



### Optimalisasi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Sebagai Pelaku Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah.

Nabila Hilmy Zhafira<sup>1\*</sup> ; Tamitha Intassar Husen<sup>2</sup> ; Fitria Mandaraira<sup>3</sup> ; Yusnaidi<sup>4</sup> ; Yenny Ertika<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Jurusan Manajemen, Universitas Teuku Umar, Indonesia

\*Corresponding author : [nabilahilmyzhafira@utu.ac.id](mailto:nabilahilmyzhafira@utu.ac.id)

#### ABSTRACT

The Covid-19 pandemic that has hit the world since March 2019 has greatly impacted various sectors and business scales. Especially for micro, small and medium enterprises. The lack of knowledge about the business environment and business strategy is the cause of many businesses experiencing setbacks. This makes us aware of the need for education about optimizing human resources in business management in order to reduce the number of businesses that may go bankrupt in the future. National economic growth contracted to minus 2.07 percent. The same thing also happened in Aceh although slightly better, which was around minus 0.37 percent. Therefore, it is necessary to have a role from various aspects related to responsibility, participation, and share in handling and saving business in the Aceh region in particular. To make this a success, community service activities were carried out related to optimizing human resource management for micro, small and medium enterprises in Jurong Tgk Fakinah, Banda Aceh.

#### ARTICLE HISTORY

Submitted 14 Juni 2022  
Revised 01 September 2022  
Accepted 08 November 2022

#### KEYWORDS

Human Resources ; MSME ; business management.

#### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu arah kegiatan produksi dan segala aktivitas dalam organisasi. Perusahaan yang memiliki modal karyawan dengan intelektual/aset yang besar makan akan semakin cepat untuk maju dan berkembang. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) sebagai salah satu bentuk usaha, diharapkan menjadi salah satu pemain yang penting dalam menggerakkan perekonomian khususnya pada Negara berkembang, seperti Indonesia. Sektor UMKM adalah pendorong utama pertumbuhan ekonomi (economic growth) dikarenakan keberadaan UMKM telah banyak menyediakan sumber daya kewirausahaan dan kesempatan lapangan kerja yang luas bagi masyarakat (M.W.Hu, 2010).

Hasil kinerja UMKM di Indonesia masih belum memuaskan, salah satunya karena Indonesia masih mengadaptasi sistem manajemen berbasis keluarga. Pengelolaan usaha yang bersifat tradisional dan lebih mengutamakan hubungan kekeluargaan dari pada profesionalitas cenderung menjadi hambatan karena dapat mengakibatkan tidak optimalnya kinerja pelaku usaha. UMKM seringkali mengalami kendala dalam bertahan, tumbuh apalagi untuk berkembang di antara penyebabnya ialah masalah kemampuan sumber daya manusia, kepemilikan produk, pembiayaan, pemasaran, dan permasalahan lainnya yang membuat UMKM tidak mampu bersaing terutama dengan perusahaan besar (Budiarto, et al., 2018).

Manajemen sumber daya manusia adalah tentang manajemen tenaga kerja atau karyawan suatu organisasi atau perusahaan. Perekonomian dunia yang semakin mengglobal seiring dengan perdagangan bebas akan membawa banyak pemain untuk terlibat didalamnya.

Mayoritas UMKM bergerak di 5 bidang Industri, yaitu Makanan dan Minuman (44.9%); Kerajinan Kayu dan anyaman (19.9%); Tekstil dan pakaian jadi (14.4%); Barang galian bukan logam seperti industri tepung, mika, dll (6.9%); dan furnitur (3.5%). Pendapatan UMKM hanya sekitar 25% dari batas atas omset Rp300 juta; Usaha Kecil 65%, dan Usaha Menengah 59% (Haryanti & Hidayah, 2018). Hal ini menyiratkan bahwa produktivitas Usaha Mikro masih jauh lebih rendah daripada Usaha Kecil maupun Menengah dan membuatnya rapuh dan sulit untuk bertahan apalagi berkembang.

Saat ini dibutuhkan adanya pendampingan yang melekat dan terstruktur agar Usaha Mikro dapat tumbuh dan berkembang. Salah satu poin penting dalam melakukan pendampingan ini ialah dengan melakukan pembimbingan pada pelaku UMKM itu sendiri. Sumber daya manusia yang mengelola UMKM haruslah memiliki kesadaran terkait situasi dan kondisi lingkungan disekitarnya, kemudian memiliki pemahaman mengenai kebijakan dan langkah yang harus diambil dalam menghadapi perubahan lingkungan. Khususnya pada masa pandemi seperti sekarang ini, tentunya dibutuhkan pemahaman dan pemikiran yang selangkah lebih maju untuk dapat mempertahankan kestabilan usaha khususnya UMKM.

Kesulitan yang dihadapi UMKM dalam menjalankan usahanya khususnya dalam masa pandemi mengakibatkan penurunan pendapatan. Kurangnya pemahaman mengenai hal yang harus dilakukan dalam mengelola usaha di masa pandemi menjadikan beberapa UMKM berhenti beroperasi. Pandemi merupakan akar utama dalam permasalahan ini, namun berbagai upaya dan usaha masih dapat dilakukan untuk bertahan dalam mengelola UMKM. Tantangan lain ialah dalam penguasaan teknologi dan mengikuti arus globalisasi serta perkembangan zaman. Minimnya edukasi dan kesadaran mengenai hal ini dapat menyebabkan pesimisme di mata pelaku UMKM, yang pada akhirnya dapat merugikan masyarakat itu sendiri. Kerja sama antara warga masyarakat selaku pelaku UMKM dan Universitas selaku lembaga pendidikan diharapkan dapat memberikan solusi terkait kesulitan yang tengah dihadapi di masa pandemi.

## TINJAUAN PUSTAKA

Pengelolaan usaha pada dasarnya bergantung pada banyak aspek salah satu yang terpenting ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut (Hasibuan, 2000).

### **Pengelolaan SDM**

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 (Nawawi, 2003).

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang professional semuanya menjadi tidak bermakna.

Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri, oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri.

Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi di mana dia berada di dalamnya. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut tentu manusia harus mempunyai nilai kompetensi. Terdapat lima karakteristik kompetensi menurut Spencer and Spencer, yaitu yang pertama ialah Motif atau hal yang secara konsisten dipikirkan yang menyebabkan lahirnya sebuah tindakan terhadap tujuan tertentu. Kedua, Sifat/ciri bawaan yang berkaitan dengan ciri fisik dan reaksi- reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi. Ketiga, Konsep diri sikap, nilai dari orang-orang. Keempat, Pengetahuan seseorang terhadap suatu

informasi dalam bidang yang spesifik. Pengetahuan merupakan kompetensi yang Kompleks sehingga kerap kali dilakukan pengukuran untuk melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik atau tidak. Kelima, Keterampilan, yaitu kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu. (Spencer & Spencer, 1993 p.92)

## **UMKM**

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan sektor yang amat vital sebagai penyangga ekonomi daerah dalam menciptakan pertumbuhan dan lapangan pekerjaan (Profil Bisnis Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM), 2015). Kondisi ini tidak terlalu mengejutkan, karena banyak studi maupun data nasional menunjukkan kinerja UMKM relatif buruk dibandingkan dengan usaha besar, bahkan dengan UMKM di negara maju (Tambunan, 2012). Demikian juga hasil kajian Pusat Inovasi MKM APEC tentang daya saing global UMKM di 13 negara termasuk Indonesia, menunjukkan bahwa Indonesia termasuk negara yang UMKM-nya berdaya saing rendah dibandingkan negara ASEAN lainnya seperti Singapura, Malaysia, Thailand, dan Filipina (Susilo, 2010). Rendahnya kinerja yang dihasilkan UMKM di Indonesia disebabkan rendahnya kualitas sumber daya manusia (Dipta, 2012) atau dengan kata lain rendahnya kompetensi kewirausahaan (Susilo, 2010). Hal ini ditunjukkan dengan masih rendahnya pengembangan dan penguasaan ilmu pelaku UMKM dibidang manajemen, organisasi, teknologi, pemasaran dan kompetensi lainnya yang diperlukan dalam mengelola usaha. Terlebih lagi dalam masa pandemi seperti sekarang ini, tentu semakin menyulitkan pelaku UMKM untuk dapat menjaga stabilitas usahanya atau bahkan sekedar mempertahankan usahanya.

Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kesuksesan UMKM, salah satunya ialah faktor eksternal. (Sitharam & Hoque, 2016) mengemukakan bahwa faktor eksternal, faktor regulasi pemerintah, faktor kondisi ekonomi makro, kompetisi, globalisasi, tindak kriminal dan praktek korupsi merupakan tantangan utama untuk UMKM. Selain itu, dengan adanya wabah Covid-19 tentunya sangat berdampak pada kinerja UMKM. Wabah Covid-19 yang saat ini terjadi tidak hanya berdampak pada sektor kesehatan, melainkan juga telah berdampak luas ke sektor-sektor lainnya seperti ekonomi, sosial bahkan politik. Jika hal ini tidak bisa dikelola dengan baik, diperkirakan akan bisa memperburuk keadaan.

## METODE PELAKSANA

Kegiatan ini dilakukan dengan cara sosialisasi, penyebaran kuesioner, dan diskusi interaktif secara langsung. Pada tahap pertama, sosialisasi diawali dengan pengisian kuesioner sebagai alat observasi awal pemahaman audiens terhadap pengelolaan UMKM dan sumber daya manusia. Pengisian kuesioner dilakukan oleh para pelaku UMKM yang berjumlah sekitar 30 orang. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan yang digunakan untuk mengukur pemahaman seputar kegiatan UMKM yang telah dilakukan selama ini. Setelah melakukan pengisian kuesioner, selanjutnya pemateri mempresentasikan bagaimana upaya pengelolaan sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan upaya mempertahankan UMKM di masa pasca pandemi saat ini. Pemaparan materi juga disertai dengan gambar dan visual yang berkaitan dengan kegiatan pelaku UMKM serta contoh pengaplikasian beberapa upaya yang mungkin dilakukan. Dengan tujuan agar informasi dapat lebih mudah diterima dan lebih menyenangkan bagi audiens. Tahap terakhir dari kegiatan ini adalah dengan melakukan diskusi interaktif antara tim pemateri dengan para audiens untuk mengukur pemahaman audiens.





Pemateri berfoto bersama audiens.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun luaran yang dihasilkan dari kegiatan pengabdian masyarakat ini adalah konsep-konsep dasar mengenai kegiatan bisnis dan adaptasi yang perlu dilakukan oleh para pelaku bisnis ditengah pandemi, juga tentang pemanfaatan media sosial dan komunikasi dalam kegiatan bisnis. Pada bagian ini, penyampaian materi disesuaikan dengan kondisi dan situasi di Aceh khususnya. Pada tahap akhir dilakukan diskusi interaktif antara pemateri (dosen) dengan para audiens (para pelaku UMKM di Jurong Tgk. Fakinah) yang bersifat reviu dan memberikan kesempatan tanya-jawab langsung seputar materi untuk mengukur sejauh mana penyerapan materi yang telah disampaikan.

Setelah mengikuti sosialisasi dengan pokok pembahasan mengenai optimilisasi SDM, diharapkan para pelaku UMKM mampu:

- 1) Memilah mana hal yang menjadi prioritas dalam kegiatan bisnisnya di masa pandemi ;
- 2) Memanfaatkan platform yang sesuai dengan karakter bisnisnya dan tentunya diminati oleh masyarakat;
- 3) Secara aktif berani mengambil langkah tepat untuk beradaptasi bahkan keluar dari zona nyaman.

## SIMPULAN DAN SARAN

Dengan memiliki pemahaman dan kesiapan dalam mengelola bisnisnya, tentunya para pelaku UMKM akan lebih sigap dan berani ketika harus mengambil keputusan terkait langkah yang akan dipilih dalam mempertahankan bisnisnya. Hal tersebut juga tentu nantinya akan berdampak pada kestabilan ekonomi suatu daerah. Pengenalan dan pemahaman mengenai adaptasi dan komunikasi bisnis perlu dilakukan mengingat manfaat positif yang diperoleh demi meningkatkan kestabilan ekonomi di kemudian hari. Kegiatan ini difokuskan pada masyarakat Banda Aceh khususnya wilayah jurong Tgk Fakinah. Namun tidak menutup kemungkinan untuk dilakukan di wilayah lain dengan skala yang lebih luas nantinya.

## REFERENSI

- Ajuba, P. B. (2015). Studi Kebijakan Mitigasi Bencana Gunung Api Berbasis Kearifan Lingkungan Di Sdn Ngablak Srumbung Magelang. Universitas Negeri Yogyakarta.
- BNPB. (2017). Badan Nasional Penanggulangan Bencana. Retrieved oktober 2018, from <https://www.bnpb.go.id/>
- Budiarto, Putero, Suyatna, Astuti, Saptoadi, Ridwan, et al. (2018). Pengembangan UMKM Antara Konseptual dan Pengalaman Praktis. Yogyakarta: UGM PRESS.
- Dipta, W. (2012). Memperkuat UKM Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean Tahun 2015. Infokop, 1-12.
- Gerintya, S. (2018, Oktober 2). Gempa dan Tsunami: Mitigasi Buruk, Kerugian Tinggi. Retrieved desember 2018, from [tirto.id: https://tirto.id/gempa-dan-tsunami-mitigasi-buruk-kerugian-tinggi-c31k](https://tirto.id/gempa-dan-tsunami-mitigasi-buruk-kerugian-tinggi-c31k)
- Haryanti, D. M., & Hidayah, I. (2018, Juli 24). Potret UMKM Indonesia: Si Kecil yang Berperan Besar. Retrieved Desember 2021, from [UKM INDONESIA: https://www.ukmindonesia.id/baca-artikel/62](https://www.ukmindonesia.id/baca-artikel/62)
- Hasibuan, S. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler. Surakarta: Muhammadiyah University Press.

M.W.Hu. (2010). SMES and Economic Growth : Entrepreneurship or Employment. ICIC Express Letters, Vol 4 No 6.

Nawawi, H. (2003). Perencanaan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Priambodo, S. A. (2009). Panduan Praktis Menghadapi Bencana. Yogyakarta: Kanisius.

22

Profil Bisnis Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM). (2015). Retrieved desember 2021, 12, from Bank Indonesia:  
[www.bi.go.id](http://www.bi.go.id)

Rusilowati, A., Supriyadi, Binadja, A., & Mulyani. (2012). Mitigasi Bencana Alam Berbasis Pembelajaran Bervisi Science Environment Technology And Society. Jurnal pendidikan fisika indonesia.

Sitharam, & Hoque. (2016). Factors affecting the performance of small and medium enterprises in KwaZulu-Natal, South Africa. Problems and Perspectives in Management, 277-288.

Spencer, L., & Spencer, S. (1993). Competence at Work : Models for Superior. New York: John Wily & Son, Inc.

Susilo, Y. (2010). Strategi Meningkatkan Daya Saing UMKM dalam Menghadapi Implementasi CAFTA dan MEA. Buletin Ekonomi, Vol 8 No 2.

Tambunan. (2012). Pasar Bebas ASEAN: Peluang, Tantangan dan Ancaman Bagi UMKM Indonesia. . Infokop.