

**Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan
Produktivitas Usaha UMKM Meubel Di Desa Malakaji
(Studi Kasus Di Desa Malakaji Selatan Kecamatan Malakaji)**

Muhammad Ilham, Amraeni, Muhlis
Universitas Patompo
Email : Muhammadilham@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan produktivitas usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) meubel di Desa Malakaji Selatan, Kecamatan Malakaji. Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih rendahnya produktivitas usaha yang dipengaruhi oleh keterbatasan kompetensi tenaga kerja, minimnya pelatihan, lemahnya manajemen usaha, serta rendahnya pemanfaatan teknologi dalam proses produksi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai strategi pengembangan SDM pada UMKM meubel. Informan penelitian terdiri atas pemilik UMKM, dan tenaga kerja. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña yang meliputi kondensasi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas usaha dipengaruhi oleh empat strategi utama, yaitu peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pembelajaran berbasis pengalaman, penguatan motivasi dan budaya kerja, penerapan manajemen kerja yang lebih terstruktur, serta pemanfaatan teknologi dan inovasi dalam proses produksi. Meskipun demikian, implementasi strategi tersebut masih menghadapi kendala berupa keterbatasan modal, akses pelatihan, dan rendahnya kemampuan digital pelaku usaha. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengembangan SDM merupakan faktor strategis dalam meningkatkan produktivitas UMKM meubel sehingga diperlukan sinergi antara pemerintah, lembaga pelatihan, dan pelaku usaha untuk memperkuat kapasitas SDM secara berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan mengkaji efektivitas model pengembangan SDM berbasis digital pada sektor UMKM di wilayah yang lebih luas.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Produktivitas Usaha, UMKM Meubel, Strategi Pengembang

Pendahuluan

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) meubel di Desa Malakaji memiliki peran penting dalam menopang perekonomian lokal dan penyediaan lapangan kerja. Namun, produktivitas usaha meubel masih relatif rendah, salah satunya disebabkan oleh keterbatasan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat dalam proses produksi dan manajemen usaha.

Permasalahan utama yang dihadapi adalah rendahnya tingkat keterampilan teknis tenaga kerja, khususnya dalam hal desain produk, penggunaan peralatan produksi modern, serta penerapan standar kualitas. Sebagian besar pelaku dan tenaga kerja UMKM meubel masih mengandalkan keterampilan tradisional yang diperoleh secara turun-temurun tanpa didukung pelatihan formal, sehingga berdampak pada efisiensi kerja dan daya saing produk.

Selain itu, keterbatasan pengetahuan manajerial dan kewirausahaan juga menjadi kendala dalam pengelolaan usaha. Pelaku UMKM meubel di Desa Malakaji umumnya belum menerapkan perencanaan usaha, pengelolaan keuangan, dan strategi pemasaran secara sistematis. Kondisi ini menyebabkan produktivitas tidak optimal serta sulitnya usaha berkembang secara berkelanjutan.

Kurangnya akses terhadap program pengembangan SDM, seperti pelatihan, pendampingan, dan kerja sama dengan pihak eksternal, semakin memperparah permasalahan tersebut. Akibatnya, potensi peningkatan produktivitas UMKM meubel belum dapat dimanfaatkan secara maksimal. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan guna meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja pelaku UMKM meubel di Desa Malakaji agar mampu meningkatkan produktivitas dan daya saing usaha.

Untuk meningkatkan produktivitas usaha UMKM meubel di Desa Malakaji, diperlukan strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang terarah, terintegrasi, dan berkelanjutan. Salah satu solusi utama adalah peningkatan keterampilan teknis tenaga kerja melalui program pelatihan berbasis kebutuhan usaha. Pelatihan tersebut mencakup teknik produksi yang efisien, penggunaan peralatan kerja yang lebih modern, inovasi desain meubel, serta penerapan standar kualitas produk agar hasil produksi memiliki nilai jual yang lebih tinggi.

Selain keterampilan teknis, penguatan kompetensi manajerial dan kewirausahaan pelaku UMKM juga menjadi solusi strategis. Pelaku usaha perlu dibekali kemampuan dalam perencanaan usaha, pengelolaan keuangan sederhana, manajemen produksi, serta strategi pemasaran, termasuk pemanfaatan teknologi digital. Dengan peningkatan kapasitas manajerial, pelaku UMKM dapat mengelola sumber daya secara lebih efektif dan meningkatkan efisiensi serta produktivitas usaha.

Solusi berikutnya adalah pengembangan budaya kerja yang produktif dan profesional. Hal ini dapat dilakukan melalui pembinaan sikap kerja, kedisiplinan, kerja sama tim, dan keselamatan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan terorganisir akan mendorong peningkatan kinerja tenaga kerja serta mengurangi kesalahan dalam proses produksi.

Selanjutnya, diperlukan dukungan kelembagaan dan kemitraan strategis antara UMKM meubel, pemerintah desa, dinas terkait, perguruan tinggi, serta lembaga pelatihan. Kerja sama ini dapat diwujudkan dalam bentuk pendampingan usaha, pelatihan berkelanjutan, transfer teknologi, dan akses informasi pasar. Pendampingan yang konsisten akan membantu pelaku UMKM menerapkan hasil pelatihan secara nyata dalam kegiatan usaha sehari-hari.

Dengan menerapkan strategi pengembangan SDM yang komprehensif tersebut, diharapkan produktivitas UMKM meubel di Desa Malakaji dapat meningkat secara signifikan, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun efisiensi produksi, sehingga mampu meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha di tingkat lokal maupun regional.

Salah satu langkah nyata dalam Usaha Mikro masyarakat Malakaji yaitu dengan melakukan pengembangan UMKM biasa yang melakukan pelatihan kewirausahaan yang di tujukan pada para pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dengan jumlah UMKM pada tahun 2024 terdapat **58.111**, yang diantaranya

No	UMKM	Jumlah
1	Usaha Mikro	54.157 unit
2	Usaha Kecil	3.459 unit
3	Usaha Menengah	495 unit
Jumlah		58.111 unit

(Data Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Gowa)

Melihat besarnya jumlah pelaku ekonomi dan kemampuannya dalam menyerap tenaga kerja maka Usaha Mikro (UMKM) layak mendapat perhatian. Berkembangnya Usaha Mikro (UMKM) akan memperkuat struktur ekonomi domestik karena terserapnya angkatan kerja, meningkatkan daya beli masyarakat, memperbesar tingkat permintaan dan meningkatkan pertumbuhan investasi. Meskipun memiliki peran yang strategis mengembangkan Usaha Mikro (UMKM) bukan hal yang mudah. Usaha Mikro (UMKM) memiliki permasalahan yang cukup kompleks, dimana permasalahan yang sering dihadapi oleh Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sekaligus menjadi kelemahannya adalah dalam hal keterbatasan modal usaha, pengelolaan manajemen SDM yang belum memadai, keterbatasan penguasaan teknologi produksi, keterbatasan bahan baku, dan keterbatasan perluasan pemasaran (kesulitan pemasaran) (Abidin Abdul Aziz,

2020).

Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pada saat ini Sumber Daya sangat dibutuhkan bagi beberapa lembaga swasta atau pun lembaga pemerintah. Sumber Daya yang berkualitas bagus yaitu sumber daya yang mahir dan handal disetiap kinerjanya di sebuah lembaga, yang mengakibatkan terjadinya pengaruh yang positif di lembaganya tersebut. Lembaga-lembaga akan memenangkan persaingan yaitu lembaga-lembaga yang memiliki keunggulan. Sebaliknya jika suatu lembaga tersebut memiliki keunggulan yang kurang baik maka akan sulit untuk memenangkan persaingan. Suatu lembaga akan memiliki sebuah keunggulan yaitu lembaga yang memiliki kualitas sumber daya yang bagus dan mampu memberdayakan sumber daya manusia secara nyata serta memberdayakan sumber daya ekonominya. Perekonomian adalah sesuatu yang sangat penting dalam memenuhi kebutuhan manusia. Perekonomian di Indonesia digerakkan oleh pelaku usaha besar, menengah, kecil dan mikro. Selain itu, ekonomi juga bisa menjadi indikator tingkat kesejahteraan suatu daerah. Pertumbuhan ekonomi didorong oleh beberapa faktor. Salah satunya yaitu usaha kecil menengah (UKM) merupakan salah satu penunjang ekonomi di suatu daerah (Rifatul Ngarofah, 2021).

Bagi para pelaku UMKM modal usaha sangat penting demi menjaga eksistensi bisnis mereka. Menurut survey Badan Pusat Statistik, tercatat sebanyak 69,02 persen pelaku umkm di Indonesia masih membutuhkan bantuan dalam bentuk modal usaha. Sebuah usaha tidak akan berjalan lancar jika tanpa adanya sebuah modal. Jadi modal adalah suatu pendorong yang dominan terhadap sebuah Usaha Mikro (UMKM). Oleh karena itu diperlukan sejumlah dana atas dasar berjalannya sebuah usaha. Besar kecilnya sebuah modal tergantung dengan besar kecilnya sebuah Usaha Mikro (UMKM). Sumber dana dari modal biasanya berasal dari uang pribadi, dana dari sebuah Bank dan lembaga bukan Bank. Tetapi pada saat ini Modal yang menjadi permasalahan terbesar bagi para pelaku usaha .

Meskipun pada saat ini keberadaan UMKM sangatlah meningkat tetapi masih banyak permasalahan-permasalahan yang muncul, seperti keterbatasan modal yang membuat kesulitannya berproduksi dan juga kualitas SDM yang masih rendah. Tingginya persaingan di pasar bebas membuat UMKM harus menghadapi tantangan- tantangan dan permasalahan yang ada.

Dengan adanya permasalahan-permasalahan tersebut para pelaku UMKM harus bisa memperbaiki faktor-faktor yang menjadi penghalang perkembangan UMKM. Seperti peningkatan pemodal, mengembangkan dan meningkatkan kualitas SDM. Untuk peningkatan pemodal sendiri yang dilakukan oleh pelaku UMKM di kecamatan di malakaji yaitu dengan menerima biaya dari suatu bank seperti bank BRI. Kemudian untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas

sumber daya manusia pelaku usaha harus lebih mengasah lagi kemampuan masing-masing SDM. Hal ini diperlukan untuk mengembangkan UMKM dan bisa bersaing di pasar bebas.

Dengan begitu sangat diperlukan pengembangan untuk UMKM, karena pengembangan UMKM adalah suatu langkah yang tepat untuk meningkatkan dan memperkuat perekonomian warga Indonesia. Pasalnya UMKM juga mampu membuka lapangan pekerjaan baru dan mengurangi kesenjangan yang berpotensi mengurangi pengangguran dan juga kemiskinan. Selanjutnya pihak desa pun harus ikut campur tangan untuk pengembangan UMKM. Seperti contoh yaitu dengan melakukan pelatihan-pelatihan untuk para SDM yang ada di kecamatan dan juga memberikan bantuan dana atau pun bantuan yang bisa digunakan untuk modal usaha, agar UMKM yang ada bisa maju dan berkembang.

Produktivitas dalam suatu usaha sangatlah penting, dikarenakan produktivitas menjadi faktor berkembangnya suatu usaha dalam mengatur sistem produksi, meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, serta mengetahui mutu produk yang diinginkan oleh konsumen. Namun, selama ini perusahaan belum pernah mengukur tingkat produktivitas yang ada di rantai produksinya. Pada umumnya pengertian produktivitas merupakan perbandingan antara output atau keluaran yang dihasilkan dengan input atau masukan yang telah digunakan.

Nasution (2020), menyatakan bahwa definisi produktivitas adalah perbandingan output dibagi dengan input. Dengan kata lain jumlah output (keluaran) yang dihasilkan harus lebih besar dari pada input (masukan) yang telah digunakan. Produktivitas merupakan sebuah konsep yang berhubungan dengan hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energi dan lain-lain) yang telah digunakan untuk dapat menghasilkan barang tersebut.

Produktivitas merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan suatu UMKM dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Tingkat produktivitas yang dicapai UMKM merupakan indikator seberapa efisien UMKM tersebut dalam mengkombinasikan sumber daya ekonomisnya. Salah satu indikator produktivitas usaha adalah tingkat Produksi dan tingkat pendapatan. Produktivitas merupakan salah satu faktor penting dalam kesejahteraan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM).

Di Desa Malakaji UMKM banyak dikenal orang, bukan hanya ditingkat Kecamatan, tetapi juga di Tingkat Kabupaten. Pemerintahan sangat memperhatikan keberadaan UMKM. Peran pemerintah dalam membantu UMKM di Desa Malakaji adalah dengan memfasilitasi sarana dan prasarana berupa perlengkapan dapur dan dana bantuan. Kegiatan UMKM tersebut menjadi salah satu lumbung pangan keluarga. Keberadaan para pelaku bisnis UMKM memberikan andil yang cukup signifikan bagi penyerapan tenaga kerja, dalam hal ini usaha yang mereka dibangun

menyerap tenaga kerja di daerahnya masing-masing. Hal tersebut sangat membantu pemerintah dalam upaya mengurangi angka pengangguran dan pengentasan kemiskinan. Diharapkan perkembangan bisnis UMKM dari waktu ke waktu mengalami peningkatan yang stabil. Namun, di dalam perjalanannya untuk berkembang lebih maju, para pelaku bisnis UMKM tidak lepas dari kendala-kendala. Sehingga diperlukan campur tangan dari pemerintah maupun swasta untuk mendorong perkembangan yang diharapkan bersama.

Tabel 2
Data UMKM Malakaji

No	Jenis UMKM	Pemilik	alamat	Tenaga Kerja
1	UMKM Markisa Bintang Jaya	Hardinianti	Malakji	5 Orang
2	UMKM Kopi Malakaji	Hermawan	Malakji	7 Orang
3	UMKM Bakso	Nur Alam	Malakji	5 Orang
4	UMKM Meubel	Baharuddin	Malakji	10 Orang
5	UMKM Baje' (wajik) beras Ketang dan Kacang.	Syahrani	Malakji	5 Orang

Sumber data : Wawancara

Berdasarkan data diatas dan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada setiap pemilik dapat diketahui dari kelima UMKM, UMKM Markisa Bintang Jaya, UMKM Kopi Malakaji, UMKM Bakso, dan UMKM Baje' cenderung stabil produktivitas usaha, dan UMKM Meubel mengalami penurunan produktivitas usaha. Dari data tersebut peneliti menyimpulkan bahwa terdapat masalah dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha yang terdapat pada UMKM Meubel. Penurunan produktivitas usaha UMKM Meubel dapat dilihat dari data berikut:

Tabel 3
Data produksi usaha UMKM

No	Tanggal	Total produksi	Total penjualan
1	Bulan Mei 2025	10 unit	3 unit
2	Bulan Juni 2025	15 unit	8 unit
3	Bulan Juli 2025	11 unit	6 unit
4	Bulan Agustus 2025	9 unit	7 unit
5	Bulan September 2025	9 unit	3 unit

Sumber data : Wawancara

Dari data diatas dapat diketahui produktivitas usaha UMKM Meubel, Selama beberapa periode UMKM Meubel cenderung menurun yang dimulai pada bulan Mei hal ini dikarenakan pergantian karyawan yang menyebabkan menurunnya kualitas sumber daya manusia sehingga terjadi penurunan produktivitas. Oleh karena itu diperlukan adanya penelitian tentang strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan produktivitas usaha dikarenakan permasalahan utama yang dihadapi oleh UMKM yaitu rendahnya kualitas SDM.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif memakai analisis Pendekatan Field Reseach (Penelitian Lapangan) yaitu penelitian yang dilakukan dilapangan atau langsung ketempat penelitian. Dari hasil Penelitian lapangan diubah menjadi deskriptif dengan tujuan memberikan gambaran menyeluruh tentang situasi yang bertujuan mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi sosial, individu, kelompok, dan masyarakat. Karena menggunakan penelitian jenis lapangan, maka proses pengumpulan data didapatkan secara langsung berdasarkan penjelasan dari *informan* sehingga akan mendapatkan sumber data yang pasti dan akurat.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pembahasan

Peran kompetensi SDM dalam keberlangsungan UMKM Kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting didalam industri UMKM. Dengan meningkatnya kompetensi sumber daya manusia melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan, maka hal tersebut merupakan kunci dalam keberhasilan atau peningkatan kinerja UMKM. Pengelolaan sumber daya manusia di UMKM juga meliputi kegiatan rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, kompensasi, evaluasi, promosi hingga pengakhiran hubungan kerja. Mengelola sumber daya manusia bagi UMKM merupakan sebuah keterampilan yang harus dimiliki oleh para pelaku UMKM.

Sumber daya manusia bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi (Paraswati & Laily, 2018). Terbukti dalam UMKM pengrajin meubel ini peran karyawan produksi sangat vital, dan punya pengaruh sangat besar terhadap keberhasilan UMKM ini.

Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan kemajuan atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas Sumber daya manusia di dalamnya. Dengan demikian Sumber daya manusia merupakan aset terpenting di dalam suatu organisasi atau perusahaan skala besar maupun kecil (Sulistiyandari, Widiastuti, & Martini, 2017). Dalam keberlangsungan UMKM pengrajin meubel milik pak Edy Sugito sering terjadi pergantian karyawan, karena pemilik UMKM mencari

sumber daya manusia yang kompeten agar usahanya berkembang atau menjadi lebih baik lagi.

Bagaimana pengelolaan SDM dalam keberhasilan UMKM

Manajemen atau sumber daya manusia merupakan pengelolaan tentang tenaga kerja atau karyawan baik di organisasi maupun di perusahaan. Tenaga kerja memang di butuhkan oleh perusahaan sehingga dalam mendapatkan tenaga kerja memerlukan rekrutment, seleksi, penilaian dan kompensasi. Selanjutnya, tenaga kerja atau karyawan harus diatur dengan memberikan tugas dan tanggung jawab yang telah ditentukan dan dikomunikasikan. Untuk memastikan bahwa karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan maka dibutuhkannya kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan. Kegiatan semacam itu dapat mempengaruhi kerja dan organisasi atau perusahaan.

Kontribusi sumber daya manusia yang baik akan berdampak bagi kesuksesan, kemampuan bersaing dan keberlangsungan UMKM kedepannya. Untuk membangun sumber daya manusia yang kompeten, berkualitas dan mampu berkontribusi secara maksimal, dibutuhkan langkah pengelolaan sumber daya manusia yang bagus dan terencana, diantaranya:

Merekrut karyawan baru dengan selektif

Ketika sudah banyak bidang yang harus dikerjakan untuk menjalankan dan mengembangkan usaha, perlu dilakukan proses rekrutmen karyawan baru. Seleksi dilakukan dengan menyesuaikan kebutuhan perusahaan, baik jumlah dan posisinya. Seleksi dilakukan bukan hanya dengan menilai aspek kompetensi namun juga attitude calon karyawan. Pilihlah calon karyawan yang punya keterampilan dan karakter yang baik, kombinasi kedua aspek tersebut akan menghasilkan karyawan yang mampu berkontribusi besar untuk keberhasilan UMKM.

Memberi Pelatihan Sumber daya manusia

Modal yang besar memang menjadi hal yang penting untuk membangun sebuah usaha, namun yang tidak kalah penting adalah kehadiran karyawan sebagai roda penggerak UMKM. Pemilik UMKM harus membekali karyawan dengan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi kerja, menghasilkan sumber daya manusia yang terlatih dan terdidik. Dengan begitu mereka akan mampu berkontribusi dan mendukung perkembangan UMKM.

Menyusun Standar operasional perusahaan

Buatlah aturan, prosedur dan kebijakan yang berlaku untuk seluruh karyawan di UMKM yang ada. Standar operasional perusahaan bertujuan bukan hanya untuk mengatur kegiatan operasional tetapi juga menjadi pedoman untuk menjaga konsistensi dan kedisiplinan karyawan terkait aspek produksi, sumber daya manusia, maupun pemasaran.

Membangun keterlibatan tenaga kerja

Karyawan lebih banyak menghabiskan waktu mereka di lingkungan kerja, jadi berikan mereka kenyamanan selain gaji yang memang sudah jadi kewajiban. Perusahaan yang memberikan kesempatan karyawannya untuk terlibat aktif, mendengar setiap masalah dan aspirasi mereka cenderung bertahan lebih lama dan loyal. Manajemen sumber daya manusia dengan mengikutsertakan karyawan dalam setiap aktivitas perusahaan berdampak pada efisiensi dan produktivitas kerja.

Pemberian remunerasi yang masuk akal

Tidak bisa dipungkiri upah atau gaji menjadi hal yang mendukung kepuasan karyawan, bahkan mampu mempengaruhi hasil kerja. Berikan gaji sesuai standar pada posisi yang sama atau sesuai UMR. Jika ingin memberi upah lebih besar pertimbangkan dulu performance dan kontribusinya bagi UMKM.

Melakukan evaluasi sumber daya manusia

Langkah terakhir yang dilakukan sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia bagi bisnis UMKM adalah evaluasi kinerja. Proses ini penting untuk mengetahui performa setiap karyawan selama periode tertentu, bentuknya bisa berupa diskusi maupun laporan langsung. Tugas pemilik UMKM adalah mempelajari hasil kerja masing-masing karyawan. Berikan apresiasi bagi karyawan yang telah sampai atau melampaui ekspektasi dengan tujuan memotivasi kinerjanya agar semakin baik lagi.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh pak Edy Sugito terhadap UMKMnya bisa dikatakan sudah sangat bagus, mulai dari memberikan pelatihan langsung yang dilakukan oleh pak Edy kepada karyawan yang baru bekerja, penyusunan standar operasional perusahaan yang dilakukan untuk menciptakan kedisiplinan kerja karyawan, memberikan gaji tepat waktu, memberikan bonus kepada karyawan, menciptakan kenyamanan di lingkungan kerja kepada karyawan, dan melakukan evaluasi pada kinerja karyawan.

Upaya karyawan meningkatkan kompetensi dalam keberlangsungan UMKM

Perusahaan dapat meningkatkan kompetensi kerja karyawannya dengan berbagai macam kegiatan yang dilakukan secara berkelanjutan. Alasan mengapa kegiatan harus dilakukan secara berkelanjutan adalah agar konsistensi pekerja dapat dipertahankan dan juga untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Namun, peningkatan kompetensi

karyawan bukan hanya dipengaruhi dari pengelolaan sumber daya manusianya, tapi juga bagaimana upaya sumber daya manusianya untuk meningkatkan kompetensi.

Beberapa beberapa hal yang dapat dilakukan karyawan untuk meningkatkan kompetensi pekerjaannya, diantaranya memanfaatkan dengan maksimal pelatihan kerja yang diberikan oleh pemilik perusahaan, karyawan harus siap jika pemilik perusahaan menerapkan rotasi kerja, Rotasi kerja yaitu pemindahan karyawan ke tempat lain yang memiliki tugas-tugas yang serupa namun memiliki beberapa

perbedaan yang dapat membuat karyawan lebih tertantang dalam mengerjakan pekerjaannya. Kegiatan ini perlu dilakukan karena pekerjaan yang monoton sangat berpotensi untuk membuat karyawan bosan dan lama kelamaan akan menurunkan produktivitas perusahaan.

Kerja sama yang baik dan kompak membuat sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan cepat, dengan itu maka antar karyawan harus menjalankan kerjasama yang erat. Karyawan juga bisa melakukan kegiatan diluar pekerjaan untuk mempererat hubungan antar karyawan. Hal ini karena kegiatan-kegiatan seperti makan bersama atau bahkan liburan bersama dapat meningkatkan moral karyawan dan berpotensi membuat karyawan lebih betah di lingkungan kerjanya. Ketika karyawan merasa lebih betah dan moral meningkat, maka seringkali mereka akan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya.

Karyawan harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, suasana kerja yang aman dan tentram dapat membuat karyawan bertahan lebih lama dalam suatu perusahaan. Suasana kerja yang mendukung bahkan bisa menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan apabila memang seorang karyawan merasa dihargai dan memiliki hubungan yang erat dengan karyawan-karyawan lain.

Para karyawan yang bekerja di UMKM pengrajin meubel milik pak Edy Sugito sudah menjalankan kerjanya dengan baik dan melakukan sesuatu hal yang bisa meningkatkan kompetensi kerjanya. Pada UMKM ini, selain pemilik usaha yang sudah melakukan pengelolaan sumber manusia dengan baik, karyawan juga menjalankan upaya untuk meningkatkan kualitas kerja mereka.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa UMKM Meubel yang berdiri pada tahun 2019 memiliki 2 strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha UMKM yaitu

1. Coaching-Counseling

Strategi yang pertama yakni Coaching-Counseling pada UMKM Meubel dilakukan dengan cara memberikan pengarahan dan juga memberikan pimpinan kemudahan dalam menjelaskan bagian tugas yang perlu dilakukan dengan baik dan benar agar menghasilkan suatu produk yang berkualitas. Coaching-Counseling suatu usaha untuk membantu karyawan agar dapat mengatasi masalah pribadi yang mengganggu kinerja. Coaching-Counseling yang dilakukan terbilang cukup baik dengan adanya pelatihan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha. dengan menerapkan komunikasi secara efektif dengan karyawan, yang bertujuan untuk mempermudah dan memperlancar proses produksi sehingga tidak terjadi *miss communication*.

2. Motivasi kerja

Strategi yang kedua motivasi kerja, di dalam UMKM Meubel pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui motivasi kerja dilakukan dengan memberikan fasilitas-fasilitas berupa perlengkapan dan memberikan bonus.

Daftar Pustaka

- Abdul Halim, "Pengaruh Pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Mamuju," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan*, Vol. 1, No. 2 (2020): 16.
- Abdulrahim Maruwae, Nurlina Husain, Hais Dama " Pelatihan pelaku usaha dalam menunjang pengembangan usaha kecil (mikro) di kecamatan kota utara kota gorontalo" *jurnal ilmiah manajemen dan bisnis* vol 6. No 1. Mei 2023
- Abidin Abdul Aziz, *Pengaruh Modal Usaha, Kualitas Sumber Daya Manusia dan BauranPemasaran Terhadap Pengembangan UMKM Di Kecamatan KarangrejoKabupaten Tulungagung*, Skripsi S1 kearsipan Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Uin Tulungagung, 2020.
- Adnan Husada Putra, "Peran Umkm Dalam Pembangunan Dan Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten Blora," *Jurnal Analisa Sosiologi*, Vol. 5, No. 2 (12 Februari 2020), 32
- Agus Palinda, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omset Penjualan Kerupuk Ubi", (Institut Agama Islam Negeri (Iain) Bukittinggi, 2020)
- Aminatul Maghfiroh & Lilik Rahmawati " Pengembangan umkm melalui peran serta strategi dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten jombang" *jurnal inovasi penelitian* Vol.2 No.5 Oktober 2021
- Andi Hendrawan, Ferri Kuswantoro, Hari Suchayawati "Dimensi Kreativitas dan Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)* Volume 2 Nomer 1 | Maret 2020 | <https://doi.org/10.33488/1.jh.2019.2.194>
- Anisatul Maghfiroh, "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 7, No. 1 (3 Maret 2021): 403,
- Ardy Mandala Dan Edy Raharja, "Peran Pendidikan, Pengalaman, Dan Inovasi Terhadap Produktivitas Usaha Kecil Menengah" , Vol. 1, No. 2 (2022): *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, Vol. 3, No. 4 (2014): 6. 23
- Asriani, Intan Ummu, Dan Tyna Yunita. "Upaya Peningkatan Produktivitas Terkait Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Karindo Persada." *Vol.*, No. 64 (2019):

- Baiti, Khairunisa Nur, Dan Eny Kustiyah. "Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta" 04, No. 01 (2020)
- Dhamayantie, Endang, Dan Rizky Fauzan. "Penguatan Karakteristik Dan Kompetensi Kewirausahaan Untuk Meningkatkan Kinerja Umkm." *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 16 Maret 2017.
- Djuwita, Hj Tita Meirina. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai" 10, No. 19 (2011):
- Dwi Anggraeni Feni, "Pengembangan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (Umkm) Melalui Fasilitasi Pihak Eksternal Dan Potensi Internal," *Jurnal Administrasi Publik (Jap)*, Vol. 1, No. 6: 10.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2020).99
- Eko Sudarmanto, Nenny Ika Putri Simarmata, Luthfi Parinduri, Sukarman Purba, Dyah Gandasari, Paulina Wula, Bonaraja Purba, Unang Toto Handiman, Nugrahini Susantinah Wisnujati, Dina Chamida, *komonikasi pengembangan SDM Tahun 2021*
- Endang Dhamayantie Dan Rizky Fauzan, "Penguatan Karakteristik Dan Kompetensi Kewirausahaan Untuk Meningkatkan Kinerja Umkm," *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 16 Maret 2021
- Erni Rouza, Basorudin, Efrida, *identifikasi dan klasifikasi umkm di kabupaten rokan hulu menggunakan metode k- means Riau Journal of Computer Science Vol.7 No. 01 Januari Tahun. 2021*
- Halim, Abdul. "Pengaruh Pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Mamuju." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan* 1, No. 2 (2020):
- Husaini Usman Dan Purnomo Setyadi Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2021).4
- Ikhwana Dan Yulia Anggraini, "Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan Mt Haryono 01," *Niqosiya: Journal Of Economics And Business Research* Vol. 1, No. 2 (23 Desember 2021): 218
- Media Pt. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru" 4, No. 2 (2017):
- Lili Marlinah, *Peluang dan Tantangan UMKM Dalam Upaya Memperkuat Perekonomian Nasional Tahun 2020 Ditengah Pandemi Covid 19 Jurnal Ekonomi, Volume 22 Nomor 2, Juni 2020 Copyright @ 2020, oleh Program Pascasarjana, Universitas Borobudur*
- Moleong, Lexy. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mukti Fajar Nd, *UMKM Di Indonesia Perspektif Hukum Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2021). 23
- Mulya Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2023).

- Musarifah Ikhwana Dan Yulia Anggraini. "Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan Mt Haryono 01." *Niqosiya: Journal Of Economics And Business Research* 1, No. 2 (23 Desember 2021):
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana, 2011.
- Nurdin, Ismail, Dan Sri Hartati. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.
- Nursapia Harahap, *Penelitian Kualitatif* (Sumatra Utara: Wal Ashri Publishing, 2020).81