



**G E M A**

Jurnal Gentiaras Manajemen dan Akuntansi

Laman Jurnal: [jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/index](http://jurnal.gentiaras.ac.id/index.php/Gema/index)

ISSN : 2086-9592 (p) , 2721-5490 (e)



## Peran Kompetensi Sumber Daya Manusia UMKM dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Pujorahayu

Helmita Helmita<sup>1\*</sup>, Naim<sup>2</sup>, Oktavia Nila Sari<sup>1</sup>

1. Universitas Mitra Indonesia, Lampung, Indonesia
2. Universitas PGRI Kanjuruhan Malang, Malang, Indonesia

| ARTICLE INFO                                                                                                                                                                                                                                                                          | ABSTRACT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Artikel History:</b><br/>                     Received: March 12, 2023<br/>                     Revised: May 11, 2023<br/>                     Published: May 26, 2023</p> <p><b>Keywords:</b><br/>                     Competence, Performance, Human Resources, UMKM</p>      | <p><i>The role of Human Resources of Micro, Small and Medium Enterprises competence is very important in improving the performance of Micro, Small and Medium Enterprises. This study aims to: find out the role of Human Resources for Micro, Small and Medium Enterprises, find out the driving factors for improving the performance of Micro, Small and Medium Enterprises; and find the inhibiting factors in improving the performance of Micro, Small and Medium Enterprises in Pujorahayu village. This study is a qualitative descriptive study. The subjects of this study were Micro, Small and Medium Enterprises Owners, employees of Micro, Small and Medium Enterprises and customers who selected by purposive sampling techniques. Data collection techniques used interview, observation and literature studies. Data analysis techniques used qualitative descriptive analysis. The result shows that: the role of Human Resources for Micro, Small and Medium Enterprises competence is needed who have good abilities and skill, so it requires special training for employees of Micro, Small and Medium Enterprises. Besides Micro, Small and Medium Enterprises owners, the government and related agencies also participate in training the Human Resources for Micro, Small and Medium Enterprises competence to improve the performance of Micro, Small and Medium Enterprise.</i></p> |
| INFO ARTIKEL                                                                                                                                                                                                                                                                          | ABSTRAK                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <p><b>Riwayat Artikel:</b><br/>                     Diterima: 12 Maret 2023<br/>                     Direvisi: 11 Mei 2023<br/>                     Dipublikasikan: 26 Mei 2023</p> <p><b>Kata kunci:</b><br/>                     Kinerja, Kompetensi, Sumber Daya Manusia, UMKM</p> | <p>Peran Kompetensi Sumber Daya Manusia Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) sangat penting dalam peningkatan kinerja UMKM. Penelitian ini bertujuan untuk: mengetahui peranan SDM UMKM, mengetahui faktor pendorong peningkatan kinerja UMKM; dan mengetahui faktor penghambat dalam peningkatan kinerja UMKM di desa Pujorahayu. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptip kualitatif. Subjek penelitian adalah Pemilik UMKM, karyawan UMKM serta pelanggan yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptip kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: peranan kompetensi SDM UMKM sangat dibutuhkan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik, sehingga membutuhkan pelatihan secara khusus bagi karyawan UMKM. Selain pemilik UMKM, pemerintah serta dinas terkait berperan serta dalam pelatihan guna peningkatan kompetensi SDM UMKM dalam meningkatkan kinerja UMKM.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

**Corresponding Author :**

Helmita Helmita  
 Universitas Mitra Indonesia, Lampung, Indonesia  
 \*email: [mitahelmita@umitra.ac.id](mailto:mitahelmita@umitra.ac.id)



## PENDAHULUAN

Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) merupakan unit usaha yang berperan penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia. Karena UMKM berkontribusi memberikan lapangan kerja, berperan dalam pemerataan pendapatan dan tatanan sosial ekonomi masyarakat. UMKM memiliki peran strategis dalam mendukung perekonomian nasional, karena memiliki potensi yang sangat besar guna menggerakkan kegiatan perekonomian rakyat sekaligus menjadi tumpuan penghidupan sebagian masyarakat guna peningkatan kesejahteraan.

Menurut Adhari Nugraha et al., (2022) Usaha Mikro Kecil dan Menengah atau UMKM berperan besar dalam kemajuan perekonomian di Indonesia. UMKM juga menjadi alternatif dalam lapangan pekerjaan baru, UMKM memiliki dampak yang signifikan dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi pasca krisis ekonomi akibat dampak pandemi Covid 19, banyak perusahaan besar terdampak dalam mengembangkan usahanya, namun ada beberapa UMKM yang mampu *survive* dalam bertahan serta UMKM memiliki kontribusi bagi pendapatan daerah maupun pendapatan negara

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Menurut Sutrisno (dalam Adamy, 2016) sebegus apapun teknologi, perkembangan informasi, ketersediaan modal dan material yang cukup, tanpa sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan sulit mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kemajuan atau perkembangan suatu organisasi atau perusahaan. Bahkan pada perusahaan menengah sekalipun, sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap perusahaan. Menurut Subowo and Setiawan (dalam Adamy, 2016) Sumber daya manusia tidak hanya sebagai alat produksi, tetapi juga berperan sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan seluruh kegiatan organisasi. Maju dan berkembangnya suatu organisasi peran penentunya adalah Sumber Daya Manusia yang memiliki andil terbesar. Oleh karena itu, kualitas dan kapasistas SDM di dalam suatu organisasi menentukan kemajuan suatu organisasi. Menurut Muhammad, (2016) Dalam suatu organisasi baik yang skala besar maupun skala kecil sumber daya manusia merupakan asset terpenting. Akan tetapi dalam pelaksanaannya tidak mudah bagi organisasi ataupun perusahaan dalam menjadikan sumber daya manusia sebagai asset yang bermanfaat. Kenyataannya, masih banyak organisasi atau perusahaan yang memandang sumber daya manusia hanya sebagai alat produksi, sehingga saat ini masih banyak terdapat perusahaan- perusahaan yang menjalankan praktek manajemen sdm secara

konvensional, menyebabkan terciptanya konflik antara pihak manajemen dengan pegawai yang memberikan dampak buruk terhadap keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Adamy, (2016) Sumber daya manusia yang kompeten diperlukan untuk memenuhi harapan organisasi. Namun harus berdasarkan nilai, sehingga tujuan organisasi tidak hanya untuk mencapai produktivitas tenaga kerja yang tinggi, tetapi juga proses pencapaiannya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi. Menurut Adhari Nugraha et al., (2022) mengingat pentingnya sumber daya manusia pada suatu organisasi, sehingga kompetensi merupakan salah satu aspek yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kompetensi SDM yang tinggi di suatu organisasi atau perusahaan tentunya menentukan kualitas SDM yang terlibat dan pada akhirnya juga daya saing perusahaan itu sendiri. Begitu pula pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), kompetensi SDM juga memiliki peranan penting dalam perkembangan UMKM tersebut.

Kompetensi yang baik berasal dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten. Rendahnya kualitas sumber daya manusia berdampak pada rendahnya tingkat produktivitas dan partisipasi dalam dunia kerja dan dalam proses produksi.

Kompetensi merupakan kemampuan dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keahlian dan pengetahuan serta suport oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Siregar et al., (2022) kompetensi adalah kemampuan dan kompetensi seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan cara yang terarah. Keterampilan yang dimaksud disini adalah kompetensi seseorang untuk melakukan berbagai tugas. Jika seseorang tidak memiliki keterampilan yang baik, sulit untuk mencapai tujuan organisasi karena keterampilan memiliki pengaruh yang signifikan dalam organisasi. Karena keterampilan seorang karyawan dapat mempengaruhi kemajuan organisasi/perusahaan. Karena adanya pengaruh timbal balik tersebut maka organisasi/perusahaan harus membantu karyawannya untuk meningkatkan keterampilannya. Pengembangan kompetensi ini harus terus dilakukan untuk memperlancar pencapaian visi dan misi organisasi/perusahaan. Umumnya, kualifikasi seseorang tercermin dari latar belakang pendidikannya. Ketika seseorang memiliki pendidikan yang baik, mereka biasanya melakukan pekerjaan dengan baik karena memiliki pengetahuan yang baik.

Penentuan kualitas atau keahlian SDM adalah kesuksesan dalam organisasi / perusahaan. Kecakapan SDM wajib mumpuni. Menurut Spencer (dalam Adamy, 2016) kompetensi merupakan setiap orang saling terhubung dengan kemampuan output kinerjanya pada pekerjaan berdasarkan dari karakteristik. Sedangkan berdasarkan Stephen Robbin (dalam Adhari Nugraha et al., 2022) 2 faktor kompetensi yaitu kemampuan intelektual & fisik adalah kompetensi yang dimiliki dalam

menyelesaikan tanggungjawab pekerjaannya. Menurut Adhari Nugraha et al., (2022) Kompetensi atau kemampuan diartikan merupakan karakteristik dasar manusia yang pada dasarnya terkait dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil (dan karakteristik yang mendasarinya : individu, yang sebaliknya terkait dengan kinerja kerja yang efektif atau unggul), justru disparitas kompetensi inilah yang membedakan perilaku seorang berkinerja unggul dari perilaku seorang berkinerja rata-rata. Kualitas atau kompetensi esensial diperlukan untuk mencapai kinerja yang adil atau rata-rata. kompetensi khusus dari suatu posisi tertentu memberikan model atau pedoman untuk pemilihan karyawan (personnel selection), perencanaan suksesi, evaluasi dan pengembangan kinerja. .

Kinerja adalah seperangkat kegiatan administrasi yang memberikan gambaran output yang telah berhasil dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawabnya berupa keberhasilan ataupun kegagalan dalam bidang tanggung jawab publik. Menurut Kurniawati (dalam Putri et al., 2022), Kinerja karyawan merupakan produk kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, dan kinerja individu adalah kombinasi dari kemampuan, upaya, dan peluang yang dapat dinilai dari pekerjaannya. Sedangkan menurut Ratnasari (dalam Putri et al., 2022) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai secara kuantitatif dan kualitatif selama kurun waktu tertentu.

Sedangkan menurut Srimindart (dalam Yusuf Amri Amrullah, 2022), kinerja merupakan penentuan secara teratur kinerja operasional suatu organisasi, bagian-bagiannya dan karyawannya, berdasarkan tujuan, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, kinerja adalah aktivitas yang dicapai oleh organisasi atau komunitas dalam periode keuangan tertentu, diukur dengan berbagai standar. Menurut Lanang dan Kirya et al. (dalam Alimudin et al., 2019) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil ketika melakukan tugas tertentu. Menurut Alimudin et al., (2019) Kinerja UMKM Indonesia masih sangat buruk baik dari segi pemahaman manajemen maupun penerapan teknologi. Untuk menjadi pelaku UMKM yang kompeten, model pengembangan UMKM harus diubah dari model tradisional menjadi model profesional (menambahkan aspek hukum dan penggunaan teknologi), dari menggunakan penilaian kinerja tradisional menjadi perubahan penilaian kinerja berbasis teknologi informasi

Kinerja UMKM dapat diukur dengan dua cara, yaitu kinerja keuangan dan non keuangan. Menurut Rudianto (dalam Hosmiyati & Ashar, 2019) kinerja keuangan adalah hasil atau pencapaian yang dicapai oleh pengurus perseroan dalam pengelolaan kekayaan perseroan secara efektif selama jangka waktu tertentu. Pada saat yang sama, kinerja non-keuangan merupakan pendekatan yang menetapkan tujuan dan terkait dengan visi dan strategi organisasi. Berdasarkan hal tersebut kinerja adalah derajat pencapaian output dalam pelaksanaan tugas tertentu. Realitanya semua UMKM

memiliki tujuan yang sama yaitu kinerja yang baik, karena merupakan prasyarat mutlak bagi keberlangsungan hidup UMKM. Melalui kinerja UMKM yang baik, sehingga UMKM dapat berperan sebagai tumpuan perekonomian nasional.

Secara umum, permasalahan UMKM dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu permasalahan internal dan eksternal. Menurut Budiarto, (dalam Widjaja et al., 2018) masalah internal adalah masalah yang muncul di dalam UMKM dan menghambat perkembangan usaha, seperti rendahnya kualitas sumber daya manusia, lemahnya jaringan usaha dan akses pasar, kurangnya modal, masalah teknologi dan masalah organisasi dan manajemen. Serta masalah eksternal adalah masalah yang berasal dari luar UMKM itu sendiri, antara lain: Lingkungan bisnis, infrastruktur, otonomi daerah, dampak perdagangan bebas dan perluasan pasar modern. Oleh karena itu, penting dilakukan upaya untuk mendorong dan mengembangkan UMKM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran kompetensi sumber daya manusia UMKM, untuk mengetahui peningkatan kinerja UMKM.

### **METODE PENELITIAN**

Metode dalam penelitian ini menggunakan deskriptif menggunakan pendekatan kualitatif. Metode penelitian deskriptif kualitatif dalam penelitian ini adalah metode dengan Tujuan menggambarkan atau memecahkan masalah secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta – fakta dan sifat – sifat populasi atau daerah tertentu. Menurut Sugiyono (dalam Adhari Nugraha et al., 2022) menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk mempelajari tempat-tempat yang alami, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, langkah - langkah dalam pengumpulan data dilakukan secara kombinasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif. riset Prioritaskan relevansi daripada generalisasi. Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk melestarikan bentuk dan isi perilaku manusia dan menganalisis ciri-cirinya, bukan mengubahnya menjadi unit-unit kuantitatif.

Menurut Shidiq & Choiri, (2019) penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan penemuan – penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik dengan cara kuantitatif. Penelitian kualitatif dapat menunjukkan kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisme organisasi, pergerakan sosial, dan hubungan kekerabatan. Tujuan dalam penelitian kualitatif adalah melestarikan bentuk dan isi perilaku manusia serta menganalisis ciri-cirinya, bukan mengubahnya menjadi unsur kuantitatif, Mulyana (dalam Adhari Nugraha et al., 2022) Melalui penelitian ini, peneliti melakukan analisis mengenai peran kompetensi sumber daya manusia UMKM dalam meningkatkan kinerja UMKM Desa Pujorahayu, Kec. Negeri Katon. Pesawaran. Lokasi penelitian yang menjadi objek penelitian adalah desa

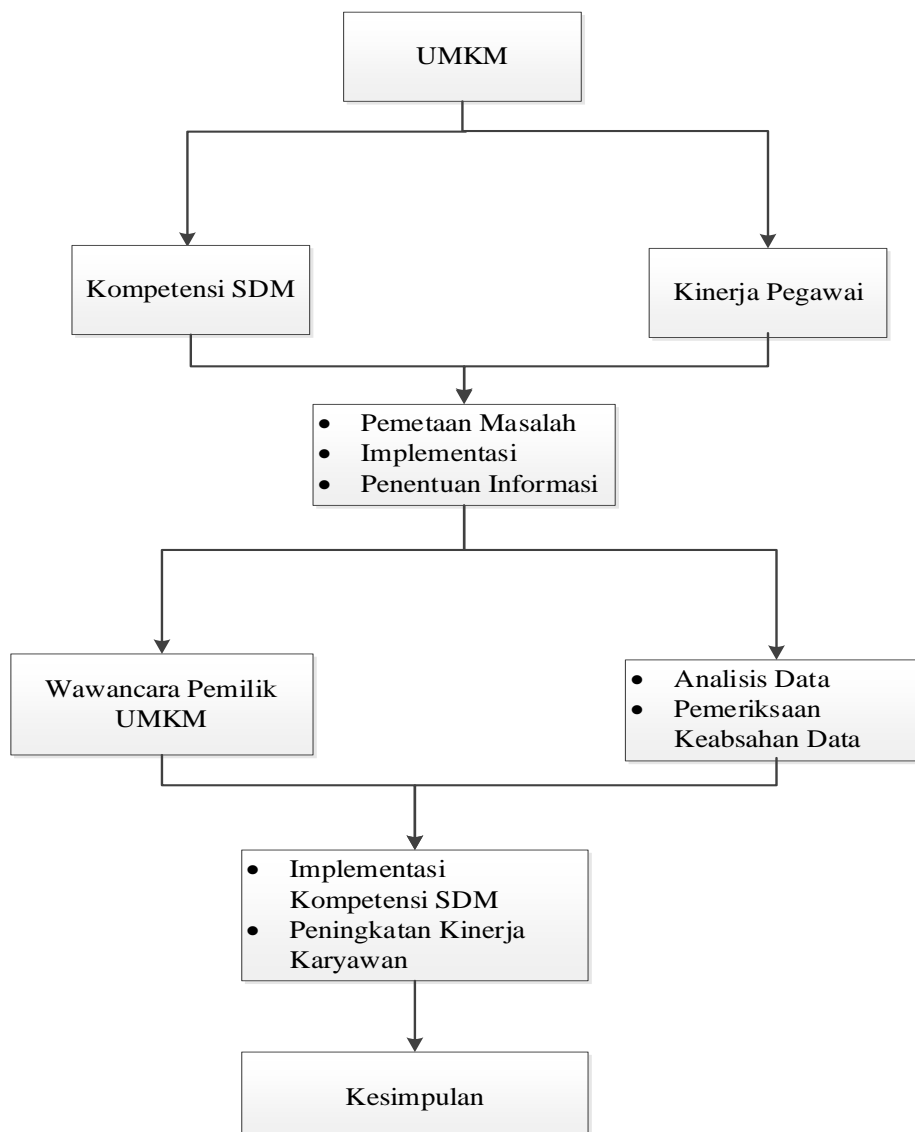
Pujorahayu, yang berada di kecamatan Negeri Katon, kabupaten Pesawaran. Penelitian ini dilakukan dari bulan September 2022 sampai dengan bulan Januari 2023.

Tabel 1. Data UMKM Desa Pujorahayu Kec. Negeri Katon 2023

| No | Nama UMKM           | Jumlah Industri | Jenis Produksi      |
|----|---------------------|-----------------|---------------------|
| 1  | Keripik Pisang      | 8               | Industri Makanan    |
| 2  | Pembuatan Gula Aren | 12              | Industri Makanan    |
| 3  | Pembuatan klanting  | 10              | Industri Makanan    |
| 4  | Daniel Cake         | 1               | Industri Makanan    |
| 5  | Pembuatan Genteng   | 7               | Industri Non Pangan |
| 6  | Pembuatan Batu Bata | 7               | Industri Non Pangan |
| 7  | Total UMKM          | 45              |                     |

### Kerangka Pikir

Kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:



## Gambar 1. Kerangka Berfikir

### Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini menggunakan pihak yang dapat dijadikan informan adalah orang/ pihak yang memiliki informasi yang dibutuhkan dalam penelitian Menurut Arikunto (dalam Suwardianto, 2015) “*purposive sampling*” merupakan Teknik pengambilan sampel dengan tujuan tertentu, dengan menggunakan teknik yang menggunakan pertimbangan – pertimbangan tertentu dalam pengambilan sampel penelitian, populasi. Menurut Adhari Nugraha et al., (2022) dalam teknik *purposive sampling* peneliti memilih fenomena penelitian dengan tujuan untuk mengidentifikasi informan kunci (*key informan*) yang sesuai dengan esensi penelitian yang dilakukan secara terencana, alami guna mendapatkan akurasi yang semakin baik. Informan dalam penelitian ini, yaitu UMKM yang ada di Desa Pujorahayu Kec. Negeri Katon, Kab. Pesawaran

Penarikan sampel dari populasi dalam penelitian ini bertujuan untuk menarik kesimpulan dalam penelitian pada populasi. Teknik *purposive* dilakukan karena beberapa pertimbangan yaitu:

1. Pengambilan sampel harus di dasarkan ciri – ciri, sifat – sifat atau karakteristik tertentu, yang merupakan ciri – ciri pokok populasi.
2. Subjek yang diambil sebagai sampel benar – benar merupakan subjek yang paling banyak mengandung ciri – ciri yang terdapat pada populasi (*key subjects*).
3. Penentuan karakteristik populasi dilakukan dalam studi pendahuluan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari populasi yaitu pemilik UMKM, karyawan UMKM, dan pelanggan UMKM, dalam meningkatkan kinerja UMKM Desa Pujorahayu, Kec. Negeri Katon, Kab. Pesawaran.

### Definisi Operasional

Berdasarkan Variabel yang diteliti, penulis menyajikan definisi operasional variabel berikut indikator di sajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Operasional Variabel

| Variabel Penelitian         | Indikator                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Definisi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Sumber                                                                 |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Peranan Kompetensi SDM UMKM | Pengetahuan (Knowledge)<br>Keterampilan (Skill)<br>Kemampuan (Ability)                                                                                                                                                                                                                           | Kompetensi didefinisikan (Mitrani et.al, 1992; Spencer and Spencer, 1993) sebagai <i>an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation.</i> Atau karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya | Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT) Vol. 6, No. 1 2022 |
| Meningkatkan Kinerja UMKM   | Kendala yang dihadapi UMKM:<br>Produktifitas rendah<br>Nilai tambah rendah<br>Jumlah investasi sangat kecil<br>Jangkauan pasar yang sangat sempit<br>Jaringan usaha sangat terbatas<br>Akses ke sumber modal dan bahan baku terbatas<br>Manajemen yang masih belum profesional dan kualitas SDM. | Kinerja UMKM merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh individu dan dapat dilakukan dengan tugas individu tersebut di perusahaan dan dalam waktu tertentu dan dikaitkan dengan nilai perusahaan atau standar pengukuran yang dilakukan individu tersebut.                                                                                                                | Jurnal Distribusi Vol. 10, No. 2, September 2022                       |

### Teknik Pengumpulan Data

Menurut sugiyono (dalam Helmita et al., 2021) penelitian ini melakukan langkah-langkah sebagai berikut : 1) wawancara, wawancara dilakukan secara mendalam dengan *key informan* yang berpedoman pada *interview-guidances* yang telah disusun sebelumnya, wawancara dilakukan kepada pemilik UMKM, karyawan UMKM dan pelanggan UMKM; 2) Dokumentasi peneliti mengumpulkan dan mempelajari dokumen yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini, buku, jurnal; 3) Observasi peneliti melakukan pengamatan pada lokasi penelitian guna melihat fakta sehingga dapat di cocokkan antara hasil wawancara/ informasi dari subjek penelitian sinkron dengan data yang di dapat berkaitan peran kompetensi SDM UMKM dalam meningkatkan kinerja UMKM.



## **Teknik Analisis Data**

Analisis data berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya diinterpretasikan secara deskriptif kualitatif dalam penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini analisis data dilakukan dengan cara pengumpulan data, kondensi data, penyajian data, penarikan kesimpulan atau verifikasi, data terkait peranan kompetensi SDM UMKM dalam meningkatkan kinerja UMKM. Faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan kinerja UMKM.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menurut Siregar et al., (2022) kompetensi SDM diartikan sebagai nilai ekonomi dari SDM dalam hal keterampilan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya. Kompetensi SDM merupakan suatu kemampuan manusia secara pribadi yang merupakan nilai lebih dari manusia itu sendiri. Menurut Budiarto, et al (dalam Hosmiyati & Ashar, 2019) Kinerja UMKM seringkali menghadapi kendala, seperti kemampuan dalam bertahan, tumbuh dan berkembang. Beberapa penyebabnya antara lain masalah kemampuan sumber daya manusia, kepemilikan produk, pembiayaan, pemasaran dan permasalahan lainnya yang membuat UMKM tidak mampu bersaing terutama terhadap perusahaan besar.

### **Peranan Kompetensi Sumber Daya Manusia UMKM dalam Meningkatkan Kinerja UMKM**

Kompetensi SDM yang dibutuhkan guna menghadapi tantangan masa kini di tempat kerja dan bentuk organisasi dapat dicapai dengan mengetahui kualitas yang kita cari pada orang-orang yang bekerja di organisasi tersebut. konsep dasar standar kompetensi secara etimologis, standar kompetensi terbuka untuk dua kosakata, yaitu standar dan kompetensi. Standar diartikan sebagai ukuran atau tolok ukur yang disetujui, sedangkan kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas di tempat kerja yang melibatkan penerapan pengetahuan (kognitif) dan keterampilan yang didukung oleh keterampilan sesuai dengan kondisi yang dipersyaratkan. Oleh karena itu, standar kompetensi dapat diadopsi sebagai formulasi keterampilan dan kemampuan apa yang harus dimiliki tenaga kerja (SDM) untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan persyaratan yang ditentukan/disepakati.

Betapa pentingnya kompetensi SDM bagi para pelaku UMKM untuk menciptakan wirausaha yang berdaya saing di era Industri 4.0 ini. Di mana sistem teknologi digital dikerahkan dan digunakan di era industri. Hal ini tentu menjadi tantangan terbesar bagi UMKM. Dengan kompetensi SDM yang profesional dan kompetitif, kinerja UMKM harus ditingkatkan.

UMKM dapat menjadi stabilisator dan dinamisator perekonomian Indonesia. Sebagai negara berkembang, sangat penting bagi Indonesia untuk memperhatikan UMKM, karena UMKM dapat

lebih baik dengan tenaga kerja yang produktif, meningkatkan produktivitas yang tinggi dan mampu bertahan dengan berdampingan perusahaan besar. UMKM dapat mendukung perusahaan besar dengan menyediakan bahan baku, suku cadang, dan bahan pendukung lainnya. UMKM dapat menjadi harapan bagi usaha besar dalam pendistribusian dan penjualan produk perusahaan besar kepada konsumen. Posisi UMKM menjadi semakin stabil. UMKM ini tidak hanya dapat menampung karyawan dalam jumlah besar, tetapi mereka juga cukup gesit untuk bertahan dalam kondisi buruk seperti krisis global. Pada umumnya UMKM memiliki strategi untuk membuat produk yang unik dan istimewa agar tidak kalah bersaing dengan produk perusahaan besar. Terdapat beberapa hambatan UMKM di Desa Pujorahayu Kec. Negeri Katon, antara lain : Kurangnya modal, kesulitan pemasaran, persaingan ketat, kesulitan bahan baku, kurangnya pengetahuan dan keahlian teknis produksi, kurangnya keterampilan manajemen (SDM) dan kurangnya pengetahuan manajemen keuangan dan akuntansi keuangan (akuntansi).

Faktor penting dalam bisnis adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Selama ini pengembangan SDM UMKM merupakan upaya multipihak dalam membantu pengembangan usaha UMKM. Ini sebagian besar dilakukan dengan memperluas pengetahuan di bidang pemasaran, teknologi produksi dan keuangan. Sementara itu, kompetensi pelaku UMKM sendiri di bidang pengelolaan sumber daya manusia kurang diperhatikan.

Sama halnya dengan pelaku UMKM di desa Pujorahayu, sebagian besar pelaku UMKM di desa tersebut masih didominasi oleh lulusan SMA/SMK (44%), S1 (18%), D3 (8%) dan sisanya di bawah SMA. Untuk itu, agar dapat tumbuh dan berkembang, UMKM harus mampu mengelola faktor internal dan eksternal lingkungan usahanya secara memadai. Salah satu faktor internal yang memerlukan keterampilan dan kemampuan manajerial adalah terkait dengan sumber daya manusia di UMKM. SDM menjadi kunci utama, umumnya diawali oleh owner dan tenaga kerja di sekitar owner UMKM. Sama halnya dengan perusahaan besar, manajemen sumber daya manusia di UMKM serta mencakup rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, penghargaan (gaji), retensi, evaluasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja. Memimpin pengelolaan SDM UMKM merupakan keterampilan primer bagi pengusaha. Manajemen SDM pada UMKM mencakup perekrutan, seleksi, penempatan, pengembangan, kompensasi (gaji), retensi, evaluasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja. Memimpin pengelolaan SDM UMKM merupakan keterampilan penting bagi owner ataupun pengusaha.

Menentukan kualitas atau keahlian SDM merupakan kesuksesan pada suatu organisasi / perusahaan. oleh karena itu kebutuhan kompetensi SDM harus mumpuni. Pelaku UMKM harus memilih dan menyeleksi calon karyawannya agar sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan guna menunjang kinerja UMKM yang dijalankannya. Para pelaku UMKM juga mendapatkan pembinaan

dari perangkat desa dalam memberikan pelatihan dan penyuluhan terkait UMKM guna meningkatkan kinerja UMKM. Pelatihan dan penyuluhan yang di berikan oleh perangkat desa dan dinas koperasi dan UMKM Kabupaten Pesawaran tidak lepas dari peran serta Kepala Desa Pujorahayu yang memperhatikan warganya yang memiliki usaha UMKM guna peninngkatan serta mempertahankan UMKM sehingga kinerja UMKM baik dan hasil produksinya meninngkat. Seperti yang diungkapkan Bapak Supardi selaku pemilik UMKM di desa Pujorahayu terkait Kompetensi SDM pada UMKM gula aren.

*“Pengembangan SDM di kelola langsung oleh pemilik UMKM yang memberikan pelatihan. Biasanya peningkatan kompetensi SDM diadakan dengan cara pelatihan di bidang kerjanya masing-masing, misalnya bagian pemasaran diberikan pelatihan cara memasarkan produk yang dihasilkan UMKM yang didapatkan dari pelatihan akan di sharing ke pada bagian pemasaran dengan cara sosialisasi. Jadi mulai dari pemilik sampai karyawan untuk pengembangan sumber daya manusiannya itu masing-masing ada sesuai dengan bidang kerjanya”.*

Penjelasan yang diberikan oleh Supardi mengenai pengembangan kompetensi SDM pada UMKM di desa Pujorahayu bahwa dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia diadakan langsung oleh kepala desa Bapak Apri Budi Hartono, SE., M.Pd beserta perangkat desa dan dinas Koperasi dan UMKM dengan memberikan pelatihan kepada pelaku UMKM dan karyawan UMKM sesuai dengan bidang kerjanya masing-masing.

Hal ini selaras dengan yang diungkapkan oleh Bapak Suryadi selaku pemilik UMKM klanting, beliau mengatakan bahwa ;

*“Dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat mengikuti program pelatihan bagi pengembangan kompetensi wawasan serta keahlian. Untuk program pelatihan bidang teknis pemasaran produk hasil UMKM guna meningkatkan pengetahuan dan keahlian karyawan misalnya teknik promosi agar menarik calon pelanggan, teknik paking produk hasil UMKM yang menarik sehingga menarik perhatian calon pembeli. Untuk pengembangan kompetensi karyawan lainnya dilakukan dengan mengikuti seminar ataupun workshop. biasanya yang mengikuti pelatihan pelaku UMKM ataupun karyawan inti dari UMKM tersebut”*

Materi yang diberikan padasaat pelatihan guna peningkatan kompetensi SDM yaitu bagaimana meningkatkan kinerja, terus pemahaman tentang standar operasional, sasaran-sasaran kinerja, terutama untuk karyawan baru itu diajarkan dasar-dasar dalam lingkup kerja UMKM.

*“Pelaku UMKM harus dapat melihat kondisi sesuai zaman, artinya para pelaku UMKM harus dapat beradaptasi dengan kemajuan teknologi yang semakin canggih dari waktu ke waktu”. Jadi yang tadinya melayani pembeli secara konvensional atau dengan cara bertemu langsung saat ini pembeli dapat berbelanja dengan cara lewat internet misalnya ingin melakukan pembelian bisa melalui pemesanan lewat Go-Shop, Lazada, Shoppo, toko pedia serta market place lainnya”.*

SDM UMKM merupakan individu yang bekerja sebagai penggerak yang perlu dilatih dan dikembangkan kompetensi keterampilannya guna meningkatkan produktivitas kerja di UMKM

maupun perusahaan. Pengembangan berkaitan erat dengan meningkatnya kompetensi dan keahlian pribadi setiap tenaga kerja, karena selalu ada perubahan yang terkadang para karyawan tidak mengetahuinya bagaimana mempersiapkannya, akan tetapi banyak pula karyawan sudah benar-benar siap dalam menghadapi perubahan.

*“sangat erat kaitannya dengan pengembangan keterampilan dan kompetensi pribadi masing-masing tenaga kerja, karena selalu ada perubahan yang terkadang tidak dapat dipersiapkan oleh karyawan, tetapi banyak juga karyawan yang benar-benar telah siap menerima perubahan tersebut.”*

Menurut Muzayyanah, (2021) kinerja seseorang bermula pada penafsiran ilmu pengetahuan, kecakapan, keahlian dan kepribadian yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Sedangkan kinerja organisasi (perusahaan) berdasarkan bagaimana manajemen perusahaan dalam merespon konteks eksternal dan internalnya, yang dengan tolok ukur tertentu dapat diketahui berapa tingkat gejolak serta kemampuan dalam mengantisipasinya.

Salah satu pelaku UMKM lainnya di desa Pujorahayu menyelenggarakan pelatihan bagi karyawan guna meningkatkan keterampilan, kemampuan, kompetensi dan efisiensi karyawan dalam bekerja. Pemilik UMKM mengadakan pelatihan bagi karyawan pada saat karyawan baru mulai bekerja di UMKM miliknya. Menurut Hasibuan (dalam Adhari Nugraha et al., 2022) pelatihan dilakukan dengan mendemonstrasikan dan menjelaskan hasil kerja menggunakan contoh dari pengusaha. Metode pelatihan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas personel adalah metode demonstrasi dan contoh, dimana metode pelatihan dilakukan dengan cara menunjukkan dan menjelaskan contoh-contoh yang ditunjukkan dari pelatih. Selain itu, pelatihan UMKM terdiri dari pemilik yang menginstruksikan karyawan baru untuk memperhatikan karyawan lama yang mengerjakan tugas dan kemudian menugaskannya untuk mempraktekannya. UMKM menggunakan metode pelatihan On The Job. Dalam metode ini, peserta langsung bekerja ditempat, dibawah bimbingan seseorang pekerja belajar serta menirukan pekerjaan Menurut Hasibuan (dalam Putri et al., 2022) Metode pelatih biasanya meminta peserta pelatihan untuk memperhatikan pekerja lain, untuk mempraktekannya peserta dibimbing oleh pelatih. Pernyataan di atas dapat dibuktikan dengan wawancara kepada pemilik UMKM pembuatan klaning di desa Pujorahayu dan karyawan UMKM :

*"Jika ada karyawan baru, semua karyawan baru diberikan Penjelasan terlebih dahulu tentang cara melakukannya, seperti pelatihan yang dilakukan selama satu minggu lalu karyawan baru tersebut dilepas untuk melakukan pekerjaannya sendiri, umumnya setelah diberikan pelatihan karyawan baru juga memperhatikan karyawan lama dalam bekerja serta mempelajari cara bekerja dari karyawan yang telah lama bekerja di UMKM tersebut"*

*"Semua karyawan akan diberitahu sebelumnya pemilik UMKM mengajarkan cara bungkusnya nanti, pekerjaannya perhatikan dulu, jadi dikasih contoh dulu baru coba sendiri sebagai pelatihan kalau ada karyawan baru dan perhatikan yang sudah lama kerja disini, pelajari dari*

*mereka yang sudah lama bekerja di sini, lalu ketika mereka hanya bisa membebaskan diri, mereka bekerja dari rumah". (Hasil wawancara dengan salah satu karyawan)*

Dari penjelasan di atas terlihat bahwa pemilik usaha memberikan pelatihan kepada karyawannya guna meningkatkan kinerja UMKM dengan metode demonstrasi dan contoh serta metode on the job. Melalui pelatihan ini, pemilik meningkatkan keterampilan, kemampuan, kompetensi dan pengetahuan karyawan dalam melakukan pekerjaan, sehingga kinerja karyawan meningkat, yang pada akhirnya dapat membantu pemilik untuk lebih mengembangkan usahanya. Pelatihan terhadap karyawan UMKM di desa Pujorahayu dilakukan di tempat usaha UMKM. Pelatihan semacam ini dilakukan pada saat karyawan baru mulai bekerja di UMKM pelaksanaan pelatihan umumnya selama 5 hingga 7 hari, bergantung dari peserta pelatihan sudah terampil atau belum.

Faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja UMKM harus dicari solusi penyelesaiannya. Peran kompetensi SDM UMKM perlu melakukan berbagai upaya untuk mengatasi permasalahan yang menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja UMKM. Adapun upaya yang dilakukan sebagai berikut:

#### 1. Kurangnya modal

Sampai saat ini, UMKM cenderung menggunakan modal pribadi dalam mengembangkan usahanya. Akan tetapi modal yang digunakan cenderung tidak terlalu besar. Oleh karena itu, sehingga hal ini kemudian menjadi kendala pelaku UMKM dalam berkembang. Karena modalnya terbatas, pelaku UMKM merasa kesulitan untuk mewujudkan ide-ide bisnisnya. Sehingga pelaku UMKM meminta pemerintah membuka akses permodalan, Demi menyasiasi masalah modal ini, yang dilakukan selama ini oleh pemilik UMKM adalah dengan mencari cara untuk menekan pengeluaran.

#### 2. Kesulitan pemasaran

Umumnya ketika segmen pasar yang di targetkan tepat serta spesifik berdasarkan keunggulan produk, sehingga lebih mudah menarik minat konsumen. Salah satu faktor yang menurunkan penjualan barang bagi UMKM adalah para pelaku UMKM belum melakukan pemasaran secara online. Untuk memaksimalkan pemasaran online, hal terpenting bagi UMKM adalah memilih jenis pemasaran online yang tepat, kemudian fokus pada pemasaran tersebut dan lebih mengoptimalkannya.

#### 3. Persaingan ketat

Strategi saat berhadapan dengan kompetitor adalah menyamakan harga dengan kompetitor lain agar produk UMKM tetap laris manis. Dengan menggunakan bahan berkualitas tinggi.

Meskipun harga jual sama, UMKM memilih bahan yang berkualitas tinggi dikarenakan kepuasan pelanggan yang utama. Selain itu, karena banyak yang menggeluti UMKM serupa maka para UMKM di wilayah desa Pujorahayu Kec. Negeri Katon Pesawaran masih berhubungan sehingga membuat persaingan UMKM semakin ketat guna bertahan.

#### 4. Kesulitan bahan baku

UMKM dalam memproduksi dituntut menggunakan bahan baku yang berkualitas, tetapi sering kali UMKM menggunakan bahan baku yang kurang memenuhi standar produksi. solusi yang dilakukan UMKM adalah dengan menjalin kerjasama dengan petani agar petani tidak menjual kepada pelaku UMKM lainnya serta memasok bahan baku yang berkualitas baik pada UMKM miliknya.

#### 5. Kurangnya pengetahuan dan keahlian teknis produksi

Mayoritas UMKM masih melakukan proses produksi secara manual serta belum terstandarisasi serta memiliki SOP yang jelas, sehingga UMKM harus melakukan pelatihan terhadap karyawan guna meningkatkan pengetahuan dan keahlian teknis produksi.

#### 6. Kurangnya keterampilan manajemen (SDM) dan

Sumber daya manusia merupakan salah satu kendala yang sering dihadapi UMKM. Pengusaha sering tidak memiliki keterampilan yang baik untuk mengelola perusahaan untuk karyawannya. Keterbatasan SDM yang paling mendasar ini dapat diatasi dengan aktif memperluas pengetahuan dan mengikuti pelatihan bisnis.

#### 7. Kurangnya pengetahuan manajemen keuangan dan akuntansi keuangan (akuntansi).

UMKM banyak yang belum memiliki pembukuan (laporan) keuangan, sehingga keuangan UMKM seringkali tidak diperhitungkan. Ketika usaha menguntungkan, keuntungan sering dikonsumsi, tidak jarang pendapatan yang dihasilkan dianggap keuntungan, meskipun diantara keuntungan tersebut ada modal yang dapat digunakan untuk konsumsi. Ketika ini terjadi, operasi perusahaan akan terganggu dan, dalam banyak kasus, volume bisnis pada akhirnya akan berkurang atau berkurang, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan perusahaan gulung tikar.

Beberapa hal yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja UMKM

#### 1. Melakukan Pelatihan

Pelatihan mengacu pada keterampilan serta kemampuan yang dibutuhkan karyawan guna melakukan pekerjaannya. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kualitas SDM, meningkatkan produktivitas, meningkatkan moral individu dan mendorong pengembangan keterampilan serta kompetensi karyawan.

## 2. Pendidikan

Dalam melakukan peningkatan kualitas SDM UMKM dalam meningkatkan kinerja UMKM tidak hanya dengan pendidikan formal (di dalam sekolah) saja melainkan dengan pendidikan informal (di luar sekolah), misalnya melalui kegiatan bimbingan dan pelatihan guna peningkatan kinerja UMKM.

## 3. Pengalaman Kerja

Dari segi pengalaman kerja, pemilik UMKM lebih memilih seseorang yang berpengalaman dalam menerima karyawan di tempat usahanya. Secara khusus, pengalaman kerja dalam pekerjaan seperti usaha yang sedang dijalannya.

## KESIMPULAN

Kompetensi SDM memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan UMKM. Bukti menunjukkan bahwa terdapat banyak UMKM yang bertahan lama serta bermunculan UMKM baru berkat campur tangan pemerintah dalam memajukan UMKM di desa Pujorahayu Kec. Negeri Katon. Pemilik UMKM juga sangat memperhatikan kualitas barang dan inovatif dalam menjual produk hasil usahanya. Tak lepas dari itu, UMKM memiliki tenaga kerja yang mumpuni, pemilik UMKM sangat memperhatikan kinerja pegawainya dan kesejahteraan pegawainya, serta respon dari pembeli yang diwawancarai sangat ramah dan berpengaruh dalam mempromosikan UMKM di Desa Pujorahayu, Kec. Negeri Katon. Sedangkan, Usaha dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM ada faktor yang perlu di perhatikan yaitu pemilik UMKM harus memperhatikan karyawan dalam segala hal sehingga karyawan bekerja dan menghasilkan kinerja UMKM yang baik pula. Belum semua pemilik UMKM di Desa Pujorahayu memiliki pengetahuan yang sangat baik guna peningkatan kinerja SDM pada UMKM yang di jalannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Upcycling: From old to new. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Adhari Nugraha, Y., Aditya Saputra, A., & Dwi Prio Christianto, R. (2022). Peranan Kompetensi SDM Usaha Mikro Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Sukalaksana Kampung Tinggar Baru Kecamatan Curug Kota Serang. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 6(1), 64–72.
- Alimudin, A., Falani, A. Z., Mudjanarko, S. W., & Limantara, A. D. (2019). Analisis Pengaruh Penerapan Perspektif Balanced Scorecard Terhadap Peningkatan Kinerja UMKM. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 4(1), 1.
- Helmita, H., Sari, O. N., Julianti, N. T., & Dwinata, J. (2021). Pengembangan Desa Wisata Berkonsep Smart Tourism Melalui Pemberdayaan Kompetensi Masyarakat Desa Pujorahayu.

- GEMA : Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 37–49.  
<https://doi.org/10.47768/gema.v13i1.226>
- Hosmiyati, & Ashar, K. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja UMKM (Studi Kasus Industri Keris Di Desa Aeng Tongtong Kabupaten Sumenep). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(2).
- Muhammad, A. S. (2016). *Perilaku Organisasi* (N. S. Chaniago (ed.); 1st ed.). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPI).
- Muzayyanah, P. D. Y. dan. (2021). Faktor Penentu Kinerja UMKM Di Masa Pandemi Covid-19 Se-Kabupaten Cirebon. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia Vo 07 No 02 Desember 2021*, 2(1), 12–20.
- Putri, N. L. D. M. E., Putra, I. N. N. A., & Suryani, E. (2022). Analisis Pengaruh Techno-Finance Literacy Dan Praktik Entrepreneur Risk Management Terhadap Kinerja Usaha Kecil Menengah (Ukm) Di Kabupaten Lombok Barat. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(1), 79–89.
- Shidiq, U., & Choiri, M. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). [http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE PENELITIAN KUALITATIF DI BIDANG PENDIDIKAN.pdf](http://repository.iainponorogo.ac.id/484/1/METODE%20PENELITIAN%20KUALITATIF%20DI%20BIDANG%20PENDIDIKAN.pdf)
- Siregar, L. D., Mavilinda, H. F., Zunaidah, Z., & Farla, W. (2022). Peningkatan Kompetensi Manajemen Sdm Umkm Berbasis Ekonomi Kreatif Pada Umkm Songket Desa Muara Penimbung Iilir. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 6(5), 4065–4071.
- Suwardianto, S. (2015). Peranan Kepala Desa Pemberdayaan Masyarakat Di Desa Sidoagung Kecamatan Godean Kabupaten Sleman. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(Juli), 1–171.
- Widjaja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukajie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 465–476.
- Yusuf Amri Amrullah, R. S. (2022). *Peran Kompetensi dan Kualifikasi SDm terhadap Peningkatan Kinerja UMKM*. 20(1), 105–123.