

PELATIHAN MANAJEMEN SDM MENINGKATKANKINERJA UMKM DESA KERTASARI

Dicky Suryapranatha

Nia Tri Lestari

Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknologi dan Ilmu Komputer, Universitas Buana
Perjuangan Karawang

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

Dicky.Suryapranatha@ubpkarawang.ac.id

mn18.nialestari@mhs.ubpkarawang.ac.id

Ringkasan

UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) adalah salah satu penopang perekonomian Indonesia. Hal ini terbukti ketika Indonesia mampu menghadapi krisis ekonomi tahun 1997/1998. Perusahaan-perusahaan besar yang diharapkan mampu bertahan ketika itu, ternyata banyak yang gagal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa UMKM memiliki daya tahan yang lebih baik terhadap krisis, yang dimungkinkan karena UMKM memiliki ciri antara lain struktur organisasi dan tenaga kerja UMKM yang lebih fleksibel dalam menyesuaikan dengan perubahan pasar. Fenomena pandemi Covid-19 yang terjadi di Indonesia tidak hanya menyebabkan penyerang kesehatan namun juga menyerang sisi perekonomian negara. UMKM sebagai sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah mengalami dampak terparah yang disebabkan oleh pandemi Covid-19. Penelitian ini bertujuan untuk mengoptimalkan peran sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan UMKM di desa Kertasari. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang dilaksanakan di desa Kertasari. Peneliti menggunakan teknik purposive sampling, penulis mengumpulkan data dengan wawancara mendalam dan dokumentasi. Tujuan dalam tahap penyelenggaraan kegiatan ini yaitu untuk memberikan pelatihan kepada para pelaku UMKM yang ada di Desa Kertasari agar mampu bangkit dan mandiri khususnya pada masa pandemi. Adapun metode yang digunakan yaitu ceramah, diskusi, dan pemberian materi mengenai manajemen sumber daya manusia yang harus dilakukan oleh UMKM agar dapat survive pada masa pandemic ini. Kesimpulan dari Pengabdian Kepada Masyarakat di Desa Kertasari ini adalah UMKM membutuhkan bantuan pelatihan SDM dan pendampingan agar dapat bangkit dan mandiri dimasa pandemic ini. Solusi yang diberikan adalah bantuan pelatihan SDM bagi UMKM.

Kata kunci : Sumber Daya Manusia, UMKM, Desa Kertasari.

Pendahuluan

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga

kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

Nawawi membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.

Menurut Veithzal Rivai SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa SDM adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, middle manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal.

Peran dan Fungsi Sumber Daya Manusia dalam Ekonomi

1. Sumber Daya Manusia sebagai Tenaga Kerja

Tenaga kerja (manpower) adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) yang memiliki kemampuan untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk dirinya sendiri ataupun untuk orang lain.

2. Sumber Daya Manusia sebagai Tenaga Ahli

SDM bersama-sama dengan teknologi dianggap sebagai keunggulan kompetitif untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai tenaga ahli dalam mengejar ketertinggalan dari pembangunan ekonomi.

3. Sumber Daya Manusia sebagai Pimpinan Perusahaan

Kepemimpinan adalah suatu proses dimana orang-orang tertentu mempengaruhi tindakan, sikap dan nilai-nilai orang lain dengan sukarela, antusias, dan dedikasi yang tinggi. Untuk menjadi seorang pimpinan perusahaan yang baik, ia harus memiliki keahlian interpersonal yang luar biasa. Sehingga mampu digunakan untuk memperbaiki hubungan yang retak dengan para karyawan di dalam suatu organisasi.

4. Sumber Daya Manusia sebagai Tenaga Usahawan

Tenaga usahawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun di luar hubungan kerja secara mandiri. Tujuannya untuk menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sebagai tenaga usahawan maka sumber daya manusia harus melibatkan dirinya dalam proses produksi.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Notoatmodjo bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (ability), kemampuan yang dapat dikembangkan (capacity), bantuan untuk terwujudnya performance (help), insentif materi maupun nonmateri (incentive), lingkungan (environment), dan evaluasi (evaluation). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan noninsentif) dan teknologi.

Secara umum kinerja (performance) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2001) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Bastian (2001) menyatakan bahwa, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Anwar Prabu Mangkunegara (2000) berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Seymour (1991), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Byar dan Rue (1984) mendefenisikan kinerja merupakan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Kinerja adalah yang merefleksikan seberapa baik seseorang individu memenuhi permintaan pekerjaan.

Dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

Di dalam undang-undang nomor 20 tahun 2008 tentang usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) didefinisikan pengertian UMKM dan kriterianya, yaitu usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam undang-undang ini, 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 besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini, 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 dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam undang-undang ini. UMKM artinya bisnis yang dijalankan individu, rumah tangga, atau badan usaha ukuran kecil. UMKM merupakan aktivitas usaha yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha milik perorangan. Perbedaannya dengan usaha besar dapat dilihat dari jumlah kekayaan bersih pelaku usaha dan hasil penjualan tahunan.

Desa Kertasari merupakan salah satu desa di kecamatan Pangkalan, Kabupaten Karawang. Desa Kertasari di sebelah barat berbatasan dengan Desa Mulangsari, di sebelah timur berbatasan dengan Desa Cintaasih, di sebelah utara berbatasan dengan Desa Mulangsari, dan di sebelah selatan berbatasan dengan Desa Medalsari. Dengan jumlah penduduk 5.296 jiwa. Luas wilayah Desa Kertasari sekitar 8737 Ha. Lahan terluas di Desa Kertasari adalah lahan tanah kering dengan luas 3976 Ha. Desa ini terdiri dari 16 Rukun Tetangga (RT) yang dikelompokkan menjadi empat RW. Penduduk Desa Kertasari umumnya bekerja sebagai petani dan buruh. Sebagian besar warga berprofesi sebagai petani, buruh tani, buruh harian lepas, dan pekerja swasta.

Metode

Pelaksanaan penelitian ini berlangsung mulai dari 1 juli 2021 sampai dengan 31 juli 2021 bertempat di Desa Kertasari, Kecamatan Pangkalan, Kabupaten Karawang. Target atau sasaran pada penelitian ini yaitu masyarakat Desa Kertasari. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik purposive sampling, penulis mengumpulkan data dengan wawancara mendalam dan dokumentasi.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

Nawawi membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.

Menurut Veithzal Rivai SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa SDM adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, midle manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Notoatmodjo bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (ability), kemampuan yang dapat dikembangkan (capacity), bantuan untuk terwujudnya performance (help), insentif materi maupun nonmateri (incentive), lingkungan (environment), dan evaluasi (evaluation). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan noninsentif) dan teknologi.

Dari definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

Dalam tahap penyelenggaraan kegiatan ini yaitu untuk memberikan pelatihan kepada para pelaku UMKM yang ada di Desa Kertasari agar mampu bangkit dan mandiri khususnya pada masa pandemi. Adapun metode yang digunakan yaitu ceramah, diskusi, dan pemberian materi mengenai manajemen sumber daya manusia yang harus dilakukan oleh UMKM agar dapat survive pada masa pandemic ini dan juga para pelaku usaha memiliki karyawan yang kinerjanya sangat berkualitas dari segi sumber daya manusianya. Ketika kinerja karyawan memburuk pelaku usaha harus bisa memberikan arahan kepada karyawannya bagaimana kinerja yang baik dan ulet terhadap usaha tersebut. Kinerja karyawan sangat berperan penting terhadap jalannya usaha karena mampu membuat banyaknya orderan usaha tersebut. Kesimpulan dari Pengabdian Kepada Masyarakat di Desa Kertasari ini adalah UMKM membutuhkan bantuan pelatihan SDM dan pendampingan agar dapat bangkit dan mandiri dimasa pandemic ini. Solusi yang diberikan adalah bantuan pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) bagi UMKM.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa SDM adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, middle manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal. UMKM adalah istilah umum dalam khazanah ekonomi yang merujuk kepada usaha ekonomi produktif yang dimiliki perorangan maupun badan usaha sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh Undang-undang No. 20 tahun 2008. UMKM artinya bisnis yang dijalankan individu, rumah tangga, atau badan usaha ukuran kecil. UMKM merupakan aktivitas usaha yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha milik perorangan. Perbedaannya dengan usaha besar dapat dilihat dari jumlah kekayaan bersih pelaku usaha dan hasil penjualan tahunan. Dalam tahap penyelenggaraan kegiatan ini yaitu untuk memberikan pelatihan kepada para pelaku UMKM yang ada di Desa Kertasari agar mampu bangkit dan mandiri khususnya pada masa pandemi. Adapun metode yang digunakan yaitu ceramah, diskusi, dan pemberian materi mengenai manajemen sumber daya manusia yang harus dilakukan oleh UMKM agar dapat survive pada masa pandemi ini,

Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebagai peneliti, adapun beberapa saran yang kiranya dapat menjadi gambaran terkait dengan penelitian yaitu :

- Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya.
- SDM adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, middle manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal.
- Dalam tahap penyelenggaraan kegiatan ini yaitu untuk memberikan pelatihan kepada para pelaku UMKM yang ada di Desa Kertasari agar mampu bangkit dan mandiri khususnya pada masa pandemic

Daftar Pustaka

Masriah, I., Transiseno, G., Ibrahim, I., Faras, F. A., Sumarna, E., & Sari, I. R. 2021. PERAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA UMKM DI PASAR MODERN INTERMODA BSD PADA MASA PANDEMI COVID 19. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, (Vol. 2, No 2), hal 308-313.

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*, (Vol 1, No.3).

Khair, H. 2019, October. Kinerja Sumberdaya Organisasi Dalam Perspektif Kewirausahaan Sebagai Upaya Peningkatan Keuntungan Usaha UMKM. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 401-406).

<http://repository.uin-suska.ac.id/5731/3/BAB%20II.pdf>

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JAL/article/view/10502>

http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/535/5/141801026_file%205.pdf