

## Perencanaan Peningkatan Kualitas SDM dalam Upaya Pengembangan UMKM

Umi Latifah<sup>1</sup>, Husnurrosyidah<sup>2</sup>, Wulandari Dyah Suryanti<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup> Faculty of Islamic Economics and Business, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kudus

<sup>3</sup> Bappeda Kabupaten Pati

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received: 2023-10-07

Revised: 2023-11-19

Accepted: 2023-12-15

Available: 2023-12-30

#### Keywords:

Planning, HR Quality, MSME, Bappeda

#### Paper type: Research paper

#### Please cite this article:

Latifah, Umi., Husnurrosyidah., Suaryanti, Wulandari Dyah. "Perencanaan Peningkatan Kualitas SDM dalam Upaya Pengembangan UMKM di Kabupaten Pati". *Al-Rikaz: Jurnal Ekonomi Syariah (ONLINE)*, Volume 2 Issue 2 (2023): 13-26.

#### \*Corresponding author

e-mail: umilatifah2q@gmail.com

Page: 13-26

### ABSTRACT

*This study aims to carry out a systematic review of planning to improve the quality of appropriate human resources in an effort to develop MSMEs in Pati Regency where quality human resources will be able to generate ideas, creativity, leadership skills and the courage to open up potential opportunities for MSMEs. This research uses descriptive qualitative research with snowball sampling method. The results of the study indicate that there are problems faced by business actors in the Micro, Small and Medium Enterprises cluster in Pati Regency, including aspects of capital, production, technology, marketing, human resources, bureaucracy, facilities and infrastructure, as well as social and economic aspects. In addition, the right strategy for developing MSMEs in Pati Regency is the SO (Growth) Strategy. SO (Growth) strategy is a strategy that utilizes existing strengths to increase competitive advantage. MSMEs need to take more advantage of access to capital through related agencies such as Regional Innovation SIPENCAR (Synergy of Planning Assistance Through Clusters). SIPENCAR Bappeda oversees and ensures that from a planning standpoint, in the synergy of OPD planning assistance, the main tasks and functions overlap with MSME assistance. So that the OPD as mentioned above allocates its budget in planning documents to assist and facilitate MSMEs hoping that MSMEs can upgrade so that they can improve the people's economy.*

Al-Rikaz with CC BY license. Copyright © 2022, the author(s)

## PENDAHULUAN

Usaha mikro dan menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam pengembangan perekonomian negara, baik sebagai pemberi kerja maupun penggerak pertumbuhan ekonomi.<sup>1</sup> Namun disisi lain UKM seringkali menghadapi tantangan yang kompleks seperti persaingan yang ketat, perubahan teknologi, ketersediaan sumber daya manusianya. Para ahli telah mengakui bahwa peningkatan kualitas SDM merupakan salah satu factor yang mempengaruhi pembangunan Indonesia.<sup>2</sup> Sumber daya manusia tidak hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak serta penentu proses produksi dan segala aktivitas. Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu usaha. Oleh karena itu, kemajuan suatu usaha itu sendiri menjadi penentu bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM didalamnya. Demikian SDM merupakan sebuah asset penting didalam suatu usaha atau Perusahaan baik masih skala kecil maupun sudah besar.<sup>3</sup>

Beberapa masalah pengelolaan SDM yang dihadapi UMKM, berwujud kesulitan modal untuk mengembangkan usaha kemudian kesulitan dalam proses rekrutmen, penetapan aturan kepegawaian (termasuk aturan mempertahankan dan memberhentikan karyawan), mengikat karyawan (job engagement), mengembangkan kompetensi karyawan, menentukan reward dan punishment, serta menghadapi tuntutan karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Hakam,<sup>4</sup> mengenai strategi pengembangan UMKM, didapatkan hasil bahwa salah satu factor yang menghambat pengembangan UMKM adalah masalah kualitas SDM. Kualitas SDM dipengaruhi beragam aspek, berwujud social budaya, kesehatan, maupun pendidikan.

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi mampu menciptakan keunggulan yang kompetitif bagi UMKM. Hal ini juga ditekankan oleh Armstrong, yang menyatakan bahwa investasi dalam pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja organisasi, termasuk UMKM. Selain itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam hal pendidikan, keterampilan, dan kompetensi individu dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi di dalam UMKM. Para ahli lainnya, seperti Barney dan Wright,

---

<sup>1</sup> A Rio Makkulau Wahyu et al., "Strategi Pemulihan Omzet UMKM Pasca Pandemi Di Kota Parepare," *Jurnal Iqtisaduna* 9 (2023): 85-98, <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v9i1.36976>.

<sup>2</sup> Ninik Sriyani and Kadeni, "Peran UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) Guna Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat," *Equilibrium* 8, no. 2 (2020): 191-200, <https://doi.org/10.61166/demagogi.v1i1.2>.

<sup>3</sup> Muhammad Shobaruddin, "Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Di Kota Malang Melalui Literasi Informasi," *Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan* 8, no. 2 (2020): 151-70, <https://doi.org/10.24198/jkip.v8i2.26141>.

<sup>4</sup> Irhash Abdul Hakam et al., "A Systematic Literature Review: Strategi Pengembangan Usaha Mikro Dan Menengah (UMKM) Melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia," *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains* 2, no. 1 (2023): 61-72.

menekankan pentingnya pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam mencapai keunggulan kompetitif dan daya saing yang berkelanjutan.<sup>5</sup> Namun, untuk mencapai pengembangan yang efektif, UMKM memerlukan perencanaan yang tepat. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan sistematis terhadap perencanaan peningkatan kualitas SDM yang tepat dalam upaya pengembangan UMKM di Kabupaten Pati. Yaitu dengan memadukan dan menganalisis temuan-temuan dari penelitian sebelumnya, penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang perencanaan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam upaya pengembangan UMKM di Kabupaten Pati.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara pada responden dan studi literatur terkait dengan permasalahan. Dalam metode kualitatif, istilah sampel diganti dengan sebutan partisipan atau informan. Penelitian ini akan dideskripsikan perencanaan SDM dalam upaya pengembangan UMKM. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Pati, Jawa Tengah, Indonesia menggunakan metode wawancara secara *snowball sampling*.

Proses pemilihan informan diawali dengan mencari data populasi Kluster UMKM di Kabupaten Pati yang diambil melalui laporan inovasi daerah SIPENCAR (Sinergitas Pendampingan Perencanaan melalui Kluster) yang berjumlah 12 kluster UMKM kemudian data UMKM binaan perangkat daerah dipetakan menjadi 9 kluster sebagai berikut :

**Tabel 1. Sembilam Kluster UMKM di Kabupaten Pati**

No	Kluster
1.	Kluster Batik
2.	Kluster Makanan Ringan
3.	Kluster <i>Handycraft</i>
4.	Kluster Kuningan
5.	Kluster Kopi
6.	Kluster Jeruk Pamelor
7.	Kluster Bandeng air tawar
8.	Kluster Kelapa Kopyor
9.	Kluster Pariwisata

Sumber Data : Laporan Inovasi Daerah SIPENCAR

---

<sup>5</sup> Ashri Indriati, M Syamsul Maarif, and Aji Hermawan, "Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Kecil Dan Menengah," *IPB University*, 2015.

Jumlah informan yang dipilih sebanyak dua belas orang karena data yang di peroleh dari wawancara menjelaskan kualitas SDM dalam upaya pengembangan UMKM di Pati. Informan adalah pelaku usaha yang masuk ke dalam sembilan kategori klaster UMKM di Pati yang sudah di sebutkan diatas. Teknik analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan melalui uji *credibility* (kredibilitas), *confirmability*, *dependability* (konsistensi), *transferabilitas*. Konfirmasi hasil penelitian dilakukan dengan cara melakukan review jurnal-jurnal penelitian terkait. Konsistensi data dilakukan melalui proses evaluasi dan monitoring (Monev). Monev ini sebagai bagian dari proses audit terhadap data-data, dokumen dan alur penelitian secara terstruktur untuk menjaga keabsahan. Selain itu metode triangulasi dilakukan untuk mengecek jawaban partisipan mengenai pertanyaan perencanaan SDM. *Transferabilitas* data dapat dicapai jika pembaca mampu memahami hasil temuan penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) mempunyai peran dalam pertumbuhan perekonomian di Indonesia. Peran penting UMKM tidak hanya berarti bagi pertumbuhan di kota-kota besar tetapi berarti juga bagi pertumbuhan ekonomi di Kawasan perdesaan.<sup>6</sup> Menurut Sugiyanto dkk,<sup>7</sup> UMKM merupakan sektor yang mempunyai peranan penting dalam Pembangunan ekonomi. Sektor UMKM menjadi kekuatan utama yang mampu menjadi pendorong Pembangunan ekonomi dan lapangan pekerjaan.<sup>8</sup> Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah trobosan yang tepat bagi Masyarakat Indonesia karena UMKM dapat memberikan kesempatan kerja tang potensial (Trihudiyatmanto, 2021). Menurut UU No 20 Tahun 2008 mendefinisikan UMKM merupakan suatu usaha milik perorangan yang bersifat produktif serta memenuhi kriteria sektor mikro yang telah diatur dalam undang-undang. UMKM adalah suatu jenis perusahaan kecil yang

---

<sup>6</sup> Riyanthi Idayu, Mohamad Husni, and Suhandi Suhandi, "Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Untuk Meningkatkan Perekonomian Masyarakat Desa Di Desa Nembol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Pandeglang Banten," *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 7, no. 1 (2021): 73-85, <https://doi.org/10.35906/jm001.v7i1.729>.

<sup>7</sup> Sugiyanto, Anggun Putri, and Rachmad Kartolo, "Potensi Kekayaan Intelektual Pada Pemberdayaan UMKM Dan Koperasi Kota Tangerang Selatan," *Proceedings Universitas Pamulang* 1, no. 1 (2021): 502-20.

<sup>8</sup> Supardi et al., "PELUANG DAN PERUBAHAN CARA BERPIKIR SAAT PANDEMIK (Pengabdian Kepada UMKM Binaan Kadin Provinsi Jawa Barat)," *JPDL (Jurnal Pengabdian Dharma Laksana)* 3, no. 2 (2021).

pemilikinya adalah sekaligus sebagai pengelola, usaha ini bisa dimiliki oleh orang-perorangan maupun sekelompok orang dengan memiliki nominal kekayaan dan sejumlah pendapatan tertentu (Yuliansyah dkk., 2021).

Usaha Menengah adalah usaha orang-perorangan maupun suatu badan usaha memiliki kekayaan bersih lebih dari 500 juta rupiah - 10 milyar rupiah tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau memiliki omset lebih dari 2,5 milyar rupiah - 50 milyar rupiah.<sup>9</sup> UKM dapat memanfaatkan kondisi lingkungan internal sebagai kekuatan atau dapat meminimalkan kelemahan yang ada. Lingkungan eksternal UKM dapat dijadikan peluang yang menguntungkan atau dapat menjadi ancaman. Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap pertumbuhan perekonomian sehingga perlu lebih diperhatikan karena mengemban misi menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan berusaha, melestarikan budaya, dan mendukung ekspor nasional.<sup>10</sup> Demikian UMKM merupakan salah satu indikator utama yang dianggap mampu berkontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi.

Sumber daya manusia (SDM) adalah modal penting yang dimiliki oleh suatu organisasi karena memiliki kompetensi intelektual.<sup>11</sup> Kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia (SDM) sangat berperan dalam kemajuan suatu organisasi.<sup>12</sup> Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat di dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia, yang termasuk sumber daya non manusia adalah modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.<sup>13</sup>

---

<sup>9</sup> "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008," Database Peraturan BPK, 2024.

<sup>10</sup> Goso and Samsul Bchri, "IMPLEMENTASI PEMBERDAYAAN USAHA EKONOMI MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM)," *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 2, no. 1 (2015): 1-10.

<sup>11</sup> Hanung Eka Atmaja and Shinta Ratnawati, "Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Usaha Kecil Menengah," *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)* 2, no. 1 (2018): 21-34, <https://doi.org/10.31002/rn.v2i1.818>.

<sup>12</sup> Yani Restiani Widjaja et al., "Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja," *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 1, no. 3 (2018): 465-76.

<sup>13</sup> Adnan Husada Putra, "Peran UMKM Dalam Pembangunan Dan Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten Blora," 2016.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.<sup>14</sup>

Perencanaan SDM merupakan proses perencanaan sistematis untuk memaksimalkan sumber daya manusia sebagai asset utama Perusahaan. Tujuan dari perencanaan SDM adalah untuk memastikan kesesuaian antara tenaga kerja dan pekerja, baik dari segi jumlah maupun kualitas yang dibutuhkan. Perencanaan SDM sebagai aktivitas yang berkaitan dengan usaha mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja di masa depan. Perencanaan SDM sebagai suatu proses pemenuhan kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa datang bagi sebuah organisasi. Penelitian ini melakukan perencanaan SDM melalui analisis lingkungan eksternal dan internal kondisi ketenagakerjaan Kluster UMKM di Pati. Sehingga, akan didapatkan identifikasi kekuatan (Strength), kelemahan (Weakness), kesempatan (Opportunity) dan ancaman (Threat). Identifikasi tersebut akan mempengaruhi setiap kebijakan dan program fungsi SDM, yaitu berwujud dalam aktivitas perekrutan, pelatihan dan pengembangan, rencana karir serta kompensasi. Penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan sebuah strategi perencanaan SDM untuk membantu menentukan tujuan yang bisa dicapai dengan kualitas SDM yang tersedia. Pada akhirnya, dengan perencanaan SDM yang baik akan menjadikan UMKM di Pati siap mengikuti perkembangan dan tuntutan perubahan global.

Sebagai salah satu pendorong ekonomi kerakyatan, UMKM tentu berperan untuk menurunkan angka pengangguran secara umum di Indonesia dan Kabupaten Pati pada khususnya. Semakin berkembang UMKM, maka tingkat penyerapan tenaga kerja juga meningkat, demikian juga yang berlaku di Kabupaten Pati. Oleh karena itu, dalam rangka pelaksanaan perencanaan pengembangan daya saing UMKM dan perluasan tenaga kerja, maka diperlukan pendekatan partisipatif yang melibatkan unsur (stakeholder) terkait dalam program terpadu untuk pengembangan ekonomi dan sumber daya. Dari sinilah ide inovasi SIPENCAR (Sinergitas Pendampingan Perencanaan Melalui Kluster) bermula.

---

<sup>14</sup> Hakam et al., "A Systematic Literature Review: Strategi Pengembangan Usaha Mikro Dan Menengah (UMKM) Melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia."

Inovasi SIPENCAR ada berawal dari melihat besarnya jumlah dan potensi UMKM di Kabupaten Pati kurang lebih sebesar. Hal ini merupakan jumlah yang relatif besar sehingga sangat diperlukan pendampingan guna memfasilitasi UMKM yang ada sekaligus mengembangkan potensi yang ada di Kabupaten Pati. Hal ini diharapkan akan mampu menggerakkan UMKM untuk terus berkembang sekaligus mengembangkan potensi unggulan Kabupaten Pati. Sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi Bappeda sebagai OPD yang membidangi perencanaan, maka tercetuslah Inovasi SIPENCAR guna fasilitasi UMKM dalam hal perencanaan dari hulu sampai hilir. Mengapa melalui klaster dikarenakan pembentukan dan pemetaan klaster yang ada di Kabupaten Pati sudah terpetakan mulai tahun 2010 saat itu didampingi oleh FEDEP (Forum for Economic Development and Employment Promotion). Karena Kabupaten Pati masuk dalam salah satu pilot project, di Jawa Tengah yaitu Kabupaten Jepara, Cilacap, Pati, Klaten, Wonosobo, dan Kota Pekalongan, maka dalam kurun waktu dua tahun sampai dengan tahun 2019 mendapatkan alokasi anggaran guna fasilitasi dan pengembangan klaster yang berasal dari APBD Provinsi Jateng dan alokasi pendampingan anggaran dari APBD Kabupaten Pati. Adanya pandemi Covid-19 awal tahun 2020, maka alokasi anggaran untuk fasilitasi dan pengembangan klaster pun terhenti baik yang bersumber dari APBD Provinsi dan APBD Kabupaten Pati.

Guna menjembatani agar fasilitasi dan pendampingan UMKM tidak terhenti maka Bappeda berinisiasi untuk berinovasi melalui SIPENCAR dari sisi perencanaan. Berwujud Sinergitas Pendampingan Perencanaan Melalui Klaster kami intervensi OPD teknis yang tupoksinya beririsan dengan menangani UMKM dalam hal ini Klaster dalam hal penyusunan dokumen perencanaan, Bappeda mengawal dan memastikan ada alokasi anggaran yang diperuntukkan untuk Klaster. Selain melalui asistensi penyusunan dokumen perencanaan yang bersumber dari APBD Kabupaten Pati, SIPENCAR juga membuka peran serta pelaku usaha dalam fasilitasi dan pendampingan Klaster melalui dana CSR para pelaku usaha yang ada di Kabupaten Pati, sebagai sumbangsihnya pada Kabupaten Pati.

SIPENCAR menjadi salah satu solusi, pendampingan perencanaan dari hulu sampai hilir guna peningkatan daya saing UMKM melalui Klaster, berharap dengan adanya SIPENCAR 9 klaster yang ada di Kabupaten Pati klaster batik, klaster makanan ringan, klaster *handycraft*, klaster kuningan, klaster kopi, klaster jeruk pamel, klaster bandeng air tawar, klaster kelapa

kopyor, dan klaster pariwisata, tetap eksis dan bisa berkembang dan memiliki daya saing.

Penelitian ini membahas tentang bagaimana perencanaan peningkatan daya saing Sumber Daya Manusia (SDM) yang nantinya akan berdampak pada perkembangan UMKM di Kabupaten Pati. Dilihat dari (8) delapan aspek yaitu SDM, permodalan, produksi, teknologi, pemasaran, sarana dan prasarana, birokrasi, serta sosial dan ekonomi, Informasi terkait kesepuluh aspek tersebut dikumpulkan menggunakan metode wawancara. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh kualitas SDM dalam upaya pengembangan UMKM di Kabupaten Pati berwujud :

1. Pada aspek sumber daya manusia (SDM), Sebagian besar UMKM belum memiliki pengetahuan tentang pengelolaan keuangan yang ditandai dengan belum dipisahkannya keuangan pribadi dengan Perusahaan.
2. Pada aspek permodalan, sebagian UMKM Masih menggunakan modal sendiri dan tidak menggunakan akses kredit karena kekhawatiran dalam hal pelunasan disamping Sebagian besar tidak memiliki jaminan yang memadai.
3. Pada aspek produksi, sebagian besar UMKM masih menggunakan peralatan produksi yang sederhana, meskipun hal tersebut memberi keuntungan dalam hal biaya produksi yang terjangkau, namun peralatan yang masih tradisional menyebabkan produksi kurang efisien, khususnya apabila terdapat pesanan produksi dalam jumlah besar.
4. Pada aspek teknologi, sebagian besar UMKM belum terkomputerisasi dalam kegiatan operasional nya, seperti menerapkan pemasaran online.
5. Pada aspek pemasaran, sebagian besar UMKM belum mematenkan produk, belum terdapat diferensiasi produk dan belum memiliki kerjasama dengan perusahaan besar terkait bahan baku maupun penjualan produk.
6. Pada aspek sarana dan prasarana, sebagian UMKM kurang aktif dalam mengikuti program pemerintah dalam bentuk bantuan pendanaan dengan bunga lunak.
7. Pada aspek birokrasi, sebagian besar UMKM kurang mengetahui regulasi terbaru yang diatur oleh pemerintah contohnya terkait perubahan undang-undang perpajakan
8. Pada aspek sosial dan ekonomi, sebagian besar UMKM kurang siap dengan perubahan kondisi ekonomi seperti ketidakstabilan politik dan



pasar bebas dan kondisi pandemi covid-19.

Peningkatan kualitas SDM UMKM penting karena dapat membantu UMKM meningkatkan produktivitas dan efisiensi tenaga kerja, memperluas akses pasar dan meningkatkan keuntungan. Adanya sumber daya manusia yang terlatih dan berkualitas, UMKM lebih mampu bersaing di pasar dan lebih mengembangkan usahanya. Selain itu, peningkatan SDM UMKM dapat membantu UMKM lebih inovatif dan beradaptasi dengan perubahan pasar.

Karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan tinggi lebih mampu menangkap peluang baru dan mengembangkan produk atau layanan yang memenuhi kebutuhan pasar (Kompasiana.com, 2023). Peningkatan sumber daya manusia UMKM juga dapat membantu UMKM menciptakan budaya kerja yang sehat dan positif yang meningkatkan keselamatan dan kesejahteraan karyawan serta menjadikannya perusahaan yang lebih menarik bagi karyawan yang berkualitas. Adapun hal yang dapat meningkatkan kualitas SDM UMKM di Kabupaten Pati yang berwujud :

1. Upaya dalam meningkatkan kapasitas SDM UMKM di Kabupaten Pati dengan adanya pelatihan dan pendampingan melalui dinas seperti Dinkop, Bappeda dan Lembaga terkait untuk meningkatkan daya saing UMKM.
2. Memperkuat kewirausahaan dengan bisnis yang menguntungkan dan berkelanjutan.
3. Pemberdayaan UMKM menitikberatkan pada peningkatan efisiensi dan daya saing UMKM, karena pencapaian sasaran kinerja melalui program, kegiatan dan hasil harus dilakukan melalui integrasi dan kerjasama dalam proses perencanaan, pelaksanaan, data dan informasi.
4. Pelaksanaan program harus inklusif dan memperhatikan pemerataan kesempatan dan kesempatan bagi UMKM.
5. Pelaksanaan program dan kegiatan didukung oleh kemitraan strategis dan kerjasama bilateral dan multilateral berdasarkan prinsip simbiosis timbal balik.

Kabupaten Pati adalah salah satu kabupaten yang berada di Provinsi Jawa Tengah. Perkembangan pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) dari tahun ke tahun di Kabupaten Pati sangat signifikan. Hal ini disampaikan oleh Kepala Bidang (Kabid) UMKM Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (Dinkop UMKM) Kabupaten Pati melalui (Kafi, 2021), yang menjelaskan bahwa sementara data yang ada di Dinkop UMKM rilis

terakhir tahun 2020 sebanyak 8000 – 14.000 UMKM melonjaknya tingkat pengusaha di Kabupaten Pati yaitu pada saat adanya pandemic Covid 19 yang membuat para pekerja pabrik di PHK dan membuat mereka harus memutar otak dan beralih menjadi pengusaha.

Salah satu ciri UMKM di Indonesia dan negara berkembang lainnya adalah biasanya kelompok industri yang sama terletak berdekatan satu sama lain di daerah tertentu. Pengelompokan geografis kelompok ini disebut sebagai kluster. dalam literatur industri atau UMKM. Di Indonesia sendiri banyak sekali kegiatan UMKM khususnya UMKM yang tersebar di berbagai daerah sebenarnya secara turun temurun dan biasanya setiap daerah memiliki ciri khas nya masing-masing. Sebagian besar pemilik usaha kecil memiliki alasan untuk mencoba karena terdapat peluang usaha dan pangsa pasar yang aman dan besar. Ada juga angka pemilik usaha kecil berpendapat bahwa ini karena warisan meningkatkan keterampilan dan menciptakan pekerjaan baru untuk penduduk daerah. Meskipun banyak pengusaha membenarkan diri dengan fakta bahwa tidak ada peluang di usaha ini karena bermacam alasan seperti rendahnya pendidikan formal atau kondisi fisik yang tidak mungkin.

Manfaat bisnis UMKM ini sudah banyak dimanfaatkan oleh masyarakat Indonesia yang kreatif dan mau berusaha. Dari hasil analisis SWOT dan penentuan strategi bisnis UMKM di Kabupaten Pati maka dapat disimpulkan bahwa faktor SDM menjadi kendala tersendiri dalam pengelolaan manajemen usaha UMKM. Manajemen SDM untuk UMKM sangat penting agar usaha yang didirikan tidak mengalami kebangkrutan. Ketersediaan SDM secara kuantitas dan kualitas berpengaruh pada lemahnya pengelolaan bisnis UMKM yang terkesan one man enterprises. Sehingga, diperlukan strategi perencanaan SDM sangat untuk memperbaiki pengelolaan bisnis UMKM. Sedangkan pengelolaan bisnis yang baik, lama kelamaan akan menciptakan daya saing Kluster UMKM Kabupaten.

Perencanaan SDM akan sia-sia jika tidak diikuti dengan kegiatan rekrutmen dan seleksi yang berpedoman pada kualifikasi SDM yang dibutuhkan. Kualifikasi yang dibutuhkan terdiri dari kualifikasi umum dan khusus. Kualifikasi umum, yaitu kebutuhan terhadap SDM yang bisa digunakan secara umum untuk semua jenis aktivitas bisnis, termasuk ke sembilan Kluster UMKM Kabupaten Pati seperti pengetahuan umum, kesehatan, kepribadian yang baik, intelegensi, keseriusan, komitmen. Kualifikasi khusus, yaitu kebutuhan terhadap SDM yang hanya dibutuhkan

untuk jenis pekerjaan tertentu (tidak semua orang bisa melakukan), seperti kemampuan membatik, keterampilan menghitung, kemampuan mengoperasikan komputer dan sebagainya. Rekrutmen dan seleksi UMKM batik haruslah mempertimbangkan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan membatik. Akan tetapi, keterampilan saja tidaklah cukup harus juga mempunyai kecintaan pada batik dan keinginan melestarikan warisan budaya Indonesia. Tenaga kerja yang direkrut berdasarkan kualifikasi umum dan khusus ini akan menempatkan karyawan sesuai pada bidang keahliannya. Sehingga manajemen usaha UMKM akan terjamin profesionalitasnya.

Perubahan lingkungan akan selalu terjadi dan jika UMKM tidak bisa beradaptasi dengan perubahan lingkungan, maka lama kelamaan usahanya akan merugi. Pemilik UMKM harus mau menyadari bahwa berinvestasi pada SDM adalah kemutlakan yang harus dilakukan jika ingin usahanya tetap eksis. Jika tidak ada satupun keturunan dalam keluarganya yang memiliki bakat membatik, maka mau tidak mau mereka harus melatih tenaga kerja yang bisa dipercaya dan memiliki visi-misi sama dengan pemilik. jenis pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan berwujud: jika pada klaster batik yaitu pelatihan yang berhubungan dengan teknis membatik, seperti membuat batik tulis, membuat cap, pewarnaan, pencelupan, pelatihan membuat motif, seperti cara menemukan ide, menggambar dan melihat dari segi estetikanya, pelatihan yang diluar yang berhubungan dengan membatik, seperti mengelola keuangan dan administrasi, memasarkan secara online, membuat iklan dan promosi dan sebagainya.

Fase ini menyelaraskan rancangan karir karyawan dengan pemilik UMKM. Tujuan dari fase ini adalah mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan karyawan dan membantu karyawan untuk memilih jalur pengembangan karir. Di tahap ini biasanya karyawan belum mempunyai pandangan tentang masa depannya. Sehingga, pelaku UMKM bisa mengajar karyawan untuk bersama-sama mengidentifikasi kelemahan dan kelebihan masing-masing. Misal, perajin A hanya menguasai keterampilan menggambar, perajin B lebih teliti dalam pewarnaan dan perajin C lebih bagus untuk mengerjakan finishing. Kemampuan yang berbeda-beda ini harus bisa diantisipasi dengan melengkapi kekurangan masing-masing dalam kerja sama tim. Sebanyak 75% partisipan menyampaikan bahwa dalam realitanya jumlah karyawan tetap hanya sekitar 2-5 karyawan, sementara yang lain adalah karyawan kontrak. Mereka hanya dikontrak ketika ada

pesanan yang melebihi kemampuan. Meskipun terdapat kelemahannya, cara seperti ini dipandang lebih menguntungkan dari segi biaya tenaga kerja bagi UMKM skala mikro dan kecil.

Fase ini membantu karyawan memantapkan tipe karir yang diinginkannya. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa pilihan karir yang terdapat pada UMKM sangatlah terbatas, lain halnya dengan pekerja kantoran atau pekerja perusahaan swasta skala besar. Oleh karena itu, dibutuhkan kemampuan pemilik UMKM untuk mengarahkan pilihan karir karyawan kedepan. Terdapat tiga jalur alternatif karir misal pada klaster batik, yaitu berwujud menjadi perajin batik selamanya, kedua berkembang menjadi pengusaha batik, tiga karir bidang manajerial. Bagi karyawan yang memiliki keterampilan membatik sangat baik bisa diarahkan untuk memilih karir akan menjadi karyawan selamanya atau mempunyai minat untuk membuka usaha batik sendiri.

Fase ini membantu karyawan untuk mewujudkan kreativitas yang dapat mendukung untuk memasuki karir baru di masa depan. Sebagai contoh, ada karyawan yang berminat membuka usahanya sendiri. Pada fase ini, pemilik UMKM berperan sebagai mentor bagi karyawannya dengan cara memberikan bimbingan, advis, memberi informasi pelatihan, pinjaman modal, kesempatan usaha dsb, bahkan sampai pada menghubungkan karyawan dengan pihak-pihak yang berkepentingan (Bappeda, bank, Dinas Koperasi & UMKM, koperasi, Pemkot, pemilik butik, desainer, dan sebagainya).

Segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya dikatakan kompensasi. Produsen makanan maupun pengrajin batik, kuningan dan lain-lain harus menetapkan kompensasi harus dengan persyaratan adil dan layak. Tidak munafik dikatakan bahwa kompensasi seringkali menjadi faktor dorongan utama bagi seseorang dalam bekerja. Kompensasi bisa berupa material dan non material. Kompensasi material biasanya diberikan dalam bentuk uang, berupa gaji, bonus, tunjangan dsb. Sementara kompensasi non material bisa diberikan dalam bentuk penghargaan, pujian atau pengakuan sosial atas kinerjanya. Kompensasi tenaga kerja yang rendah bagi perajin maupun produsen akan menjadi ancaman bagi kelangsungan usaha dari ke sembilan klaster UMKM Pati. Sementara, besaran kompensasi sangat ditentukan dari keuntungan usaha. Terutama bagi UMKM skala mikro dan kecil hal ini bisa menjadi lingkaran setan yang tidak berujung. Disisi

lain, pemberian kompensasi sangat bermanfaat untuk menumbuhkan loyalitas, kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin. Bagi UMKM khususnya skala mikro dan kecil bisa menggunakan metode pembayaran kompensasi yang lebih tepat adalah sistem hasil (output) dan sistem borongan.

Kompensasi ditetapkan besarnya tergantung dari unit yang dihasilkan pekerja (per potong, per meter, per liter, per kilogram). Kelebihan sistem ini adalah karyawan akan bersungguh-sungguh mencapai target dengan kualitas yang tetap terjamin. Kompensasi dibayarkan ukuran volume pekerjaan dan lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pelaku UMKM Pati sering memilih menggunakan cara ini jika kelebihan pesanan, karena jumlah karyawan tetap yang terbatas sekitar 2-5 perajin saja. Akan tetapi, kelemahan dari sistem ini adalah kesulitan menjaga kualitas produk karena pengawasan yang susah dilakukan. Hal ini bisa diantisipasi dengan menjadikan karyawan borongan adalah partner yang berada dalam bimbingan mentor (coaching). Kompensasi yang dibayarkan berdasarkan standar waktu (jam, hari, minggu, bulan). Sistem ini lebih tepat diterapkan untuk karyawan dengan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai standar fisik secara kuantitatif, misal karyawan bagian administrasi, keuangan, promosi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat permasalahan yang dihadapi para pelaku usaha klaster Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Kabupaten Pati, antara lain aspek permodalan, produksi, teknologi, pemasaran, SDM, Birokrasi, Sarana dan Prasarana, serta social dan ekonomi. Selain itu strategi yang tepat dilakukan dalam upaya pengembangan UMKM di Kabupaten Pati adalah Strategi SO (*Growth*). Strategi SO (*Growth*) merupakan strategi yang memanfaatkan kekuatan yang ada untuk meningkatkan keunggulan yang kompetitif. UMKM perlu lebih memanfaatkan akses modal melalui dinas terkait seperti Inovasi Daerah SIPENCAR (Sinergitas Pendampingan Perencanaan Melalui Klaster). Inovasi Daerah berwujud SIPENCAR Bappeda bertujuan mengawal dan memastikan dari sisi perencanaan dalam sinergitas pendampingan perencanaan OPD yang tugas pokok dan fungsinya beririsan dengan pendampingan UMKM. Sehingga OPD sebagaimana tersebut diatas mengalokasikan anggarannya dalam dokumen perencanaan guna

mendampingi dan memfasilitasi UMKM berharap UMKM bisa naik kelas sehingga dapat meningkatkan ekonomi kerakyatan. Penelitian ini bermanfaat bagi pelaku Klaster UMKM di Kabupaten Pati, melalui Inovasi Daerah berwujud SIPENCAR yang di ciptakan Bappeda sehingga dapat memajukan UMKM di Kabupaten Pati.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja, Hanung Eka, and Shinta Ratnawati. "Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Usaha Kecil Menengah." *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)* 2, no. 1 (2018): 21-34. <https://doi.org/10.31002/rn.v2i1.818>.
- Database Peraturan BPK. "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008," 2024.
- Goso, and Samsul Bhri. "IMPLEMENTASI PEMBERDAYAAN USAHA EKONOMI MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM)." *Jurnal Manajemen STIE Muhmammadiyah Palopo* 2, no. 1 (2015): 1-10.
- Hakam, Irhash Abdul, Krisna Fatahillah, Rini Nur Faniati, Nihayah Nurul Izzah, and Riyan Sisiawan Putra. "A Systematic Literature Review: Strategi Pengembangan Usaha Mikro Dan Menengah (UMKM) Melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia." *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Sosial Sains* 2, no. 1 (2023): 61-72.
- Idayu, Riyanthi, Mohamad Husni, and Suhandi Suhandi. "Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Untuk Meningkatkan Perekonomian Masyarakat Desa Di Desa Nembol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Pandeglang Banten." *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 7, no. 1 (2021): 73-85. <https://doi.org/10.35906/jm001.v7i1.729>.
- Indriati, Ashri, M Syamsul Maarif, and Aji Hermawan. "Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Kecil Dan Menengah." *IPB University*, 2015.
- Putra, Adnan Husada. "Peran UMKM Dalam Pembangunan Dan Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten Blora," 2016.
- Shobaruddin, Muhammad. "Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Di Kota Malang Melalui Literasi Informasi." *Jurnal Kajian Informasi & Perpustakaan* 8, no. 2 (2020): 151-70. <https://doi.org/10.24198/jkip.v8i2.26141>.
- Srijani, Ninik, and Kadeni. "Peran UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) Guna Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat." *Equilibrium* 8, no. 2 (2020): 191-200. <https://doi.org/10.61166/demagogi.v1i1.2>.
- Sugiyanto, Anggun Putri, and Rachmad Kartolo. "Potensi Kekayaan Intektual Pada Pemberdayaan UMKM Dan Koperasi Kota Tangerang Selatan."

*Proceedings Universitas Pamulang* 1, no. 1 (2021): 502–20.

Supardi, Nugi Mohamad Nugraha, Neneng Susanti, Muhammad Bayu Aji Sumantri, and Tantri Irawati Muklis. "PELUANG DAN PERUBAHAN CARA BERPIKIR SAAT PANDEMIK (Pengabdian Kepada UMKM Binaan Kadin Provinsi Jawa Barat)." *JPDL (Jurnal Pengabdian Dharma Laksana)* 3, no. 2 (2021).

Wahyu, A Rio Makkulau, Wirani Aisiyah Anwar, Eliza Andriani, and St Hajar Putri. "Strategi Pemulihan Omzet UMKM Pasca Pandemi Di Kota Parepare." *Jurnal Iqtisaduna* 9 (2023): 85–98. <https://doi.org/10.24252/iqtisaduna.v9i1.36976>.

Widjaja, Yani Restiani, Doni Purnama Alamsyah, Heni Rohaeni, and Bambang Sukajie. "Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja." *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 1, no. 3 (2018): 465–76.