

Implementasi Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM

Ikahh Malikhah¹, Anggi Pratama Nst², Yesika Sari³

**Manajemen, Fakultas Sosial Sain, Universitas Pembangunan Panca Budi*

**ikhahmalikhah@dosen.pancabudi.ac.id¹*

Kata Kunci:

Kompetensi SDM, Kinerja dan UMKM

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan serta menganalisis mengenai pentingnya peranan dan kendala kompetensi SDM UMKM dalam meningkatkan kinerja UMKM terasi di Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara. UMKM mampu menjadi penopang perekonomian negara Indonesia, karena pelaku usaha adalah UMKM dan mampu menyerap tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peranan Kompetensi Sumber Daya Manusia UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Terasi Di Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Hambatan yang muncul pada UMKM Terasi di Desa Kota Pari ini adalah kendala dari sumber daya manusia itu sendiri, diantaranya masalah usia, pendidikan dan pengalaman yang berdampak mereka kesulitan menangkap dan mempelajari metode baru dan mempelajari teknologi yang ada untuk membantu meningkatkan kinerja UMKM mereka. Selain daripada itu SDM tidak pernah mengikuti pelatihan dari lembaga atau instansi lainnya. Kemudian lemahnya kompetensi wirausaha untuk mengatasi persoalan tersebut dengan menyelenggarakan program pembinaan berupa bantuan akses permodalan, bantuan pendidikan, pelatihan, memperluas jaringan pemasaran.

Keyword:

HR Competency, Performance and MSMEs

ABSTRACT

The aim of this research is to describe and analyze the importance of the role and constraints of MSME HR competency in improving the performance of terasi MSMEs in Kota Pari Village, Pantai Cermin District, Serdang Bedagai Regency, North Sumatra Province. MSMEs are able to support the Indonesian economy, because business actors are MSMEs and are able to absorb labor. This research aims to determine the role of MSME Human Resource Competencies in Improving the Performance of Terasi MSMEs in Kota Pari Village, Pantai Cermin District, Serdang Bedagai Regency. The method used in this research is a qualitative descriptive method. The obstacles that arise for Terasi MSMEs in Kota Pari Village are human resources themselves, including issues of age, education and experience which have the effect of having difficulty grasping and learning new methods and studying existing technology to help improve the performance of their MSMEs. Apart from that, HR has never participated in training from other institutions or institutions. Then there is the weakness of entrepreneurial competence to overcome this problem by organizing coaching programs in the form of assistance with

access to capital, educational assistance, training, expanding marketing networks.

DOI : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i2.21773>



Published by Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Indonesia | Copyright © 2020 by the Author(s) | This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

Cara Sitasi :

Malikhah, I., Nst, P. A., Sari, Y. (2024). Implementasi Kompetensi SDM Terhadap Kinerja UMKM. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(2), 225-235

PENDAHULUAN

Potensi Indonesia untuk meningkatkan pemanfaatan usaha pada sektor perikanan sangat berpotensi besar. Salah satu rencana pembangunan nasional yang dilaksanakan secara berkelanjutan dan bertahap ialah pada sektor perikanan. Pembangunan perikanan tidak hanya berfokus dalam usaha meningkatkan usaha produksi perikanan saja melainkan juga dapat meningkatkan pendapatan, meningkatkan mutu hidup para nelayan dan petani ikan, maka dari itu perlu upaya untuk pengembangan usaha dengan tetap memperhatikan analisis finansial dalam sektor perikanan (Pantow dkk, 2016).

Mengenai tentang wilayah perikanan tentunya tidak lepas dengan daerah kawasan pesisir. Daerah pesisir merupakan daerah yang memiliki sejumlah manfaat, beragam pemanfaatan di daerah pesisir banyak dipengaruhi oleh keberadaan sejumlah ekosistem penting seperti ikan, udang, kepiting dan jenis lainnya yang banyak memiliki manfaat bagi manusia (Dahuri, 2013). Bagi masyarakat yang tinggal di daerah pesisir, keberadaan sumber daya seperti sumber daya perikanan berpengaruh terhadap pola mata pencaharian masyarakat nelayan. Hal ini dapat terlihat dari keberadaan sejumlah pemanfaatan sumber daya perikanan, seperti pengolahan hasil perikanan.

Kawasan daerah pesisir pengolahan ikan banyak dilakukan oleh usaha mikro kecil menengah (UMKM) atau home industry (Industri Rumah Tangga). UMKM mempunyai peranan yang strategis dalam pembangunan ekonomi nasional, selain berperan dalam pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja juga berperan dalam pendistribusian hasil-hasil pembangunan. Seiring dengan perkembangan zaman saat ini maka dunia usaha mengalami perkembangan yang positif. Hal itu terlihat dari banyaknya unit-unit usaha yang semakin bertambah naik usaha dalam skala kecil, menengah maupun skala besar. Disisi lain persaingan perindustrian saat ini semakin ketat. Hal inilah yang membuat produsen terpacu untuk melakukan pembenahan agar memiliki daya saing yang unggul, sehingga mampu berkompetisi ditengah ketatnya perkembangan industri (Novianto, 2017).

Pertumbuhan ekonomi nasional ditentukan oleh dinamika perekonomian daerah, sedangkan perekonomian daerah pada umumnya ditopang oleh kegiatan ekonomi berskala kecil dan menengah. Saat ini sekitar 90 % pelaku ekonomi mayoritas adalah pelaku usaha UMKM yang terus tumbuh secara signifikan dan menjadi sektor usaha yang mampu menjadi penopang stabilitas perekonomian nasional (dppm.uui.a.id). Salah satu pengolahan hasil laut di kawasan pesisir adalah pembuatan terasi. Terasi merupakan salah satu hasil laut yang dihasilkan dalam proses fermentasi. Fermentasi adalah proses penguraian daging oleh enzim proteolitik dengan hasil yang menguntungkan. Proses fermentasi mirip dengan proses

degradasi sel (pembusukan). Rasa dan aroma yang khas ini dapat dirasakan pada ikan peda, terasi, kecap ikan, petis dll (Karim, 2014).

Industri pengolahan terasi merupakan salah satu industri yang minati oleh pelaku usaha karena pengerjaannya sederhana dan bahan baku yang mudah di dapat. Selain itu industri pengolahan terasi saat ini mampu menciptakan peluang bisnis baru bagi sebagian masyarakat di Indonesia baik masyarakat di perkotaan maupun di pedesaan. Industri pengolahan terasi saat ini juga banyak ditemui diberbagai wilayah. Kabupaten Serdang Bedagai merupakan salah satu Kabupaten yang berada di kawasan Pantai Timur Sumatera Utara dan berbatasan langsung dengan Selat Malaka di Utara, Kabupaten Simalungun di Selatan, Deli Serdang di Barat dan Kabupaten Asahan di sebelah Timur. Selat Malaka yaitu selat yang memisahkan Pulau Sumatera dan Semenanjung Malaka. Kabupaten Serdang Bedagai ini memiliki potensi perikanan dan kelautan yang besar karena terdiri dari wilayah pesisir dengan garis pantai 55 km dan meliputi 6 Kecamatan yaitu Kecamatan Pantai Cermin, Perbaungan, Teluk Mengkudu, Sei Rampah, Beringin, dan Bandar Khalifah. Hal ini dapat di tunjukkan dengan perkembangan produksi perikanan tangkap mengalami kenaikan yang signifikan jika pemanfaatan seluruh sumberdaya laut dapat dioptimalkan (BPS Serdang Bedagai, 2018). Berikut ini perkembangan produksi perikanan tangkap di Kabupaten Serdang Bedagai :

Tabel 1. Produksi Perikanan Tangkap Hasil Laut di Kabupaten Serdang Bedagai (Dalam satuan Ton)

No.	Kecamatan	Tahun			
		2015	2016	2017	2018
1.	Pantai Cermin	48104	50628	52135	46803
2.	Perbaungan	12247	12892	11147	10977
3.	Teluk Mengkudu	57468	60463	61317	55155
4.	Sei Rampah	5628	5923	5794	5496
5.	Tanjung Beringin	73226	77024	78022	70244
6.	Bandar Khalifah	44887	46696	47255	42545
Jumlah		241.560	253.626	255.670	231.220

Sumber : Dinas Perikanan Tangkap Dinas Kelautan dan Perikanan Kab Sergai (2019)

Tabel 1 dapat dilihat perkembangan produksi perikanan tangkap hasil laut di Kabupaten Serdang Bedagai untuk 3 tahun terakhir mengalami peningkatan produksi pada tahun 2015 yaitu 241.560 ton, tahun 2016 yaitu 253.626 ton dan tahun 2017 menjadi produksi yang paling banyak yaitu 255.670 ton. Pada tahun 4 (empat) mengalami penurunan yaitu 231.220 ton. Desa Kota Pari merupakan salah satu desa yang berada di Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai Provinsi Sumatera Utara. Desa ini dikelilingi oleh pantai-pantai, disalah satu pantai tersebut konon menjadi tempat berkumpulnya ikan pari, jumlah ikan pari yang ada di pantai itu sangatlah banyak. Desa kota pari merupakan salah satu desa yang berbatasan langsung dengan selat malaka sehingga menjadikan desa kota pari menjadi salah satu destinasi wisata bahari. Selain menyajikan suasana pantai nan asri juga menyajikan makanan hasil lautnya.

Menjalankan suatu usaha tentunya mempunyai tujuan agar tetap mampu berkembang dan bersaing dengan kompetitornya sehingga penjualan dan pendapatan diharapkan selalu meningkat. Hal ini tidak terlepas dari pentingnya peran strategi bisnis yang diterapkan oleh setiap usaha termasuk usaha pembuatan terasi. Dari aspek manajemen, dalam menjalankan usahanya masyarakat pelaku usaha UMKM belum maksimal menerapkan manajemen usaha. Permasalahan lain yang menyebabkan insudtri terasi masih kurang berkembang, adalah sumber daya manusia (SDM), Keterbatasan kualitas SDM usaha kecil baik dari segi pendidikan formal maupun pengetahuan dan keterampilan sangat berpengaruh terhadap manajemen pengelola usaha sehingga usaha tersebut sulit untuk berkembang secara optimal 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 misalnya belum ada kreatifitas dalam mengolah terasi.

Pelaku UMKM menghadapi kendala sturktural kondisi secara internal seperti struktur permodalan yang relatif lemah dan juga dalam mengakses ke sumber-sumber permodalan yang seringkali terbentur masalah kendala jaminan (*Collateral*) sebagai salah satu syarat perolehan kredit (Alimarwan, 2003). Keterbatasan teknologi, kurangnya sumber daya manusia dengan kualitas yang baik (manajemen dan teknik produksi), kesulitan memperoleh informasi pasar, kesulitan pemsaran dan keterampilan teknis rendah, serta teknologi produksi sederhana. 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. Menurut (Siregar, dkk., 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.

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, dkk., 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, dkk., 2022). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai secara kuantitatif dan kualitatif selama kurun waktu tertentu.

TINJAUAN LITERATUR

Kompetensi SDM

Keberhasilan didalam suatu organisasi atau perusahaan, sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusianya. (Wibowo, Manajemen Kinerja, 2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang unggul. Kompetensi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2015, versi 1.4) adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu); kemampuan gramatika secara abstrak maupun batiniah. Kompetensi SDM yang berupa kemampuan dan pengetahuan bias dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan, sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi. Sedangkan menurut Yati (2014) menyatakan bahwa kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai pekerjaan dan tugas pekerjaan. Indikator kompetensi SDM dalam penelitian ini diambil berdasarkan

penelitian Ardiana (2015), yaitu:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan penguasaan ilmu dan teknologi yang dimiliki seseorang dan diperoleh melalui proses pembelajaran serta pengalamannya selama kehidupannya. Indikator pengetahuan dalam penelitian ini adalah pengetahuan manajemen bisnis, pengetahuan produk atau jasa, pengetahuan tentang konsumen, promosi dan strategi pemasaran.

2) Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi suatu objek secara fisik. Indikator keterampilan meliputi: keterampilan produksi, berkomunikasi, kerjasama dan organisasi, pengawasan, keuangan, administrasi dan akuntansi.

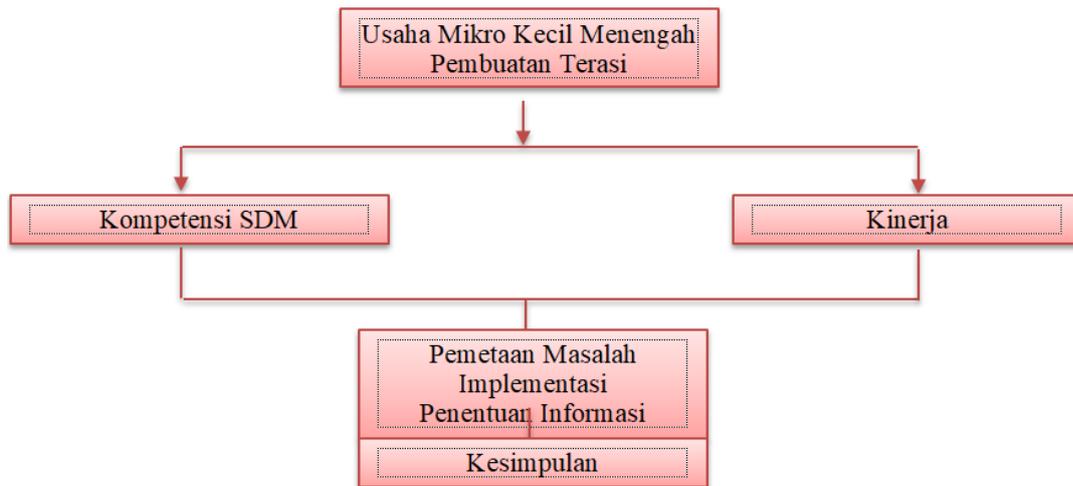
3) Kemampuan (*ability*)

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Indikator kemampuan meliputi: kemampuan mengelola bisnis, mengambil keputusan, memimpin, mengendalikan, berinovasi, situasi dan perubahan lingkungan bisnis.

Kinerja UMKM

Hasibuan (Dinar 2017:9) “Kinerja UMKM adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.” (Aribawa, 2016) “Kinerja UMKM merupakan hasil kerja yang di capai oleh seorang individu dan dapat diselesaikan dengan tugas individu tersebut didalam UMKM pada suatu periode tertentu, dan akan dihubungkan dengan ukuran nilai atau standard dari UMKM yang individu bekerja. Kinerja yang baik disemua sektor baik keuangan, produksi, distribusi, maupun pemasaran merupakan syarat mutlak bagi UMKM untuk bisa terus hidup. Dengan kinerja yang baik pula bagi UMKM diharapkan akan semakin kokoh jadi tulang punggung perekonomian dan akan semakin berperan penting dalam perekonomian Nasional. UMKM merupakan sebuah identitas yang terus menjadi perhatian dan selalu mendapat prioritas oleh pemerintah. Kinerja adalah merujuk pada pencapaian atau prestasi dari perusahaan dalam waktu tertentu. Variabel dalam penelitian ini dikembangkan dari kinerja yang telah diteliti oleh Minuzu (2015).

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah: 1) Pertumbuhan penjualan 2) Pertumbuhan modal 3) *Penambahan* tenaga kerja setiap tahun 4) Pertumbuhan pasar dan pemasaran 5) Pertumbuhan keuntungan / laba usaha.

KERANGKA KONSEP DAN HIPOTESIS**Gambar 1. Kerangka Konseptual****METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan desain *deskriptif*, yaitu penelitian yang memberikan gambaran secara cermat mengenai individu atau kelompok tertentu tentang keadaan dan gejala yang terjadi (Koentjaraningrat, 1993). Setelah data-data yang dikumpulkan telah peneliti kumpulkan, maka selanjutnya adalah kegiatan pengolahan data hasil penelitian. Dengan menyusun data-data serta informasi yang terkumpul selanjutnya dikaji secara mendalam menggunakan teori-teori dan beberapa ahli pakar ekonomi yang dikemukakan pada kajian teori. Untuk kemudian disimpulkan dan diberikan rekomendasi pada pihak-pihak terkait agar bisa dipakai sebagai bahan masukan dalam melaksanakan kegiatan usaha untuk lebih produktif dan dapat berkembang luas.

Tabel 2. Parameter Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Referensi
1.	Kompetensi Sumber Daya Manusia	Kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai pekerjaan dan tugas pekerjaan.	Yati (2014)
2.	UMKM	Unit usaha produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau Badan Usaha disemua sektor ekonomi.	Tambunan (2012)
3.	Kinerja UMKM	Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang individu dan dapat diselesaikan dengan tugas individu tersebut didalam UMKM pada suatu periode tertentu, dan akan dihubungkan dengan ukuran nilai atau standard dari UMKM yang individu bekerja.	Aribawa (2016)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan asset terpenting didalam suatu organisasi atau perusahaan skala besar maupun kecil. Namun didalam pelaksanaannya tidak mudah bagi organisasi ataupun perusahaan untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai asset yang bermanfaat. Dalam kenyataannya masih banyak organisasi atau perusahaan yang menganggap SDM hanya sebagai alat produksi semata. Hingga saat ini masih banyak perusahaan-perusahaan yang menjalankan praktek manajemen sdm secara konvensional, sehingga terciptanya konflik antara pihak manajemen dengan pegawai memberikan dampak buruk terhadap kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara pada pelaku UMKM Terasi di Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin. Bahwa terasi olahannya menggunakan olahan udang kecepai murni tanpa campuran apapun. Dalam memproduksi terasi bisa menghabiskan sampai 10 kg – 50 kg udang kecepai per hari. Udang kecepai yang sudah ditangkap terlebih dahulu dibersihkan untuk menghilangkan sampah-sampah yang ikut terbawa saat pengambilan. Udang kecepai yang sudah dibersihkan dijemur dalam waktu sehari lalu didepok (ditumbuk) dan dicampurkan garam yang sudah ditakarkan. Untuk modal UMKM pengolahan terasi ini bisa menghabiskan Rp. 50.000.000,- dalam satu tahun. Dalam pemasaran terasinya dengan pembelian secara langsung dan bisa menerima pesanan dari pembeli sampai pada waktu yang dibutuhkan.

Ada beberapa ciri dari UMKM di Indonesia dan di Negara berkembang lainnya adalah biasanya kelompok industri yang sama produknya. Lokasinya bisa berdekatan satu sama lainnya di suatu wilayah. Pengelompokan secara geografis menurut kelompok seperti ini didalam literatur industri atau UMKM disebut klaster. Banyak kegiatan UMKM yang berada di Indonesia, yang berada di daerah-daerah sejak dahulu sudah menjadi turun temurun dan sebagian besar daerah memiliki spesialisasi, hal ini sama halnya dengan desa kota pari yang dapat dijumpai beberapa UMKM Terasi.

Berdasarkan gambaran dan profil UMKM terasi yang ada, maka dapat dikatakan bahwa kondisi latar belakang UMKM terasi di desa kota pari lebih bervariasi pada pengusaha kecil daripada pengusaha mikro, dimana kondisi perekonomian yang menjadi alasan utama, tetapi ada beberapa pelaku UMKM memiliki latar belakang yang lebih realistis dengan melihat prospek usaha kedepan dengan permasalahan untuk modal yang terbatas. Sebagian besar pengusaha kecil mempunyai alasan tetap menjalani usahanya tersebut karena masih terbuka berbagai peluang bisnis dan pangsa pasar yang besar dan menjanjikan kedepannya.

Adapun beberapa pengusaha kecil mempunyai anggapan bahwa hal itu karena didasari oleh faktor keturunan sebagai warisan yang turun temurun dari keluarga, yang dibekali keahlian, dipelajari dari para orang tua sehingga pada akhirnya dapat membuka lapangan kerja baru bagi warga sekitar lingkungan tempat tinggal. Meski masih terdapat sejumlah pengusaha yang mempunyai alasan karena sudah tidak ada kesempatan dibidang lain dengan berbagai macam alasan yaitu pendidikan formal yang rendah dan kondisi yang tidak memungkinkan dan kemampuan kerja yang tidak mumpuni untuk memenuhi kriteria pekerjaan tersebut.

Pembahasan

Desa Kotapari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai melalui UMKM yang dimiliki mampu menjadi wilayah yang dinamis dan stabil secara

perekonomian. Negara Indonesia sebagai Negara yang berkembang mempunyai peranan penting dalam memberikan perhatian yang khusus kepada para UMKM, hal ini dikarenakan UMKM itu sendiri mempunyai kinerja yang baik dalam tenaga kerja yang produktif, mampu hidup bersaing di tengah-tengah usaha besar. UMKM mampu menjadi tumpuan para usaha besar, seperti menyediakan bahan baku, suku cadang dan bahan pendukung lainnya. Sekaligus mampu menjadi ujung tombak dalam mendistribusikan dan memasarkan barang dari usaha besar ke konsumen. Membantu membuka peluang kerja kepada masyarakat dilingkungan sekitarnya. UMKM dikenal dengan hasil produknya yang unik dan memiliki ciri khas tersendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan seluruh informan pada pengetahuan maka dapat disimpulkan bahwa pemilik dan pekerja UMKM belum sepenuhnya mengetahui tentang manajemen UMKM dan bagaimana pengembangan UMKM harus dilakukan, akan tetapi hal tersebut tidak sepenuhnya dijalankan dengan baik dan sesuai dengan apa yang seharusnya sehingga masih di butuhkan pengelolaan SDM yang baik dalam menjalankan usaha tersebut. Adapun beberapa kendala yang dimiliki UMKM di desa kotapari diantaranya : keterbatasan dalam permodalan, kesulitan memasarkan produknya, banyaknya pesaing, kurangnya pengetahuan dan keahlian memproduksi yang lebih maju, belum memahami keahlian manajerial dalam bidang sumber daya manusia, keterbatasan pengetahuan dari segi pencatatan keuangan (akuntansi). Salah satu unsur yang memegang peranan penting dalam bisnis adalah bagian sumber daya manusia (SDM). Selama ini pengembangan sumber daya manusia di bidang UMKM telah diupayakan oleh banyak pemangku kepentingan untuk mendukung perkembangan usaha UMKM. Hal ini terutama dilakukan dengan memperluas pengetahuan di bidang pemasaran, teknik produksi, dan keuangan.

Saat ini kemampuan pengelolaan sumber daya manusia UMKM sendiri belum banyak mendapat perhatian, begitu pula dengan UMKM terasi di desa kota pari. Agar UMKM dapat berkembang dengan lebih baik lagi, maka UMKM harus selalu berupaya mengelola faktor internal dan eksternal lingkungan usahanya. Salah satu bidang internal yang memerlukan pengetahuan dan keterampilan manajemen adalah sumber daya manusia di UMKM. Sumber daya manusia menjadi kuncinya, biasanya dimulai dari pegawai di lokasi pemilik usaha (shipper) dan pemilik UMKM. Mirip dengan operasional perusahaan besar, pengelolaan sumber daya manusia di UMKM mencakup aktivitas seperti rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, perekrutan (kompensasi), retensi, evaluasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja.

Memperhatikan hal tersebut di atas, maka pelaku UMKM perlu meningkatkan kepedulian terhadap pengetahuan pengelolaan SDM. Hal ini tentu perlu diimbangi dengan niat yang kuat, di mana SDM yang bagus tentu akan meningkatkan kinerja UMKM itu sendiri. Masalah loyalitas pegawai kerap dihadapi, namun jika dipikirkan dan dipahami sejak awal, maka hal ini akan lebih baik, karena banyak terjadi ketika bisnis sedang maju, dan beberapa karyawan meninggalkan usaha tersebut, maka perkembangan bisnis menjadi terhambat. Hal ini dapat dipahami karena pada umumnya UMKM belum dapat memberikan gaji yang bersaing bagi karyawannya, jika dibandingkan perusahaan besar. Beban kerja juga relatif lebih berat dan harus serba bisa, bahkan untuk Usaha Menengah yang telah memiliki struktur, maka seseorang yang handal sering merangkap jabatan, sistem belum tertata rapi dan fasilitas seadanya.

Manajemen sumber daya manusia pada UMKM merupakan keterampilan yang penting dimiliki pelaku UMKM dengan melengkapi dirinya sendiri dengan berbagai pengetahuan dan fungsi SDM seperti, rekrutur, mediator, trainer, developer dan sebagainya.

Sejak awal para pemangku kepentingan UMKM harus merencanakan bisnisnya diantaranya perencanaan dibidang sumber daya manusia, dengan mengidentifikasi jumlah karyawan yang dibutuhkan, keterampilan apa saja yang diutamakan, dan lainnya. Secara umum, lambat laun, ilmu para pelaku bisnis UMKM bisa diwariskan kepada kepada karyawan yang dipercaya. Hingga nantinya si pemilik benar-benar berperan sebagai pemilik usaha dan segala aspek usaha akan dijalankan oleh karyawan. Hal ini berarti secara umum, semakin baik keterampilan sumber daya manusianya, maka semakin baik pula kinerja UMKM tersebut.

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 meberikan 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 Kota Pari yang memperhatikan warganya yang memiliki usaha UMKM guna peninngkatan serta mempertahankan UMKM sehingga kinerja UMKM baik dan hasil produksinya meninngkat.

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 benarbenar siap dalam menghadapi perubahan. Salah satu pelaku UMKM lainnya menyelenggarakan pelatihan bagi karyawan guna meningkatkan keterampilan, kemampuan, kompetensi dan efisiensi karyawan dalam bekerja. Pemikik 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 mempraktekkannya. 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 terasi di Desa Kota Pari dan para tenaga kerja UMKM Terasi.

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 Kota Pari 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.

Simpulan

Simpulan hasil penelitian ini yang pertama Peranan Kompetensi Sumber Daya Manusia Usaha Mikro Kecil Menengah dalam meningkatkan kinerja di Desa Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai adalah dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan SDM yang ada untuk menjalankan usaha dengan maksimal. 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 Kota Pari Kecamatan Pantai Cermin Kabupaten Serdang Bedagai. Kedua kendala kompetensi SDM UMKM dalam meningkatkan kinerja UMKM di Desa Kota Pari. Faktor Internal adalah faktor kendala dalam diri sumber daya manusia itu sendiri, yaitu masalah umur, pendidikan dan pengalaman. Kendala tersebut menyulitkan sumber daya manusia dalam meningkatkan kemampuan mereka karena kesulitan dalam menangkap dan mempelajari metode baru dan sulit dalam mempelajari teknologi yang ada untuk membantu meningkatkan kinerja UMKM mereka. Selain itu belum sepenuhnya pelaku UMKM memiliki pengetahuan yang sangat baik guna meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada Usaha Mikro Kecil Menengah yang dikelolanya. Faktor eksternal adalah faktor dari luar sumber daya manusia itu sendiri, ini dilihat dari hasil penelitian melalui wawancara dan observasi. Sumber daya manusia yang ada di Desa Kota Pari khususnya pada pengelolaan terasi tidak pernah mengikuti pelatihan apa pun untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka, baik pelatihan yang diselenggarakan pemerintah maupun pelatihan yang diadakan oleh instansi tertentu. Pemerintah dan instansi-instansi tertentu. Pemerintah dan instansi tertentu mungkin sudah mengadakan pelatihan UMKM, hanya saja tidak menyeluruh dan hal itu membuat SDM yang ada belum mendapatkan kesempatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ljokseumawe: UNPAM PRESS.
- Adhari Nugraha, dkk. (2022). Peranan Kompetensi SDM Usaha Mikro Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Sukalaksana Kampung Tinggar Baru Kecamatan Curug Kota Serang. *Jurnal Riset dan Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 64-72.
- Affandi, H. D. (2018). *Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Pegawai Pajak Di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Malang Selatan*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Aribawa. (2016). Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Kinerja dan Keberlangsungan UMKM di Jawa tengah. *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol. 20 No. 1.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Axchel Tumiwa, B. T. (2017). PENGARUH TEKNOLOGI INFORMASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN (STUDY PADA KANTOR PUSAT BANK SULUTGO). *Jurnal EMBA*, 3895.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dahuri, R. d. (2013). *Pengelolaan Sumber Daya Wilayah Pesisir dan Lautan Secara Terpadu*. Jakart: Balai Pustaka.
- Daryanto, & A. (2013). *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*. Jakarta: Prestasi Pustaka.

- Edison, d. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Irawan, I. (2020). Perencanaan Keuangan Dan Manajemen Biaya Sebagai Upaya Peningkatan Pendapatan Pelaku Usaha Di Desa Timbang Jaya Kecamatan Bahorok Langkat Sumatera Utara. *Ihsan: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(2), 278-289.
- Irawan, I., & Irawan, A. (2022). Pembukuan Usaha Mewujudkan UMKM Naik Kelas (Kolaborasi UMKM Indonesia dan Malaysia). *Jurnal Pengabdian Masyarakat Akademisi*, 1(3), 14-22.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Kusnadi. (2009). Keberdayaan Nelayan dan Dinamika Ekonomi Pesisir. Pusat Penelitian Wilayah Pesisir dan Pulau-Pulau Kecil. *Lembaga Penelitian Universitas Jember*, 152.
- Lanang I Putu Eka Sudiarta, I Ketut Kirya & I Wayan Cipta. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Kabupaten Bangli. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 1.
- M. Pakpahan & M.Manullang. (2014). *Metode Penelitian*. Medan: Ciptapustaka.
- Malikhah, I., Nst, A. P., & Kaban, G. P. (2023). Analisis Kompetensi Sdm Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pelaku Usaha Di Desa Pematang Serai Kabupaten Langkat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 34–43. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v6i1.14586>
- Matandra, Z. (2018). *Analisis Dampak Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas dan Kinerja Usaha Mikro Kecil dan Menengah (Studi pada Karyawan UMKM di Wilayah Kota Makassar)*. Makassar: Universitas Islam Negeri Alauddin.
- Nasution, A. P., & Malikhah, I. (2020). Implementasi e-office sebagai upaya peningkatan transparansi dan akuntabilitas pada universitas pembangunan panca budi. *Akuntansi Bisnis & Publik*, 11(2), 1-11.
- Nasution, A. P., & Ferrian, M. (2019). Dampak pengetahuan pajak dan kualitas pelayanan petugas pajak terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi (Studi kasus: KPP pratama binjai). *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 7(2), 207-224.
- Novianto, A. (2017). *Analisis Strategi Pengembangan Bisnis (Studi pada Industri Kerajinan Gerabah Desa Negara Ratu Kecamatan Natar)*. Universitas Lampung: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Nuryanto, M. S. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggaraan Pelabuhan Kelas III Satui. *Jurnal Ilmu dan Administrasi Manajemen*, 83.
- Putri, dkk. (2022). Analisis Pengaruh Techno-Finance Literacy Dan Praktik Entrepreneur Risk Management Terhadap Kinerja Usaha Kecil Menengah Di Kabupaten Lombok Barat. *JMM Unram - Master of Management Journal*, 79-89.
- Ramadhan Harahap dan Dr.Sri Rahayu. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Industri 4.0*. Medan: Medan.
- Rivai, Z. V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depo: PT Rajagrafindo.
- Ruslan, R. (2008). *Metodologi Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Siregar, dkk. (2022). Peningkatan Kompetensi Manajemen SDM UMKM Berbasis Ekonomi Kreatif Pada UMKM Songket Desa Muara Penimbung Ilir. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 4065-4071.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.

- Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tambunan, T. (2019). *UMKM di Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widjaja, dkk. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 465-476.
- Widoyoko, E. P. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.