan materi kegiatan. Tim menyusun bahan diskusi yang berfokus pada praktik akuntansi sederhana dan manajemen sumber daya manusia yang relevan dengan kebutuhan UMKM. Selain itu, dilakukan studi literatur untuk memperkuat landasan konseptual kegiatan, khususnya terkait pengelolaan keuangan dan sumber daya manusia pada UMKM. Pada tahap ini juga dilakukan komunikasi dengan perwakilan UMKM di pusat perbelanjaan Bangkok untuk memperoleh persetujuan, menentukan waktu pelaksanaan, serta memastikan kesiapan peserta dan lokasi kegiatan.

2. Identifikasi dan Penetapan Peserta

Peserta kegiatan ditetapkan dengan sasaran utama pemilik dan pengelola UMKM yang beroperasi di pusat perbelanjaan Bangkok. Pemilihan peserta dilakukan dengan mempertimbangkan minat dan kebutuhan pelaku usaha terhadap peningkatan kapasitas di bidang akuntansi dan manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, kegiatan diikuti oleh peserta yang memiliki motivasi tinggi untuk berdiskusi dan mengimplementasikan pengetahuan yang diperoleh dalam praktik usaha sehari-hari.

3. Metode Pelaksanaan Kegiatan

Metode utama yang digunakan dalam kegiatan ini adalah diskusi interaktif. Kegiatan dilaksanakan dalam bentuk dialog dua arah antara tim akademisi dan peserta UMKM. Akademisi berperan sebagai fasilitator yang menyampaikan konsep-konsep dasar akuntansi, seperti pencatatan transaksi keuangan, pengelolaan arus kas, dan pemantauan penjualan, serta konsep dasar manajemen sumber daya manusia, meliputi pembagian tugas kerja, motivasi karyawan, dan strategi retensi tenaga kerja.

Peserta UMKM secara aktif didorong untuk menyampaikan pengalaman, kendala, serta permasalahan nyata yang mereka hadapi dalam menjalankan usaha. Melalui interaksi tersebut, solusi yang dibahas menjadi lebih kontekstual, aplikatif, dan sesuai dengan kondisi riil UMKM. Pendekatan ini juga memungkinkan terjadinya pertukaran pengetahuan dan pengalaman antara akademisi dan pelaku usaha secara timbal balik.

3. RESULTS AND DISCUSSION

Hasil Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui diskusi interaktif tentang akuntansi dan manajemen sumber daya manusia (SDM) dengan UMKM di pusat perbelanjaan Bangkok menghasilkan sejumlah temuan penting. Secara umum, kegiatan ini mendapat respons positif dari para pelaku UMKM yang terlibat. Peserta menunjukkan antusiasme tinggi selama diskusi berlangsung, khususnya ketika membahas permasalahan nyata yang mereka hadapi dalam pengelolaan keuangan dan tenaga kerja usaha.

Dari aspek akuntansi, hasil kegiatan menunjukkan bahwa sebagian besar UMKM masih menerapkan sistem pencatatan keuangan yang sederhana dan bersifat informal. Banyak pelaku usaha belum memisahkan keuangan pribadi dengan keuangan usaha, serta belum melakukan pencatatan arus kas dan laba rugi secara terstruktur. Melalui diskusi interaktif, peserta mulai memahami pentingnya pencatatan keuangan yang rapi sebagai dasar pengambilan keputusan usaha, pengendalian keuangan, serta akses terhadap pembiayaan eksternal. Peserta juga memperoleh pemahaman praktis mengenai pencatatan transaksi harian dan pengelolaan arus kas sederhana yang dapat langsung diterapkan dalam aktivitas usaha sehari-hari. Pada aspek manajemen sumber daya manusia, hasil kegiatan menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga kerja pada UMKM di pusat perbelanjaan Bangkok umumnya masih bersifat informal, tanpa pembagian tugas yang jelas dan sistem evaluasi kinerja yang terstruktur. Diskusi yang dilakukan membantu peserta memahami pentingnya peran SDM dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan, terutama di lingkungan usaha yang kompetitif. Peserta memperoleh wawasan mengenai strategi dasar manajemen SDM, seperti pembagian peran kerja, pemberian motivasi, dan upaya mempertahankan karyawan, meskipun dalam skala usaha yang relatif kecil. Selain itu, kegiatan ini juga menghasilkan penguatan hubungan dan kepercayaan antara

akademisi dan pelaku UMKM. Terjadi pertukaran pengetahuan secara dua arah, di mana akademisi memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi riil UMKM di Thailand, sementara pelaku usaha mendapatkan akses terhadap pengetahuan akademik yang aplikatif dan kontekstual. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan diskusi interaktif efektif dalam menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik usaha

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa permasalahan utama UMKM di pusat perbelanjaan Bangkok sejalan dengan temuan berbagai penelitian sebelumnya, yaitu lemahnya praktik akuntansi dan manajemen sumber daya manusia. Keterbatasan pengetahuan akuntansi menyebabkan UMKM kesulitan dalam memantau kinerja keuangan, mengelola arus kas, serta merencanakan pengembangan usaha secara berkelanjutan. Kondisi ini memperkuat pandangan bahwa peningkatan literasi keuangan merupakan faktor kunci dalam memperkuat daya saing UMKM. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, pembahasan selama kegiatan menegaskan bahwa UMKM sering kali memandang tenaga kerja hanya sebagai faktor operasional, bukan sebagai aset strategis. Padahal, di lingkungan pusat perbelanjaan dengan tingkat persaingan yang tinggi, kualitas pelayanan dan kinerja karyawan menjadi pembeda utama antar pelaku usaha. Pengenalan praktik manajemen SDM yang sederhana namun terencana terbukti dapat meningkatkan kesadaran pelaku UMKM akan pentingnya pengelolaan SDM secara lebih sistematis. Pendekatan diskusi interaktif yang digunakan dalam kegiatan ini terbukti efektif dalam mendorong partisipasi aktif peserta. Metode ini memungkinkan pelaku UMKM untuk menyampaikan permasalahan nyata yang dihadapi, sehingga solusi yang dibahas menjadi lebih relevan dan aplikatif. Hal ini sejalan dengan konsep pembelajaran berbasis pengalaman, di mana proses belajar terjadi melalui interaksi langsung dengan konteks dan pengalaman peserta.

Selain memberikan dampak langsung bagi UMKM, kegiatan ini juga memberikan kontribusi akademik dan institusional. Bagi perguruan tinggi, kegiatan ini memperkuat pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya pengabdian kepada masyarakat dalam skala internasional. Kegiatan ini juga mendukung agenda kerja sama regional ASEAN dan tujuan pembangunan berkelanjutan, terutama dalam penguatan UMKM sebagai pilar pertumbuhan ekonomi inklusif.

Secara keseluruhan, hasil dan pembahasan kegiatan ini menunjukkan bahwa kolaborasi antara akademisi dan pelaku UMKM melalui pengabdian kepada masyarakat berbasis diskusi interaktif mampu meningkatkan pemahaman, kesadaran, dan kesiapan UMKM dalam menerapkan praktik akuntansi dan manajemen SDM yang lebih baik. Keberlanjutan kegiatan serupa dengan pendampingan lanjutan diharapkan dapat memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap kinerja dan keberlangsungan usaha UMKM di masa mendatang.

4. CONCLUSION

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat melalui *Interactive Discussion on Accounting and Human Resource Management with SMEs at Bangkok Shopping Centers* menunjukkan bahwa Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di pusat perbelanjaan Bangkok masih menghadapi tantangan signifikan dalam pengelolaan akuntansi dan manajemen sumber daya manusia. Sebagian besar pelaku UMKM belum menerapkan sistem pencatatan keuangan yang terstruktur serta masih mengelola tenaga kerja secara informal, sehingga membatasi kemampuan mereka dalam mengevaluasi kinerja usaha, mengakses pembiayaan, dan meningkatkan daya saing bisnis.

Pelaksanaan diskusi interaktif terbukti efektif sebagai media pembelajaran dan pertukaran pengetahuan antara akademisi dan pelaku UMKM. Melalui pendekatan dialog dua arah, peserta memperoleh pemahaman praktis mengenai pentingnya pencatatan keuangan sederhana, pengelolaan arus kas, serta penerapan manajemen sumber daya manusia yang lebih terencana, meskipun dalam skala usaha kecil. Kegiatan ini juga meningkatkan kesadaran pelaku UMKM bahwa akuntansi dan manajemen SDM merupakan faktor strategis dalam menjaga keberlanjutan usaha, khususnya di lingkungan bisnis yang kompetitif.

Selain memberikan manfaat langsung bagi UMKM, kegiatan ini juga memperkuat peran perguruan tinggi dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, khususnya pengabdian kepada masyarakat pada tingkat internasional. Kegiatan ini turut mendukung kolaborasi lintas negara, penguatan kerja sama regional ASEAN, serta kontribusi terhadap tujuan pembangunan berkelanjutan melalui pemberdayaan UMKM sebagai pilar pertumbuhan ekonomi inklusif.

REFERENCES

- Amoako, G. K. (2013). Accounting practices of SMEs: A case study of Kumasi Metropolis in Ghana. *International Journal of Business and Management*, 8(24), 73–83. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n24p73>
- ASEAN Secretariat. (2020). ASEAN SME Policy Index 2020: Towards competitive and innovative ASEAN SMEs. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264298109-en>
- Etzkowitz, H., & Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of innovation: From National Systems and “Mode 2” to a Triple Helix of university–industry–government relations. *Research Policy*, 29(2), 109–123. [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(99\)00055-4](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(99)00055-4)
- Hawawini, G. (2016). The internationalization of higher education institutions: A critical review and a radical proposal. *Journal of International Business Studies*, 47, 1–14. <https://doi.org/10.1057/jibs.2015.32>
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.

- Kotey, B., & Slade, P. (2005). Formal human resource management practices in small growing firms. *Journal of Small Business Management*, 43(1), 16–40. <https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2004.00123.x>
- OECD. (2019). OECD SME and entrepreneurship outlook 2019. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264315417-en>
- OSMEP. (2021). SME White Paper 2021. Office of Small and Medium Enterprises Promotion, Thailand. Retrieved from <https://www.sme.go.th>
- Pholphirul, P. (2022). Human capital, innovation, and firm performance of SMEs in Thailand. *Journal of Asian Economics*, 79, 101456. <https://doi.org/10.1016/j.asieco.2021.101456>
- Susanto, A., & Meiryani. (2019). The importance of accounting information in small and medium enterprises (SMEs). *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(5), 216–219.
- Yusoff, W. F. W., Yaacob, M. R., & Ibrahim, D. N. (2010). Enhancing organizational performance through human resource practices: A review. *International Journal of Human and Social Sciences*, 5(4), 302–307.