

**ANALYSIS OF EMPOWERMENT OF HUMAN RESOURCES IN EFFORTS TO OPTIMIZE THE  
POTENTIAL OF HUMAN CAPITAL IN UMKM  
(Studi Pada Sentra Industri Keripik Singkong Desa Rambeanak Mungkid Magelang)**

Dewi Mersita<sup>1)</sup>, Azis Fathoni, SE. M.M.<sup>2)</sup>, Heru Sri Wulan, SE. M.M.<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

<sup>2,3)</sup>Dosen Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pemberdayaan sumber daya manusia (SDM) di pusat-pusat keripik singkong UMKM di desa Rambeanak dan bagaimana potensi sumber daya manusia pada UMKM ini dan apa saja faktor yang menghambatnya. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa pemberdayaan sumber daya manusia pada UMKM Pusat keripik singkong di desa Rambeanak sudah berjalan tetapi masih banyak kekurangan. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Korelasi Layanan dan UMKM adalah dalam bentuk pelatihan untuk berinovasi keripik singkong, bagaimana memasarkan produk olahan yang dimiliki, bahaya pengawet. Sementara kondisi modal manusia pemain UMKM dan karyawannya belum dikelola secara optimal. Upaya harus dilakukan untuk memberdayakan UMKM ini, sehingga sumber daya manusia mereka dapat dioptimalkan lagi untuk mendukung kinerja. UMKM dari keripik singkong desa Rambeanak memiliki potensi sumber daya manusia dan modal manusia, antara lain kekuatan yang mereka miliki terletak pada iklim keluarga yang sangat dihargai, motivasi para pelaku UMKM tinggi. Sementara kelemahannya, masih ada waktu terbatas untuk pelatihan, kemampuan menganalisis karyawan yang rendah. Peluang yang dimiliki adalah Layanan Koperasi dan UMKM yang siap memberikan bantuan dalam bentuk pelatihan, serta bimbingan dan bantuan kepada UMKM ini. Sedangkan ancaman datang dari ketidakmampuan aktor lokal untuk bersaing dengan aktor lain, menyebabkan penurunan produktivitas sehingga dapat menyebabkan kerugian bagi pabrik.

**Kata kunci: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Potensi Sumber Daya Manusia, Sentra UMKM Keripik Singkong.**

**ABSTRACTION**

*The research aims to find out how the empowerment of human resources (HR) in the UMKM centers of cassava chips in the village of Rambeanak and how the potential of human capital in these MSMEs and what are the factors that inhibit them. Based on the results of the study it can be seen that the empowerment of human resources in MSMEs The center of cassava chips in the village of Rambeanak has been running but there are still many shortcomings. Human resource empowerment carried out by the Correlation Service and MSMEs is in the form of trainings to innovate cassava chips, how to market processed products owned, the dangers of preservatives. While the human capital condition of MSME players and their employees has not been managed optimally. Efforts must be made to empower these MSMEs, so that their human capital can be optimized again to support performance. MSMEs from the cassava chips of Rambeanak village have the potential of human resources and human capital, among others, the strength they have lies in the family climate that is highly valued, the motivation of the UMKM actors is high. While its weaknesses, there is still limited time for training, low ability to analyze employees. Opportunities that are owned are the Cooperative Service and the UMKM which are ready to provide assistance in the form of training, and guidance and assistance to these MSMEs. While the threat comes from the inability of local actors to compete with other actors, causing a decrease in productivity so that it can cause losses to the factory.*

**Keywords:** *Empowerment of Human Resources, Potential of Human Capital, UMKM Sentra of cassava chips.*

## PENDAHULUAN

Keberadaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Indonesia menjadi faktor pendorong dalam terciptanya pembangunan ekonomi nasional. Perkembangan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) menarik perhatian yang lebih serius dari berbagai kalangan baik pemerintah ataupun masyarakat umum, hal ini tidak terlepas dari peran UMKM dalam penyerapan tenaga kerja, sumbangan pendapatan nasional (GDP) dan ketahanan UMKM terhadap berbagai gejala.

Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) juga berperan sebagai salah satu sumber penting bagi pertumbuhan ekonomi dan ekspor non migas yang secara langsung turut menciptakan peningkatan pendapatan masyarakat sekitarnya. Secara mikro ekonomi UMKM keberadaannya sangat fluktuatif, hal ini dapat terjadi karena pergeseran sektor usaha guna mengikuti pangsa pasar yang ada atau karena memiliki struktur permodalan yang belum mapan.

Kondisi tersebut menjadikan posisi UMKM apakah tumbuh atau mati seringkali sangat sukar terdeteksi, akan tetapi secara makro ekonomi perkembangan UMKM selalu menunjukkan peningkatan. Berdasarkan data dari badan pusat statistik (BPS) tahun 2013 sampai 2015 UMKM di Indonesia terus mengalami kenaikan baik dari segi jumlah usahanya

Ada beberapa alasan kuat mengapa usaha kecil menengah perlu dikembangkan di Indonesia. Pertama, UMKM menyerap banyak tenaga kerja. Adanya perkembangan usaha kecil menengah akan menimbulkan dampak positif terhadap peningkatan jumlah tenaga kerja dan pengurangan jumlah kemiskinan. Melalui modal yang sedikit bisa membangun usaha kecil, teknologi yang digunakan sangat sederhana sehingga bersifat padat karya, yang memerlukan banyak tenaga kerja.

Kedua, pemerataan dalam distribusi pembangunan. Lokasi UMKM banyak di pedesaan dan menggunakan sumber daya alam lokal. Adanya perkembangan UMKM yang baik mendorong terjadi pemerataan dalam distribusi pendapatan dan juga pemerataan pembangunan, sehingga akan mengurangi diskriminasi spasial antara kota dan desa. Kesenjangan pembangunan antara kota dan desa menyebabkan terjadinya urbanisasi yang masif. Akibatnya, masyarakat desa mencari pekerjaan di kota walaupun ada sumber daya alam yang baik di desa. Nilai tambah sektor pertanian yang menurun dan kurangnya kebijakan yang bisa membuat sektor pertanian berkembang mengakibatkan generasi muda tidak mau lagi bekerja di sektor ini. Para sarjana kita juga semakin enggan bekerja di sektor pertanian maupun membuka usaha kecil dan menengah.

Ketiga, pemerataan dalam distribusi pendapatan. UMKM sangat kompetitif dengan pola

pasar hampir sempurna, tidak ada monopoli dan mudah dimasuki (barrier to entry). Pengembangan UMKM yang melibatkan banyak tenaga kerja pada akhirnya akan mempertinggi daya beli. Hal ini terjadi karena pengangguran berkurang dan adanya pemerataan pendapatan yang pada gilirannya akan mengentaskan kemiskinan.

Disamping keberadaannya yang sangat positif dan potensial, UMKM memiliki beberapa kendala usaha baik internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal diantaranya adalah kualitas tenaga kerja (SDM), jika dilihat dari tingkat pendidikan atau keahlian pekerja yang masih rendah, tingkat kewirausahaan yang kurang, kendala permodalan, dan lain sebagainya. Sedangkan faktor eksternal yang termasuk penting adalah kebijakan pemerintah yang dinilai tidak memihak UMKM sehingga menyebabkan daya saing UMKM rendah (Tambunan & amongangan, 2006).

Di Indonesia jumlah UMKM setiap tahunnya selalu mengalami peningkatan. Peningkatan jumlah ini harus diikuti dengan peningkatan produktivitas yang berdampak pada kinerja UMKM. Faktanya sumbangan output UMKM terhadap pembentukan PDB bukan dari tingkat produktivitasnya yang tinggi melainkan jumlah unit usahanya yang memang jauh lebih banyak dari jumlah unit usaha besar (Tambunan, 2009).

Fenomena perdagangan bebas yang menciptakan struktur ekonomi global menyebabkan arus lalu lintas barang, jasa, modal, dan tenaga kerja dapat berpindah dari suatu negara ke negara lain tanpa adanya batasan dan rintangan, sehingga menyebabkan terjadinya pergeseran paradigma dari penekanan paradigma *physical capital* (modal fisik) ke paradigma baru yang memfokuskan pada *intellectual capital* (Suhendah, 2012). Modal intelektual yang terdiri dari sumber daya manusia (*human capital*), dan kemampuan inovasi (*innovation capital*) sebagai aset tak berwujud menjadi salah satu faktor penentu dalam sebuah keberhasilan bisnis.

Penelitian ini dilakukan di Desa Rambeanak karena desa tersebut merupakan daerah dimana kebanyakan masyarakatnya adalah pelaku UMKM yang memiliki sumber daya manusia dengan jumlah banyak dan dalam pemberdayaan sumber daya manusianya masih memerlukan suatu pendekatan dan konsep yang tepat. Ada banyak hal menarik untuk diteliti atau dikaji lebih mendalam berkaitan dengan pemberdayaan sumber daya manusianya, khususnya untuk mengoptimalkan potensi *human capital* yang dimiliki oleh UMKM.

Dari data dan informasi observasi awal, menunjukkan bahwa pemilik pelaku UMKM menginginkan sumber daya manusia yang dimiliki bisa ditingkatkan pengetahuannya dan keterampilan/keahliannya dan semakin

diberdayakan, namun hal itu sering terkendala karena berbagai faktor, yaitu tidak adanya tempat pelatihan dan pengembangan yang tepat, karena sikap malas belajar dari para pekerja UMKM, dan faktor lain.

Oleh karena hal-hal di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian atau kajian lebih dalam tentang ANALISIS PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA MENGOPTIMALKAN POTENSI HUMAN CAPITAL UMKM (studi kasus pada Sentra Industri Keripik Singkong Desa Rambeanak Mungkid Magelang).

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka permasalahan dalam penelitian adalah:

1. Bagaimana pemberdayaan sumber daya manusia pada UMKM Sentra Keripik Singkong Desa Rambeanak?
2. Bagaimana potensi *human capital* pada UMKM Sentra Keripik Singkong Desa Rambeanak?
3. Hambatan dan tantangan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan pemberdayaan sumber daya manusia pada UMKM Sentra Keripik Singkong Desa Rambeanak?

### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang peneliti lakukan ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis pemberdayaan sumber daya manusia pada UMKM Sentra Keripik Singkong Desa Rambeanak.
2. Mengetahui dan menganalisis potensi *human capital* pada UMKM Sentra Keripik Singkong Desa Rambeanak.
3. Mengetahui dan menganalisis faktor yang menjadi hambatan dan tantangan pada UMKM Sentra Keripik Singkong Desa Rambeanak.

### TELAAH PUSTAKA

#### Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Nawawi dalam Sedarmayanti (2007) mengatakan ada tiga pengertian sumber daya manusia, yaitu:

1. Sumber daya manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan).
2. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

3. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non-material/ non-finansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Melihat pengertian-pengertian di atas, dapat di simpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam keberhasilan sebuah perusahaan. Maka selayaknyalah sumber daya manusia diperhatikan oleh perusahaan atau UMKM misalnya melalui pemberdayaan.

Pemberdayaan menurut (Suharto, 2014), secara konseptual pemberdayaan atau pemberkuasaan (Empowerment) berasal dari kata "power" (kekuasaan dan keberdayaan), karenanya ide utama pemberdayaan bersentuhan dengan konsep mengenai kekuasaan. Kekuasaan seringkali dikaitkan dengan kemampuan kita untuk membuat orang lain melakukan apa yang kita inginkan, terlepas dari keinginan dan minat mereka.

Dengan mengacu beberapa pemaparan teori dan definisi mengenai konsep pemberdayaan diatas, maka peneliti dapat mengaitkan bagaimana proses pemberdayaan masyarakat dalam ruang lingkup UMKM. Pemberdayaan UMKM merupakan upaya untuk memperkuat dan memberikan sebuah daya melalui kegiatan-kegiatan maupun program penguatan pengetahuan, ketrampilan, agar pelaku UMKM dapat berdaya dan mandiri dalam melaksanakan tugas-tugas kehidupannya.

Undang-undang Nomor 20 tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah BAB I (pasal 1, No 8) menyatakan sebagai berikut :

"Pemberdayaan adalah upaya yang dilakukan Pemerintah, Pemerintah Daerah, Dunia Usaha, dan masyarakat secara sinergis dalam bentuk penumbuhan iklim, dan pengembangan usaha terhadap usaha mikro, kecil, dan menengah sehingga mampu tumbuh dan berkembang menjadi usaha yang tangguh dan mandiri". (Undang-undang Nomor 20 Tahun 2008).

Pendapat diatas menjelaskan bahwa pemberdayaan usaha kecil atau UMKM berfokus pada bagaimana menciptakan inivasi dan daya saing produknya. Terlebih persaingan di arus globalisasi dan tingginya persaingan, UMKM harus mampu menghadapi tantangan tersebut. Selain inovasi produk, pengembangan sumber daya manusia serta teknologi dan perluasan area pemasaran menjadi perhatian tersendiri bagi pemerintah sebagai agen pemberdaya. Hal ini perlu menjadi perhatian untuk menambah nilai jual produk UMKM, terutama agar dapat bersaing dengan produk-produk asing yang kian membanjiri sentra industri dan manufaktur di Indonesia. Terlebih kebijakan pemerintah yang menyetujui

kerjasama perdagangan bebas antar Negara-Negara Asia Tenggara (AEC).

Pemberdayaan adalah konsep yang menggambarkan tentang bagaimana sebuah organisasi mampu untuk mengoptimalkan sumber daya manusia sesuai dengan kemampuan dan kapasitasnya, pemberdayaan merupakan penciptaan dan pendidikan, sehingga semua orang dalam suatu lembaga atau organisasi memiliki kemampuan dan kesempatan berkinerja, bermutu, berkreasi dan berinovasi. Pengertian ini dalam manajemen pada umumnya dikaitkan dengan SDM, dikatakan pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) tetapi kadang-kadang istilah itu dipergunakan juga dalam hubungan dengan non manusia, khususnya organisasi ataupun lembaga, misalnya memberdayakan suatu lembaga sosial. Dalam hal ini, yang sesungguhnya diberdayakan adalah manusia pengelolanya. Definisi tersebut didasarkan pada arti dasar leksikal ini.

### **Pengertian Human Capital**

*Human Capital* diartikan sebagai manusia itu sendiri yang secara personal dipinjamkan kepada perusahaan dengan kapabilitas individunya, komitmen, pengetahuan, dan pengalaman pribadi. Walaupun tidak sematamata dilihat dari individual tapi juga sebagai tim kerja yang memiliki hubungan pribadi baik di dalam maupun luar perusahaan (Stewart 1997 dalam Totanan 2004).

Menurut Malhotra dan Bontis (dalam Rachmawati dan Wulani, 2004), *Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah dikontribusikan oleh human capital dalam menjalankan tugasnya akan memberikan *Sustainable Revenue* di masa yang akan datang bagi suatu perusahaan tersebut.

*Human capital* merupakan nilai tambah bagi perusahaan dalam perusahaan setiap hari, melalui motivasi, komitmen, kompetensi, serta efektivitas kerja tim, nilai tambah yang dapat dikontribusikan oleh pekerja berupa: pengembangan kompetensi yang dimiliki oleh perusahaan, pemindahan pengetahuan dari pekerja ke perusahaan serta perubahan budaya manajemen (Mayo 2000 dalam Rachmawati et al.2004). Andrew Mayo dalam Ongkodihardjo (2008:40) mendefinisikan "*human capital* sebagai kombinasi warisan genetik, pendidikan, pengalaman, dan perilaku tentang hidup dan bisnis".

### **Analisis SWOT**

Analisis SWOT adalah penilaian terhadap hasil identifikasi situasi, untuk menentukan apakah suatu kondisi dikategorikan sebagai kekuatan, kelemahan, peluang atau ancaman. Analisis SWOT merupakan bagian dari proses perencanaan. Hal

utama yang ditekankan adalah bahwa dalam proses perencanaan tersebut, suatu institusi membutuhkan penilaian mengenai kondisi saat ini dan gambaran ke depan yang mempengaruhi proses pencapaian tujuan institusi. Dengan analisa SWOT akan didapatkan karakteristik dari kekuatan utama, kekuatan tambahan, faktor netral, kelemahan utama dan kelemahan tambahan berdasarkan analisa lingkungan internal dan eksternal yang dilakukan (Alma, dan Priansa, 2009).

Analisis SWOT adalah suatu bentuk analisis situasi dengan mengidentifikasi berbagai faktor secara sistematis terhadap kekuatan-kekuatan (*strengths*) dan kelemahan-kelemahan (*weaknesses*) suatu organisasi dan kesempatan-kesempatan (*opportunities*) serta ancaman-ancaman (*threats*) dari lingkungan untuk merumuskan strategi organisasi.

*Strengths* (kekuatan) adalah kegiatan-kegiatan organisasi yang berjalan dengan baik atau sumber daya yang dapat dikendalikan. *Weaknesses* (kelemahan) adalah kegiatan-kegiatan organisasi yang tidak berjalan dengan baik atau sumber daya yang dibutuhkan oleh organisasi tetapi tidak dimiliki oleh organisasi *Opportunities* (peluang / kesempatan)

## **METODOLOGI**

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Penggunaan metode dan pendekatan ini sesuai dengan tujuan pokok penelitian, yaitu untuk mengkaji, mendeskripsikan, menganalisis data, dan informasi sesuai kebutuhannya.

Penelitian kualitatif menurut Moleong (2007) adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara holistik, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2007) mengemukakan bahwa metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. David Williams dalam Moleong (2007) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah.

## PEMBAHASAN

### Analisis SWOT Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Potensi Human capital pada UMKM Keripik Singkong

Sentra Keripik Singkong Desa Rambeanak memiliki kekuatan sebagai berikut:

1. Kenyamanan dan lokasi UMKM yang strategis
2. Komunikasi dan keakraban karyawan yang terjalin dengan baik
3. Bahan baku yang selalu tersedia
4. Aneka varian rasa pada keripik singkong

Sentra Keripik Singkong Desa Rambeanak memiliki kelemahan sebagai berikut:

1. Modal yang terbatas
2. Sistem manajemen usaha yang masih lemah
3. Kualitas dan kuantitas SDM yang terbatas
4. Pemasaran (promosi) yang belum intensif
5. Alat produksi pendukung yang masih terbatas
6. Sistem kekeluargaan yang membuat karyawan tidak produktif

Sentra Keripik Singkong Desa Rambeanak memiliki peluang sebagai berikut:

1. Adanya dukungan dari pemerintah untuk UMKM
2. Perkembangan teknologi dan informasi yang memudahkan pemasaran melalui media online
3. Ekspansi (perluasan) usaha
4. Hubungan baik dan Loyalitas pelanggan

Sentra Keripik Singkong Desa Rambeanak memiliki ancaman sebagai berikut:

1. Munculnya pesaing baru dengan produk yang sama
2. Munculnya kompetitor yang menawarkan produk yang berbeda
3. Lokasi antar usaha yang saling berdekatan

### Analisis Tantangan dan Faktor Penghambat Pemberdayaan SDM Dalam Upaya Mengoptimalkan Human Capital Pada Sentra Industri Keripik Singkong Desa Rambeanak

Tantangan dan faktor penghambat pemberdayaan SDM dalam upaya mengoptimalkan human capital pada sentra industri keripik singkong desa Rambeanak antara lain;

1. Kurangnya karyawan dalam menganalisis
2. Motivasi karyawan dalam belajar kurang merata
3. Distribusi wewenang yang tidak merata
4. Tujuan perusahaan yang belum dipahami dan dimengerti oleh semua karyawan

F.internal F.eksternal	KEKUATAN ( <i>Strenghts</i> )	KELEMAHAN ( <i>Weaknesses</i> )
<b>PELUANG</b> ( <i>Opportunities</i> )	<p>STRATEGI S-O</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan motivasi dan dukungan kepada karyawan</li> <li>• Meningkatkan kerjasama dengan Dinas Koperasi dan UMKM dalam melakukan pelatihan dan pembinaan skill karyawan</li> <li>• Melakukan inovasi dan variasi produk dalam menarik dan menumbuhkan loyalitas pelanggan serta menunjang perluasan usaha kedepan</li> <li>• Meningkatkan potensi usaha dengan memanfaatkan lokasi yang strategis serta perkembangan akses teknologi dan informasi</li> <li>• Dengan adanya dukungan pemerintah</li> </ul>	<p>STRATEGI W-O</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membuat jadwal tertentu untuk karyawan menyampaikan permasalahan yang dialami saat bekerja.</li> <li>• Meberikan kesempatan pada karyawan untuk ikut dalam menentukan tujuan perusahaan, memberikan ide dan gagasannya.</li> <li>• Keterbatasan modal serta alat penunjang produksi dapat di atasi dengan adanya bantuan dana dari pemerintah</li> <li>• Memperbaiki sistem manajemen serta rekrutmen karyawan agar tidak menghambat kemajuan usaha.</li> <li>• Memaksimalkan penggunaan media promosi seperti media cetak dan media online</li> </ul>

	proses produksi dan penjualan dapat dimaksimalkan, serta kestabilan harga jual dapat terjaga	guna menjangkau lebih banyak konsumen
<b>ANCAMAN (Threats)</b>	<b>STRATEGI S-T</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Berusaha menjaga komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawannya</li> <li>Terus meningkatkan produktifitas perusahaan</li> <li>Menjaga dan meningkatkan kepuasan pelanggan melalui konsistensi kualitas, variasi dan inovasi produk yang di tawarkan</li> <li>Memanfaatkan lokasi yang strategis serta memberikan promo khusus bagi pelanggan guna menarik pelanggan</li> </ul>	<b>STRATEGI W-T</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mendatangkan tenaga ahli yang dapat mendorong dan memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kemampuannya</li> <li>Upaya peningkatan sistem manajemen usaha, kualitas SDM, pola pemasaran yang intensif, dan teknologi produksi diperlukan dalam mengatasi masalah yang ada serta persaingan usaha yang ada.</li> </ul>

Sumber data:diolah tahun 2018

### Rekomendasi

Rekomendasi pemerintahan untuk umkm

#### 1. Bantuan dana sebagai modal usaha

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Desa Rambeanak adalah salah satu desa yang mempunyai banyak umkm keripik singkong, serta menjadi sentra industri keripik singkong. Di dalam pelaksanaan kegiatan industri tersebut para pelaku usaha membutuhkan modal usaha untuk keberlangsungan produksi. Pemerintah daerah membantu lewat KSU (Koperasi Serba Usaha) untuk memfasilitasi para pengusaha industri keripik singkong Desa Rambeanak Mungkid Magelang

#### 2. Sarana dan Prasarana Pendukung Pengembangan Kegiatan Sosial Ekonomi Masyarakat

Sarana bagi pelaku usaha industri keripik singkong di Desa Rambeanak saat ini yaitu adanya Koperasi Serba Usaha (KSU) ,dengan adanya koperasi tersebut dapat membantu para pelaku usaha untuk memenuhi kebutuhannya. Koperasi tersebut menyediakan bahan baku dan bahan pendukung yang dibutuhkan oleh para pengusaha industri keripik singkong yang tidak jauh dari tempat tinggal produksi mereka. Banyaknya bahan baku dan bahan pendukung di KSU Rambeanak , membantu pelaku usaha industri keripik singkong tidak harus bepergian jauh untuk mendapatkan bahan baku dan bahan

penunjang. Hal tersebut dapat menghemat biaya transportasi dalam memperoleh bahan baku, sehingga sarana koperasi tersebut dapat mengembangkan ekonomi masyarakat pelaku usaha industri keripik singkong.

#### 3. Penyedia Sarana untuk Memperlancar Pemasaran Hasil Produksi

Pemberdayaan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah terkait UMKM yaitu ditangani Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Magelang dalam pemberdayaan UMKM sentra industri keripik singkong di Desa Rambeanak adalah dengan cara mengembangkan dan meningkatkan akses pemasaran hasil produksi. Pemerintah daerah bekerjasama dengan pihak-pihak swasta untuk melakukan pengenalan produk UMKM kepada masyarakat luar Kabupaten Magelang, salah satunya bekerjasama dengan Telkom Magelang terkait pemasaran *online*, langkah ini dilakukan agar para pelaku usaha industri keripik singkong dapat mempromosikan hasil produksi dari luar daerah yang belum terjangkau. Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Magelang juga mengadakan pameran produk UMKM yang ada di Magelang setiap tahunnya, salah satunya industri keripik singkong .

#### 4. Penguatan Kelembagaan sosial, ekonomi masyarakat

Peran pemerintah dalam mengembangkan UMKM sentra industri keripik singkong di Desa Rambeanak ,Kabupaten Magelang diperlukan untuk mengatur dan mengendalikan suatu usaha kecil dan memberikan peluang untuk pihak swasta dalam membantu terlibat dalam pemberdayaan UMKM sentra industri keripik singkong di Desa Rambeanak. Pemerintah daerah dalam hal ini yang mengelola perkembangan industri keripik singkong di Desa Rambeanak adalah Kopersi Serba Usaha (KSU) Rambeanak yang berkerjasama dengan lembaga non pemerintah yaitu Bank Indonesia, Bank BPD Jateng, Telkom Magelang dan pihak swasta lainnya yang ikut membantu dalam pengembangan usaha kecil secara bersama-sama.

#### 5. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pemerintah daerah dalam melakukan pemberdayaan UMKM sentra industri keripik singkong di Desa Rambeanak yang dalam hal ini peran pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Magelang telah melakukan pemberdayaan dalam mengembangkan sumber daya manusia kepada pengusaha kecil khususnya industri keripik singkong di Desa Rambeanak, Kabupaten Magelang, dengan adanya pelatihan dan pembinaan untuk para pelaku usaha, program dari pemerintah tersebut dapat membantu untuk mengembangkan sumber daya manusia.

#### Program pemerintah untuk UMKM

1. Program Pengembangan kewirausahaan dan Keunggulan Kompetitif UMKM dengan kegiatan pelatihan manajemen produk, pelatihan kemasan produk, dan manajemen UMKM
2. Program pengembangan sistem pendukung usaha bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah UMKM dengan kegiatan sosialisasi dukungan informasi penyediaan permodalan, dan pemasaran produk
3. Program penciptaan iklim usaha yang kondusif dengan kegiatan fasilitas pengembangan UMKM. Faktor pendorong dalam implementasi kebijakan pengembangan UMKM keripik singkong antara lain ketersedian dana, dan adanya jalinan kerjasama dengan berbagai pihak dan adanya sarana dan prasarana yang memadai.

#### Strategi pemerintahan untuk UMKM

1. Menciptakan suasana iklim yang memungkinkan potensi masyarakat Desa Rambeanak berkembang karena setiap masyarakat memiliki potensi yang dapat di kembangkan

2. Memperkuat daya atau potensi yang dimiliki oleh masyarakat melalui pemberian input berupa bantuan dana, pembangunan secara fisik dan sosial
3. Pengembangan lembaga pendanaan, penelitian dan pemasaran daerah

#### Kebijakan pemerintah untuk UMKM

1. Peningkatan layanan jasa keuangan khususnya untuk pelaku UMKM, yang meliputi perbaikan layanan jasa perbankan dan asuransi
2. Peningkatan infrastruktur layanan jasa keuangan, berupa akses pasar, layanan penagihan dan pembayaran, kemudahan investasi dan menabung, serta dukungan umum atas pelaksanaan transaksi perdagangan
3. Meningkatkan kemampuan dan penguasaan aspek-aspek teknis dan manajemen usaha, pengembangan produk dan penjualan, administrasi keuangan, dan kewirausahaan secara menyeluruh

#### Kegiatan pemerintah untuk UMKM

1. Meningkatkan kualitas SDM yakni membentuk dan mengembangkan lembaga pendidikan, pelatihan, penyuluhan, motivasi dan kreativitas bisnis, dan penciptaan wirausaha baru
2. Meningkatkan ketrampilan teknis dan manajerial
3. Memasyarakatkan dan membudayakan kewirausahaan

#### Rekomendasi untuk Lembaga Keuangan

1. Melihat pentingnya peranan lembaga keuangan dalam pengembangan UMKM terutama sektor perdagangan sebagai alternatif sumber pembiayaan maka pemerintah perlu dilakukan sosialisasi kepada UMKM tentang eksistensi lembaga keuangan baik bank maupun non bank khususnya koperasi.
2. Perlu adanya sistem informasi debitur terintegrasi antar lembaga keuangan bank maupun non bank untuk mencegah terjadinya pembiayaan berulang pada UMKM yang sama yang dapat menimbulkan terjadi kesulitan membayar.
3. Perlunya kewajiban yang mewajibkan UMKM untuk mengikuti pembinaan dari lembaga keuangan dan menyerahkan laporan keuangan usaha secara periodik kepada lembaga keuangan. Hal ini untuk mengurangi terjadi penyimpangan pemanfaatan kredit yang diberikan oleh lembaga keuangan.

#### Rekomendasi untuk UMKM

1. Memberikan kesempatan pada karyawannya untuk menggali potensi dalam diri karyawan semaksimal mungkin

2. Memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan ketrampilannya. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat berinovasi dalam lingkup kerja di UMKM

### Kesimpulan

Penelitian pada Sentra Keripik Singkong desa Rambeanak dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemberdayaan SDM yang dilakukan pada sentra keripik singkong desa Rambeanak sudah lumayan baik, namun masih perlu upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawannya.
2. Dari hasil kajian mengenai potensi *human capital*, ditemukan bahwa perusahaan memiliki potensi *human capital* yang belum tergali sehingga memerlukan upaya-upaya yang dapat mengoptimalkan potensi tersebut.
3. Faktor yang menjadi penghambat dalam pemberdayaan SDM dalam upaya optimalisasi *human capital* pada sentra keripik singkong Desa Rambeanak antara lain: rendahnya motivasi karyawan untuk meningkatkan ketrampilannya, keterbatasan waktu yang dimiliki, kurangnya pemahaman karyawan terhadap tujuan pemberdayaan yang dilakukan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka saran peneliti adalah sebagai berikut:

1. Memaksimalkan bantuan modal dari Pemerintah, selain dari modal pribadi modal juga didapat dari pemerintah berupa Kredit Usaha Rakyat (KUR)
2. Melakukan inovasi dan variasi produk, banyaknya kompetitor yang bermunculan mendorong perlunya sebuah inovasi dan variasi produk. Hal ini diperlukan guna memaksimalkan penjualan dan menarik perhatian pelanggan.
3. Peningkatan kualitas SDM guna memaksimalkan kapasitas produksi, terjaganya hubungan baik dan loyalitas dengan semua karyawan serta motivasi yang tinggi perlu dimaksimalkan lagi dengan melakukan upaya peningkatan ketrampilan karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

### DAFTAR PUSTAKA

Essay, Aristyani dan Retno Ardianti. 2013. Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada UMKM di Jawa Timur. *Jurnal AGORA*, Vol.1 No.3, hal 121-131.

Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Rajawali Press, Jakarta

Mayo, A., 2000. "The Role of Employee Development in the Growth of Intellectual Capital". *Personel Review*, Vol. 29 No.4, hal. 521-533.

Mayo, Andrew, 2008, *So what's the Difference between Human Capital and Human Resources?*, West London Branch : CIPD.

Moleong, Lexy J., 2007, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya.

Rachmawati, D., F. Wulani, dan C. E. Susilowati. 2004. "Intellectual Capital dan Kinerja Bisnis: Studi Empiris pada Industri di Indonesia", *Seminar Internasional Management and Research Conference*, Sanur Beach Bali Hotel, FE-Universitas Indonesia, Agustus: 1-21.

Samosir, Silawati dkk. 2016. Analisis Pemberdayaan dan Kinerja UMKM Terhadap Kesejahteraan Pelaku UMKM di Kabupaten Sikka, NTT. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, No.55, hal. 1359-1384.

Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar maju

Suharto, Edi. 2009. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Masyarakat*. Bandung: PT Refika Aditama.

Suwatno, & Priansa, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta

Totanan, C., 2004. "Peranan *Intellectual Capital* dalam Penciptaan Nilai untuk Keunggulan Bersaing", *Usahawan*, No. 1, Tahun XXXIII, Januari: 27-31.

Yamoah, Emmanuel Erastus, 2014, The Link between Human Resource Capacity Building and Job Performanc, *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 4, No. 3.