

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 9, September 2024, P. 299-307
 Licenced by CC BY-SA 4.0
 E-ISSN: 2986-6340
 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.13789342>

Strategi MSDM untuk Meningkatkan Kapabilitas SDM Dalam Transformasi Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Menjadi Perusahaan Berkelanjutan

Much Charis Sulisty¹, Taufiq²

^{1,2}Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Mas Said Surakarta, Jl. Pandawa Pucangan, Kartasura, Sukoharjo, Jawa Tengah

*Email : charissulisty49@gmail.com¹, taufiq73@gmail.com²

Abstrak

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Indonesia berada pada kondisi yang tidak menguntungkan untuk tumbuh berkembang sebagai perusahaan yang berkelanjutan. UMKM menghadapi kendala, mulai dari kualitas sumber daya manusia (SDM), manajemen perusahaan, akses perijinan, akses supply chain hingga akses kepada sumber daya finansial. Tulisan ini mengusulkan strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kapabilitas SDM pada UMKM sehingga mampu menjadi perusahaan berkelanjutan. Strategi yang ditempuh mencakup strategi organisasi, kapabilitas strategik, dan strategi SDM.

Kata kunci: *UMKM, SDM, perusahaan berkelanjutan*

Abstract

Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) in Indonesia are in an unfavorable condition to grow and develop as sustainable companies. MSMEs face obstacles, ranging from the quality of human resources (HR), company management, access to permits, access to supply chains to access to financial resources. This paper proposes a human resource management (HR) strategy in improving HR capabilities in MSMEs so that they can become sustainable companies. The strategies taken include organizational strategies, strategic capabilities, and HR strategies.

Keywords: *MSMEs, the quality of human resources (HR), sustainable companies*

Article Info

Received date: 05 September 2024

Revised date: 10 September 2024

Accepted date: 18 September 2024

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia telah memberikan kontribusi yang sangat besar bagi perekonomian, produk domestik bruto (PDB) dan penyerapan tenaga kerja. Bahkan pada krisis moneter 1998 dan masa pandemi covid19, UMKM mengambil peran besar bagaimana Indonesia bisa melewati krisis. Ada tiga peran UMKM terhadap perekonomian Indonesia yaitu sarana pemerataan tingkat ekonomi rakyat kecil, sarana mengentaskan kemiskinan dan sarana pemasukan devisa bagi negara. (Sulastris, 2022).

Tabel di bawah ini untuk masa 3 tahun yakni 2016,2017, dan 2018 memperlihatkan peta dari UMKM dan unit usaha besar di Indonesia. (TNP2K, 2020: 23)

Tabel 1. Peran UMKM di Indonesia. Data diolah dari TNP2K (2020: 23)

Unit Usaha	Kontribusi ke PDB (%)			Penyerapan tenaga kerja (%)		
	2016	2017	2018	2016	2017	2017
UMKM	59,84	60,90	61,07	97,04	96,82	97,00
bMikro	36,65	37,59	37,77	89,31	87,73	89,04
Kecil	9,63	9,61	9,60	4,65	5,44	4,84
Menengah	13,57	13,69	13,70	3,09	3,64	3,13
Besar	40,16	39,10	38,93	2,96	3,18	3,00

Data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah (Kementerian KUKM) pada 2021 menunjukkan peningkatan atas jumlah dan kontribusi UMKM di Indonesia. Jumlah pelaku UMKM mencapai 64,2 juta dengan kontribusi terhadap produk domestik bruto (PDB) sebesar 61,07 persen

atau Rp8.573,89 triliun. UMKM mampu menyerap 97 persen dari total angkatan kerja dan mampu menghimpun hingga 60,4 persen dari total investasi di Indonesia. (Sulastrri,2022)

Dibandingkan dengan negara ASEAN, UMKM di Indonesia memberikan proporsi tertinggi dalam jumlah unit usaha mencapai 99,9% dan menyerap tenaga kerja terbanyak mencapai 96,9%. Di tahun 2016, jumlah unis usaha UMKM mencapai 26 juta dengan tenaga kerja mencapai 59 juta orang. (TNP2K, 2020:24)

METODE

Tinjauan Pustaka: Studi ini hendak didasarkan pada tinjauan pustaka yang komprehensif dari jurnal-jurnal ilmiah, artikel ilmiah, serta website maupun website yang berhubungan dengan topik. Pengumpulan Data Sekunder: Data sekunder dikumpulkan melalui analisis literatur yang telah dikumpulkan selama tinjauan pustaka. Data tersebut berupa konsep, teori, penemuan studi lebih dulu, dan argumen- argumen yang terpaut, diperoleh dari sumber-sumber online semacam setiap hari elektronik, artikel, web yang diterbitkan oleh organisasi maupun lembaga terpercaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi UMKM

Ada beberapa defnisi untuk menjelaskan dan memberi batasan mengenai UMKM di Indonesia. UU yang mengenai UMKM berganti dari Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1995 menjadi Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 dijabarkan perbedaan usaha mikro, kecil, dan menengah dengan definisi sebagai berikut.

1. Usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria sebagai berikut:
2. Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha.
3. Usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar.

Beberapa instansi pemerintah mendefinisikan UMKM berdasarkan kepentingan dan kemudahan pelaksanaan tugas dan capaian kinerja, seperti Badan Pusat Statistik mendasarkan pada jumlah tenaga kerja dan Direktorat Jenderal Pajak mendasarkan pada omzet usaha. (TNP2K, 2020: 22)

Tabel 2. Perbedaan UMKM berdasarkan kekayaan dan hasil penjualan pertahun

Jenis Usaha	Kekayaan Bersih	Penjualan Tahunan
Mikro	paling banyak Rp50.000.000 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha	paling banyak Rp300.000.000 (tiga ratus juta rupiah)
Kecil	lebih dari Rp50.000.000 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp500.000.000 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha	lebih dari Rp300.000.000 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp2.500.000.000 (dua miliar lima ratus juta rupiah).
Menengah	lebih dari Rp500.000.000 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp10.000.000.000 (sepuluh miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha	lebih dari Rp2.500.000.000 (dua miliar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp50.000.000.000 (lima puluh miliar rupiah).

Karakteristik dan Hambatan yang dihadapi UMKM

Di bawah ini adalah tabel karakteristik UMKM di Indonesia. Mengetahui karakteristik UMKM ini menjadi penting untuk memahami kondisi dan permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan pengembangan usahanya. Informasi tabel diambil dari (Tambunan,2009) dalam TNP2K (2020: 26)

Tabel 3. Karakteristik UMKM di Indonesia

no	Aspek	Usaha Mikro/Mikro	Usaha Kecil	Usaha Menengah
1	Formalitas	Beroperasi di sektor informal; usaha tidak terdaftar; tidak/ jarang bayar pajak.	Beberapa beroperasi di sektor formal; beberapa tidak terdaftar; sedikit yang bayar pajak.	Semua di sektor formal; terdaftar dan bayar pajak.
2	Organisasi dan manajemen	Dijalankan pemilik; tidak menerapkan pembagian tenaga kerja internal (ILD), manajemen dan struktur organisasi formal (MOF), dan sistem pembukuan formal (ACS).	Dijalankan oleh pemilik; tidak ada ILD, MOF, dan ACS.	Banyak yang memperkerjakan manajer profesional dan menerapkan ILD, MOF, dan ACS.
3	Sifat dari kesempatan kerja	Kebanyakan menggunakan anggota-anggota keluarga tidak dibayar.	Beberapa memakai tenaga kerja yang digaji.	Memakai tenaga kerja digaji dan memiliki sistem perekrutan formal.
4	Pola/sifat dari proses produksi	Derajat mekanisasi sangat rendah/ umumnya manual; tingkat teknologi sangat rendah.	Beberapa memakai mesin terbaru.	Banyak yang punya derajat mekanisasi yang tinggi/ punya akses terhadap teknologi tinggi.
5	Orientasi pasar	Umumnya menjual ke pasar lokal untuk kelompok berpendapatan rendah.	Banyak yang menjual ke pasar domestik dan ekspor, serta melayani kelas menengah ke atas.	Menjual ke pasar domestik dan banyak yang mengekspor, serta melayani kelas menengah ke atas
6	Profil ekonomi dan sosial dari pemilik usaha.	Pendidikan rendah dan dari rumah tangga (RT) miskin; motivasi utama: survival.	Banyak yang berpendidikan baik dan dari RT nonmiskin; banyak yang bermotivasi bisnis/mencari profit	Sebagian besar berpendidikan baik dan dari RT makmur; motivasi utama: profit.
7	Sumber-sumber dari bahan baku dan modal	Kebanyakan pakai bahan baku lokal dan uang sendiri.	Beberapa memakai bahan baku impor dan punya akses ke kredit formal.	Banyak yang memakai bahan baku impor dan punya akses ke kredit formal.
8	Hubungan hubungan eksternal	Kebanyakan tidak punya akses ke program pemerintah dan tidak punya hubungan bisnis dengan unit bisnis (UB).	Banyak yang punya akses ke program pemerintah dan punya hubungan bisnis dengan UB (termasuk penanaman modal	Sebagian besar punya akses ke program pemerintah dan banyak yang punya hubungan

			asing/PMA).	bisnis dengan UB (termasuk PMA)
9	Wanita pengusaha	Rasio dari wanita terhadap pria sebagai pengusaha sangat tinggi.	Rasio dari wanita terhadap pria sebagai pengusaha cukup tinggi.	Rasio dari wanita terhadap pria sebagai pengusaha sangat rendah.

Data yang lebih spesifik dari penelitian UNDP dan LPEM UI selama pandemi covid-19 untuk tahun 2020-2021 menginformasikan lebih dari 48% UMKM mengalami masalah bahan baku, 77% pendapatannya menurun, 88% UMKM mengalami penurunan permintaan produk, dan bahkan 97% UMKM mengalami penurunan nilai aset. (Kemenko Perekonomian, 2022). Dengan melihat fakta di atas, menjadi penting sekali dan urgen untuk menjadikan UMKM sebagai perusahaan yang sehat, dan berkembang terus-menerus atau berkelanjutan.

Perusahaan Berkelanjutan

Perusahaan berkelanjutan adalah suatu bentuk perusahaan yang bertujuan untuk menciptakan nilai jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek ekonomi, lingkungan, dan sosial dalam semua aspek operasionalnya. Hal ini melibatkan pengelolaan sumber daya secara efisien, pencegahan dampak negatif terhadap lingkungan, serta perhatian terhadap kesejahteraan sosial. Keberlanjutan menciptakan jalan kesuksesan perusahaan di masa sekarang dan memberikan dampak pada kesuksesan di masa depan. (Kohl,2016:1)

Perusahaan berkelanjutan mengadopsi pendekatan yang holistik dan bertanggung jawab dalam mengelola bisnis mereka dengan mempertimbangkan 3 aspek berikut: (Elkington, 1998) dalam Kohl (2016:2)

1. Keberlanjutan ekonomi

Menciptakan nilai jangka panjang dengan menghasilkan keuntungan yang stabil dan berkelanjutan. Mereka berfokus pada inovasi, efisiensi operasional, manajemen risiko, dan pembangunan modal manusia.

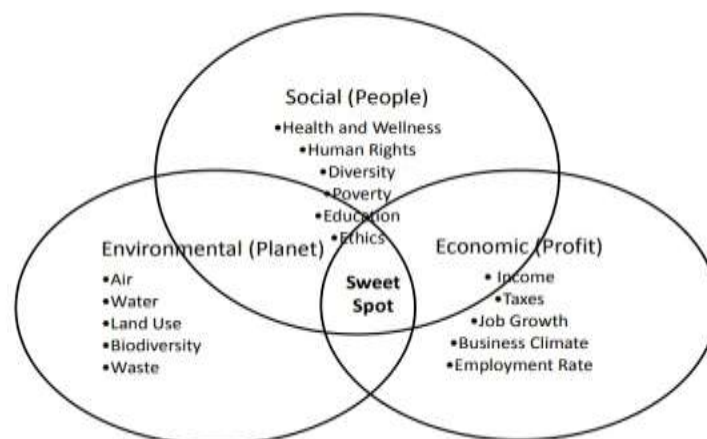
2. Keberlanjutan lingkungan

Mengintegrasikan praktik-praktik ramah lingkungan dalam operasional mereka. Mereka berupaya mengurangi emisi gas rumah kaca, mengelola limbah secara efisien, menggunakan energi terbarukan, melindungi keanekaragaman hayati, dan menerapkan prinsip-prinsip pengelolaan lingkungan yang berkelanjutan.

3. Keberlanjutan sosial

Memperhatikan dampak sosial dari kegiatan operasional mereka. Mereka berkomitmen untuk berkontribusi pada pembangunan masyarakat lokal, menciptakan lapangan kerja yang layak, mempromosikan keadilan sosial, menghormati hak asasi manusia, dan berinteraksi secara positif dengan pemangku kepentingan.

Ketiganya (*the three bottom line*) digambarkan dalam diagram berikut ini;



Gambar 1. *the three bottom line*

Aspek Strategis Keberlanjutan

Ada 4 aspek penting dalam perusahaan sehingga berkembang berkelanjutan.

1. Bisnis proses.

Industri terkait dengan produk dan jasa dalam bisnis proses. Sebagai contoh untuk usaha dalam bidang pertanian mulai dari penanaman, pemrosesan, dan distribusi sebagai bagian rantai pasokan untuk industri makanan atau farmasi. Bisnis proses juga menjabarkan rantai pasokan yang berhubungan dengan pertanian seperti Industri pangan yang mencakup daging, sayuran, buah, biji-bijian, dan produk susu. Juga, produk turunannya seperti menghasilkan bahan bakar biofuel.

2. Manajemen rantai pasokan.

Rantai pasokan ini menjamin usaha di bidang pertanian terus berjalan dan aman. Untuk itu, pemasok dan vendor perlu dipilih secara hati-hati. Selain itu, penggunaan Sistem digital management supply chain menjadikan perusahaan bisa menjalankan bisnis secara efisien dan efektif.

3. Ekosistem finansial.

Satu masalah utama yang dihadapi UMKM adalah dukungan finansial terutama untuk kredit jangka panjang. Sementara perbankan tradisional, keuangan mikro, dan koperasi tidak efektif mengatasi beberapa kesenjangan pembiayaan. Ekosistem finansial dibangun terintegrasi antara produsen, pembeli dan penjual, bisa dalam lingkup antar UMKM ataupun antara UMKM dengan perusahaan nasional dan multinasional. Dalam ekosistem Finansial ini, terdapat produk keuangan untuk rantai nilai pertanian (pada kasus ini) yang saling terkait. Pendekatan Ekosistem memberikan akses keuangan yang terhubung dengan lembaga pembiayaan non bank, perbankan, pemerintah, lembaga clearing komoditas, financial market dan supply chain finansial.

4. Logistik.

Produk yang dihasilkan UMKM membutuhkan sistem logistik dengan dukungan fasilitas penyimpanan dan treatment dengan dukungan teknologi. Untuk kasus UMKM bidang pertanian, produk keluar dari lahan pertanian untuk disalurkan ke konsumen, supermarket, dan diserap oleh industri downstream. Sistem logistik dalam Digital supply chain management yang terhubung dengan ekosistem finansial sehingga dari hulu hingga hilir terintegrasi dalam satu ekosistem.

Model SDM Yang Dibutuhkan

Tujuan UMKM menjadi perusahaan berkelanjutan membutuhkan perubahan sumber daya manusia (SDM) dari sekedar pelengkap dalam perusahaan menjadi sumber daya kompetitif yang menjadi aset paling penting dari perusahaan. Sumber daya organisasi yang sebelumnya dianggap penting dan menjadi faktor kesuksesan kompetitif, sekarang menjadi berkurang dibandingkan sumber daya manusia. (ÇALIŞKAN, 2010)

Berbagai penelitian, seperti yang dilakukan oleh (Amstrong, 2006) seperti dituliskan dalam (ÇALIŞKAN, 2010) membuktikan dan menguatkan keberadaan SDM sebagai faktor keunggulan kompetitif dalam sebuah perusahaan. Karena itu, perlu dilakukan upaya meningkatkan keunggulan kompetitif SDM melalui 5 langkah seperti dikemukakan Armstrong (2003) dalam ÇALIŞKAN (2010) berikut ini, yaitu:

1. Berinvestasi pada orang melalui pengenalan dan dorongan proses pembelajaran yaitu program untuk meningkatkan kemampuan dan menyelaraskan keterampilan sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Memastikan bahwa organisasi mampu mengidentifikasi pengetahuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, memenuhi kebutuhan pelanggan dan mengembangkan modal intelektualnya.
3. Menentukan cara kerja SDM untuk keberhasilan organisasi dan mendorong adanya dukungan terhadap cara kerja SDM tersebut.
4. Mendorong SDM untuk terlibat sepenuh hati dalam pekerjaan.
5. Memperoleh komitmen orang-orang terhadap misi dan nilai-nilai organisasi.

Bentuk Strategi Organisasi

Pada tahap awal untuk meningkatkan kapabilitas SDM, adalah menciptakan kepercayaan terhadap organisasi. Penelitian Ajis, A. *et. Al* (2022) terhadap 315 karyawan PT Taspen (persero) pada berbagai jenjang manajemen memberikan bukti bahwa kepercayaan terhadap organisasi berdampak positif pada kinerja organisasi PT Taspen.

Kepercayaan terhadap organisasi tersebut dibangun di atas integritas, karakter, dan kepemimpinan dan menjadi pondasi dasar untuk membangun budaya perusahaan.

Kepercayaan adalah kemauan dari individu/kelompok untuk menjadi bagian atas tindakan orang/kelompok lain berdasarkan harapan bahwa mereka akan melakukan tindakan tertentu, terlepas dari kemampuan untuk memantau/mengontrol kinerja. Karyawan dengan kepercayaan tinggi akan lebih produktif, energik, dan kolaboratif, dan bertahan dengan organisasi mereka saat ini dalam jangka waktu yang lebih lama daripada karyawan di organisasi dengan kepercayaan rendah. (Ajis, A. et. Al,2022)

Kepercayaan terhadap organisasi tersebut perlu dilanjutkan dengan upaya melakukan transformasi organisasi secara berkelanjutan. Ada 4 jenis perubahan organisasi seperti dikemukakan Plowman,et.al (2007) dalam Baran, et.al (2018), yaitu:

1. Konvergen-berkelanjutan dimana profesional SDM terlibat dalam pengelolaan organisasi seperti memberikan nasehat administratif untuk manajer dan karyawan.
2. Radikal-berkelanjutan dimana profesional SDM menetapkan dan menerapkan merek pemberi kerja dan menjalankan proyek untuk menyelaraskan sistem insentif dengan perubahan budaya yang diinginkan
3. Konvergen-episodik dimana profesional SDM terlibat dalam upaya pemecahan masalah sehari-hari seperti hubungan karyawan dan intervensi efektivitas tim
4. Radikal-episodik dimana profesional SDM terlibat perubahan besar pada misi, nilai, dan struktur organisasi

Penelitian Baran, et.al (2018) terhadap 547 profesional SDM dari berbagai industri, level organisasi, dan negara mengungkapkan bahwa perubahan dalam organisasi lebih efektif dilakukan oleh top-leader organisasi dengan pendekatan top-down dibandingkan perubahan yang dilakukan oleh profesional SDM.

Kapabilitas Strategik

Kapabilitas strategik MSDM berpengaruh terhadap peningkatan kualitas SDM dan pertumbuhan perusahaan secara berkelanjutan. Penelitian Azhdar Karami (Karami,A ,_) terhadap usaha kecil dan menengah (UKM) yang bergerak di bidang teknologi tinggi di negara Inggris membuktikan bahwa kapabilitas SDM berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Untuk meningkatkan SDM ini, maka kapabilitas MSDM juga harus ditingkatkan, seperti dalam penelitian Kim,A. & Lee, C (2012) terhadap perusahaan konsultan MSDM di Korea Selatan dan penelitian Karedza, G. dan Govender,K.K. (2020) untuk UKM di Zimbabwe.

Ada beberapa cara untuk meningkatkan kapabilitas SDM pada sektor UMKM sehingga mampu menjadi perusahaan berkelanjutan, yaitu:

1. Rekrutmen dan Seleksi yang Berkelanjutan
Ketika merekrut dan memilih karyawan baru, perusahaan harus mempertimbangkan kriteria keberlanjutan, seperti kemampuan adaptasi terhadap perubahan, kesadaran akan isu-isu lingkungan, dan komitmen terhadap nilai-nilai sosial. Proses rekrutmen dan seleksi harus didasarkan pada prinsip-prinsip keberlanjutan, dan perusahaan harus mencari individu yang memiliki kompetensi dan nilai-nilai yang sejalan dengan tujuan keberlanjutan perusahaan.
2. Pengembangan Karyawan
Perusahaan berkelanjutan harus mendorong pengembangan karyawan yang berkelanjutan. Ini dapat mencakup pelatihan dan pengembangan yang terkait dengan keberlanjutan, seperti pelatihan pengelolaan energi, pelatihan pengelolaan limbah, atau pelatihan kesadaran lingkungan. Selain itu, perusahaan juga dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan dalam inovasi berkelanjutan.
3. Kebijakan Kesejahteraan Karyawan
Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan dan menciptakan kebijakan yang mendukung kehidupan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ini dapat meliputi fleksibilitas waktu kerja, dukungan bagi kesehatan dan kesejahteraan karyawan, dan kebijakan yang menghormati hak-hak buruh. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, perusahaan dapat membangun loyalitas dan kinerja yang lebih baik dari karyawan.
4. Keterlibatan Karyawan

Keterlibatan karyawan adalah kunci untuk mencapai keberlanjutan. Perusahaan harus mendorong partisipasi aktif karyawan dalam pengambilan keputusan dan pengembangan inisiatif berkelanjutan. Ini dapat dilakukan melalui mekanisme seperti kelompok kerja atau tim berkelanjutan yang melibatkan karyawan dari berbagai departemen dalam merumuskan dan menerapkan strategi keberlanjutan perusahaan.

5. Komunikasi dan Kesadaran

Manajemen sumber daya manusia perlu memastikan komunikasi yang efektif dan transparan mengenai tujuan dan pencapaian keberlanjutan perusahaan. Ini melibatkan menyebarkan informasi mengenai keberlanjutan kepada karyawan secara rutin, melibatkan mereka dalam upaya keberlanjutan, dan meningkatkan kesadaran akan pentingnya tanggung jawab sosial dan lingkungan.

6. Penghargaan dan Pengakuan

Perusahaan dapat memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang berkontribusi pada upaya keberlanjutan. Ini dapat meliputi penghargaan khusus, insentif, atau kesempatan pengembangan karir bagi mereka yang terlibat dalam inisiatif berkelanjutan. Pengakuan ini dapat mendorong partisipasi.

Model Strategi SDM

Untuk model strategi SDM bisa menggunakan langkah-langkah berikut ini:

1. Integrasi keberlanjutan dalam kebijakan SDM

Perusahaan harus mengintegrasikan prinsip-prinsip keberlanjutan dalam kebijakan dan praktik SDM mereka. Ini termasuk menyusun kebijakan rekrutmen yang berkelanjutan, mengembangkan program pengembangan karyawan yang berfokus pada keberlanjutan, dan menciptakan kebijakan kesejahteraan yang sejalan dengan nilai-nilai sosial dan lingkungan.

2. Pelatihan dan Kesadaran Keberlanjutan

Perusahaan dapat menyediakan pelatihan dan program kesadaran keberlanjutan kepada karyawan. Ini membantu meningkatkan pemahaman mereka tentang isu-isu keberlanjutan dan memberikan keterampilan yang diperlukan untuk menerapkan praktik berkelanjutan dalam pekerjaan sehari-hari. Pelatihan ini juga dapat membangun komitmen karyawan terhadap tujuan keberlanjutan perusahaan. Penelitian Stewart dan Gapp (2012) mengungkapkan adanya hubungan antara kemampuan belajar dari SDM Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dengan pengembangan nilai-nilai perusahaan serta kinerja perusahaan.

3. Pengukuran dan Pelaporan Kinerja Keberlanjutan

Manajemen sumber daya manusia harus berperan dalam mengukur dan melaporkan kinerja keberlanjutan perusahaan. Ini melibatkan mengembangkan metrik dan indikator yang relevan untuk memantau dampak sosial, lingkungan, dan ekonomi perusahaan. Pelaporan kinerja keberlanjutan yang transparan membantu membangun kepercayaan dan akuntabilitas perusahaan terhadap pemangku kepentingan. Banyak penelitian yang mengungkapkan pentingnya laporan keberlanjutan ini terhadap pertumbuhan UMKM. Beberapa penelitian diantaranya adalah Afrifa dan Tauringana (2015), Gjergji, R., et.al (2020), Dey, P.K., et.al. (2018), dan Nigri dan Del Baldo (2018).

4. Keterlibatan dan Partisipasi Karyawan

Manajemen sumber daya manusia dapat mendorong keterlibatan karyawan dalam inisiatif keberlanjutan perusahaan. Ini melibatkan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, mengembangkan proyek berkelanjutan, atau menjadi bagian dari tim berkelanjutan. Keterlibatan ini membantu memperkuat ikatan karyawan dengan tujuan perusahaan dan meningkatkan kontribusi mereka terhadap keberlanjutan.

5. Budaya Perusahaan yang Berkelanjutan

Manajemen sumber daya manusia harus berperan dalam membangun budaya perusahaan yang mendukung keberlanjutan. Ini melibatkan membangun nilai-nilai yang berkelanjutan dalam organisasi, mengkomunikasikan tujuan keberlanjutan secara terus-menerus, dan menghargai dan mengakui kontribusi karyawan dalam upaya keberlanjutan. Budaya perusahaan yang berkelanjutan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan perubahan menuju keberlanjutan.

SIMPULAN

Sebagai kelompok usaha yang memiliki peran sangat besar bagi negara dalam menunjang pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja, UMKM berada pada posisi untuk bisa bertahan dan tumbuh dengan kuatannya sendiri. Karenanya, upaya untuk memperkuat pondasi perusahaan harus dilakukan, mulai dari membangun kepercayaan terhadap perusahaan, menentukan strategi dalam pengelolaan SDM, pengembangan kapabilitas MSDM, dan menentukan model strategi SDM. Dengan keterbatasan sumber daya yang dimiliki maka UMKM perlu melakukan upaya untuk fokus pengembangan aspek keberlanjutan usahanya mulai dari bisnis proses, manajemen rantai pasokan, ekosistem finansial, dan manajemen logistik. Pengelolaan aspek keberlanjutan ini membutuhkan kemampuan untuk kolaborasi pada semua lini usaha. Pada aspek inilah, kapabilitas MSDM menjadi penting. Bagaimana kemudian MSDM terus-menerus bisa meningkatkan kapasitas dan kompetensi SDM UMKM, baik melalui pelatihan, penghargaan, dan integrasi di semua lini manajemen. Integrasi lini manajemen tersebut merupakan perwujudan dari 3 aspek keberlanjutan, yaitu ekonomi (profit), sosial (people), dan lingkungan (planet)

REFERENSI

- Afrifa, G.A., dan Tauringana, V.(2015). *Corporate governance and performance of UK listed small and medium enterprises*. Corporate Governance. Vol. 15 Iss 5 pp. 719 - 733. Diakses dari <http://dx.doi.org/10.1108/CG-03-2015-0029>
- Ajis, A. Mansyur, A.R., Practicas, Y.D., dan Damayanti, N. (2022). *The Influence of Transformational Leadership and HRM Practices on Organization Performance: Organization Trust as a Mediator*. Budapest Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume 5 No 3, August 2022, Page 18474-18487
- Armstrong, M., dan Baron, A. (2003). *Strategic HRM: The Key To Improved Business Performance*. CIPD, London, p.xviii.
- Armstrong, M. (2006). *Strategic Human Resource Management : A Guide to Action*. Kogan Page. London. p. 73-74
- Baran, B.E., Filipkowski, J.N., & Stockwell, R.A. (2018). *Organizational Change: Perspectives From Human Resource Management*. Journal of Change Management, DOI: 10.1080/14697017.2018.1502800
- ÇALIŞKAN, E.N. (2010). *The Impact Of Strategic Human Resource Management On Organizational Performance*. Journal of Naval Science and Engineering. Vol. 6 , No.2, pp. 100-116
- Dey, P.K., Petridis, N.E., Petridis, K., Malesios, C., Nixon, J.D., Ghosh, S.K. (2018). *Environmental Management and Corporate Social Responsibility Practices of Small and Medium-sized Enterprises*. Journal of Cleaner Production, Volume 195, 10 September 2018, Pages 687-702. Diakses dari <https://DOI: 10.1016/j.jclepro.2018.05.201>
- Gjergji, R., Vena, L., Sciascia, S., dan Cortesi, A. (2020). *The effects of environmental, social and governance disclosure on the cost of capital in small and medium enterprises: The role of family business status*. Bus Strat Env. 2020;1–11.
- Elkington, J. (1998). *Cannibals with Forks: Triple Bottom Line of 21st Century Business*. New Society Publishers. Gabriola Island, BC.
- Karami, A. () *How Human Resource Capabilities Affect the organisations' Performance? The case of Electronic Industry in the UK*. The Fifth European Conference on Organizational Knowledge, Learning and Capabilities, Centre of Strategic Management & Leadership, University of Innsbruck, April 1-3, Innsbruck, Austria
- Karedza, G. dan Govender, K.K. (2020). *The impact of Organizational Capabilities on SMEs' Export Performance: Application of the Resource Based View Theory*. International Journal of Entrepreneurial Research. Volume. 3, No. 3, 2020, pp 68 - 75. Doi: 10.31580/ijer.v3i3.1543
- Kemenko Perekonomian. (2022). *Perkembangan UMKM sebagai Critical Engine Perekonomian Nasional Terus Mendapatkan Dukungan Pemerintah*. <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/4593/perkembangan-umkm-sebagai-critical-engine-perekonomian-nasional-terus-mendapatkan-dukungan-pemerintah>. 13 Juni 2023 (4.53)

- Kim,A. & Lee, C. (2012).*How does HRM enhance strategic capabilities? Evidence from the Korean management consulting industry*. The International Journal of Human Resource Management, 23:1, 126-146, DOI: 10.1080/09585192.2011.561247
- Kohl,K.(2016). *Becoming a Sustainable Organization A Project and Portfolio Management Approach*.CRC Press Taylor & Francis Group. NW.
- Nigri, G., dan Del Baldo, M. (2018). *Sustainability Reporting and Performance Measurement Systems: How do Small and MediumSized Benefit Corporations Manage Integration?*. Sustainability 2018, 10, 4499. Diakses dari <https://doi.org/10.1002/bse.2647>
- Plowman, D. A., Baker, L. T., Beck, T. E., Kulkarni, M., Solansky, S. T., & Travis, D. V. (2007). *Radical change accidentally: The emergence and amplification of small change*. Academy of Management Journal, 50(3), 515–543.
- Stewart,H dan Gapp, R. (2012). *Achieving Effective Sustainable Management: A Small-Medium Enterprise Case Study*. Corporate Social Responsibility and Environmental Management Corp. Soc. Responsib. Environ. Mgmt. DOI: 10.1002/csr.1305
- Sulastri. (2022). *Peran Penting UMKM dalam Ancaman Isu Resesi*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpkn1-balikpapan/baca-artikel/15677/Peran-Penting-UMKM-dalam-Ancaman-Isu-Resesi>.13 Juni 2023 (3.53)
- Tambunan, T. T. (2009). *SMEs In Asian Developing Countries*. London: Plagrave Macmillan
- TNP2K.(2020).*Pemetaan Program Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)*. [https://www.tnp2k.go.id/download/62816Buku_Pemetaan%20Program%20Pemberdayaan%20Usaha%20Mikro,%20Kecil,%20dan%20Menengah%20\(UMKM\).pdf](https://www.tnp2k.go.id/download/62816Buku_Pemetaan%20Program%20Pemberdayaan%20Usaha%20Mikro,%20Kecil,%20dan%20Menengah%20(UMKM).pdf)