

Peran manajemen sumber daya manusia (msdm) melalui usaha mikro kecil dan menengah (umkm) untuk penguatan ekonomi

Siti Rahmawati Arifin^{1*}, Rudy Haryanto²

IAIN, Madura.

*Email: sitirahmawatiarifin@gmail.com

Abstrak

Peningkatan dalam pendapatan perkapita ialah tujuan pembangunan ekonomi Nasional, keberhasilan dalam pembangunan nasional karena adanya indikator pertumbuhan ekonomi. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) untuk lapangan pekerjaan serta mendorong pertumbuhan ekonomi karena menyerap banyak tenaga kerja sehingga UMKM bisa mengurangi tingkat pengangguran. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan manajemen tentang tenaga kerja atau karyawan baik di organisasi maupun di perusahaan. Tenaga kerja memang di butuhkan oleh perusahaan sehingga dalam mendapatkan tenaga kerja memerlukan rekrutmen, seleksi, penilaian dan kompensasi. Metode penelitian kualitatif deskriptif dan menggunakan data sekunder dari *website* BPS. Apabila rekrutmen di kaitkan dengan pengguna internet maka pelaku usaha untuk mendapatkan tenaga kerja bisa melalui internet dengan akun sosial media dan pasang iklan untuk menarik pencari kerja. Seleksi dalam mencari tenaga kerja UMKM harus mempunyai pertimbangan. Semua pelaku UMKM harus menyadari akan pentingnya investasi Sumber Daya Manusia sehingga usaha yang di jalankan bisa tetap eksis meskipun perubahan lingkungan terjadi. Pentingnya pelaku UMKM harus mengikuti pelatihan pengembangan pengetahuan supaya bisa bersaing dengan usaha lainnya. Pemanfaatan internet sangat penting dalam menjalankan suatu UMKM. Peran MSDM sangat berpengaruh terhadap UMKM sehingga bisa menyumbangkan kepada PDB dan menjadikan penguatan dalam ekonomi nasional.

Kata Kunci: Manajemen sumber daya manusia (msdm); usaha mikro kecil dan menengah (umkm); pdb

The role of human resource management (hrm) through micro, small and medium enterprises (msmes) for economic strengthening

Abstract

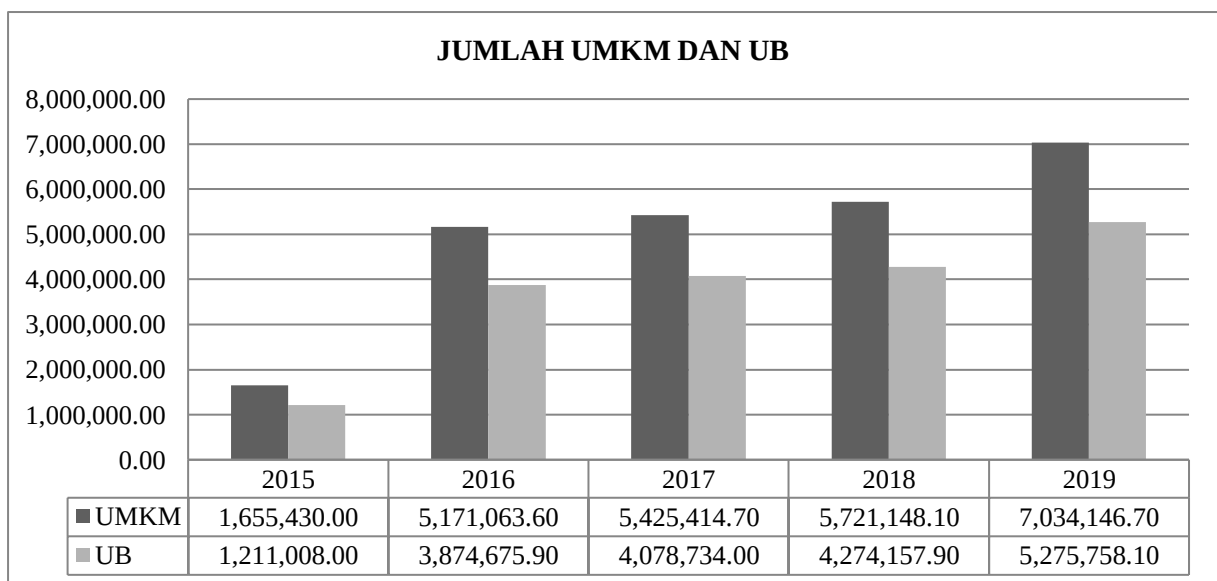
Increasing capita income is the goal of national economic development, hope in national development because of the indicators of economic growth. MSMEs for employment and encourage economic growth because they absorb a lot of labor so that MSMEs can reduce the unemployment rate. Human resource management (HRM) is the management of the workforce or employees both in organizations and in companies. The workforce is managed by the company so that obtaining workers requires recruitment, selection, and compensation. The research method is descriptive qualitative and uses secondary data from the BPS website. If recruitment is linked to internet users, the business actor can find workers who can go through the internet with social media accounts and post advertisements to attract job seekers. Selection in looking for MSMEs workers must be considered. All MSMEs players are aware of the importance of investing in Human Resources so that the business they run can continue to exist even though environmental changes occur. The importance of MSME actors must take part in knowledge development training that can compete with other businesses. Utilization of the internet is very important in running an MSMEs. The role of HRM is very influential on MSMEs so that they can contribute to GDP and strengthen the national economy.

Keywords: Human resource management (hrm); micro; small and medium enterprises (msmes); gdp

PENDAHULUAN

Semua negara mempunyai keinginan untuk sejahtera tanpa terkecuali, sehingga tujuan dalam pembangunan ekonomi nasional yaitu untuk meningkatkan pendapatan perkapita dan perbaikan kesejahteraan masyarakat. Pembangunan ekonomi untuk mengurangi kemiskinan serta menciptakan ketentraman, kenyamanan dan tata susila dalam kehidupan. Indikator keberhasilan dalam pembangunan ekonomi ialah pertumbuhan ekonomi. Kenaikan pendapatan nasional dalam suatu periode perhitungan tertentu merupakan maksud dari pertumbuhan ekonomi.

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan alternatif untuk lapangan pekerjaan serta berperan untuk mendorong laju pertumbuhan ekonomi. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) ialah pelaku usahanya merupakan dari masyarakat yang mempunyai usaha kecil maupun menengah. Karena Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) menjadi alternatif untuk menyerap banyak tenaga kerja maka dalam hal ini Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) bisa saja mengurangi tingkat pengangguran suatu wilayah maupun negara. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Schuler, Dowling, Smart dan Huber “*Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society.*” (Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia utama yang berkontribusi pada tujuan organisasi, dan pemanfaatan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa mereka digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan masyarakat. individu, organisasi, dan masyarakat.” Supaya mendapatkan tenaga kerja perusahaan maka memerlukan rekrutment, seleksi, penilaian dan kompensasi. Tenaga kerja harus diberikan tugas serta tanggung jawab, setelah itu memastikan bahwa setelah menjadi karyawan maka akan mengikuti pelatihan. Berikut ini peneliti akan menyajikan grafik perbandingan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) dan Usaha Besar (UB).



Gambar 1. Jumlah UMKM dan UB

Berdasarkan gambar 1 warna biru menunjukkan jumlah Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) sedangkan yang warna merah Usaha Besar (UB), jumlah Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) pada tahun 2015 sebesar 1.655.430 sedangkan Usaha besar sebesar 1.211.008. Tahun 2016 sebesar 5.171.063 sedangkan usaha besar sebesar 3.874.675. Tahun 2017 Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) sebesar 5.425.414 dan Usaha Besar (UB) sebesar 4.078.734. Tahun 2018 Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) sebesar 5.721.148 sedangkan Usaha Besar 4.274.157. Tahun 2019 Usaha Mikro, Kecil Menengah (UMKM) sebesar 7.034.146 dan Usaha Besar sebesar 5.275.758. Kesimpulannya Usaha Mikro, Kecil dan Menengah lebih banyak jumlahnya daripada Usaha Besar (UB) dari tahun 2015-2019.

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia memang paling banyak dan mampu bertahan pada saat ini. Pentingnya untuk memberikan pengembangan Sumber Daya Manusia kepada pelaku Usaha Mikro, Kecil dan Menengah karena untuk menjadikan UMKM terus maju meskipun zaman yang modern ini dengan keahlian yang diperoleh dalam pelatihan dan pengembangan maka pelaku UMKM akan terus maju dan produk yang dihasilkan akan bersaing dengan produk lainnya. Kesejahteraan masyarakat dalam suatu wilayah ataupun negara sangat penting, karena apabila kesejahteraan yang di dapat maka ketentraman serta kenyamanan yang akan di peroleh. Supaya mengetahui laju pertumbuhan ekonomi maka perlu untuk di hitung serta mengkaitkan tingkat pendapatan nasional dari tahun ke tahun. Penelitian yang dilakukan oleh Hanung Eka Atmaja dan Shinta Ratnawati mengatakan bahwa pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) akan mampu mengembangkan serta meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pelaku usaha UMKM dalam hal teknologi, sarana dan prasarana, permodalan dan pemasaran. Sedangkan penelitian dilakukan oleh Dyah Sawitri yang mengatakan pengembangan strategik suatu program dan pelatihan dan pengembangan pengetahuan teknologi supaya memperkuat potensi ekonomi nasional. Peran staretegis melalui program pelatihan dan pengembangan untuk Usaha Kecil Menengah sangat potensial supaya mendukung penguatan ekonomi Nasional. Setelah peneliti mengutip penelitian yang dilakukan oleh Hanung Eka Atmaja dan Shinta Ratnawati serta Dyah Sawitri maka peneliti ingin meneliti penelitian yang berjudul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) melalui Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) untuk Penguatan Ekonomi Nasional”.

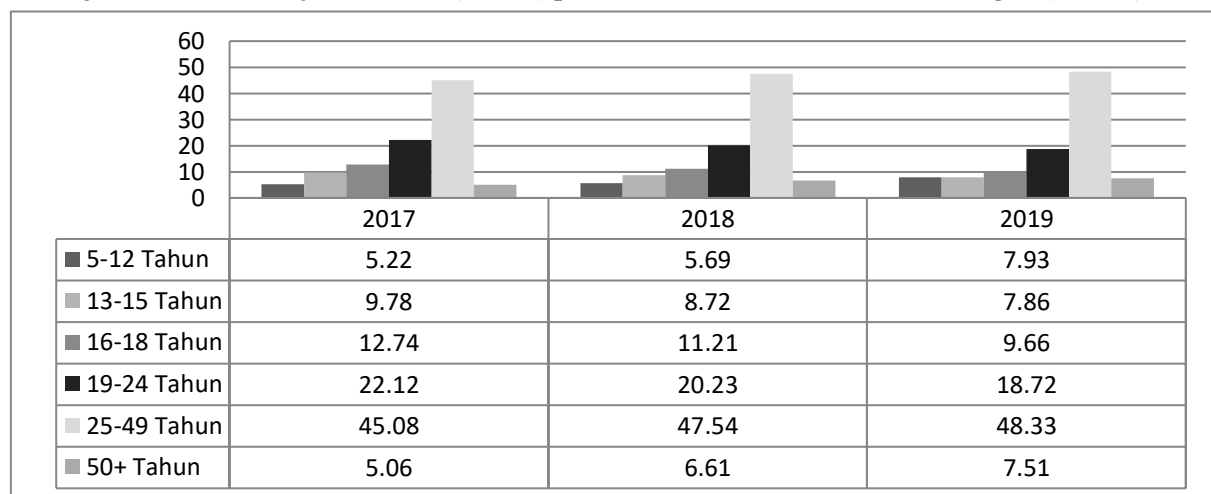
METODE

Penelitian yang digunakan dalam penelitian yang berjudul peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) melalui Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) untuk penguatan ekonomi. Metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Sehingga dalam memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lainnya, secara holistik (menyeluruh). Memahami fenomena yang terdapat dalam subyek penelitian, maka peneliti akan memfokuskan terlebih dahulu kepada fenomena yang akan di dapat yang terdapat di dalam perilaku, persepsi, motivasi, tindakan yang di peroleh.

Teknik pengumpulan data dengan teknik dokumentasi yaitu dengan mencari data dari buku-buku dan majalah. Jenis data yang digunakan merupakan data sekunder yang diperoleh dari *website* Kementerian Koperasi dan UMKM serta Badan Pusat Statistik (BPS). Teknik analisis data menggunakan pengumpulan data terlebih dahulu melalui *website* Kementerian Koperasi dan UMKM dan BPS setelah itu menyeleksi data mana yang akan di ambil oleh peneliti. Data yang terpilih akan di tampilkan datanya dan memberikan kesimpulan kepada data tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen sumber daya manusia (msdm) pada usaha mikro kecil dan menengah (umkm)



Gambar 2. Persentase penduduk usia 5 tahun keatas yang pernah mengakses internet dalam 3 bulan terakhir menurut provinsi dan kelompok umur 2017-2019

Berdasarkan Gambar 2 sebuah data dari persentase pengguna internet dari tahun 2017-2019, warna biru untuk umur 5-12 tahun, warna merah umur 13-15 tahun, warna hijau umur 16-18 tahun, warna ungu umur 19-24 tahun, warna biru umur 25-49 tahun dan warna orange umur 50 tahun keatas. Ketika mengamati grafik 2 bisa memberikan kesimpulan yaitu warna biru yang menandakan umur 25-49 tahun merupakan penggunaan internet terbanyak dari pada umur yang lainnya sedangkan yang paling sedikit penggunaan internet umur 50 tahun keatas. Menurut BPS umur 15 tahun keatas merupakan angkatan kerja, dari grafik 2 menunjukkan umur 15 tahun keatas kecuali yang 50 keatas menggunakan internet lumayan sering apalagi umur 25-49 merupakan penggunaan internet yang terbanyak yang kedua terbanyak umur 19-24 tahun ketiga umur 16-18 tahun. UMKM di Indonesia didasarkan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM). UMKM terdiri dari:

Livelihood activities, merupakan usaha kecil menengah yang digunakan sebagai kesempatan kerja untuk mencari nafkah, yang lebih umum dikenal sebagai sektor informal;

Micro enterprise, merupakan usaha kecil menengah yang memiliki sifat pengrajin tetapi belum memiliki sifat kewirausahaan;

Small dynamic enterprise, merupakan usaha kecil menengah yang telah memiliki jiwa kewirausahaan dan mampu menerima pekerjaan subkontrak dan ekspor; dan

Fast moving enterprise, merupakan usaha kecil menengah yang telah memiliki jiwa kewirausahaan dan akan melakukan transformasi menjadi usaha besar (industri/perusahaan).

Proses rekrutmen ini adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Apabila menjadi pelaku usaha UMKM ketika mengadakan rekrutmen untuk mencari tenaga kerja bisa menggunakan sosial media, sehingga orang lain yang ingin mendapatkan tenaga kerja dan sesuai dengan bidangnya bisa mendaftarnya dengan mencantumkan kontak yang bisa di hubungi tersebut. Jika rekrutmen di kaitkan dengan pengguna internet maka pelaku usaha untuk mendapatkan tenaga kerja bisa melalui internet bisa membuat akun sosial media terlebih dahulu lalu pasang iklan untuk menarik para pencari kerja.

Seleksi dalam mencari tenaga kerja di UMKM bidang manapun harus mempunyai pertimbangan terlebih dahulu. Apabila sudah mempertimbangkan maka menyeleksi sesuai dengan bidang yang akan di berikan kepada calon tenaga kerja tersebut. Setelah selesai menyeleksi melakukan penilaian, pada saat calon tenaga kerja tersebut sudah sesuai dengan apa yang di butuhkan dan penilainnya juga maka di nyatakan terima calon tenaga kerja tersebut. Setelah di terima tenaga kerja tersebut diberikan sebuah tanggung jawab atau tugas untuk di jalankan.

Pelatihan dan pengembangan dalam Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) perubahan lingkungan akan selalu terjadi seiring waktu, apabila Usaha Mikro Kecil dan Menengah tidak beradaptasi dengan perubahan lingkungan, maka bisa saja usahanya akan mengalami kerugian. Pelaku Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) harus bisa menyadari bahwa investasi pada Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kemitlakan yang memang dilakukan apabila usahanya tetap ingin eksis. Pentingnya pelatihan dan pengembangan untuk tenaga kerja karena bisa menambah wawasan dalam melakukan usaha yang di kerjakan tersebut. Sehingga pelaku Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) untuk bisa bersaing maka menggunakan internet sehingga bisa bersaing juga dengan produk-produk luar negeri.

Pentingnya pelaku Usaha Mikro, Kecil dan menengah (UMKM) harus mengikuti pelatihan pengembangan pengetahuan supaya bisa bersaing dengan usaha-usaha lain. Pemanfaatan internet sangat penting dalam menjalankan suatu usaha khususnya Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) karena untuk melakukan pemasaran sehingga mempunyai peluang untuk bisa menembus pasar internasional. Supaya pemanfaatan internet dalam Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Indonesia perlu di optimalkan dengan pelatihan dan penyediaan fasilitas bagi pelaku usaha supaya alasan untuk tidak melakukan *E-Commerce* tidak terlalu banyak lagi sehingga dalam penggunaan *E-Commerce* bisa bertambah banyak lagi di semua Provinsi Indonesia. Karena produk yang dihasilkan oleh UMKM di Indonesia kualitasnya sama dengan produk luar negri, produk luar negri dalam menciptakan produknya itu menggunakan teknologi produksi dan pemasarannya.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya selama bekerja di perusahaan tersebut. Pemilik Usaha Mikro, Kecil dan Menengah

(UMKM) harus memberikan kompensasi kepada tenaga kerjanya supaya bisa menumbuhkan loyalitas, kepuasan kerja, motivasi dan disiplin. Sehingga Usaha Mikro kecil dan Menengah bisa tetap maju beserta tenaga kerjanya untuk mencapai sebuah tujuan yaitu keuntungan dalam proses penjualan produk Usaha Mikro, Kecil dan menengah (UMKM).

Manajemen sumber daya manusia (msdm) melalui usaha mikro kecil dan menengah (umkm) untuk penguatan ekonomi

Tabel 1. Data usaha mikro kecil dan menengah (umkm)

Indikator	Satuan	2017	2018	2019
Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)	Unit	62.922.617	64.194.057	65.465.497
Tenaga Kerja	Orang	116.431.224	116.978.631	119.562.843
PDB Atas Dasar Harga Konstan 2000	Milyar	5.445.564,4	5.721.148,1	7.034.146,7

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) memang paling banyak di Indonesia dari pada Usaha Besar (UB), pada tabel 2 di sajikan data jumlah Usaha Mikro, kecil dan Menengah (UMKM) dari tahun 2017-2019 tiap tahunnya mengalami penambahabahan unit. Apabila melakukan sebuah usaha memerlukan tenaga kerja untuk melakukan usahanya sehingga pelaku Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) bisa memperkerjakan seseorang yang membutuh kan pekerjaan atau disebut pencari pekerjaan untuk di jadikan karyawannya. Tenaga kerja dalam Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) sama seperti unitnya yang tiap tahunnya mengalami penambahan unit maka tenaga kerjanya juga menambah sehingga bisa mengurangi tingkat pengangguran. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) menyumbangkan pada PDB sama halnya unit dan tenaga kerjanya juga tiap tahunnya bertambah.

Apabila Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) baik di dalam suatu usaha maka usaha tersebut akan berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin di capai. Pelaku usaha dalam pencapaiannya merekrut tenaga kerja yang memang ahli dalam bidang tersebut, menyeleksinya dan memberikan penilaian. Selesai dalam penilaian berikutnya tenaga kerja tersebut diberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya dan memberikan pelatihan supaya lebih luas pengetahuan untuk membuat atau memasarkan produk tersebut. Peran MSDM sangat erat dengan UMKM, apabila UMKM sesuai dengan tujuan dalam suatu usaha maka akan menyumbangkan kepada PDB sehingga menjadikan penguatan ekonomi Nasional.

SIMPULAN

Pemilik usaha UMKM apabila mengadakan rekrutmen untuk mencari tenaga kerja bisa menggunakan sosial media karena pengguna internet lumayan banyak, sehingga orang lain yang ingin mendapatkan tenaga kerja dan sesuai dengan bidangnya bisa mendaftarnya dengan mencantumkan kontak yang bisa di hubungi tersebut. Setelah selesai menyeleksi melakukan penilaian, pada saat calon tenaga kerja tersebut sudah sesuai dengan apa yang di butuhkan dan penilainnya juga maka di nyatakan terima calon tenaga kerja tersebut.

Selesai penilaian selanjutnya tenaga kerja akan diberikan tanggung jawab untuk mencapai tujuan usahanya. Pemanfaatan internet dalam Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Indonesia perlu di optimalkan dengan pelatihan dan penyediaan fasilitas bagi pelaku usaha supaya alasan untuk tidak melakukan *E-Commerce* tidak terlalu banyak lagi sehingga dalam penggunaan *E-Commerce* bisa bertambah banyak lagi di semua Provinsi Indonesia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat di perlukan dalam Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) karena bisa membuat tenaga kerja ketika mengikuti pelatihan maka akan mendapatkan pangembangan pengetahuan, ketika langsung di praktekkan maka bisa saja menyumbangkan kepada PDB sehingga menjadikan penguatan dalam ekonomi.

DAFTAR PUSTAKA

Atmaja, Hanung Eka, and Shinta Ratnawati. "PENTINGNYA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN USAHA KECIL MENENGAH." *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)* 2, no. 1 (October 9, 2018): 21–34. <https://doi.org/10.31002/rn.v2i1.818>.

- Naf'an. Ekonomi Makro; Tinjauan Ekonomi Syariah. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.
- Priyono, and Marnis. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008.
- Putong, Iskandar. Economics Pengantar Mikro dan Makro. Jakarta: Mitra Wacana media, 2013.
- Sawitri, Dyah. "MANAJEMEN STRATEGI UNTUK PENGUATAN EKONOMI NASIONAL." Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XVII, 2013, 9.
- Setiani, Baiq. "KAJIAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PROSES REKRUTMEN TENAGA KERJA DI PERUSAHAAN." Jurnal Ilmiah WIDYA 1 (2013): 7.
- Soewadji, Jusuf. Pengantar Metodologi Penelitian. Jakarta: Mitra Wacana media, 2012.
- Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sumantri, Bambang Agus, and Erwin Putera Permana. Manajemen Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Perkembangan, Teori Dan Praktek. Kediri: Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri, 2017.
- Wulansari, Nury Ariani, Desti Ranihusna, and Ida Maftukhah. "STRATEGI PERENCANAAN SDM UNTUK PENINGKATAN DAYA SAING UMKM BATIK SEMARANG." PROSIDING SEMINAR NASIONAL MULTI DISIPLIN ILMU & CALL FOR PAPERS UNISBANK (SENDI_U), n.d., 9.