

Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang

Yani Restiani Widjaja¹, Doni Purnama Alamsyah², Heni Rohaeni³, Bambang Sukajie⁴

^{1,2}Universitas BSI Bandung, yani.yrw@bsi.ac.id

³ASM BSI Bandung, heni.hnh@bsi.ac.id

Abstrak

UMKM mampu menjadi penopang perekonomian negara kita, karena pelaku usaha sebagian besar adalah UMKM dan mampu menyerap tenaga kerja. Kecamatan Jatinangor sebagai salah satu kecamatan di Sumedang yang dijadikan sebagai kawasan pusat ekonomi kreatif oleh pemerintah kabupaten Sumedang. Salah satu kawasan UMKM tersebut adalah desa Cilayung sebagai salah satu desa yang memiliki potensi usaha kreatif yang mampu menopang perekonomian warga sekitarnya. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan kompetensi SDM UMKM dalam meningkatkan kinerja UMKM desa Cilayung kecamatan Jatinangor, Sumedang. 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, Kinerja UMKM

Abstract

SMEs is able to support economycs of our country, because most of the business actors are SMEs and able to absorb labor. District Jatinangor as one of the subdistricts in Sumedang which serve as the center of creative economy by the government of Sumedang district. One of the SMEs is the village of Cilayung as one of the villages that have the potential of creative business that can sustain the economy of the surrounding residents. In this study aims to determine the role of competence of SMEs in improving the performance of SMEs Cilayung village, Jatinangor subdistrict, Sumedang. Competence of human resources (HR) was one of the factors that are very important in the SME industry. With the increased competence of human resources through the improvement of knowledge and skills, then it is a key of improving the performance of SMEs. The management of human resources in SMEs also includes recruitment, selection, placement, development, compensation (wages), retention,

evaluation, promotion until termination of employment. Managing human resources for SMEs is a skill that SMEs are required to have.

Keywords: *Human Resource Competency, SMEs Performance*

Diterima: 22 Juli 2018, Direvisi : 16 Agustus 2018, Dipublikasikan : 20 Agustus 2018

Pendahuluan

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, UKM telah berkontribusi besar pada pendapatan daerah maupun pendapatan negara Indonesia. Berdasarkan data yang dihimpun mengenai data perkembangan UMKM di Indonesia adalah sebagai berikut (Kementrian Koperasi dan UKM n.d.) :

- 2009 jumlah UMKM 52.764.750 unit dengan pangsa 99,99%
- 2010 jumlah UMKM 54.114.821 unit dengan pangsa 100,53%
- 2011 jumlah UMKM 55.206.444 unit dengan pangsa 99,99%

- 2012 jumlah UMKM 56.534.592 unit dengan pangsa 99,99%
- 2013 jumlah UMKM 57.895.721 unit dengan pangsa 99,99%

UMKM telah menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia dan ASEAN. Sekitar 88,8-99,9% bentuk usaha di ASEAN adalah UMKM dengan penyerapan tenaga kerja mencapai 51,7-97,2%. UMKM memiliki proporsi sebesar 99,99% dari total keseluruhan pelaku usaha di Indonesia atau sebanyak 56,54 juta unit. Oleh karena itu, kerjasama untuk pengembangan dan ketahanan UMKM perlu diutamakan. Berdasarkan hal tersebut, betapa pentingnya kompetensi sumber daya manusia UMKM dalam menciptakan wirausaha yang dapat bersaing di era industri 4.0 ini. Dimana di era industri tersebut menggunakan dan memanfaatkan sistem teknologi digital. Tentunya hal tersebut menjadi tantangan terbesar bagi pelaku UMKM. Dengan kompetensi SDM yang professional dan mampu bersaing, diharapkan dapat meningkatkan kinerja UMKM. Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana peranan kompetensi SDM UMK dalam meningkatkan kinerja UMKM desa Cilayung , KecamatanJatinangor, Sumedang .

Dalam penulisan ini bertujuan untuk mendeskripsikan serta menganalisis mengenai pentingnya peranan kompetensi UMKM dalam meningkatkan kinerja UMKM desa Cilayung, kecamatan Jatinangor, Sumedang.

Kajian Literatur

A.Kompetensi SDM

Keberhasilan didalam suatu organisasi atau perusahaan , sangat ditentukan oleh kualitas atau kemampuan sumber daya manusianya. Oleh karena itu dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang unggul. Kompetensi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2015, versi 1.4) adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu); kemampuan menguasai gramatika secara abstrak maupun batiniah.

Pendapat lain mengenai Kompetensi menurut Spencer and Spencer, (1993:9) ; *“an underlying characteristic’s of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation”*(Akhmad Syarifudin 2014). Berdasarkan pengertian tersebut, penulis menerjemahkan bahwa kompetensi merupakan hal yang mendasari kepribadian seseorang yang menyebabkan saling berkaitan antara kriteria keperilakuan efektif dan atau kinerja yang unggul dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Sedangkan menurut pendapat Becker and Ulrich dalam Suparno (2005:24) bahwa *competency refers to an individual’s knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*(Runtu, Mandey, and Ogotan 2015). Berdasarkan hal tersebut bahwa kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

B. UMKM

Menurut Tambunan (2012 : 2) 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 1
Klasifikasi UMKM berdasarkan UU No. 20/2008

Ukuran Usaha	Asset	Omset
Usaha Mikro	Minimal 50 Juta	Maksimal 300 Juta
Usaha Kecil	>50 Juta – 500 Juta	Maksimal 3 Miliar
Usaha Menengah	>500 Juta – 10 Miliar	>2,5 – 50 Miliar

Sumber: UU No. 20/2008

C. Kinerja UMKM

Kinerja merupakan serangkaian kegiatan manajemen yang memberikan gambaran sejauh mana hasil yang sudah dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam akuntabilitas publik baik berupa keberhasilan maupun kekurangan yang terjadi (Ranto, 2007: 19). Sedangkan menurut Srimindarti (2006) kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi kinerja adalah prestasi yang dicapai suatu organisasi atau entitas dalam periode akuntansi tertentu yang diukur berdasarkan perbandingan dengan berbagai standar. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Lanang, Kirya, and Cipta 2014). Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Pada dasarnya semua UMKM memiliki tujuan yang sama yaitu memiliki kinerja yang baik, karena merupakan syarat mutlak dalam kelangsungan UMKM. Dengan kinerja UMKM yang baik, maka UMKM mampu berperan sebagai tulang punggung perekonomian nasional.

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 dan Pembahasan

A. Analisis UMKM di Desa Cilayung, Kecamatan Jatinangor, Sumedang

Kecamatan Jatinangor merupakan salah satu kecamatan di Sumedang yang dijadikan sebagai pusat ekonomi kreatif oleh pemerintah kabupaten Sumedang. Kecamatan Jatinangor terdiri dari 12 desa, salah satunya desa Cilayung. Desa Cilayung yang berlokasi di Kecamatan Jatinangor, Kabupaten Sumedang, Provinsi Jawa Barat ini merupakan desa dengan topografi lereng atau perbukitan serta mempunyai 30 RT, 11 RW, dan 3 dusun. Berdasarkan data kependudukan tahun 2017 dari Kantor Desa Cilayung ini memiliki 1.655 orang kepala keluarga yang semuanya berkewarganegaraan Indonesia. Diketahui bahwa dari 5.325 warga yang menetap hanya 121 warga yang melanjutkan pendidikan hingga perguruan tinggi (2.3%). Profesi utama warga Desa Cilayung adalah sebagai buruh tani (26.7%) dan kerja serabutan (24.7%). Profesi lain yang juga mendominasi adalah buruh pabrik, pedagang eceran, buruh kontruksi, dan montir angkutan roda dua. Desa Cilayung dapat dikategorikan sebagai desa yang mampu membuat kerajinan khas desanya sendiri.

Salah satu ciri UMKM di Indonesia dan di negara berkembang lainnya, adalah biasanya kelompok industri yang sama, berlokasi berdekatan satu sama lain di suatu wilayah. Pengelompokan secara geografis menurut kelompok ini, didalam *literratur industry* atau UMKM, disebut klaster. Di Indonesia, banyak kegiatan UMKM, khususnya UMKM yang tersebar di daerah-daerah memang sudah berlangsung turun-temurun, dan umumnya setiap daerah memiliki spesialisasi. Begitu pula di desa Cilayung, terdapat beberapa UMKM didesa tersebut, antara lain UMKM barang kerajinan (bilik, giribik, dan pohpor), panah dan produk makanan seperti kripik singkong, opak singkong, ketan, dan ulen.

Tabel 2 Data UMKM Kecamatan Jatiningor 2017

NO	Nama Desa	Jumlah UMKM	Jenis Produksi
1	Cibesi	13	Layangan, gelas, ukiran kayu,
2	Cikeruh	6	Bubut, senapan angin, camilan
3	Cilayung	12	Panah, makanan ringan, pakaian, dll
4	Cileles	25	Olahan cemilan, bengkel sepeda motor, senapan angin, kursi, patung
5	Cintamulya	16	Olahan cemilan, batu akik,
6	Cipacing	79	Panah, tanimar, alat musik, sumpit, congkak,
7	Cisempur	5	Olahan cemilan
8	Hegarmanah	20	Olahan cemilan, senapan, gelas, percetakan
9	Jatimukti	7	Alat dapur
10	Jatiroke	8	Olahan cemilan, senapan
11	Mekargalih	14	Kelontongan, olahan cemilan
12	Sayang	176	Warung kelontong, olahan cemilan, warteg

Sumber : Data Kecamatan Jatiningor yang telah diolah

Berdasarkan tabel 2 tersebut diatas, kondisi latar belakang UMKM di desa Cilayung lebih beragam pada pengusaha kecil daripada pengusaha mikro, dimana latar belakang ekonomi juga merupakan alasan utama, tetapi sebagian lain mempunyai latar belakang lebih realistis dengan melihat prospek usaha kedepan dengan kendala modal terbatas. Sebagian besar pengusaha kecil mempunyai alasan berusaha karena adanya peluang bisnis dan pangsa pasar yang aman dan besar. Ada juga sejumlah pengusaha kecil beralasan bahwa itu karena faktor keturunan/warisan, dibekali keahlian dan membuka lapangan kerja baru bagi warga setempat. Meski masih terdapat sejumlah pengusaha yang beralasan karena tidak ada kesempatan dibidang lain dengan berbagai macam alasan, misalnya pendidikan formal yang rendah, atau kondisi fisik yang tidak memungkinkan.

B. Analisa Peranan Kompetensi SDM UMKM dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung, Kecamatan Jatinangor, Sumedang

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 Cilayung, kecamatan Jatinangor 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 Cilayung, mayoritas pelaku UMKM didesa tersebut masih didominasi oleh tamatan SMA/SMK (44%), S1 (18%), 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. Masalah loyalitas pegawai kerap dihadapi, namun jika dipikirkan dan dipahami sejak awal, maka hal ini akan lebih baik, karena banyak terjadi ketika bisnis sedang maju, dan beberapa karyawan meninggalkan usaha tersebut, maka perkembangan bisnis menjadi terhambat. Hal ini dapat dipahami karena pada umumnya UMKM belum dapat memberikan gaji yang bersaing bagi karyawannya, jika dibandingkan perusahaan besar. Beban kerja juga relatif lebih berat dan harus serba bisa, bahkan untuk Usaha Menengah yang telah memiliki struktur, maka seseorang yang handal sering merangkap jabatan, sistem belum tertata rapi dan fasilitas seadanya. Apalagi bila sang pemilik usaha menggaji pegawai yang merupakan saudaranya lebih besar dari karyawan bagus tersebut. Di sini sering timbul ide sang karyawan untuk hengkang dari bisnis UMKM tersebut dan membuat bisnis sendiri. Di sini pula muncul persaingan UMKM yang ketat. Untuk hal ini, maka perlu ditanamkan sejak awal oleh pemilik atau pelaku UMKM bahwa karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, kerjanya bagus, jujur, serta

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 rekrutur, 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.

Simpulan 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

Cilayung, kecamatan Jatinangor Sumedang, 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 Cilayung tersebut.

Saran

Salah satu kendala dalam UMKM didesa Cilayung 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 Cilayung, kecamatan Jatinangor 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. Peran UMKM di desa Cilayung kecamatan Jatinangor tersebut tentunya sangat berperan dalam menopang perekonomian daerah tersebut, karena kecamatan Jatinangor dijadikan pusat ekonomi kreatif oleh pemerintah daerah setempat.

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, Volume 14, No 02, Desember 2014* 14(25): 26-44.
- Kementrian Koperasi dan UKM. "Perkembangan Data UMKM."
- 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): 11-21.
- Muhid, Abdul. 2015. "No Title." 4(03): 304-13.
- Runtu, Anita Christine, Jantje Mandey, and Martha Ogotan. 2015. "K Ompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi Manado." *jurnal administrasi publik* 2, No 30.
- Subowo, Robin, and Roy Setiawan. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karayawan

- Pada Pt Multi Artistikacithra." *Agora* 3(1): 493-99.
- 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): 722-37.
- Tulus Tambunan. 2009. *UMKM DI INDONESIA*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Undang Undang Republik Indonesia No.20. 2008. *Usaha Mikro Kecil Dan Menengah*.
- .