

PENINGKATAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA PELAKU UMKM UNTUK MEMPERKUAT DAYA SAING PADA UMKM (STUDI FENOMENOLOGI PADA PAGUYUBAN UMKM AMREH MULYO BALETURI TEGARON)

Nanda Nur Fitriana¹, Dhiyan Septa Wihara², Edy Djoko Soeprajitno³
Universitas Nisantara PGRI Kediri, Jalan K.H Achmad Dahlan
nandanurfitriana.23@gmail.com

Informasi artikel :

Tanggal Masuk: 7 Juli 2022 Tanggal Revisi: 10 Agustus 2022 Tanggal diterima: 10 September 2022

Abstract

This study aims to examine, analyze and interpret in depth and explain the experiences experienced by MSME actors in the current era of globalization in order to strengthen their competitiveness. Competitiveness is very important for business continuity. In order for business development to compete in the market, MSME business actors must be able to create a conducive internal and external environment in order to create broad business opportunities and be able to maintain a healthy market mechanism. This study uses a qualitative method with a phenomenological approach. The phenomenological approach is used because this data comes from the experience of participants or events experienced by 3 participants, namely the chairman of the MSME Association, the Finance Section and workers at MSMEs. The research findings indicate that in improving the competence of human resources, several obstacles were found, such as the limited condition of human resources and the absence of training for MSMEs that hindered the development of optimal competitiveness. This makes efforts to increase the competence of human resources in MSMEs still require a lot of training, full assistance, and personal approaches from internal and external parties to increase knowledge and skills in order to strengthen the competitiveness of business units.

Keywords: Human research development, SMEs, competitiveness, competence

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji, menganalisis dan menginterpretasikan secara mendalam serta menjelaskan pengalaman yang dialami oleh para pelaku UMKM pada era globalisasi saat ini guna memperkuat daya saingnya. Daya saing sangat penting bagi keberlangsungan usaha. Agar pengembangan usaha dapat bersaing di pasar maka para pelaku usaha UMKM harus mampu menciptakan lingkungan internal dan eksternal yang kondusif agar terciptanya peluang usaha yang luas dan dapat menjaga mekanisme pasar yang sehat. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Pendekatan fenomenologi digunakan karena data ini berasal dari pengalaman partisipan atau kejadian yang dialami 3 partisipan yaitu ketua Paguyuban UMKM, Bagian Keuangan dan pekerja pada UMKM. Temuan penelitian menunjukkan bahwa dalam peningkatan kompetensi SDM ditemukan beberapa hambatan seperti keterbatasan kondisi SDM dan belum adanya pelatihan bagi UMKM sehingga menghambat perkembangan daya saing secara optimal. Hal ini menjadikan upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia pada UMKM masih membutuhkan banyak pelatihan, pendampingan penuh, dan pendekatan personal dari pihak internal maupun eksternal untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan guna memperkuat daya saing jalannya unit bisnis.

Keywords: Sumber Daya Manusia, UMKM, Daya Saing, Kompetensi

PENDAHULUAN

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) menurut Undang – Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2008 Pasal 1 menyatakan UMKM adalah usaha produktif milik orang perorangan dan / atau badan usaha perorangan yang memiliki kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam UU tersebut. UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah) merupakan pilar penting perekonomian Indonesia yang mandiri dan berpotensi meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Laporan www.bkpm.go.id jumlah usaha kecil dan menengah mencapai 64,19 juta, memberikan kontribusi 61,97% terhadap PDB (produk

domestik bruto), setara dengan Rs 8.573,89 triliun. PDB pada dasarnya adalah surplus yang dihasilkan oleh semua sektor bisnis di suatu negara. Jika usaha kecil dan menengah dapat berkontribusi terhadap PDB maka situasi ekonomi negara itu baik. Kontribusi UKM dapat menarik 97% dari total lapangan kerja dan dapat mencapai 60,4% dari total investasi. Usaha kecil dan menengah adalah tempat yang paling umum untuk menggunakan hak-hak ini dibandingkan dengan usaha besar, dengan memperluas peluang bisnis dan asimilasi bisnis. UMKM mampu menciptakan pasar yang seimbang serta mampu menciptakan persaingan dan dapat meningkatkan produktivitas lintas industry. Usaha Mikro Kecil dan Menengah juga lebih fleksibel dari usaha besar (keorporasi) karena segmen mikro yang kecil sehingga apabila ada guncangan pada perekonomian mereka dapat berhenti produksi dulu berbeda halnya dengan skala usaha besar yang mereka harus tetap produksi walaupun ada guncangan ekonomi misalnya seperti kenaikan bahan baku karena mereka memiliki kewajiban kontrak. UMKM memberikan kontribusi terhadap peningkatan ekspor dan sebagai subkontraktor yang menyediakan berbagai input usaha besar sekaligus sumber inovasi.

Eksistensi UMKM yang memang tidak diragukan lagi menjadi penggerak perekonomian Negara. Namun, diamping hal itu UMKM juga memiliki banyak permasalahan yang harus dihadapi seperti rumitnya perizinan yang tumpang tindih antara regulasi tingkat pusat dan daerah, keuangan, dan minimnya fasilitas operasional. [1] UMKM selalu dicirikan oleh manajemen bisnis tradisional, kualitas sumber daya manusia yang kurang memadai, akses terbatas ke bank, skala usaha, teknik produksi dan keterampilan yang rendah. Oleh karena itu pembinaan UMKM tetap harus dilakukan terutama pada sisi internal yang terdapat dua faktor, pertama dari aspek Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia adalah hal yang paling penting, sebab Sumber Daya Manusia merupakan faktor bisnis penting yang memegang peranan penting dalam operasional. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan memproduksi barang atau jasa, memantau kualitas, menjual produk, mengalokasikan sumber daya keuangan, dan membentuk semua strategi dan tujuan organisasi [2].

Keberlangsungan hidup suatu usaha sangat tergantung pada aspek SDM yang diciptakannya. Untuk membentuk sumber daya manusia yang baik memerlukan waktu dan proses serta upaya yang tidak boleh berhenti. Peningkatan kompetensi atau kemampuan dapat menciptakan kondisi kerja yang kondusif, menciptakan hubungan antar personal yang harmonis dan meningkatkan produktivitas. Faktor kedua adalah manajemen POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling). Adanya fungsi dari manajemen ini membantu sistem pengelolaan UMKM dapat terarah dan memperkuat UMKM terhadap daya saingnya. [3] Daya saing merupakan kekuatan atau kemampuan yang dibangun dari potensi dan sumber daya manusia yang berasal dari dalam dan luar untuk menggerser, melawan keberasaan dan eksistensi yang disaingi. Daya saing berkaitan dengan produktivitas dan menentukan keberhasilan meningkatnya standar hidup pelaku usaha. Upaya peningkatan daya saing pada kondisi sumber daya manusia diharapkan mampu menghasilkan pelaku UMKM yang inovatif dan kreatif. Penciptaan keunggulan kompetitif, manajemen yang tepat, inovasi yang berkesinambungan, keunikan produk, kualitas produk dan esensi produk yang dihasilkan dapat bersaing secara ketat dengan para pesaing. Peningkatan daya saing umkm harus dilakukan secara bertahap dimulai dengan memenangkan persaingan pada tingkat local hingga meluas ke wilayah. Peningkatan wawasan dan pengelolaan usaha menjadi dasar dalam memulai peningkatan daya saing UMKM. Pelaku usaha yang baik adalah mereka yang memiliki wawasan baik yang akan cepat tanggap ketika ada peluang dan ancaman pada bisnis.

METODE

Dalam penelitian ini digunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologis, yaitu metode penelitian yang didasarkan pada pengalaman subjektif atau fenomenologi individu. Fenomenologi adalah studi tentang fenomena, persepsi pengalaman, dan kesadaran. Singkatnya, fenomenologi adalah studi tentang bagaimana individu memandang pengalaman dan bagaimana fenomena ini memberi makna pada pengalaman mereka. [4] Dalam fenomenologi, fokus perhatian bukan hanya fenomena, tetapi pengalaman sadar dari sudut pandang orang yang pertama atau langsung mengalaminya. Fenomenologi juga didefinisikan sebagai cara berpikir yang menekankan pada pengalaman dan cerita subjektif manusia serta interpretasi atau penerapannya di dunia

[5]. Dalam penelitian ini digunakan 3 orang partisipan yang merupakan ketua, sekretaris dan pelaku UMKM asosiasi UMKM. Sumber data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Dimana sumber data utama adalah data yang diperoleh langsung dari Paguyuban UMKM Amreh Mulyo dan data sekunder adalah data yang diolah oleh penulis. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan studi dokumen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan beberapa temuan terkait hambatan yang dihadapi oleh para pelaku UMKM, dan upaya peningkatan kompetensi pada sumber daya manusia. sebelum masuk pada penjelasan temuan, berikut ini akan disajikan profil singkat dari tiga partisipan dan tema utama pada temuan data.

Partisipan EWP

Partisipan EWP merupakan Pendamping Paguyuban UMKM Amreh Mulyo Baleturi Tegaron. Partisipan juga salah satu dosen di Universitas swasta dimana beliau juga merupakan pendiri dari Paguyuban sejak tahun 2019. Dengan pengalaman partisipan dan pada penelitian sebelumnya penulis menjadikan salah satu alasan untuk partisipan EWP sebagai salah satu partisipan yang diwawancarai karena sudah menjalin kedekatan persuasive sehingga terjadi kemistri dan kenyamanan dalam berkomunikasi dengan partisipan.

Partisipan BSR

Partisipan BSR merupakan Bagian Keuangan di Paguyuban UMKM Amreh Mulyo Baleturi Tegaron. Partisipan BSR juga warga sekitar yang ikut bergabung dalam paguyuban sejak paguyuban di dirikan. Sebelum di dirikannya paguyuban UMKM ini, partisipan BSR merupakan ibu rumah tangga namun juga berwiriannya dirumah dengan menjual sembako.

Partisipan DM

Informan 3 merupakan pekerja di Paguyuban Amreh Mulyo sejak 2020. Informan ini dahulu sebelum ada paguyuban hanya sebagai ibu rumah tangga biasa, dimana informan tersebut mulai bergabung dalam paguyuban sebagai pekerja packaging dalam produk UMKM. Informan tinggal disekitar Paguyuban Amreh Mulyo yaitu tepat selisih dua rumah dari paguyuban.

Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan beberapa temuan lapangan yang dapat digambarkan berikut ini, dan temuan tersebut dimasukkan ke dalam tema – tema yang akan di deskripsikan. Penelitian hasil wawancara dilapangan yang berkaitan dengan Peningkatan Kompetensi SDM Pelaku UMKM untuk Memperkuat Daya Saing adalah sebagai berikut :

Hambatan Pada UMKM

Beberapa masalah yang dihadapi UMKM yaitu pada keterbatasan kompetensi Sumber Daya Manusia, Promosi dan pemasaran, pengelolaan, teknologi dan jaringan usaha (*networking*). Hambatan yang dialami UMKM yaitu pada tingkat permodalan yang menghambat usaha, selain itu hambatan eksternal seperti kurangnya dukungan konsultan.

Yang pertama masalah konsep pemasaran online dan whats'app yang mereka kurang menguasai karena dari pihak mereka sendiri belum punya handphone pribadi melainkan punya anak mereka. Jadi untuk media promosinya kita masih tetap melalui whats'app akan tetapi belum maksimal. selain itu pemasaran kita juga masih sitem titip jual. Kedua pada kondisi SDM yang masih membutuhkan pendampingan dari

saya pribadi seperti mendorong semangat mereka untuk terus berproses dalam mengasah skill mereka.(EWP.11-06-2022)

Kutipan diatas menjelaskan bahwa partisipan masih menghadapi beberapa hambatan pada UMKM yang mengakibatkan kinerja dan pengelolaan UMKM kurang maksimal. Hal ini senada juga dengan partisipan BSR sebagai berikut.

Kalo hambatan ya pada tahap pemasaran. keterbatasan kompetensi pada marketing skill membuat paguyuban ini masih belum bisa memiliki pasar luas, pasarnya masih sekitar sini saja dan tetangga desa. Selain itu pada kondisi internal antar individu yang terkadang ada miskom dan menimbulkan konflik.(BSR.11-06-2022)

Kutipan diatas menjelaskan bahwa pada paguyuban memang masih mengalami hambatan pada marketing skill dan faktor internal lainnya seperti konflik antar individu. Hal lain di jelaskan oleh partisipan DM sebagai berikut.

Hambatan disini itu belum adanya pelatihan UMKM, dan pemasaran. dari kami belum ada platform digital untuk menjangkau pasar lebih luas sehingga masih menggunakan sistem titip jual.(DM.11-06-2022)

Berdasarkan penjelasan ketiga partisipan diatas dapat disimpulkan bahwa pada paguyuban UMKM masih dihadapkan oleh berbagai hambatan dalam menjalankan operasionalnya seperti keterbatasan kompetensi SDM pada marketing skill membuat mereka hanya bisa menjual pada pangsa pasar yang sempit, belum adanya pelatihan pada UMKM, dan faktor internal lain. Hal ini berpengaruh terhadap kinerjanya pada UMKM sehingga para pelaku UMKM masih membutuhkan pendampingan, pelatihan serta modal dari pemerintah untuk mengepakkan sayapnya lebih lebar dan dapat mengembangkan Sumber Daya Manusia agar bisa bersaing dengan dunia luar.

Peningkatan Kompetensi SDM

Kompetensi sangat diperlukan untuk dapat melakukan atau mampu melakukan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan, sikap, keterampilan kerja seseorang. Kompetensi juga menunjukkan profesionalisme dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan seseorang. Sumber daya manusia merupakan aset penting dari sebuah perusahaan dan sama pentingnya dengan bisnis. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu bagi organisasi dimana kapasitas merupakan faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Memiliki kapasitas manusia yang tinggi dalam suatu perusahaan atau organisasi akan menentukan kualitas personel yang pada akhirnya akan menentukan daya saing perusahaan atau organisasi tersebut.

Jadi SDM disini itu pendidikannya tidak sama, ada yang tidak sekolah, SMP, paling tinggi SMA, mereka masih perlu diarahkan. Untuk bisa mengikuti dunia luar itu kalau tidak kita dorong itu susah, mereka belum paham. Ada prosesnya mulai dari nol sampai alhamdulillah bisa berkembang di dua tahun ini, mau nya ya pembuatan platform digital untuk pemasaran, meningkatkan marketing skill dan bisa mengikuti pelatihan jadi mereka punya inspirasi. Tapi untuk sekarang sudah berproses lah mereka belajar untuk melihat peluang,itu seperti apa .(EWP.16-06-2022)

Kutipan diatas adalah penjelasan partisipan bahwa kompetensi Sumber Daya Manusia dengan latar pendidikan formal yang berbeda hal ini berpengaruh terhadap kinerjanya pada UMKM. Mereka masih membutuhkan pengarahannya dari pendamping UMKM untuk upaya peningkatan kompetensi agar dapat melihat peluang bisnis diluar. Hal lain dijelaskan oleh partisipan BSR sebagai berikut :

Untuk upaya peningkatan sdm sendiri disini masih membutuhkan pelatihan, pendampingan dan pemberdayaan mbak untuk bersaing dengan UMKM di luar sana. Pengennya ya SDM disini semakin berkembang misalnya ada pelatihan, pengembangan SDM dan pemasaran supaya paguyuban Amreh

Mulyo ini penjualannya meningkat. Kami juga berharap mendapat bantuan dana dari desa untuk mengempakkan sayap lagi karena kami hanya bergantung pada modal sendiri dan itu terbatas(BSR.11-06-2022)

Kutipan diatas menjelaskan bahwa keterbatasan modal juga berpengaruh terhadap upaya peningkatan daya saing pada UMKM. Mereka berharap pengalokasian dana dari pemerintah juga didapatkan UKM kecil atau UMKM di setiap desa untuk bisa lebih berkembang sehingga Sumber Daya Manusia yang membutuhkan pelatihan, pemberdayaan untuk menggali skill para individu guna bersaing dengan UMKM lainnya dapat terealisasi. Hal lain juga disampaikan oleh partisipan DM

Pendampingan oleh ketua paguyuban UMKM dan kami membutuhkan pelatihan untuk mengasah kemampuan, menambah wawasan para pelaku UMKM terutama pada faktor pemasaran guna meningkatkan penjualan.(DM.11-06-2022)

Berdasarkan penjelasan ketiga partisipan diatas, dapat disimpulkan bahwa pada peningkatan kompetensi SDM yaitu dengan mengupayakan pengadaan pelatihan untuk UMKM mengenai marketing skill dan pengetahuan lainnya untuk menambah wawasan pada setiap individu pelaku UMKM.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah bahwa pada peningkatan kompetensi sdm pelaku umkm untuk memperkuat daya saing ditemukan beberapa hambatan yang dihadapi oleh UMKM seperti pada keterbatasan kompetensi SDM mengenai marketing skill yang mempengaruhi lajunya penjualan, keterbatasan pengetahuan para SDM, dan belum adanya pelatihan dan pengembangan UMKM. Disamping hal itu paguyuban UMKM mengupayakan peningkatan kompetensi melalui pengadaan pelatihan dan pengetahuan untuk menambah wawasan pada setiap individu pelaku UMKM

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Rahab, Sudjono, Sulistyandari. Perkembangan Inovasi Kemampuan Usaha Kecil Menengah Melalui Proses Berbagi Pengetahuan. Int J Bus Sos Sci 2011;2:112-3.
- [2] Sadili S. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Bandung Penerbit Pustaka Setia; 2010.
- [3] Heflin Z. Be an Enterpreuner (jadilah seorang wirausaha) kajian teknis pengembangan kewirausahaan. Yogyakarta: Graha Ilmu; 2011.
- [4] Kuswarno, Engkus. Metodologi Penelitian Komunikasi Fenomenologi : Konsepsi, Pedoman, dan Contoh Penelitian. Bandung: Widya Padjajaran; 2009.
- [5] Moleong LJ. Metode Penelitian Kualitatif. Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya; 2007.
- [6] Abdurrahim BS D. Strategi Pengembangan Kelembagaan UMKM. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani; 2020.
- [7] Yulianto T. Pengaruh Teknologi Informasi dan Strategi Resource- Based Terhadap Daya Saing. Bandung: Universitas Komputer Indonesia; 2013.
- [8] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2009.
- [9] Farida, Umi. Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Pusat penerbitan fakultas ekonomi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo; 2016.

-
- [10] M Kwartono A. Analisis Usaha Kecil dan Menengah. Yogyakarta: Andi offset; 2007.
- [11] Porter M, Maulana A. Strategi Bersaing, Teknik Menganalisis Industri dan Pesaing. Jakarta: Erlangga; 2008.