



## Peranan Kompetensi Sumber Daya Manusia Umkm Dalam Meningkatkan Kinerja Umkm

### *The Role of Umkm Human Resource Competencies in Improving Umkm Performance*

Fiqih Maria Rabiatal Hariroh<sup>1\*</sup>, Nur Azis<sup>2</sup>, Prasetyo Hari Sandi<sup>3</sup>, Novi Fitria Hermiati<sup>4</sup>,  
Winda Aprilia<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pelita Bangsa, Cikarang

<sup>2</sup>Universitas Tangerang Raya, Tangerang

<sup>3</sup>Universitas Pelita Bangsa, Cikarang

<sup>4</sup>Universitas Pelita Bangsa, Cikarang

<sup>5</sup>Universitas Pelita Bangsa, Cikarang

\*fiqhmaria@pelitabangsa.ac.id

#### Article History:

Received:

Revised:

Accepted:

**Keywords:** Performance, Competence, Human Resources, MSMEs

**Abstract:** *Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) play an important role in supporting our country's economic growth. This is because most entrepreneurs are active in this sector, and they manage to create significant employment. The purpose of this study is to understand how human resource (HR) competencies in micro, small, and medium enterprises (MSMEs) in Burangkeng village, Setu sub-district, Bekasi district, can improve the performance of these MSMEs. Labor competence (HR) is apparently a very crucial factor in the MSME sector. By improving the ability of human resources through increasing the level of knowledge and expertise, this is a major factor in improving the performance of micro, small and medium enterprises (MSMEs).*

#### Abstrak

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi negara kita. Pasalnya, sebagian besar pengusaha aktif di sektor ini, dan mereka berhasil menciptakan lapangan kerja yang signifikan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana kompetensi sumber daya manusia (SDM) dalam usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di desa Burangkeng, Kecamatan Setu, Kabupaten Bekasi, dapat meningkatkan kinerja UMKM tersebut. Kompetensi tenaga kerja (SDM) rupanya merupakan satu faktor yang amat krusial dalam sektor UMKM. Dengan adanya peningkatan kemampuan sumber daya manusia melalui peningkatan tingkat pengetahuan dan keahlian, maka hal tersebut menjadi faktor utama dalam meningkatkan performa usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM).

**Kata Kunci:** Kinerja, Kompetensi, Sumber Daya Manusia, UMKM

\* Fiqih Maria Rabiatal Hariroh, fiqhmaria@pelitabangsa.ac.id

## **PENDAHULUAN**

UMKM berperan signifikan dalam mendorong kemajuan ekonomi Indonesia. Dikarenakan UMKM turut berpartisipasi dalam menciptakan kesempatan kerja, berkontribusi dalam upaya menyeimbangkan pendapatan serta struktur sosial-ekonomi masyarakat. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peranan penting dalam mendukung perekonomian negara, karena memiliki potensi yang luar biasa untuk mendorong aktivitas ekonomi masyarakat sekaligus menjadi sumber penghasilan bagi sebagian besar penduduk demi peningkatan kesejahteraan. Tercatat Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM, kontribusi UMKM terhadap PDB Nasional sebesar 60,5%. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dianggap memiliki peran yang sangat penting dalam mengurangi tingkat pengangguran dan kemiskinan (Sarfiyah et al., 2019).

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menggerakkan kemajuan atau perkembangan suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola usaha mikro. Hal ini disebabkan karena diperlukan keterampilan manajemen penjualan untuk usaha mikro skala kecil dan kemampuan untuk melihat peluang dengan tujuan bersaing, bertahan, dan tumbuh (Adhari Nugraha et al., 2022). Oleh sebab itu, perkembangan suatu badan usaha juga dipengaruhi oleh mutu serta kemampuan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Sumber daya manusia adalah aset utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan, baik itu berukuran besar maupun kecil (Maulidia, 2022). Namun, dalam praktiknya tidaklah mudah bagi organisasi atau perusahaan untuk membuat sumber daya manusia menjadi aset yang berguna. Faktanya, masih banyak organisasi atau perusahaan yang memandang sumber daya manusia (SDM) hanya sebagai sarana produksi semata. Sampai sekarang, perusahaan-perusahaan masih banyak yang menerapkan manajemen sumber daya manusia secara tradisional, sehingga muncul konflik antara manajemen dan karyawan yang berdampak negatif pada keberlanjutan organisasi atau perusahaan tersebut. Menyadari betapa pentingnya kekuatan tenaga kerja dalam organisasi tersebut, maka keterampilan menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan keahlian yang tinggi yang dimiliki oleh tenaga kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan tentunya akan menentukan mutu tenaga kerja yang dimiliki dan pada akhirnya akan menentukan daya saing perusahaan itu sendiri. Demikian pula dalam UMKM, keahlian sumber daya manusia juga memegang peran penting dalam kemajuan 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 (Helmita & Naim, 2012). Keberhasilan didalam suatu organisasi atau perusahaan , sangat ditentukan oleh kualitas atau kemampuan sumber daya manusianya. Oleh karena itu dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang unggul. Kompetensi meliputi berbagai aspek seperti pemahaman, kecakapan, dan kapabilitas yang memengaruhi hasil kerja (Widjaja et al., 2018).

Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang telah diberikan kepada mereka. Kinerja ini harus mencapai hasil yang baik baik dari segi kuantitas maupun dari segi kualitas agar dapat memberikan manfaat yang besar bagi usaha mereka (Diana et al., 2022). Kinerja UMKM harus disertai dengan pengembangan usahanya, namun demikian pengembangan UMKM harus disertai dengan pengembangan SDM dalam berbagai aspek. Kualitas SDM diperlukan terutama di bidang kompetensi SDM seperti knowledge, skill, dan ability dalam

berwirausaha. Rendahnya kualitas SDM memberikan dampak terhadap rendahnya kinerja UMKM. Padahal SDM merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan tingkat daya saing usaha untuk menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Peran kompetensi sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan, oleh karena itu kompetensi menjadi faktor penentu dalam kesuksesan UMKM (Amaniar et al., 2012).

Permasalahan yang dihadapi UMKM adalah kurangnya kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terkait dengan keterampilan teknis yang masih rendah dan penggunaan teknologi produksi yang sederhana. Kekurangan keterampilan menyebabkan kesulitan dalam menetapkan standar produk yang konsisten. Semakin banyak digunakan teknologi produksi sederhana, maka produk yang dihasilkan akan semakin berkualitas. Selain itu, permodalan yang sulit diakses oleh UMKM membuat mereka mengalami kesulitan dalam mendapatkan dana dari lembaga keuangan, baik itu bank maupun non-bank (Sulistiogo, 2019). Menurut (Amri, 2015) permasalahan yang dihadapi oleh UMKM meliputi kekurangan sumber daya manusia yang berkualitas, kondisi investasi dan bisnis yang tidak mendukung, kurangnya dukungan dan bimbingan dari pihak terkait, teknologi yang terbatas, akses modal yang terbatas, pengelolaan yang masih konvensional, infrastruktur yang tidak memadai, kesulitan dalam memperoleh bahan baku, kendala dalam memperoleh izin usaha atau pendirian badan hukum, serta kesulitan dalam pemasaran produk. Maka dari itu, diperlukan langkah-langkah untuk mendorong dan memajukan UMKM.

Program pengabdian kepada masyarakat dilakukan sebagai solusi kegiatan yang disesuaikan dengan permasalahan yang dihadapi oleh mitra usaha untuk meningkatkan kinerja dan daya saing UMKM di desa Burangkeng, Kecamatan Setu, Kabupaten Bekasi. Adapun solusi tersebut dengan memberikan sosialisasi dan pemahaman tentang prinsip dasar manajemen khususnya kompetensi Manajemen SDM dalam usaha mitra.

## **METODE**

PKM ini disampaikan dalam bentuk pelatihan dan pendampingan usaha, yaitu pelatihan untuk meningkatkan kapasitas UMKM dalam beradaptasi dengan lingkungan sekitar dan menjalankan usaha dengan strategi yang tepat, serta pendampingan usaha meliputi mendampingi para pelaku UMKM guna mendapatkan solusi teknis dari usahanya. Pelaksanaan pengabdian ini dilakukan dalam dua tahap yaitu tahap pertama adalah tahap persiapan pelaksanaan. Pada tahap ini kelompok pengabdian melakukan observasi lapangan dan diskusi serta menentukan siapa saja peserta yang mengikuti pengabdian kepada masyarakat. Setelah itu dilakukan penentuan materi didasarkan pada kenyataan bahwa kecenderungan yang ada yakni permasalahan berkaitan SDM UMKMinya. Masalah lainnya adalah pengembangan produk dan pasar namun belum memperhatikan pentingnya kompetensi SDM atas usahanya. Tahap berikutnya adalah tahap pelaksanaan kegiatan PKM, dalam tahap ini tim memberikan sosialisasi dan edukasi mengenai kompetensi SDM untuk UMKM, serta mendampingi para pelaku UMKM untuk mendapatkan izin usaha. Penyampaian dilakukan dengan metode: ceramah, diskusi dan tanya jawab. Pelaksanaan kegiatan dilakukan oleh akademisi dan praktisi yang menguasai bidangnya.

## **HASIL**

Pengabdian kepada masyarakat adalah bentuk konkret dari pengetahuan yang diterapkan dari teori ke praktik dalam kehidupan sehari-hari, sehingga pengetahuan yang didapat bisa

*Pengembangan Umkm Melalui Sosialisasi Strategi Bisnis Untuk Meningkatkan Penjualan  
(Pupung Purnamasari)*

digunakan dan diperluas manfaatnya dalam masyarakat (Irwanto, 2021). Para pelaku usaha belum sepenuhnya memahami tentang prinsip dasar manajemen khususnya kompetensi Manajemen SDM dalam usaha. Namun, secara tidak langsung sudah banyak menggunakan dalam proses manajemen bisnis yang dilakukan oleh para pelaku usaha mikro. Sosialisasi dan pemahaman terkait bagaimana dasar manajemen khususnya kompetensi Manajemen SDM dalam usaha yang sedang dikelola menjadi daya saing usahanya.

Fokus utama dari kompetensi SDM UKM menurut (Ardiana et al., 2010) adalah pada tiga hal utama, yaitu:

1. Pengetahuan adalah keahlian dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang, yang diperoleh melalui proses belajar dan pengalaman sepanjang hidupnya. Pengetahuan dalam konteks ini mencakup pengetahuan tentang manajemen bisnis, produk atau layanan, pelanggan, promosi, dan strategi pemasaran. Ini semua merupakan indikator penting dari pengetahuan yang diperlukan dalam bisnis.
2. Keterampilan adalah kemampuan khusus untuk mengoperasikan suatu benda secara fisik. Indikator kemampuan termasuk: kemampuan produksi, komunikasi, kolaborasi dan pengaturan, pengawasan, keuangan, administrasi dan akuntansi.
3. Ketrampilan, merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Indikator keterampilan meliputi: keterampilan manajemen bisnis, pengambilan keputusan, kepemimpinan, pengendalian, inovasi, adaptasi terhadap situasi dan perubahan dalam lingkungan bisnis.



Gambar 1. Kegiatan Pengabdian Masyarakat

Melalui pengabdian kepada masyarakat ini, pelaku usaha dapat meningkatkan keterampilan, kemampuan, kompetensi dan pengetahuan dalam melakukan pekerjaan, sehingga kinerja usaha meningkat, yang pada akhirnya dapat membantu pelaku usaha untuk lebih mengembangkan usahanya. Pelatihan terhadap karyawan UMKM di Danau Perumahan Mustika Grande dengan memamnggil para UMKM untuk hadir dan dibantu oleh komunitas Bangkit Millennial Bekasi. Pentingnya keterampilan dan kemampuan sumber daya manusia dalam UMKM adalah untuk melakukan berbagai langkah dalam mengatasi masalah yang menghambat peningkatan kinerja UMKM. Beberapa upaya yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. UMKM umumnya menggunakan dana pribadi untuk mengembangkan bisnis mereka. Namun, investasi modal yang digunakan kebanyakan tidak terlalu besar. Karena hal ini, maka menjadi hambatan bagi pelaku UMKM untuk berkembang. Dengan keterbatasan modal yang dimiliki, para pelaku UMKM mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan gagasan bisnis mereka. Oleh karena itu, mereka berharap pemerintah dapat memperluas akses permodalan. Untuk mengatasi tantangan modal ini, pemilik UMKM telah berusaha untuk mengurangi pengeluaran secara kreatif.
2. Seringkali, ketika pasar sasaran telah ditentukan dengan tepat dan spesifik berdasarkan keunggulan produk, maka lebih mudah untuk menarik minat dari konsumen. Penurunan penjualan barang bagi UMKM disebabkan oleh mereka yang belum memanfaatkan pemasaran online sebagai salah satu faktor utama. Dalam upaya untuk meningkatkan pemasaran online, UMKM harus memilih metode pemasaran online yang sesuai, dan kemudian berkomitmen untuk fokus dan mengembangkan strategi pemasaran tersebut secara lebih efektif.
3. Salah satu cara untuk bersaing dengan kompetitor adalah dengan menetapkan harga yang sebanding dengan produk kompetitor lain agar produk UMKM tetap diminati oleh konsumen. Dengan memanfaatkan material yang memiliki kualitas unggul. Walaupun harga jualnya tetap, UMKM lebih memilih menggunakan bahan bermutu tinggi karena kepuasan pelanggan menjadi prioritas utama. Selain itu, dengan banyaknya orang yang tertarik untuk terlibat dalam UMKM, persaingan di industri tersebut semakin sengit.
4. Sebagian besar UMKM masih menggunakan metode produksi manual dan belum memiliki standar operasional yang jelas, sehingga perlu dilakukan pelatihan bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis dalam produksi.
5. Seringkali UMKM mengalami kesulitan dalam mengelola sumber daya manusia. Pemilik usaha seringkali kurang memiliki kemampuan yang memadai dalam mengelola perusahaan untuk kebaikan karyawan mereka. Salah satu cara untuk mengatasi keterbatasan sumber daya manusia yang sangat mendasar adalah dengan proaktif dalam meningkatkan pengetahuan dan mengikuti pelatihan dalam bidang bisnis.
6. Banyak UMKM masih belum menyusun pembukuan keuangan, sehingga keuangan UMKM seringkali diabaikan. Seringkali saat bisnis menghasilkan keuntungan, keuntungan tersebut sering dihabiskan dan terkadang pendapatan yang diperoleh dianggap sebagai keuntungan, padahal sebagian dari keuntungan tersebut sebenarnya bisa digunakan sebagai modal untuk konsumsi. Jika situasi ini terjadi, aktivitas operasional perusahaan akan terhambat dan sering kali transaksi bisnis akhirnya akan menurun atau menurun, yang dapat menyebabkan kebangkrutan perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Dalam menghadapi tantangan masa kini di tempat kerja dan dalam struktur organisasi, penting untuk memiliki karyawan yang memiliki kompetensi yang sesuai. Hal ini dapat dicapai dengan mengetahui karakteristik dan kualifikasi yang dibutuhkan pada karyawan yang bekerja di organisasi tersebut. Secara etimologis, konsep dasar standar kompetensi terdiri dari dua kata kunci, yakni standar dan kompetensi. Standar kompetensi dapat diartikan sebagai ukuran kemampuan yang diatur secara khusus. Standar merujuk kepada suatu ukuran yang disepakati, sementara kompetensi mengacu pada kemampuan untuk menjalankan pekerjaan di tempat kerja dengan menerapkan pengetahuan (kognitif) dan keterampilan yang sesuai dengan persyaratan yang ada. Maka, standar kompetensi bisa dianggap sebagai deskripsi dari keterampilan dan keahlian yang diperlukan oleh para pekerja (SDM) untuk melaksanakan tugas sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan.

Pentingnya kemampuan sumber daya manusia bagi para pelaku UMKM dalam menciptakan usaha yang mampu bersaing di era Industri 4. 0 ini tidak bisa dianggap remeh. Di mana teknologi digital diterapkan dan dimanfaatkan pada zaman industri. Tentu saja, ini merupakan hambatan utama bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Dengan memiliki tim kerja yang ahli dan handal, kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah harus diperbaiki.

## **DAFTAR REFERENSI**

- 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. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v6i1.11753>
- Amaniar, N., Program, A., Manajemen, S., Ekonomi, F., Bisnis, D., Buana, U., & Karawang, P. (2012). Meningkatkan Kinerja Umkm Di Desa Lemahsubur. *Abdi Ma Jurnal Pengabdian Mahasiswa*, 2(1), 1252–1257.
- Amri, F. (2015). Permasalahan UMKM: Strategi Dan Kebijakan. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Pluralisme Dalam Ekonomi Dan Pendidikan*, 1(9), 368–380.
- Ardiana, I. D. K. ., Brahmayanti, I. ., & Subaedi. (2010). Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), pp.42-55. <https://doi.org/10.9744/jmk.12.1.pp.42-55>
- Diana, D., Hakim, L., & Fahmi, M. (2022). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Umkm Di Tangerang Selatan. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 3(2), 67. <https://doi.org/10.24853/jmmb.3.2.67-74>
- Helmita, H., & Naim, N. (2012). The Role of UMKM Human Resource Competency in Improving Umkm Performance in Pujorahayu Village, Kec. Negeri Katon Pesawaran. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 15(1), 25–40. <https://doi.org/10.47768/gema.v15.n1.202305>

- Irwanto, I. (2021). Pemberdayaan Masyarakat Desa yang Berbudaya Dalam Meningkatkan Pendidikan menuju Kabupaten Serang yang Unggul. *Abdimas Toddopuli: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 3(1), 44–58. <https://doi.org/10.30605/atjpm.v3i1.1460>
- Maulidia, N. (2022). Peranan Kompetensi Dan Pengelolaan Sdm Umkm Dalam Meningkatkan Kinerja Umkm Di Desa Kedungjaya, Kecamatan Cibuaya, Kabupaten Karawang. *Konfensi Nasional Penelitian Dan Pengabdian (KNPP)*, 2978.
- Sarfiah, S. N., Atmaja, H. E., & Verawati, D. M. (2019). UMKM Sebagai Pilar Membangun Ekonomi Bangsa. *Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan)*, 4(2), 1–189. <https://doi.org/10.31002/rep.v4i2.1952>
- Sulistiogo, A. (2019). Kinerja UMKM: Dampak Kualitas SDM Dan Akses Informasi Terhadap Akses Permodalan. *Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(2), 1–11.
- 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.