

**PENATAAN SDM MENUJU PENGUATAN EKONOMI PADA PELAKU USAHA  
MIKRO KECIL DAN MENENGAH ( UMKM ) DI KOTA MAKASSAR, INDONESIA**

Oleh  
Hernita

E\_mail: [hernita.subhan@yahoo.com](mailto:hernita.subhan@yahoo.com)  
Dosen STIM Lasharan Jaya Makassar

**ABSTRAK**

Jenis penelitian kualitatif menggunakan pendekatan *Fenomenologi*. Sumber data dalam penelitian ini meliputi: 1) Sumber Data Primer, 2) Sumber Data Sekunder. Instrument penelitian ini merupakan peneliti sendiri, yang dimana peneliti sebagai instrumen untuk mendapatkan data yang akurat dibekali dengan bermacam-macam metode.

Realitas di Kota Makassar membuktikan bahwa ada kecenderungan tidak seimbangnya antara penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas dengan laju perubahan yang terjadi. Hal tersebut kemudian berakibat pada terjadinya distorsi antara kebutuhan tenaga yang memiliki keahlian, keterampilan dan kompotensi tertentu yang tidak mampu disiapkan dari lembaga pendidikan terhadap tingkat kebutuhan tersebut seharusnya didapatkan dari luar lembaga pendidikan yang ada. Perubahan drastis dari orde Baru menjadi orde reformasi seharusnya menjadi pijakan dasar keharusan pendidikan untuk melakukan reorientasi ulang terhadap sistem dan pola pelaksanaan pendidikan nasional.

**Keywords:** Prestasi Kerja, Penguatan Ekonomi, Fungsi dan Peran Sumber Daya Manusia, Analisis SWOT

**A. PENDAHULUAN**

Lemahnya kemampuan manajerial dan sumberdaya manusia ini mengakibatkan pengusaha kecil tidak mampu menjalankan usahanya dengan baik. Secara lebih spesifik, masalah dasar yang dihadapi pengusaha kecil adalah: Pertama, kelemahan dalam memperoleh peluang pasar dan memperbesar pangsa pasar. Kedua, kelemahan dalam struktur permodalan dan keterbatasan untuk memperoleh jalur terhadap sumber-sumber permodalan. Ketiga, kelemahan di bidang organisasi dan manajemen sumber daya manusia. Keempat, keterbatasan jaringan usaha kerjasama antar pengusaha kecil (sistem informasi pemasaran). Kelima, iklim usaha yang kurang kondusif, karena persaingan yang saling mematikan. Keenam, pembinaan yang telah dilakukan masih kurang terpadu dan kurangnya kepercayaan serta kedulian masyarakat terhadap usaha kecil.

Harus diakui telah cukup banyak upaya pembinaan dan pemberdayaan usaha kecil yang dilakukan oleh lembaga-lembaga yang *concern* dengan pengembangan usaha kecil.

Hanya saja, upaya pembinaan usaha kecil sering tumpang tindih dan dilakukan sendiri-sendiri. Perbedaan persepsi mengenai usaha kecil ini pada gilirannya menyebabkan pembinaan usaha kecil masih terkotak-kotak atau *sector oriented*, di mana masing-masing instansi pembina menekankan pada sektor atau bidang binaannya sendiri-sendiri. Akibatnya terjadilah dua hal: (1) ketidakefektifan arah pembinaan; (2) tiadanya indikator keberhasilan yang seragam, karena masing-masing instansi pembina berupaya mengejar target dan sasaran sesuai dengan kriteria yang telah mereka tetapkan sendiri. Karena egoisme sektoral/departemen, dalam praktek sering dijumpai terjadinya "persaingan" antar organisasi pembina. Bagi pengusaha kecil pun, mereka sering mengeluh karena hanya selalu dijadikan "obyek" binaan tanpa ada tindak lanjut atau pemecahan masalah mereka secara langsung.

**B. TINJAUAN PUSTAKA**

**1. Prestasi Kerja**

Berkaitan penilaian kinerja atau performansi, Gomes (2003) mengemukakan

bahwa tujuan penilaian performansi secara umum dapat dibedakan atas dua macam, yakni: 1) untuk *mereward* performansi sebelumnya (*to reward past performance*), dan 2) untuk memotivasi perbaikan performansi pada waktu yang akan datang (*to motivate future performance improvement*). Informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian peformansi itu dapat dimanfaatkan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, dan penempatan-penempatan pada tugas-tugas tertentu.

Chung dan Megginsong dalam Gomes (2003) mengemukakan ada dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yakni: 1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur secara objektif, dan 2) adanya objektivitas dalam proses evaluasi. Kriteria performansi yang dapat diukur secara objektif untuk pengembangannya diperlukan kualifikasi-kualifikasi tertentu. Ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria performansi yang dapat diukur secara objektif ini, yang meliputi: a) *relevancy*, b) *reliability*, dan c) *discrimination*.

Relevansi menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan performansi. Misalnya, kecepatan produksi bisa menjadi ukuran performansi yang lebih relevan dibandingkan dengan penampilan seseorang. Reliabilitas menunjukkan tingkat mana kriteria menghasilkan hasil yang konsisten. Ukuran-ukuran kuantitatif seperti satuan-satuan produksi dan volume penjualan menghasilkan pengukuran yang konsisten secara relatif. Sedangkan kriteria-kriteria yang subjektif, seperti sikap, kreativitas, dan kerjasama, menghasilkan pengukuran yang tidak konsisten, tergantung pada siapa yang mengevaluasi, dan bagaimana pengukuran itu dilakukan. Sementara diskriminasi mengukur tingkat dimana suatu kriteria performansi (kinerja) bisa memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam performansi. Jika nilai cenderung menunjukkan semuanya baik atau jelek, berarti ukuran performansi tidak bersifat diskriminatif, tidak membedakan performansi di antara masing-masing pekerja (Gomes, 2003).

Menurut Steers dalam Sutrisno (2011), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga

faktor, yaitu: 1) kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja; 2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja; dan 3) tingkat motivasi kerja. Dengan demikian, prestasi kerja sesungguhnya selalu dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Beberapa indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2011) meliputi:

- a. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecekatan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dantingkat kehadiran.

Indikator-indikator prestasi kerja tersebut sesungguhnya menunjukkan bahwa masalah keberhasilan kerja atau prestasi kerja harus dilihat dari dua sudut pandang: 1) harus dilihat aspek-aspek yang menyangkut kriteria pengukuran keberhasilan kerja yang merupakan sasaran akhir dari pelaksanaan suatu pekerjaan, dan 2) perilaku dari individu itu sendiri dalam usahanya untuk mencapai keberhasilan sesuai standar yang telah ditetapkan. Perilaku itu sendiri dipengaruhi oleh dua variabel utama yaitu individual dan situasional.

Ada tiga komponen motivasional yang mungkin terkait dengan tiga komponen yang berbeda dari selfregulated pekerjaan: (a) komponen harapan, yang meliputi keyakinan tentang kemampuan mereka untuk pekerjaan, (b) komponen nilai, yang mencakup tujuan seseorang dan keyakinan tentang pentingnya dan kepentingan tugas, dan (c) komponen afektif, yang meliputi emosional reaksi untuk

pekerjaan itu (dalam Paul R. Pintrich & Elisabeth V. De Groot, 1990).

## **2. Penguatan Ekonomi**

Sebuah negara berkembang bisa menderita dari kedua kesenjangan di waktu yang sama. Selain itu, membedakan antara dua kesenjangan tidak penting untuk mencapai beberapa kesimpulan kebijakan. Menurut salah satu pandangan, yang berfungsi hukum sistem, kebijakan moneter yang stabil, dan dukungan yang efektif untuk pendidikan semua akan tujuan kebijakan yang diinginkan karena mereka dapat membantu mengurangi kesenjangan (dalam Paul Romer, 1993).

Intuisi cukup sederhana: Jika pasar keuangan terbelakang, maka orang akan memilih kurang produktif, tapi 'fleksibel' teknologi. Mengingat teknologi ini, produsen tidak mengalami banyak risiko, dan oleh karena itu ada sangat sedikit insentif untuk mengembangkan pasar keuangan. Sebaliknya, jika pasar keuangan dikembangkan, teknologi akan lebih khusus dan berisiko, sehingga menciptakan kebutuhan untuk pasar keuangan. dalam terminologi Cooper dan John (dalam Gilles Saint-Paul, 1992), ada saling melengkapi strategis antara pasar keuangan dan teknologi, karena keduanya adalah instrumen yang dapat digunakan untuk diversifikasi.

Akumulasi modal manusia yang telah lama dianggap sebagai faktor penting dalam pembangunan ekonomi. Hasil yang diperoleh dalam set awal Regresi Oleh karena itu agak mengecewakan: Ketika seseorang menjalankan spesifikasi tersirat Cobb-Douglas dalam Jess Benhabib, Mark M. Spiegel (1994) fungsi produksi standar yang meliputi modal manusia sebagai faktor, akumulasi modal manusia yang gagal masuk secara signifikan dalam penentuan pertumbuhan ekonomi, dan bahkan masuk dengan perkiraan titik negatif.

Lebih dan lebih baik pendidikan merupakan prasyarat bagi pembangunan ekonomi yang pesat di seluruh dunia. Pendidikan merangsang pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kehidupan masyarakat melalui banyak saluran: Dengan meningkatkan efisiensi tenaga kerja kekuatan, dengan meningkatkan demokrasi (Barro, 1997 dalam Thorvaldur Gylfason, 2001) dan dengan demikian menciptakan

kondisi lebih baik pemerintahan yang baik, melalui peningkatan kesehatan, dengan meningkatkan kesetaraan (Aghion et al., 1999 dalam Thorvaldur Gylfason, 2001).

Contoh, atau model, teori yang sukses adalah teori pertumbuhan ekonomi yang Robert Solow dan Edward Denison dalam (Robert E. Lucas, Jr., 1988) dikembangkan dan diterapkan untuk abad kedua puluh pengalaman AS. Teori ini akan berfungsi sebagai dasar untuk diskusi lebih lanjut dalam tiga cara: sebagai contoh bentuk bahwa teori agregatif berguna harus mengambil, sebagai kesempatan untuk menjelaskan apa teori formulir ini dapat memberitahu kita bahwa jenis lain teori tidak bisa, dan sebagai teori kemungkinan untuk pembangunan ekonomi.

Ada dua perspektif utama pada proses internasionalisasi usaha kecil dan menengah (UMKM). Yang pertama merasakan internasionalisasi UMKM sebagai sekuensial Proses yang mengarah dari dalam negeri pasar ke pasar internasional sesuai dengan "proses pembelajaran," dimana pengetahuan tentang pasar baru diakuisisi dan sumber daya yang semakin berkomitmen untuk pasar tersebut (Johanson dan Vahlne 1990, 1977; Cavusgil 1980; Bilkey dan Tesar 1977 dalam Julia M. Armario, David M. Ruiz, and Enrique M. Armario, 2008).

## **3. Fungsi dan Peran Sumber Daya Manusia**

Terdapat dua fungsi dalam Manajemen sumber daya manusia yang saling mendorong yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Mulia Nasution dalam Andari (2005) menyatakan bahwa fungsi-fungsi Manajemen tersebut adalah:

### a. Fungsi Manajerial

Perencana adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, efektif serta efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

#### 1. Pengorganisasian

#### 2. Pengarahan

#### 3. Pengawasan

### b. Fungsi Operasional

#### 1. Pengadaan

#### 2. Pengembangan

#### 3. Kompensasi

#### 4. Pengintegrasian.

#### 5. Pemeliharaaan

#### 6. Pemutus

Dessler dalam Hendrayanti (2007) mengemukakan bahwa analisis pekerjaan adalah prosedur untuk menentukan tugas-tugas dan hakikat pekerjaan, serta jenis orang yang perlu diangkat untuk melaksanakannya, atau dengan kata lain analisis pekerjaan menyediakan data tentang syarat pekerjaan yang digunakan untuk menyusun uraian pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*). Lebih lanjut dikatakan pula, bahwa informasi yang dihasilkan oleh analisis pekerjaan dapat digunakan dalam rekrutmen dan seleksi, kompensasi, penilaian prestasi kerja, serta pendidikan dan pelatihan.

Selanjutnya Moekijat (dalam Hendrayanti (2007) mengemukakan, bahwa analisis jabatan memberikan informasi tentang syarat-syarat tenaga kerja secara kualitatif serta jenis- **Pengertian SWOT**

Analisis SWOT adalah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) dalam suatu proyek atau suatu spekulasi bisnis. Keempat faktor itulah yang membentuk akronim SWOT (*strengths*, *weaknesses*, *opportunities*, dan *threats*). Proses ini melibatkan penentuan tujuan yang spesifik dari spekulasi bisnis atau proyek dan mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang mendukung dan yang tidak dalam mencapai tujuan tersebut.

Analisis SWOT dapat diterapkan dengan cara menganalisis dan memilah berbagai hal yang mempengaruhi keempat faktornya, kemudian menerapkannya dalam gambar matrik SWOT, dimana aplikasinya adalah bagaimana kekuatan (*strengths*) mampu mengambil keuntungan (*advantage*) dari peluang (*opportunities*) yang ada, bagaimana cara mengatasi kelemahan (*weaknesses*) yang mencegah keuntungan (*advantage*) dari peluang (*opportunities*) yang ada, selanjutnya bagaimana kekuatan (*strengths*) mampu menghadapi ancaman (*threats*) yang ada, dan terakhir adalah bagaimana cara mengatasi kelemahan (*weaknesses*) yang mampu membuat ancaman (*threats*) menjadi nyata atau menciptakan sebuah ancaman baru.

Analisis SWOT merupakan singkatan bahasa Inggris dari *Strengths* (kekuatan),

*Weakness* (kelemahan), *Opportunities* (peluang), dan *Threats* (ancaman) adalah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam suatu proyek atau suatu spekulasi bisnis. Analisis SWOT terdiri dari empat faktor, yaitu:

**a. *Strengths* (kekuatan)**

Merupakan kondisi kekuatan yang terdapat dalam organisasi, proyek atau konsep bisnis yang ada. Kekuatan yang dianalisis merupakan faktor yang terdapat dalam tubuh organisasi, proyek atau konsep bisnis itu sendiri.

**b. *Weakness* (kelemahan)**

Merupakan kondisi kelemahan yang terdapat dalam organisasi, proyek atau konsep bisnis yang ada. Kelemahan yang dianalisis merupakan faktor yang terdapat dalam tubuh organisasi, proyek atau konsep bisnis itu sendiri.

**c. *Opportunities* (peluang)**

Merupakan kondisi peluang berkembang di masa datang yang terjadi. Kondisi yang terjadi merupakan peluang dari luar organisasi, proyek atau konsep bisnis itu sendiri. misalnya kompetitor, kebijakan pemerintah, kondisi lingkungan sekitar.

**d. *Threats* (ancaman)**

Merupakan kondisi yang mengancam dari luar. Ancaman ini dapat mengganggu organi/sasi, proyek atau konsep bisnis itu sendiri. Setelah itu dibuat pemetaan analisis SWOT maka dibuatlah tabel matriks dan ditentukan sebagai tabel informasi SWOT. Kemudian dilakukan pembandingan antara faktor internal yang meliputi Strengths dan Weakness dengan faktor luar meliputi Opportunities dan Threats. Setelah itu kita bisa melakukan strategi alternatif untuk dilaksanakan. Strategi yang dipilih merupakan strategi yang paling menguntungkan dengan resiko dan ancaman yang paling kecil.

Selain pemilihan alternatif, analisis SWOT juga bisa digunakan untuk melakukan perbaikan dan improvisasi dengan mengetahui kelebihan (*Strengths* dan *Opportunities*) dan kelemahan kita (*Weakness* dan *Threats*), maka kita melakukan strategi untuk melakukan perbaikan diri. Mungkin salah satu strateginya dengan meningkatkan *Strengths* dan *Opportunities* atau melakukan

strategi yang lain yaitu mengurangi *Weakness and Threats*.

### C. METODE PENELITIAN

#### Jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan fenomenologi

### D. PEMBAHASAN

#### 1. Tantangan

##### Tantangan Dunia Dunia Usaha dalam Perencanaan SDM

Tanpa mengabaikan skala industri, ukuran maupun lokasi, saat ini organisasi bisnis tanpa terkecuali sektor industri dan perbankan akan dihadapkan dengan lima tantangan bisnis yang kritis dan secara kolektif tantangan tersebut menuntut organisasi membangun kemampuan baru (Ulrich, 2002). Kelima tantangan tersebut adalah:

- 1) Globalisasi, yang menuntut organisasi bisnis meningkatkan kemampuan mempelajari, melakukan kolaborasi dan menangani perbedaan, kompleksitas dan ambiguitas.
- 2) Profitabilitas melalui pertumbuhan. Hal ini bisa dilakukan melalui upaya mendapatkan *customer* baru yang kreatif dan inovatif.
- 3) Teknologi. Tantangan yang dihadapi organisasi adalah menciptakan pemahaman dan penggunaan yang benar terhadap apa yang ditawarkan teknologi.
- 4) Modal intelektual. Tantangan bagi organisasi adalah meyakinkan bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk menentukan, mengasimilasi, mengembangkan, menggantikan dan mempertahankan SDM yang memiliki potensi lebih.
- 5) Perubahan terus menerus. Tantangan yang paling kompetitif dihadapi perusahaan adalah penyesuaian kepada perubahan yang tiada henti, sehingga perusahaan harus selalu dalam kondisi transformasi yang tidak berakhir, fundamental dan kontinyu.

Untuk menghadapi tantangan tersebut, menurut Kane dan Stanton (2003) organisasi perusahaan harus memiliki karakteristik pendekatan perencanaan SDM yang strategik

yaitu: mempunyai kebijakan dan perencanaan yang baik dan sistematis, mampu meningkatkan peran manajer lini dalam proses SDM, mampu mengintegrasikan kebijakan dan perencanaan SDM dengan kebijakan manajemen SDM organisasi, mampu memotivasi semua komponen SDM serta melakukan pengakuan terhadap budaya kerja (*corporate culture*) individu, kelompok dan organisasi.

Selanjutnya Kane dan Stanton menambahkan adanya enam konsep yang diperlukan dalam perencanaan SDM yaitu:

- 1) Keinginan dari manajemen puncak dan manajer SDM agar manajemen SDM terlibat lebih proaktif dalam pencapaian tujuan organisasi.
- 2) Upaya untuk mengintegrasikan kebutuhan dan harapan pekerja dalam pengembangan karir dengan tujuan organisasi.
- 3) Kebutuhan untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan berbagai bidang fungsional manajemen SDM menurut strategi dan tujuan organisasi.
- 4) Pengakuan terhadap kontribusi strategi dan tujuan organisasi
- 5) Perencanaan tingkatan organisasi berlawanan dengan perencanaan geografis.
- 6) Persyaratan perencanaan SDM yang terintegrasi

Untuk mendesain proses pengembangan dan perencanaan SDM yang selaras dengan kebutuhan organisasi, diperlukan perencanaan sistematis yang terintegrasi yaitu *Pertama*, perencanaan strategik yang bertujuan menjaga kelangsungan hidup perusahaan dalam lingkungan persaingan dan memberikan *forecast* kebutuhan SDM jangka panjang. *Kedua*, perencanaan operasional yang menentukan kebutuhan sumber tenaga kerja dan kebutuhan sehari-hari di perusahaan. *Ketiga*, perencanaan SDM, yang dapat meramalkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan jangka pendek maupun jangka panjang.

Agar perencanaan SDM berorientasi panjang dan terintegrasi penuh dengan perencanaan strategik, dibutuhkan beberapa persyaratan seperti: mampu menganalisis perubahan lingkungan eksternal (sosial,

ekonomi, politik dan teknologi) sesuai dengan kebutuhan organisasi, mengoptimalkan kemampuan internal agar perencanaan SDM strategik lebih terpusat dan fungsi perencanaan SDM dapat mempertahankan hubungan yang serasi dengan aspek fungsi lain dalam manajemen SDM.

## **2. Peluang**

### **Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)**

Salah satu jalan untuk meningkatkan kualitas SDM adalah melalui jalur pendidikan. Selain itu, dalam rangka memberikan layanan pendidikan yang bermutu, pemerintah telah membangun sarana dan prasarana pendidikan secara memadai, termasuk rehabilitasi ruang kelas rusak berat. Data Kemdikbud tahun 2011 menunjukkan bahwa masih terdapat sekitar 173.344 ruang kelas jenjang SD dan SMP dalam kondisi rusak berat. (dalam Bappenas RI Buku I, 2011:36).

Proses untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang merupakan sasaran pembangunan saat ini dan merupakan tanggung jawab seluruh masyarakat dan bangsa Indonesia adalah pendidikan. Hal ini relevan dengan undang-undang no 2 Tahun 1989 tentang sistem pendidikan nasional yang menyatakan bahwa fungsi pendidikan adalah untuk mengembangkan kemampuan serta meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia Indonesia dalam rangka mewujudkan tujuan nasional.

Kegiatan pembangunan salah satunya bidang ekonomi telah melibatkan pegawai pemerintah dan negara lokal aktif meminta dan merekrut pengusaha besar melalui penawaran moratorium pajak, pelatihan dan bantuan relokasi, pembangunan infrastruktur atau perangkat tambahan, atau salah satu dari sejumlah program insentif lain atau proposal. Upaya ini mahal dan telah sangat dipuji di masa lalu sebagai sumber utama pertumbuhan pekerjaan di sebuah negara atau daerah (dalam JoAnn C. Carland dan James W. Carland, 2004). Oleh karenanya menjadikan sumber daya manusia menjadi salah satu asset yang penting. Perlu disadari bahwa dengan semakin pesatnya perkembangan dan perubahan sebagai akibat dari terjadinya globalisasi di hampir seluruh aspek kehidupan masyarakat, seharusnya menjadi dasar pijak keharusan untuk memikirkan dan

mereformulasi ulang tentang sistem dan pola pelaksanaan pendidikan. Bagaimanapun juga sebuah sistem pada suatu masa akan sangat sesuai akan tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa sistem tersebut akan sangat tertinggal dan tidak dapat memenuhi tuntutan perubahan yang terjadi kemudian.

Realitas di Kota Makassar membuktikan bahwa ada kecenderungan tidak seimbangnya antara penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas dengan laju perubahan yang terjadi. Hal tersebut kemudian berakibat pada terjadinya distorsi antara kebutuhan tenaga yang memiliki keahlian, keterampilan dan kompotensi tertentu yang tidak mampu disiapkan dari lembaga pendidikan terhadap tingkat kebutuhan sumber daya manusia di masyarakat. Padahal pemenuhan terhadap kebutuhan tersebut seharusnya didapatkan dari luar lembaga pendidikan yang ada. Perubahan drastis dari orde Baru menjadi orde reformasi seharusnya menjadi pijakan dasar keharusan pendidikan untuk melakukan reorientasi ulang terhadap sistem dan pola pelaksanaan pendidikan nasional.

Dalam rangka meningkatkan pertumbuhan UMKM di Indonesia, pihak Kadin mengadakan mengadakan beberapa program, antara lainnya adalah ‘Pameran Koperasi dan UMKM Festival’ pada 5 Juni 2013 lalu yang diikuti oleh 463 KUMKM. Acara ini bertujuan untuk memperkenalkan produk-produk UMKM yang ada di Indonesia dan juga sebagai stimulan bagi masyarakat untuk lebih kreatif lagi dalam mengembangkan usaha kecil serta menengah.

Selain itu, persiapan Indonesia dari sektor Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UMKM) untuk menghadapi MEA 2015 adalah pembentukan Komite Nasional Persiapan MEA 2015, yang berfungsi merumuskan langkah antisipasi serta melakukan sosialisasi kepada masyarakat dan KUMKM mengenai pemberlakuan MEA pada akhir 2015.

Adapun langkah-langkah antisipasi yang telah disusun Kementerian Koperasi dan UMKM untuk membantu pelaku UMKM menyongsong era pasar bebas ASEAN itu, antara lain peningkatan wawasan pelaku UMKM terhadap MEA, peningkatan efisiensi produksi dan manajemen usaha, peningkatan

daya serap pasar produk UMKM lokal, penciptaan iklim usaha yang kondusif.

Namun, salah satu faktor hambatan utama bagi sektor Koperasi dan UMKM untuk bersaing dalam era pasar bebas adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) pelaku UMKM yang secara umum masih rendah. Oleh karena itu, pihak Kementerian Koperasi dan UMKM melakukan pembinaan dan pemberdayaan KUMKM yang diarahkan pada peningkatan kualitas dan standar produk, agar mampu meningkatkan kinerja UMKM untuk menghasilkan produk-produk yang berdaya saing tinggi.

Pihak Kementerian Perindustrian juga tengah melaksanakan pembinaan dan pemberdayaan terhadap sektor industri kecil menengah (UKM) yang merupakan bagian dari sektor UMKM. Penguatan IKM berperan penting dalam upaya pengentasan kemiskinan melalui perluasan kesempatan kerja dan menghasilkan barang atau jasa untuk dieskpor. Selain itu, koordinasi dan konsolidasi antar lembaga dan kementerian pun terus ditingkatkan sehingga faktor penghambat dapat dieliminir.

### **3. Kelemahan**

Ketersediaan modal sepertinya juga masih menjadi kendala utama. Walaupun pemberian bantuan usaha telah coba dilakukan akan tetapi dalam realisasinya banyak kita jumpai kurang tepat sasaran. Bantuan usaha yang coba diberikan pemerintah banyak dimanfaatkan oleh orang-orang tertentu untuk kepentingan dirinya sendiri dalam artian tidak sesuai dengan peruntukannya. Harapan bagi para pelaku usaha mikro kecil menengah untuk mendapatkan modal usaha melalui perbankan juga tidak bisa menjanjikan. Ini dikarenakan banyaknya prosedur perbankan yang kadang tidak bisa dipenuhi oleh UMKM.

Kedepannya tentunya kita mengharapkan pemberian modal usaha yang tepat sasaran dari pemerintah, kemudian pihak perbankan yang bisa memberikan akses atau mempermudah pelaku usaha mikro kecil menengah dalam hal kebijakan peminjaman modal usaha. Hal lain yang tidak bisa dikesampingkan ialah peran investor baik dari dalam maupun dari luar negeri. Tapi hal tersebut tentunya tidak terlepas dari peran pemerintah untuk memberikan dan membuka akses kesana.

Selanjutnya, yang perlu diperhatikan dan menjadi kendala dalam pengembangan UMKM yaitu kualitas hasil produksi, SDM, akses informasi, layanan pengembangan usaha, jaringan bisnis dan yang tatkala pentingnya yaitu teknologi. Apalagi mengingat diakhir tahun 2015 ini Masyarakat Ekonomi Asean akan mulai berjalan. Tentu saja ketersediaan teknologi dan informasi sangat dibutuhkan UMKM agar nantinya mereka bisa bersaing dengan UMKM asing. Dengan adanya komunitas ekonomi ASEAN dimana peredaran produk barang dan jasa tidak lagi mengenal batas Negara tentunya akan membawa dampak positif dan negatif terhadap UMKM. Nilai positifnya ketika hasil produk barang dan jasa kita bisa bersaing nantinya di pasaran namun akan berdampak negatif ketika yang terjadi adalah sebaliknya.

Terlepas dari permasalahan yang dihadapi oleh UMKM, perlu disadari bahwa UMKM betul-betul berada dalam suatu lingkungan yang kompleks dan dinamis. Maka upaya mengembangkan UMKM tidak banyak berarti bila tidak mempertimbangkan pembangunan (khususnya ekonomi) lebih luas. Bentuk pembangunan yang dilaksanakan akan membentuk aturan main bagi pelaku usaha termasuk UMKM sehingga upaya pengembangan UMKM tidak hanya bisa dilakukan secara parsial, melainkan harus terintegritas dengan pembangunan ekonomi nasional dan dilaksanakan secara berkesinambungan. Selama ini kebijakan ekonomi terutama pengembangan dunia usaha belum menjadikan ikatan kuat bagi terciptanya keterkaitan antara usaha besar dengan UMKM. Hal tersebutlah salah satu yang mengakibatkan monopoli pasar sehingga seakan tidak menyisakan ruang pasar bagi UMKM.

### **4. Kelebihan**

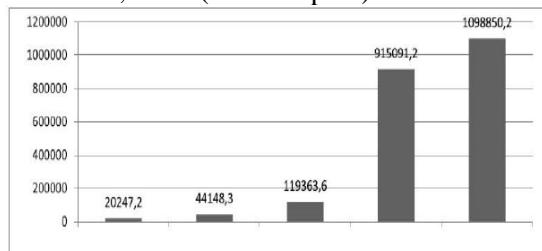
#### **Kondisi UMKM Sebagai Pilar Ekonomi di Indonesia**

Dari perspektif dunia, diakui bahwa usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) memainkan suatu peran vital di dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, tidak hanya di negara-negara sedang berkembang tetapi juga di negara-negara maju. Diakui secara luas bahwa UMKM sangat penting karena karakteristik-karakteristik utama mereka yang membedakan mereka dari usaha besar,

terutama karena UMKM adalah usaha-usaha padat karya, terdapat di semua lokasi terutama di perdesaan, lebih tergantung pada bahan-bahan baku lokal, dan penyedia utama barang-barang dan jasa kebutuhan pokok masyarakat berpendapatan rendah atau miskin.

Dengan menyadari betapa pentingnya UMKM tersebut, tidak heran kenapa pemerintah- di hampir semua NSB mempunyai berbagai macam program, dengan skim-skim kredit bersubsidi sebagai komponen terpenting, untuk mendukung perkembangan dan pertumbuhan UMKM. Lembaga-lembaga internasional seperti Bank Dunia, Bank Pembangunan Asia (ADB) dan Organisasi Dunia untuk Industri dan Pembangunan (UNIDO) dan banyak negara-negara donor melalui kerjasama-kerjasama bilateral juga sangat aktif selama ini dalam upaya-upaya pengembangan (atau capacity building) UMKM di NSB. Usaha mikro kecil dan menengah (UMKM), merupakan salah satu kekuatan pendorong terdepan dalam pembangunan ekonomi (Bank Dunia, 2005). UMKM memegang peranan yang cukup signifikan dalam perekonomian. Kontribusi termaksud terutama pada penyerapan tenaga kerja. Pada tahun 2005, UMKM di Indonesia mampu menyerap 77.678,498 ribu orang atau sebesar 96,77% dari total tenaga kerja yang mampu diserap oleh usaha skala kecil, menengah, dan besar (Sri Susilo, 2007). Dari sisi jumlah unit usaha dan tenaga kerja yang mampu diserap maka UMKM jauh lebih besar dari usaha besar. Di sisi lain, dalam hal penciptaan nilai tambah bagi Produk Domestik Bruto (PDB) maka usaha besar (UB) jauh lebih besar daripada UMKM.

Gambar 1. Nilai Eksport UMI, UK, UM, UB dan Total, 2008 (miliar rupiah)



Sebagian besar dari eksport UMKM Indonesia berasal dari industri manufaktur, namun kontribusinya jauh lebih kecil dibandingkan pangsa eksport UB di dalam

total ekspor manufaktur Indonesia. Selain itu, pada umumnya UMKM industri manufaktur lebih berorientasi pada domestik dibandingkan ke luar negeri. Masih kecilnya peran UMKM Indonesia di dalam ekspor non-migas mencerminkan dua hal yakni kapasitas produksi terbatas hingga tidak selalu mampu memenuhi permintaan ekspor dan daya saing yang rendah dari produk-produk yang dihasilkan kelompok usaha tersebut.

Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) / AEC (Asean Economic Community) 2015 adalah proyek yang telah lama disiapkan seluruh anggota ASEAN yang bertujuan untuk meningkatkan stabilitas perekonomian di kawasan ASEAN dan membentuk kawasan ekonomi antar negara ASEAN yang kuat. Dengan diberlakukannya MEA pada akhir 2015, negara anggota ASEAN akan mengalami aliran bebas barang, jasa, investasi, dan tenaga kerja terdidik dari dan ke masing-masing negara. Dalam hal ini, yang perlu dilakukan oleh Indonesia adalah bagaimana Indonesia sebagai bagian dari komunitas ASEAN berusaha untuk mempersiapkan kualitas diri dan memanfaatkan peluang MEA 2015, serta harus meningkatkan kapabilitas untuk dapat bersaing dengan Negara anggota ASEAN lainnya sehingga ketakutan akan kalah saing di negeri sendiri akibat terimplementasinya MEA 2015 tidak terjadi.

Pemerintah telah menerbitkan Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 11 Tahun 2011 tentang Pelaksanaan Komitmen Cetak Biru MEA dalam upaya persiapan menghadapi pasar bebas ASEAN. Dalam cetak biru MEA, terdapat 12 sektor prioritas yang akan diintegrasikan oleh pemerintah. Sektor tersebut terdiri dari tujuh sektor barang yaitu industri agro, otomotif, elektronik, perikanan, industri berbasis karet, industri berbasis kayu, dan tekstil. Kemudian sisanya berasal dari lima sektor jasa yaitu transportasi udara, kesehatan, pariwisata, logistik, dan teknologi informasi. Sektor-sektor tersebut pada era MEA akan terimplementasi dalam bentuk pembebasan arus barang, jasa, investasi, dan tenaga kerja.

## E. KESIMPULAN

Untuk mendesain proses pengembangan dan perencanaan SDM yang

selaras dengan kebutuhan organisasi, diperlukan perencanaan sistematis yang terintegrasi yaitu *Pertama*, perencanaan strategik yang bertujuan menjaga kelangsungan hidup perusahaan dalam lingkungan persaingan dan memberikan *forecast* kebutuhan SDM jangka panjang. *Kedua*, perencanaan operasional yang menentukan kebutuhan sumber tenaga kerja dan kebutuhan sehari-hari di perusahaan. *Ketiga*, perencanaan SDM, yang dapat meramalkan kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan jangka pendek maupun jangka panjang.

Salah satu jalan untuk meningkatkan kualitas SDM adalah melalui jalur pendidikan. Selain itu, dalam rangka memberikan layanan pendidikan yang bermutu, pemerintah telah membangun sarana dan prasarana pendidikan secara memadai, termasuk rehabilitasi ruang kelas rusak berat. Data Kemdikbud tahun 2011 menunjukkan bahwa masih terdapat sekitar 173.344 ruang kelas jenjang SD dan SMP dalam kondisi rusak berat.

Ketersediaan modal sepertinya juga masih menjadi kendala utama. Walaupun pemberian bantuan usaha telah coba dilakukan akan tetapi dalam realisasinya banyak kita jumpai kurang tepat sasaran. Bantuan usaha yang diberikan pemerintah banyak dimanfaatkan oleh orang-orang tertentu untuk kepentingan dirinya sendiri dalam artian tidak sesuai dengan peruntukannya. Harapan bagi para pelaku usaha mikro kecil menengah untuk mendapatkan modal usaha melalui perbankan juga tidak bisa menjanjikan. Ini dikarenakan banyaknya prosedur perbankan yang kadang tidak bisa dipenuhi oleh UMKM.

Dari perspektif dunia, diakui bahwa usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) memainkan suatu peran vital di dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, tidak hanya di negara-negara sedang berkembang tetapi juga di negara-negara maju. Diakui secara luas bahwa UMKM sangat penting karena karakteristik-karakteristik utama mereka yang membedakan mereka dari usaha besar, terutama karena UMKM adalah usaha-usaha padat karya, terdapat di semua lokasi terutama di perdesaan, lebih tergantung pada

bahan-bahan baku lokal, dan penyedia utama barang-barang dan jasa kebutuhan pokok masyarakat berpendapatan rendah atau miskin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andari (2005), “*Meraih Keunggulan Melalui Pengintegrasian Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Perencanaan Strategik*” Edisi Khusus JSB On Human Resources, 2005.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:
- Gilles Saint-Paul (1992), “*Technological Choice, Financial Markets and Economic Development*”, European Economic Review 34 (1992) 763-781. North
- Hendrayanti (2007), “*Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan SDM*”, 2007.
- Jess Benhabib, Mark M. Spiegel (1994), “*The role of human capital in economic development Evidence from aggregate cross-country data*”, Journal of Monetary Economics 34 (1994).
- Julia M. Armario, David M. Ruiz, and Enrique M. Armario (2008), “*Market Orientation and Internationalization in Small and Medium-Sized Enterprises*”, Journal of Small Business Management 2008 46 (4), pp. 485–511.
- Paul Romer (1993), “*Idea gaps and object gaps in economic development*”, Journal of Monetary Economics 32 (1993) 543-573. North-Holland.
- Paul R. Pintrich & Elisabeth V. De Groot (1990), “*Motivational and Self-Regulated Learning Components of Classroom Academic Performance*”, Journal of Educational Psychology 1990, Vol. 82, No. 1,33-40.
- Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thorvaldur Gylfason (2001), “*Natural resources, education, and economic development*”, European Economic Review (2001).
- Ulrich, Dave, (2002), “*Human resources Champions*”, Harvard Business School Press, Boston, 2002.