

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin

Volume 1, Nomor 5, Juni 2023

e-ISSN: 2986-6340

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8039655>

Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Crepes di Daerah Kosambi

Oktaviani Putrikasari¹, Evha Khoirunnisa², Dwi Epty Hidayaty³

¹²³Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Buana Perjuangan Karawang

Email: ¹mn21.oktavianiputrikasari@mhs.ubpkarawang.ac.id

²mn21.evhakhoirunnisa@mhs.ubpkarawang.ac.id ³dwi.epty@ubpkarawang.ac.id

Abstrak

UMKM mampu menjadi penopang perekonomian negara kita. Karena pelaku usaha sebagian besar adalah UMKM dan mampu menyerap tenaga kerja. Daerah Kosambi sebagai salah satu daerah di kabupaten Karawang yang dijadikan sebagai kawasan ekonomi UMKM yang cukup padat di kota Karawang. Salah satu kawasan UMKM tersebut adalah desa Duren sebagai salah satu desa yang memiliki potensi usaha yang mampu menopang perekonomian warga sekitarnya. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan kompetensi SDM UMKM dalam meningkatkan kinerja UMKM Crepes di daerah Kosambi. Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) ternyata merupakan salah satu faktor yang sangat penting didalam industri UMKM Crepes. Dengan meningkatnya kompetensi SDM melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, maka hal tersebut merupakan kunci dalam peningkatan kerja UMKM Crepes. UMKM Crepes ini harganya mulai dari Rp. 2.500 sampai Rp. 5.000 dipasarkan dengan cara offline yaitu menggunakan gerobak dan online melalui beberapa aplikasi. Omzet yang didapat dari usaha crepes ini yaitu per harinya Rp.180.000 hingga Rp. 200.000 jadi per bulannya bisa mencapai Rp. 3.000.000 dan balik modal dalam kurun waktu 3-4 bulan.

Kata kunci: UMKM, Crepes, Kompetensi

Abstract

MSMEs are able to support our country's economy. Because most of the business actors are MSMEs and are able to absorb labor. The Kosambi area is one of the areas in the Karawang district which is used as a fairly dense MSME economic area in the city of Karawang. One of these MSME areas is Duren village as one of the villages that has business potential that can support the economy of the surrounding residents. This study aims to determine the role of MSME HR competencies in improving the performance of MSME Crepes in the Kosambi area. The competence of Human Resources (HR) turns out to be one very important factor in the MSME Crepes industry. By increasing the competence of human resources through increasing knowledge and skills, this is the key to increasing the work of MSME Crepes. UMKM Crepes costs from Rp. 2,500 to Rp. 5,000 are marketed offline by using carts and online through several applications. The turnover obtained from this crepes business is Rp. 180,000 to Rp. 200,000 so per month it can reach Rp. 3,000,000 and return on investment within 3-4 months.

Keyword: HR, MSME, Bussines

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia tidak hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu usaha.

Oleh karena itu, kemajuan suatu usaha ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM didalamnya. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan asset terpenting didalam suatu usaha atau perusahaan skala besar maupun kecil. Namun didalam pelaksanaannya tidak mudah bagi usaha atau perusahaan untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai asset yang bermanfaat. Dalam kenyataannya masih banyak usaha 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 usaha. Mengingat pentingnya sumber daya manusia didalam usaha tersebut, maka kompetensi merupakan salah satu aspek yang dapat menentukan keberhasilan suatu usaha. Dengan kompetensi tinggi yang dimiliki oleh SDM dalam suatu usaha tentunya akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki dan pada akhirnya akan menentukan kompetitif usaha itu sendiri. Begitu pula pada usaha mikro kecil dan menengah (UMKM), kompetensi sdm juga memiliki peranan penting dalam perkembangan UMKM Crepes tersebut. UMKM memegang peranan yang sangat besar dalam memajukan perekonomian Indonesia. Selain sebagai salah satu alternatif lapangan kerja baru, UMKM juga berperan dalam mendorong laju pertumbuhan ekonomi pasca krisis moneter tahun 1997 disaat perusahaan-perusahaan besar mengalami kesulitan dalam mengembangkan usahanya. Dengan kompetensi SDM yang unggul dan mampu bersaing, diharapkan mampu meningkatkan kinerja UMKM.

Dalam penulisan ini bertujuan untuk mendeskripsikan serta menganalisis mengenai pentingnya peranan kompetensi UMKM dalam meningkatkan kinerja UMKM Crepes di daerah kosambi karawang.

Definisi Operasional

Kompetensi SDM

Keberhasilan didalam suatu usaha, sangat ditentukan oleh kualitas atau kemampuan sumber daya manusianya. Oleh karena itu dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang unggul. Pendapat lain mengenai kompetensi menurut spencer and spencer ; *“an underlying characteristic’s of an individual which is casually related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation”* berdasarkan pengertian tersebut, penulis menerjemahkan bahwa kompetensi merupakan hal yang mendasari kepribadian seseorang yang menyebabkan saling berkaitan antara kriteria berperilaku efektif dan atau kinerja yang unggul dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Sedangkan menurut pendapat Becker and Ulrich bahwa competency refers to an individual’s knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance. Berdasarkan hal tersebut bahwa kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kerja.

UMKM

UMKM memiliki peran yang besar dalam bidang industri dan ekonomi suatu negara. Undang-undang No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM menyebutkan bahwa UMKM adalah perusahaan kecil yang dimiliki dan dikelola oleh seseorang atau dimiliki oleh sekelompok kecil orang dengan jumlah kekayaan dan pendapatan tertentu. Meskipun kecil, UMKM telah terbukti mampu mendorong kemajuan ekonomi negara. UMKM adalah pendorong kebangkitan ekonomi negara setelah beberapa kali mengalami krisis. Kebanyakan usaha kecil ini berkutat di sektor perdagangan, pangan, olahan pangan, dll. Kriteria UMKM yaitu :

- 1) Usaha mikro. Tingkatan pertama dalam UMKM adalah Usaha Mikro. Bisnis yang

termasuk dalam usaha yang memiliki kekayaan bersih paling banyak sebesar Rp. 50 juta, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Di sisi lain, usaha mikro memiliki hasil penjualan paling banyak Rp. 300 juta per taun.

- 2) Usaha Kecil. Dalam UMKM, usaha kecil adalah usaha yaitu memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 5-500 juta, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Usaha kecil memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp. 300 juta-2,5 miliar.
- 3) Usaha Menengah. Kriteria usaha menengah yaitu jika sebuah usaha memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 500 juta-100 miliar diluar tanah dan bangunan tempat usaha. Adapun hasil penjualan tahunannya lebih dari Rp. 2,5 M sampai paling banyak 50 M.

METODE

Metode pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan wawancara secara langsung, melalui website, dan sumber-sumber tertulis baik yang tercetak maupun media elektronik sehingga dapat memperjelas penelitian ini. Yang dilaksanakan pada tanggal 30 Maret 2023. Yang beralamat di Jl. Kosambi-telagasari depan perumahan De Keraton Desa. Pancawati Kec. Klari Kab. Karawang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Kunjungan

Bagian ini menyajikan hasil pelaksanaan kegiatan kunjungan industri yang dijelaskan secara deskriptif. Hasil kegiatan kunjungan dapat dilengkapi dengan tabel, grafik, gambar, bagan atau narasi.

1) Aspek Keuangan

Harga jual crepes ini dijual dengan harga Rp. 2.500/pcs, Rp. 3.500/pcs sampai Rp. 5.000/pcs (tergantung banyaknya topping). Pak Irfan menyatakan bahwa pencatatan keuangan transaksi dengan sistem digital (Qris, GoBiz, Grab) dan sistem manual, karena produk yang dijual hanya crepes saja.

2) Aspek Pemasaran

Dalam memasarkan usahanya, Pak Irfan menyatakan bahwa pemasaran usahanya itu ia pasarkan melalui rekan-rekannya dan juga melalui media sosial seperti Instagram, Facebook, dan GrabFood.

3) Aspek Sumber Daya Manusia

Usaha ini memiliki karyawan sebanyak 2 orang untuk berdagang di setiap cabang outletnya, jadi total karyawannya adalah 6 orang.

4) Modal Usaha

Pak Irfan menyatakan modal usaha crepes ini memiliki total modal berkisar sebesar 10-15 juta. Dan untuk perharinya memproduksi sekitar 20 kg adonan.

Bahan Produksi Crepes

- a) Mentega
- b) Tepung terigu
- c) Tepung beras
- d) Susu
- e) Telur
- f) Gula pasir
- g) Maizena
- h) Baking powder
- i) Garam

5) Omzet Usaha

Keuntungan rata-rata omzet per hari kira-kira bisa mencapai Rp 180.000 sampai Rp 200.000, jadi bisa dikatakan mendapatkan Rp 3.000.000 per bulan dan balik modal bisa dalam kurung waktu 3 sampai 4 bulan, dengan menggunakan gerobak dorong. Paket mitra ini cocok bagi yang ingin berjualan crepes di pinggir jalan untuk yang berminat menjadi mitranya, Crepes ini menawarkan pilihan investasi. Paket yang disediakan dengan menggunakan gerobak dorong. Paket ini di banderol dengan nilai investasi Rp. 10.000.000. Dalam hitungan crepes, dengan seharga Rp. 5.000 per hari, mitra bisa balik modal sedalam waktu sekitar empat bulan. Manajemen crepes juga membebaskan pada isi crepes, seperti keju, coklat, susu, meses, selai kacang dan lainnya. Jadi, mitra bisa menghitung kebutuhan gerainya sendiri dan menekan biaya.

Pembahasan

Crepes ini merupakan sebuah usaha UMKM yang bergerak di bidang industri makanan. Usaha ini merupakan usaha dari pemiliknya yang bernama Pak Irfan dan keluarganya pada tahun 2020 sampai saat ini masih berjalan. Crepes ini memiliki 3 cabang outlet :

- 1) Perum De keraton Jl. Raya telagasari-kosambi desa Pancawati, Kec. Klari Kab. Karawang
- 2) Perum cengkong Jl. Pancawati desa cengkong Kec. Purwasari Kab. Karawang
- 3) Perum CKM Jl. Perum citra kebun mas Desa Bengle Kec. Majalaya Kab. Karawang.

Analisis UMKM di Desa Pancawati Kecamatan Klari

Kabupaten Karawang Kecamatan Klari adalah salah satu kecamatan di Klari yang dimanfaatkan oleh Pemerintah Kabupaten Karawang sebagai pusat industri kreatif. Kecamatan Klari terdiri dari 13 desa termasuk desa Pancawati. Terletak di Kecamatan Klari, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat, Diketahui bahwa dari 173.068 penduduk hanya 121 penduduk yang melanjutkan studi ke perguruan tinggi (2,3%). Mata pencaharian utama penduduk Desa Pancawati adalah buruh tani (26,7%) dan buruh informal (24,7%). Pekerjaan dominan lainnya adalah buruh pabrik, pengecer, buruh bangunan, mekanik angkutan roda dua. Desa Pancawati digolongkan sebagai desa yang dapat menghasilkan kerajinan tangan asli Karawang.

Salah satu ciri UMKM di Indonesia dan negara berkembang lainnya adalah biasanya kelompok industri yang sama terletak berdekatan satu sama lain di daerah tertentu. Pengelompokan geografis kelompok ini disebut sebagai kluster. dalam literatur industri atau UMKM. Di Indonesia sendiri banyak sekali kegiatan UMKM khususnya UMKM yang tersebar di berbagai daerah sebenarnya secara turun temurun dan biasanya setiap daerah memiliki ciri khas nya masing-masing. Sebagian besar pemilik usaha kecil memiliki alasan untuk mencoba karena terdapat peluang usaha dan pangsa pasar yang aman dan besar. Ada juga angka pemilik usaha kecil berpendapat bahwa ini karena warisan meningkatkan keterampilan dan menciptakan pekerjaan baru untuk penduduk daerah. Meskipun banyak pengusaha membenarkan diri dengan fakta bahwa tidak ada peluang di usaha ini karena bermacam alasan seperti rendahnya pendidikan formal atau kondisi fisik yang tidak mungkin.

Analisis peran kompetensi SDM UMKM dalam peningkatan kinerja UMKM di Desa Pancawati, Kecamatan Klari, Karawang

UMKM dapat menjadi stabilisator dan dinamika perekonomian Indonesia. Sebagai negara berkembang, sangat penting bagi Indonesia untuk memperhatikan UMKM. karena UMKM berkinerja lebih baik di pasar tenaga kerja produktif, meningkatkan produktivitas yang tinggi dan mampu hidup berpihak pada perusahaan penting UMKM mampu mendukung perusahaan besar, misalnya dalam penyediaan bahan baku, Suku cadang dan

bahan pembantu lainnya. UMKM juga bisa menjadi yang teratas ujung tombak perusahaan besar dalam pendistribusiandan penjualan produk perusahaan besar untuk konsumen. Posisi UMKM menjadi semakin stabil. Dan kemampuan untuk menyerap meski tenaga kerjanya cukup besar, UMKM ini fleksibel bertahan di dunia dalam kondisi buruk, seperti krisis global. Biasanya UMKM mengikuti strategi menghasilkan produk yang unik dan istimewa sehingga tidak bersaing dengan produksi perusahaan besar. Ada beberapa pembatasan UMKM di Desa Pancawati, Kecamatan Klari, Menyukai kekurangan modal, kesulitan pemasaran, persaingan usaha ketat,kesulitan mentah, kurangnya produksi dan pengetahuan teknis kompetensi, kurangnya keterampilan administrasi (SDM) dan kurangnya pengetahuan manajemen keuangan dan kurangnya pembukuan (akuntansi). Satu sumber daya manusia (SDM) merupakan bagian penting dari perusahaan. Sampai saat ini, pengembangan SDM UMKM merupakan kontribusi banyak pihak membantu pengembangan bisnis UMKM. Ini sebagian besar dilakukan melalui memperluas pengetahuan di bidang pemasaran, teknik produksi, keahlian para pelaku UMKM sendiri terletak pada bidang pengelolaan SDM, kurang diperhatikan. Hal yang sama berlaku untuk pelaku UMKM di desa Di Pancawati, sebagian besar UMKM desa masih dijalankan oleh lulusan universitas. SMA / SMK (44%), S1 (18%), D3 (8%) dan sisanya di bawah SMA. Berurusan dengan hal-hal Agar dapat tumbuh dan berkembang, UMKM harus dapat berfungsi dengan baik faktor internal dan eksternal lingkungan bisnis. Satu faktor internal yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan manajerial menangani SDM UMKM. SDM adalah kunci terpenting Ini biasanya dimulai dengan pemilik bisnis dan karyawan di area tersebut pemilik UMKM. Hal yang sama juga terjadi di perusahaan besar manajemen sumber daya manusia UMKM juga mencakup rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, Pengembangan, kompensasi (gaji), pemeliharaan (retensi), evaluasi, promosi sampai dengan berakhirnya hubungan kerja. Manajemen sumber daya manusia di UMKM keterampilan penting yang dipegang pengusaha. Manajemen personalia di perusahaan menengah Ini juga mencakup fungsi rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan dan penghargaan (gaji), mempertahankan (retention), evaluasi, promosi sampai pemberhentian hubungan kerja Manajemen sumber daya manusia di UMKM adalah keterampilan yang penting bagi pengusaha. Biasanya, berdasarkan pengamatan, ada beberapa tantangan yang dihadapi UMKM dalam pengelolaan SDM adalah sebagai berikut:

- 1) Kepatuhan terhadap Hukum. Smeo terutama menghadapi ini yang bisnisnya berkembang dan tenaga kerjanya mulai berkembang. Sebuah tantangan dalam hal ini, UMKM menghadapi kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan peraturan (TK-Gesetz), seperti berlakunya personil perusahaan yang terdaftar di dinas tenaga kerja setempat. Selain itu, regulasi hak karyawan, asuransi kesehatan, lembur, dll. Mengenai kepatuhan Selain pengetahuan yang cukup, UU ini tentunya membutuhkan tenaga UMKM.
- 2) Kesulitan dalam perekrutan. UMKM umumnya mengalami kesulitan dalam menetapkan standar dalam rekrutmen. Mereka biasanya hanya mengikuti pimpinan perusahaan kinerja karyawan lain, tidak hati-hati dalam penyesuaian dengan kebutuhan perusahaan.
- 3) Buat aturan. UMKM sering berasumsi bahwa peraturan ini akan mulai berlaku di beberapa titik membebani Anda Pengusaha biasanya tidak dapat mendefinisikan sesuatu apa saja yang perlu disesuaikan. Terkadang pemilik terlalu percaya diri atau terlalu cemas karyawan bahkan lebih mudah bekerja ketika peraturan dibuat.
- 4) Kembangkan keahlian karyawan Anda. Sangat sedikit pengusaha UMKM yang memahami dengan tepat peluang apa yang dimiliki karyawan mereka. Itu karena secara umum, pemilik lebih fokus pada produksi, pemasaran keuangan, Selain pemilik, ada orang kunci yang memiliki keahlian produksi. Biasanya pemilik juga

lupa tentang pembaruan kemampuan mereka sendiri. Akibatnya, UMKM ini kekurangan sumber daya manusia berkembang sesuai dengan kompetensinya.

- 5) Menentukan upah karyawan. Secara umum, UMKM mengalami kesulitan menentukan upah pekerja. Beberapa dari mereka tidak mempertimbangkan gaji untuk diri sendiri atau anggota keluarga untuk membantu dengan transaksi bisnis. Banyak dari mereka juga membebankan biaya yang jauh lebih tinggi anggota keluarga dibandingkan dengan karyawan lain, meskipun jenis pekerjaannya sama. Di situs web di sisi lain, UMKM juga kerap khawatir ketika tidak bisa memenuhi upah minimum. Sehingga keberadaan tenaga kerja seringkali dikesampingkan. Meskipun disisi lain bahkan, UMKM bisa mempekerjakan pekerja paruh waktu kebutuhan, tetapi karena kurangnya pekerjaan ini lebih buruk diselesaikan.
- 6) Pisahkan pengeluaran bisnis dan pengeluaran keluarga. UMKM sering mencampurkan pengeluaran bisnis dengan pengeluaran keluarga. Dengan berpartisipasi SDM bisnis keluarga, pengeluaran keluarga menjadi tidak jelas dengan pengeluaran bisnis. Hal ini dapat diatasi dengan bantuan UMKM.
- 7) Mengevaluasi kinerja pegawai dan memberikan penghargaan dan hukuman. Karena pemikiran sederhana dan kondisi bisnis biasanya menonjol bagi UMKM keterbatasan penilaian kinerja pegawai. Di dalam hal ini sering tidak ada standar atau aturan yang ditetapkan. Hal yang sama berlaku untuk pemberian hadiah serta hukuman. Karena anggota keluarga terlibat dalam perusahaan, kemudian fungsi evaluasi kinerja, penghargaan dan hukuman berubah kurang obyektif dan pada akhirnya dapat menyebabkan pembatasan staf.
- 8) Retensi dan Pemutusan Hubungan Kerja Karyawan. Dengan kesederhanaannya UMKM dapat menciptakan kondisi kerja yang membuat SDM bekerja cantik seperti keluarga. Namun, kedekatan keluarga, UMKM juga terkadang kesulitan dalam memecat karyawan. Mempertimbangkan hal tersebut, para UMKM harus berbenah perhatian untuk pengetahuan dan keterampilan dalam manajemen sumber daya manusia. Itu disimpan harus diimbangi dengan niat yang kuat yang tentunya memiliki sumber daya manusia yang baik untuk meningkatkan kinerja UMKM itu sendiri. Masalah retensi karyawan sering ditemui, tetapi jika Anda memikirkannya dan memahaminya dari awal, maka akan lebih baik karena ketika sebuah perusahaan berkembang pesat dan beberapa karyawan pergi, banyak hal yang terjadi Akibat dari upaya tersebut, pengembangan usaha menjadi sulit hal ini agar dapat dipahami karena UMKM pada umumnya belum mampu menawarkan upah yang layak mereka bersaing untuk mendapatkan karyawan dibandingkan dengan perusahaan besar. juga beban kerja relatif lebih berat dan juga harus serbaguna untuk perusahaan menengah adalah sebuah struktur, sehingga seseorang yang dipercaya seringkali merangkap jabatan dan sistem tidak terorganisir dengan baik dan fasilitas sementara. Apalagi jika kontraktor membayar pekerja yang lebih besar saudara dari pekerja yang baik. Di dalam disini karyawan sering berpikir untuk keluar dari perusahaan UMKM dan memulai bisnis Anda sendiri. Hal ini juga ditunjukkan oleh persaingan UMKM ini mengharuskan pemilik atau pencipta untuk melakukan root dari awal UMKM dengan loyalitas tinggi, kerja bagus, jujur dan Jika Anda ingin bertindak seperti pemilik, itu adalah nilai yang luar biasa. Dalam bisnis UMKM. Jadi UMKM harus memikirkannya program retensi karyawan yang menarik. Maka itu ada hubungannya dengan itu setiap meja karyawan, termasuk tanggung jawab dan keterampilan yang dibutuhkan perhatian bahwa itu harus diukur dengan benar. beberapa di antaranya adalah pengetahuan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan UMKM untuk berkomunikasi manajemen SDM:
 - a) Penyiapan struktur organisasi/usaha meliputi pemilik, pengelola, Sekretaris,

- Keuangan, Umum, dll.
- b) Sistem pemilihan yang memperhatikan kebutuhan bisnis. Namun, pelatihan dan pengembangan staf tidak terbatas pada pemilik untuk semua karyawan, seluruh sudut pandang bisnis, termasuk keahlian manajemen-manajemen SDM UMKM.
 - c) Manajemen personalia yang berorientasi pada informasi dan permintaan cukup.
 - d) Upah, absensi, lembur, tunjangan karyawan, asuransi kesehatan dan Informasi karyawan.
 - e) Perlunya membuat aturan perusahaan bagi perusahaan yang telah melakukannya lebih dari 25 karyawan memastikan lebih banyak ketertiban dan kontrol. Namun, perusahaan menengah tidak membutuhkan karyawan yang secara khusus bertanggung jawab atas sumber daya manusia operasi manajemen sumber daya manusia lebih efisien. Di mana seharusnya UMKM berada? Bekali diri Anda dengan berbagai keterampilan dan kemampuan HRM seperti: perekrut, broker, pekerja pengembangan, dll. Dari awal, operator UMKM membutuhkan melakukan perencanaan bisnis, termasuk perencanaan di bidang manajemen sumber daya manusia (wajib). Berapa pegawai dengan kualifikasi dll) dan bertahap pemilik perusahaan Sampaikan juga informasi ini kepada mitra terpercaya hingga mereka tiba sudah waktunya bagi pemilik untuk benar-benar memiliki bisnis dalam segala hal pekerjaan yang dilakukan oleh personel (SDM). Benar-benar lebih keahlian SDM yang baik meningkatkan kinerja UMKM

Analisis pengetahuan SDM dalam peningkatan kinerja UMKM

Hasil kajian menunjukkan bahwa kompetensi SDM dapat dikembangkan meningkatkan kinerja UMKM secara signifikan. Dalam perekonomian terdapat usaha kecil, mikro dan menengah penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi manajemen sangat penting. informasi dan pengalaman belajar. untuk melihat informasi peluang, strategi dan lain-lain dalam perusahaan, demikian juga dalam bisnis pengetahuan ini mempengaruhi kinerja UMKM.

Hasilnya, para pelaku UMKM semakin memiliki pengetahuan yang baik maka juga dapat menghasilkan tindakan yang baik dan sebaliknya informasi yang baik Tidak baik juga dapat menyebabkan kinerja yang buruk. informasi tentang itu usaha milik UMKM di Kabupaten Karawang dapat membawa perubahan apakah perusahaan berkembang atau tidak.

Untuk setiap indikator variabel pengetahuan (knowledge), yaitu. Tampilan nilai tertinggi adalah indikator kontrol Bisnis yaitu 4.06 dan paragraf pernyataan tentang indikatorpengetahuan ide strategis marketing memiliki nilai terendah yaitu 3,69 dari skala 1-1. 5, hal karena pelaku UMKM juga punya ide untuk strategi pemasaran ini menjadi aspek penting yang menentukan bagaimana perusahaan dapat berkembang, tetapi itu terlihat jelas dari nilai pernyataan judul bahwa ada pengetahuan tentang ide strategi pemasaran berada pada usaha mikro, kecil dan menengah pada usaha mikro, kecil dan menengah. Hasil penelitian ini sejalan dengan klaim tersebut (Wijaya & Suasih, 2020), menyatakan bahwa faktor pengetahuan dapat mempengaruhi kinerja UMKM. Pengetahuan pelaku UMKM berperan sangat penting dalam mengidentifikasi peluang bisnis dan menyusun strategi bisnis untuk meningkatkan kinerja UMKM yang terus membaik.

Analisis keterampilan SDM terhadap peningkatan kinerja UMKM

Hasil studi menunjukkan bahwa keterampilan SDM dapat ditingkatkan secara signifikan jelas kinerja UMKM. Itu berarti SDM memiliki keterampilan yang lebih baik

dalam pengelolaan UMKM Kabupaten Bengkulu Selatan, kegiatan UMKM itu tumbuh Kemampuan inilah yang memainkan peran yang sangat penting dalam produksi. Eksekutif yang berkualitas dalam manajemen produksi. Efek yang diciptakan oleh UMKM mempengaruhi menarik atau tidaknya produk tersebut pasar. Semakin bagus hasil produksinya, semakin menarik pelanggan.

Pada penelitian ini hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing indikator variabelnya keterampilan yang memiliki nilai tertinggi adalah yang tidak terarah indikator kemampuan dalam pengambilan keputusan di bidang produksi sebesar 3,94 skala 1 sd. 5. Ini menunjukkan betapa pentingnya keterampilan kepemimpinan dalam produksi UMKM.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang disajikan (AlQershi, 2021) yang menjelaskan bahwa keterampilan juga salah satu faktor yang meningkatkan kinerja UMKM. Pelaku UMKM harus berkualitas dalam manajemen perusahaan untuk meningkatkan hasil bisnis paling banyak.

KESIMPULAN

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa peranan kompetensi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penentu organisasi atau perusahaan, maka kompetensi menjadi aspek yang menentukan keberhasilan UMKM. Dengan kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh SDM dalam suatu organisasi, akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki yang pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif UMKM itu sendiri, sedangkan kinerja sangat berkaitan erat dengan kompetensi SDM, dengan semakin tingginya kompetensi SDM maka akan meningkatkan kinerja UMKM tersebut. Kompetensi SDM UMKM di desa pancawati, kecamatan klari, kabupaten karawang, Terdapat faktor disinsentif antara lain tingkat pendidikan SDM peserta UMKM yang dominan SMA atau bahkan di bawah SMA, sehingga sangat mempengaruhi kinerja UMKM. Pengetahuan dan keterampilan merupakan hal yang wajib dimiliki oleh peserta UMKM, Karena itu adalah kunci keberhasilan manajemen sumber daya manusia. Tentunya kinerja UMKM di desa Pancawati dapat ditingkatkan dengan peningkatan kapasitas sumber daya manusia.

SARAN

Salah satu kendala bagi UMKM di desa Pancawati adalah kurangnya keterampilan dan pengetahuan para peserta UMKM ini karena tingkat pendidikan mereka yang rendah, rata-rata SMA atau bahkan lebih rendah dari SMA, tetapi beberapa lainnya memiliki latar belakang yang lebih realistis dan melihat prospek bisnis ke depan. dibatasi oleh kendala keuangan. Kemudian hambatan lain yang dihadapi UMKM di Desa Pancawati Kecamatan Klari antara lain keterbatasan dana, kesulitan pemasaran, persaingan usaha yang ketat, kesulitan bahan baku, kurangnya pengetahuan dan keahlian teknis produksi, kurangnya keterampilan manajemen (SDM) dan kurangnya pengetahuan manajemen keuangan dan catatan keuangan (Akuntansi) yang tidak tercatat. Menghadapi hambatan tersebut, peran pemerintah daerah seharusnya antara lain memberikan pelatihan intensif bagi peserta UMKM. Peran usaha mikro, kecil, dan menengah di Desa Pancawati, kecamatan klari tidak diragukan lagi memiliki peran penting dalam mendukung perekonomian daerah, karena kecamatan klari telah ditetapkan oleh pemerintah setempat sebagai pusat ekonomi kreatif.

Referensi

<https://glints.com/id/lowongan/umkm-adalah/>

YR Widjadja, DP Alamsyah, H Rohaeni- Jurnal Abdimas BSI, 2018 - ejournal.bsi.ac.id

E Arini, O Onsardi, R Indriani - Journal of Management and, 2023 - journal.ipm2kpe.or.id

Widjadja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukanjie, B. (2018). Peranan Kompetensi

SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3).

Azmi, N. A., & Triana, N. (2023). Peranan Kompetensi Sdm Umkm Dalam Meningkatkan Kinerja Umkm Di Desa Lemahsubur. *Abdimas Jurnal Pengabdian Mahasiswa*, 2(2), 5715-5720.