

PERANAN KOMPETENSI DAN PENGELOLAAN SDM UMKM DALAM MENINGKATKAN KINERJA UMKM DI DESA KEDUNGGJAYA, KECAMATAN CIBUAYA, KABUPATEN KARAWANG

Nurul Maulidia

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
mn18.nurulmaulidia@mhs.ubpkarawang.ac.id

Ringkasan

UMKM mampu menjadi penopang perekonomian negara kita, karena pelaku usaha sebagian besar adalah UMKM dan mampu menyerap tenaga kerja. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan kompetensi SDM UMKM dalam meningkatkan kinerja UMKM desa Kedungjaya kecamatan Cibuya, Karawang. Kompetensi sumber daya manusia (SDM) ternyata merupakan salah satu faktor yang sangat penting didalam industri UMKM. Dengan meningkatnya kompetensi SDM melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, maka hal tersebut merupakan kunci dalam peningkatan kinerja UMKM. Pengelolaan SDM di UMKM juga meliputi kegiatan rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, kompensasi (upah), mempertahankan (retention), evaluasi, promosi hingga pengakhiran hubungan kerja. Mengelola SDM bagi UMKM merupakan sebuah keterampilan yang harus dimiliki oleh para pelaku UMKM.

Kata Kunci : Kompetensi SDM, Pengelolaan SDM, Kinerja UMKM

Pendahuluan

Latar Belakang

Mahasiswa sebagai generasi penerus bangsa dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), antara lain dengan meningkatkan intelektualitas, keterampilan (skill) dan pengabdian mahasiswa melalui disiplin ilmu sebagai implementasi terhadap ilmu pengetahuan yang diterima dibangku kuliah agar mahasiswa dapat menjawab tantangan zaman yang semakin pesat.

Di tengah-tengah arus kompetisi yang semakin kuat maka perlu diadakan suatu kegiatan yang terencana, sistematis, dan aplikatif untuk melatih dan mendidik mahasiswa agar menjadi intelektual muda yang berkualitas dan tanggap terhadap masalah-masalah yang timbul di tengah-tengah kehidupan masyarakat dan mampu mencari solusinya. Dalam merealisasikan dan mencapai tujuan tersebut di atas, maka program Kuliah Kerja Nyata (KKN) adalah bentuk nyata dalam pengabdian mahasiswa terhadap masyarakat dan merupakan salah satu bagian dari kegiatan yang ada di Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi (Subowo and Setiawan 2015). 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 (Muhid 2015). 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. Mengingat pentingnya sumber daya manusia didalam organisasi tersebut, maka kompetensi merupakan salah satu aspek yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan (Supriyanto 2015). Dengan kompetensi tinggi yang dimiliki oleh SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan tentunya akan menentukan kualitas SDM yang dimiliki dan pada akhirnya akan menentukan kompetitif perusahaan itu sendiri. Begitu pula pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) , kompetensi SDM juga memiliki peranan penting dalam perkembangan UMKM tersebut.

Usaha Mikro Kecil dan Menengah atau 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 di saat perusahaan-perusahaan besar mengalami kesulitan dalam mengembangkan usahanya. Saat ini, UMKM telah berkontribusi besar pada pendapatan daerah maupun pendapatan negara Indonesia.

Tujuan

1. Untuk Mengetahui sejauh mana peranan kompetensi SDM dalam meningkatkan UMKM
2. Untuk menganalisis pentingnya pengelolaan SDM dalam meningkatkan UMKM

Gambaran Umum Desa

Secara geografis Desa Kedung Jaya terletak pada posisi 107.331985 Lintang Selatan dan -6.014316 Bujur Timur. Topografi ketinggian desa ini adalah berupa daratan rendah yaitu sekitar 6 m di atas permukaan air laut. Desa Kedung Jaya terletak di wilayah Kecamatan Cibuya Kabupaten Karawang dengan posisi dibatasi oleh wilayah desa-desa tetangga. Batas wilayah Desa Kedung Jaya adalah :

- Sebelah Utara : Desa Sedari dan Desa Cemara jaya
- Sebelah Selatan : Desa Pejaten dan Desa Kedung Jeruk
- Sebelah Timur : Desa Jayamulya dan Desa Pejaten
- Sebelah Barat : Desa Kalidungjaya



Gambar 1 Peta geografis desa

Pemanfaatan luas daerah diperlukan untuk mengembangkan potensi daerah.

Desa Kedung Jaya memiliki wilayah dengan luas sebagai berikut :

Tabel 1 Luas wilayah desa

NO	Uraian	Luas (Ha)
1	Luas Wilayah	833,28 Ha
2	Lahan Sawah	533 Ha
3	Lahan Ladang	0 Ha
4	Lahan Perkebunan	0 Ha
5	Lahan Hutan	0 Ha
6	Waduk/Danau/Situ	0 Ha
7	Lahan Lainnya	300 Ha
8	Lahan Kas Desa	0 Ha

Wilayah Desa Kedung Jaya terdiri dari 4 RW yaitu: RW I, RW II, RW III, RW. IV, yang masing-masing dipimpin oleh Ketua RW. Posisi Ketua RW menjadi sangat strategis seiring banyaknya limpahan tugas Desa kepada aparat ini. Dalam rangka memaksimalkan fungsi pelayanan terhadap masyarakat di Desa Kedung Jaya, dari keempat RW tersebut terbagi menjadi 16 RT (Rukun Tetangga).

Tabel 2 Jumlah RW/RT

No	Rumah Warga	Jumlah Rukun Tetangga
1	RW I	4
2	RW II	4
3	RW III	4
4	RW IV	4
Total		16

Berdasarkan data Administrasi Pemerintahan Desa tahun 2021, jumlah penduduk Desa Kedung Jaya adalah terdiri dari 2.021 KK, dengan jumlah total 5.966 jiwa, dengan rincian 2.991 laki-laki dan 2.975 perempuan. Secara umum mata pencaharian warga Desa Kedung Jaya dapat teridentifikasi ke dalam beberapa sektor yaitu pertanian, jasa/perdagangan, industri dan lain-lain. Berikut adalah tabel jumlah penduduk berdasarkan mata pencaharian :

Tabel 3 Mata pencaharian warga desa

No	Mata Pencaharian	Jumlah
1	Petani	106 orang
2	Buruh Tani	907 Orang
3	Wiraswasta	55 Orang
4	Peternak	14 Orang
5	Jasa	4 Orang
6	Pekerja Seni	4 Orang
7	Lainnya	4.445 orang
8	Tidak Bekerja	423 orang

Kondisi keyakinan dalam beragama warga Desa Kedung Jaya adalah Islam. Adapun kegiatan keagamaan yang dilakukan warga Desa Kedung Jaya yakni, kegiatan majlis ta'lim yang diadakan tiap RT secara rutin. Hasil survey tim KKN juga memperoleh informasi bahwa kondisi pendidikan di Desa Kedung Jaya cukup baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya PAUD, TK, SD, SMA, MTS, PONPES.

Tinjauan Pustaka

Pengertian UMKM

Menurut Tambunan bahwa UMKM adalah unit usaha produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau Badan Usaha disemua sektor ekonomi . Pada prinsipnya, pembedaan antara Usaha Mikro (UMi), Usaha Kecil (UK), Usaha Menengah (UM) dan Usaha Besar (UB) umumnya didasarkan pada nilai asset awal (tidak termasuk tanah dan bangunan), omset rata-rata pertahun atau njumlah pekerja tetap. Namun definisi UMKM berdasarkan ketiga alat ukur ini berbeda disetiap Negara(Tulus Tambunan 2009). Pada Bab I pasal 1 UU No 20 Tahun 2008 (Undang Undang Republik Indonesia No.20 2008) tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), maka yang dimaksud dengan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah adalah:

1. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.
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 Besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam UndangUndang ini.
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 dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam UndangUndang ini.

Berdasarkan definisi di atas maka pada intinya Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah adalah suatu bentuk usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Tabel 4 Klasifikasi UMKM berdasarkan UU No. 20/2008

Ukuran Usaha	Asset	Omset
Usaha Mikro	Minimal 50 juta	Maksimal 300 juta
Usaha Menengah	>50 juta – 500 juta	Maksimal 3 miliar
Usaha Atas	>500 juta – 10 miliar	>2,5 – 50 miliar

Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen

Menurut Hasibuan (2004), manajemen berasal dari kata manage yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsifungsi manajemen itu sendiri. Sehingga manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini, manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Disisi lain, Robbins (2004) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses pengkoordinasian kegiatan-kegiatan pekerjaan sehingga secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Hal yang sama juga disebutkan oleh Sikula (dalam Hasibuan, 2004), yang menjelaskan bahwa manajemen secara umum mengacu pada perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan pada kegiatan yang dilakukan oleh setiap organisasi dalam rangka untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan sehingga menghasilkan efisiensi dalam kerasai produk atau jasa.

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah setiap orang pada suatu organisasi (O'reilly, 2004). Sumber daya personal yang dimiliki perusahaan ini dipilih melalui proses rekrutmen dan seleksi sebagaimana yang menjadi tugas manajemen personalia (McKenna & Beech, 2000). Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yaitu

(1) sumber daya manusia dan sumber daya nonmanusia (Gomes, 2003). Dengan kata lain, sumber daya manusia adalah setiap individu yang bekerja di perusahaan yang dikelola untuk mencapai tujuan organisasi (Rowley, 2003).

3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut:

- a. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan (Noe, et.al., 2010)
- b. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources management) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan (Simamora, 2004).
- c. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, perngorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan

Metode

Adapun pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan wawancara secara langsung, studi pustaka (library research), website, dan sumber – sumber tertulis baik yang tercetak maupun media elektronik sehingga dapat memperjelas penelitian ini.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

A. Analisis Peranan Kompetensi SDM UMKM dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Kedungjaya

UMKM mampu menjadi stabilisator dan dinamisator perekonomian Indonesia. Sebagai negara berkembang, Indonesia sangat penting memperhatikan UMKM, disebabkan UMKM mempunyai kinerja lebih baik dalam tenaga kerja yang produktif, meningkatkan produktivitas tinggi, dan mampu hidup di sela-sela usaha besar. UMKM mampu menopang usaha besar, seperti menyediakan bahan mentah, suku cadang, dan bahan pendukung lainnya.

UMKM juga mampu menjadi ujung tombak bagi usaha besar dalam menyalurkan dan menjual produk dari usaha besar ke konsumen. Kedudukan UMKM ini semakin mantap. Selain mampu menyerap tenaga kerja cukup banyak, UMKM ini bersifat lincah sehingga mampu bertahan di dalam kondisi yang tidak menguntungkan, seperti terjadinya krisis global Umumnya, UMKM memiliki strategi dengan membuat produk unik dan khusus sehingga

tidak bersaing dengan produk dari usaha besar. Terdapat beberapa kendala-kendala pada UMKM di desa Kedungjaya, kecamatan Cibuyaya tersebut, antara lain adalah : kurangnya permodalan, kesulitan pemasaran, persaingan usaha yang ketat, kesulitan bahan baku, kurangnya pengetahuan teknis produksi dan keahlian, kurangnya keterampilan manajerial (SDM) dan kurangnya pengetahuan manajemen keuangan dan tidak adanya pencatatan keuangan (akuntansi). Salah satu faktor yang berperan penting dalam usaha adalah Sumber Daya Manusia (SDM), Selama ini pengembangan SDM di UMKM merupakan upaya banyak pihak untuk membantu pengembangan bisnis UMKM.

Hal ini banyak dilakukan melalui peningkatan pengetahuan di bidang pemasaran, teknik produksi, keuangan. Sementara itu, keterampilan pelaku UMKM sendiri di bidang pengelolaan SDM, kurang mendapat perhatian. Begitu pula dengan pelaku UMKM di desa Kedungjaya, mayoritas pelaku UMKM didesa tersebut masih didominasi oleh tamatan SMA/SMK (40%), S1 (15%), D3 (8%), dan sisanya di bawah SMA. Menyikapi hal tersebut untuk tumbuh dan berkembang, UMKM harus mampu mengelola dengan baik faktor-faktor internal maupun eksternal di lingkungan bisnisnya. Salah satu faktor internal yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan pengelolaan adalah perihal Sumber Daya Manusia pada UMKM.

SDM merupakan kunci utama, yang biasanya dimulai dari pemilik usaha (owner) dan tenaga kerja di lingkungan sang pemilik UMKM tersebut. Sama dengan yang terjadi di perusahaan besar, maka pengelolaan SDM di UMKM juga meliputi kegiatan rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, kompensasi (upah), mempertahankan (retention), evaluasi, promosi hingga pengakhiran hubungan kerja. Mengelola SDM bagi UMKM merupakan sebuah keterampilan yang penting dimiliki pengusaha. pengelolaan SDM di UMKM juga meliputi kegiatan rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, kompensasi (upah), mempertahankan (retention), evaluasi, promosi hingga pengakhiran hubungan kerja.

Mengelola SDM bagi UMKM merupakan sebuah keterampilan yang penting dimiliki pengusaha. Secara umum berdasarkan pengamatan, beberapa tantangan yang dihadapi UMKM dalam mengelola SDM adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan dengan Hukum.

UMKM menghadapi hal ini, terlebih bagi mereka yang usaha sudah berkembang dan tenaga kerjanya mulai bertambah. Tantangan yang dihadapi UMKM dalam hal ini adalah mematuhi ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku (UU TK), seperti mulai memiliki peraturan kepegawaian perusahaan, terdaftar di Dinas Tenaga Kerja setempat. Selain itu juga ketentuan mengenai hak-hak karyawan, jaminan kesehatan,

lembur, dll. Perihal kepatuhan hukum ini tentu memerlukan energi UMKM selain pengetahuan yang cukup.

2. Kesulitan dalam Rekrutmen

UMKM biasanya kesulitan menentukan standar dalam melakukan rekrutmen. Umumnya mereka langsung saja mencontoh usaha lain dari sisi pemenuhan pegawai, kurang cermat dalam menyesuaikannya dengan kebutuhan bisnis.

3. Menetapkan peraturan

UMKM sering merasa bahwa peraturan ini nantinya akan membebani diri sendiri. Pemilik usaha umumnya kurang bisa menentukan hal-hal apa saja yang perlu diatur. Terkadang pemilik terlalu tegas atau khawatir karyawan malah akan mengendor kerjanya bila dibuatkan peraturan.

4. Mengembangkan Kompetensi Pegawai

Sedikit sekali pemilik usaha UMKM yang memahami dengan tepat bagaimana potensi karyawannya. Hal ini karena umumnya konsentrasi pemilik lebih ke arah produksi, pemasaran keuangan, selain pemilik tersebut biasanya adalah key person yang memiliki keahlian produksi. Pada umumnya pemilik sangat juga lupa melakukan update terhadap keterampilannya sendiri. Alhasil, tak ada SDM dalam UMKM tersebut yang berkembang di sisi kompetensinya.

5. Menetapkan Upah Pegawai

Pada umumnya UMKM kesulitan dalam menentukan upah pegawainya. Sebagaimana mereka tidak memperhitungkan upah untuk diri sendiri atau anggota keluarga yang membantu dalam kegiatan usaha. Banyak di antara mereka pula yang memberikan bayaran jauh lebih tinggi bagi anggota keluarga dibanding pegawai lain, walau jenis pekerjaannya sama. Di sisi lain, UMKM juga sering khawatir bila belum dapat memenuhi Upah Minimal, sehingga keberadaan tenaga kerjanya sering ditutup. Walaupun di sisi lain sebenarnya UMKM dapat mempekerjakan pegawai secara paruh waktu sesuai kebutuhan, namun karena pengetahuan ketenagakerjaan kurang, maka hal ini kurang dapat disolusikan dengan baik.

6. Memisahkan biaya usaha dan belanja keluarga

UMKM sering kali mencampuradukkan biaya usaha dengan belanja keluarga. Dengan melibatkan anggota keluarga sebagai SDM usaha, maka belanja keluarga menjadi rancu dengan biaya usaha. Hal ini dapat diatasi dengan pendampingan UMKM.

7. Menilai Kinerja Karyawan dan pemberian Reward & Punishment

Karena kesederhanaan berpikir dan kondisi usahanya, UMKM pada umumnya memiliki keterbatasan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Dalam hal ini, sering tidak ada standar atau aturan baku. Demikian juga dalam hal pemberian reward maupun punishment. Karena adanya anggota keluarga yang terlibat dalam usaha, maka kegiatan penilaian kinerja, pemberian reward dan punishment menjadi kurang obyektif, dan ujungnya dapat menimbulkan kendala SDM.

8. Mempertahankan dan Memberhentikan Pegawai

Dengan kesederhanaannya, UMKM dapat menciptakan kondisi kerja yang membuat SDM bekerja dengan nyaman seperti dalam keluarga. Namun dengan kedekatan kekeluargaan, UMKM juga kadang mengalami kesulitan untuk memberhentikan pegawainya.

Memperhatikan hal tersebut di atas, maka pelaku UMKM perlu meningkatkan kepedulian terhadap pengetahuan dan keterampilan pengelolaan SDM. Hal ini tentu perlu diimbangi dengan niat yang kuat, di mana SDM yang bagus tentu akan meningkatkan kinerja UMKM itu sendiri. mau bertindak layaknya sang pemilik, maka mereka adalah aset yang sangat besar dalam bisnis UMKM tersebut. Untuk itu, maka pelaku UMKM perlu memikirkan program yang menarik untuk mempertahankan karyawan. Terkait hal ini maka jobdesk masing-masing karyawan termasuk tanggung jawab dan keterampilan perlu diperhatikan, perlu diukur dengan baik. beberapa hal berikut ini merupakan pengetahuan dan keterampilan dasar yang perlu dimiliki oleh UMKM sehubungan pengelolaan SDM:

1. Penyusunan struktur organisasi/bisnis, meliputi pemilik, manajer/koordinator, sekretariat, keuangan, umum, dll.
2. Sistem seleksi yang memperhatikan kebutuhan usaha.
3. Pelatihan dan pengembangan SDM yang tidak terbatas pada pemilik saja, namun bagi seluruh karyawan, untuk semua aspek usaha termasuk pengetahuan tata kelola SDM pada UMKM.
4. Administrasi kepegawaian yang didasari pengetahuan dan kebutuhan yang memadai, misalnya: pengupahan, absensi, lembur, fasilitas karyawan, asuransi kesehatan, dan dokumentasi data karyawan.
5. Perlunya menyusun peraturan perusahaan untuk usaha yang sudah memiliki karyawan lebih dari 25 orang, guna ketertiban dan pengelolaan yang lebih baik.

UMKM tidak harus memiliki pegawai yang khusus menangani SDM, namun kegiatan pengelolaan SDM ini lebih ke fungsional. Di mana pelaku UMKM harus melengkapi dirinya

sendiri dengan berbagai pengetahuan dan fungsi MSDM seperti rekrutor, mediator, mengembangkan karyawan, dll. Sejak awal, pelaku UMKM perlu melakukan perencanaan usaha, termasuk perencanaan di bidang SDM (perlu karyawan berapa dengan kompetensi apa, dll) dan secara bertahap pemilik usaha juga menularkan pengetahuan tersebut kepada pegawai yang dipercaya, hingga tiba saatnya pemilik benar-benar akan berfungsi sebagai owner usaha dan seluruh aspek usaha dikerjakan oleh pegawai (SDM). Secara keseluruhan bahwa dengan semakin baik kompetensi SDM, maka akan meningkatkan kinerja UMKM.



Gambar 2 Foto saat mengumpulkan data dan wawancara kepada pelaku usaha

Kesimpulan dan Rekomendasi

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 Kedungjaya, kecamatan Cibuaya Karawang, terdapat faktor-faktor hambatannya antara lain adalah tingkat pendidikan para pelaku SDM UMKM yang dominan SMA bahkan dibawah SMA, sehingga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja UMKM. Pengetahuan dan keterampilan merupakan salah satu yang harus dimiliki oleh para pelaku UMKM, karena hal tersebut merupakan kunci keberhasilan dalam pengelolaan SDM. Dengan meningkatnya kompetensi SDM tentunya dapat meningkatkan kinerja UMKM di desa Kedungjaya tersebut.

Rekomendasi dan saran

Salah satu kendala dalam UMKM di desa Kedungjaya adalah kurangnya keterampilan dan pengetahuan para pelaku UMKM tersebut, karena tingkat pendidikan mereka yang rendah, rata-rata SMA bahkan dibawah SMA, tetapi sebagian lain mempunyai latar belakang lebih realistis dengan melihat prospek usaha kedepan dengan kendala modal terbatas. Lalu kendala-kendala lainnya pada UMKM di desa Kedungjaya,kecamatan Cibuaya tersebut, antara lain adalah : kurangnya permodalan, kesulitan pemasaran, persaingan usaha yang ketat, kesulitan bahan baku, kurangnya pengetahuan teknis produksi dan keahlian, kurangnya keterampilan manajerial (SDM) dan kurangnya pengetahuan manajemen keuangan dan tidak adanya pencatatan keuangan (akuntansi). Menghadapi kendala tersebut peran pemerintah daerah seharusnya antara lain adalah intensif memberikan pelatihan-pelatihan kepada para pelaku UMKM.

Daftar Pustaka

- Akhmad Syarifudin. 2014. "Pengaruh Kompetensi SDM Dan Peran Audit Intern Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah Dengan Variabel Intervening Sistem Pengendalian Internal Pemerintah (Studi Empiris Pada Pemkab Kebumen) Akhmad Syarifudin." *Jurnal Fokus Bisnis*, 14 (25).
- Lanang, I Putu Eka Sudiarta, I Ketut Kirya, and 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*, 2 (1).
- Runtu, Anita Christine, Jantje Mandey, and Martha Ogotan. 2015. "Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado." *jurnal administrasi publik*, 2 (30).
- Supriyanto, Yudi. 2015. "Prosiding Seminar Nasional." *Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Survei Provinsi Jawa Barat Bidang Pendidikan Dasar Dinas Pendidikan*, 3 (1).