

# Analisis Peranan Kompetensi SDM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Anbe Food Container di Parung Serab Kecamatan Ciledug

Andika Mohamad Rafli <sup>1\*</sup>, Kemas Vivi Andayani <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<b>Article History:</b> Received (11-12-2024) Revised (10-01-2025) Accepted (10-02-2025)	<i>The purpose of this study is to analyze the role of human resource (HR) competence in improving the performance of Anbe Food Container MSMEs, which are engaged in the culinary sector. This MSME faces problems with HR management and unstable performance, as seen from the slow sales and production processes, as well as fluctuations in income. Workers at Anbe Food Container are generally housewives without special competencies, which is an obstacle to increasing production. This study found that improving HR knowledge, skills, and abilities is very important to run a business optimally. The obstacles faced include internal factors such as age, education, and experience, as well as lack of training from the government or other agencies. Therefore, it is recommended that HR at Anbe Food Container take training to improve skills and innovation, so that their business can grow.</i>
<b>Keywords:</b> HR Competence, Employee Performance	
<b>Kata Kunci:</b> Kompetensi SDM, Kinerja Karyawan	<b>ABSTRAK</b> Tujuan penelitian ini adalah menganalisis peran kompetensi sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja UMKM Anbe Food Container, yang bergerak di bidang kuliner. UMKM ini menghadapi masalah pengelolaan SDM dan kinerja yang tidak stabil, terlihat dari proses penjualan dan produksi yang lambat, serta fluktuasi pendapatan. Pekerja di Anbe Food Container umumnya adalah ibu rumah tangga tanpa kompetensi khusus, yang menjadi kendala dalam peningkatan produksi. Penelitian ini menemukan bahwa peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan SDM sangat penting untuk menjalankan usaha secara maksimal. Kendala yang dihadapi mencakup faktor internal seperti umur, pendidikan, dan pengalaman, serta kurangnya pelatihan dari pemerintah atau instansi lain. Oleh karena itu, disarankan agar SDM di Anbe Food Container mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan inovasi, sehingga usaha mereka dapat berkembang.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

## 1. PENDAHULUAN

Kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya terletak pada sumber daya manusia yang dimilikinya, karena hakekatnya manusia merupakan sumber daya utama penggerak seluruh aktivitas yang ada di organisasi. Maka dari itu, sumber daya manusia yang ada harus dikelola sebaik mungkin agar dapat berkontribusi lebih optimal guna mencapai tujuan organisasi. Kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan atau keahlian. Pada zaman digital perdagangan ini, peranan sektor swasta mengalami peningkatan di berbagai negara berkembang. Munculnya sektor Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) menjadi bagian yang signifikan dalam pengembangan ekonomi dan penciptaan lapangan pekerjaan yang membutuhkan kompetensi SDM yang baik.

Di Indonesia, definisi UMKM diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No.20 Tahun/1008 tentang UMKM. Pasal 1 dari UU tersebut, dinyatakan bahwa Usaha mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memiliki kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam UU tersebut. Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang buka merupakan anak perusahaan atau bukan anak cabang yang

\*Corresponding author.

E-mail: [dikamohamadraffi@gmail.com](mailto:dikamohamadraffi@gmail.com)

dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian, baik langsung maupun tidak langsung, dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam UU tersebut.

Langkah awal upaya untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan menerapkan kompetensi. Penerapan kompetensi bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu atau organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Dengan mengembangkan dan mengaplikasikan kompetensi, seseorang atau sebuah organisasi dapat menjadi lebih efisien, produktif, dan kompetitif di lingkungan kerja atau industri mereka. Hal ini juga dapat membantu dalam pengembangan karier individu, peningkatan mutu layanan, dan pencapaian hasil yang lebih baik secara keseluruhan.

Perkembangan UMKM di Indonesia mengharuskan para pelaku UMKM untuk bertahan dan siap dalam persaingan dengan UMKM lainnya. Hal ini memacu para pelaku UMKM agar menciptakan usahausaha yang baru dan berbeda, tentunya dengan kinerja yang baik. Kebanyakan pemilik UMKM tidak memiliki pandangan dan pengetahuan yang luas, sehingga kurang berorientasi jangka panjang. Upaya untuk meningkatkan kinerjanya cenderung bersifat konvensional karena kurangnya pengetahuan dalam bidang manajemen. Dalam penentuan harga produk sering hanya berorientasi pada kondisi umum di lingkungan industrinya dan tenaga kerja jarang diperhitungkan. Dengan demikian, Kinerja UMKM adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang atau organisasi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. (Dinar, 2017:9)

Kompetensi SDM merupakan salah satu faktor yang juga mempengaruhi kinerja UMKM. Faktor SDM menjadi modal utama untuk membuat UMKM menjadi lebih profesional. Hal ini dikarenakan sebuah unit bisnis ditentukan oleh bagaimana individu-individu yang terlibat di dalamnya mengelola bisnis tersebut. Kinerja UMKM harus disertai dengan pengembangan usahanya, namun demikian pengembangan UMKM harus disertai dengan pengembangan SDM dalam berbagai aspek. SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Sulistiyowati, 2021)

Sedangkan Sudiarti (2020) mengungkapkan jika Kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Jadi secara umum, kompetensi sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang guna melakukan suatu kegiatan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhannya. Semakin tinggi kemampuan dan pengetahuannya, maka semakin tinggi juga kualitas kompetensi sumber daya manusianya.

Kesadaran akan kompetensi memegang peranan penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kompetensi yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh pemimpin, dan seorang pegawai yang kompetensi tidak akan mencuri waktu untuk melakukan kegiatan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Maka dari itu, penting bagi suatu organisasi/instansi meningkatkan kompetensi agar pegawai bekerja sesuai dengan visi, misi, dan peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi

Pondok Kacang (Parung Serab) merupakan wilayah administratif di Indonesia yang berada di Kecamatan Ciledug Kota Tangerang, Banten. dimana memiliki tugas-tugas pokok untuk memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga bangsa secara optimal. Hasil survei menunjukkan beberapa tantangan utama yang dihadapi oleh pemilik UMKM: Kurangnya pelatihan yang diberikan oleh pemilik UMKM (73,3%): Ini merupakan masalah paling signifikan, menandakan perlunya peningkatan program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan manajerial.

Kurangnya mengikuti berita-berita tentang pengembangan usaha (40%): Banyak pemilik UMKM tidak terinformasi mengenai tren dan praktik terbaik dalam industri, yang dapat menghambat inovasi dan pertumbuhan usaha mereka. Penerapan sistem pelayanan berbasis IT belum cukup maksimal (20%): Ada keterbatasan dalam penggunaan teknologi untuk meningkatkan pelayanan, yang berpotensi mengurangi efisiensi dan kepuasan pelanggan. Tidak memiliki dasar-dasar ilmu bisnis (13,3%): Sebagian kecil responden merasa kurang memiliki pengetahuan dasar tentang bisnis, yang penting untuk pengambilan keputusan yang tepat. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa terdapat kebutuhan mendesak untuk program pengembangan yang lebih efektif, termasuk pelatihan dan peningkatan pengetahuan, guna mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan UMKM. Fenomena di lapangan yang peneliti lihat adalah, Permasalahan yang terjadi pada UMKM di Anbe Food Container adalah kinerja yang tidak stabil. Hal ini dapat dilihat dari data yang ada di UMKM Anbe Food Container jumlah pendapatan dari penjualan naik turun setiap bulannya. Jumlah penjualan yang naik turun disebabkan UMKM tidak bisa produksi dalam jumlah banyak karena SDM yang ada tidak sesuai kompetensinya, dimana pekerja UMKM tersebut berlatar belakang sebagai ibu rumah tangga yang melakukan kerja tambahan sebagai pekerja di UMKM yang ada di UMKM Anbe Food Container.

Untuk mengatasi kinerja UMKM agar baik tentunya UMKM membutuhkan SDM yang berkualitas. SDM yang dimaksud adalah seluruh karyawan yang bekerja di UMKM Anbe Food Container. Namun pada kenyataannya banyak pekerja/ SDM yang bekerja di UMKM tidak sesuai dengan kompetensinya sehingga menghambat proses produksi. Hal ini sebagaimana terlihat bahwa masih banyak karyawan UMKM yang berpendidikan SD dan SMP serta ada sebagian yang tidak memiliki skill dalam menjalankan usaha UMKM karena mereka kebanyakan adalah ibu rumah tangga.

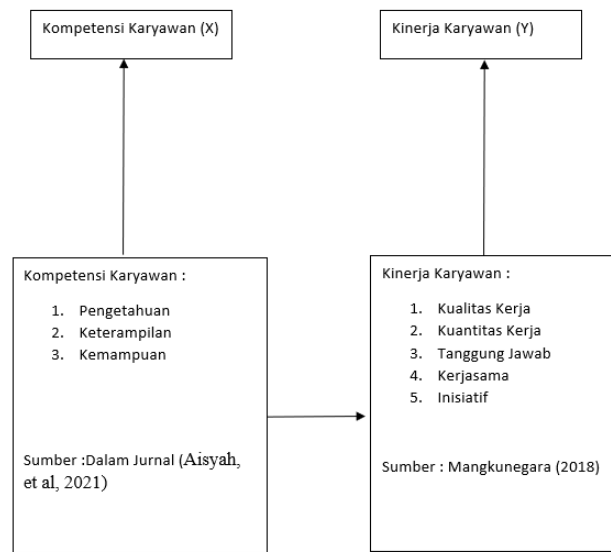
## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kompetensi SDM**

Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Dalam perusahaan setiap pekerjaannya karyawan mempunyai keterampilan yang berbeda. Kompetensi ialah pedoman yang dapat digunakan perusahaan untuk menunjukkan kepada karyawannya mengenai pekerjaan yang tepat (Arief & Nisak, 2022). Kompetensi ialah kemampuan untuk melakukan atau bekerja sesuai dengan posisinya dalam bidang tertentu (Eksan, 2020). Dalam organisasi keberadaan manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas karyawan. Setiap organisasi diciptakan untuk mencapai tujuan tertentu dan bila tercapai dapat dianggap berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, perlu landasan yang kuat berupa kompetensi yang dimiliki karyawan (Bukhari & Pasaribu, 2019). Kompetensi kerja merupakan peta keterampilan seorang pegawai sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dilakukannya dan merupakan kumpulan keterampilan, kemampuan, pengalaman, efesiensi, efektivitas dan keberhasilan dalam menjalankan tanggung jawabnya (Oh & Novita, 2018). UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan kompetensi kerja ialah kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan didalam setiap individu (Eksan, 2020). Kompetensi merupakan komponen inti atau prioritas utama dari suatu pekerjaan. Hal ini dikarenakan kompetensi adalah alasan utama untuk melakukan pekerjaan dengan baik, memenuhi tujuan sesuai target, memenuhi harapan, dan lain sebagainya. Selain itu, kompetensi mengacu pada karakteristik perilaku yang menggambarkan kemewahan kepribadian yang mencerminkan sifat, kekuatan, kecerdasan, keahlian, pengalaman, dan semua modal diri seorang pegawai. Pentingnya karakteristik tersebut merupakan nilai abstrak yang terefleksikan pada suatu cara kerja yang baik, sistematis, terukur, dan mengandung muatan integritas (Rohmat, 2020).

### **Kinerja UMKM**

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan untuk melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dari pekerjaan yang dibebankan. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Adanya kinerja karyawan yang baik akan memiliki peran penting pada kemajuan perusahaan (Kristanti dan Pangastuti, 2019:33). Kinerja menunjukkan tentang upaya perusahaan mampu memenuhi keperluan pekerjaan dengan baik. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam lingkup perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang ada untuk pencapaian tujuan perusahaan dan tidak melanggar adanya hukum dan ketentuan yang berlaku. Kinerja karyawan akan maksimal apabila pihaknya memiliki keahlian tinggi dan bersedia bekerja karena pihaknya diberikan upah yang sesuai dengan perjanjian serta memiliki harapan untuk masadepan yang lebih baik (Hasim, 2019). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode. Kemampuan karyawan menjadi ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mampu tidaknya seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, menjadi tingkat kinerja yang dicapai. Sehingga diperlukan penentu kriteria yang jelas dalam menilai serta ditetapkan secara bersama sebagai acuan. Dalam hal ini kinerja juga dimaknai sebagai pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut kepada seorang karyawan (Kasmir, 2018:182). Menurut (Cipta 2018) "Penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai setiap karyawan baik, sedang atau buruk dan dengan penilaian kinerja para karyawan mendapat perhatian dari atasannya. sehingga mendorong mereka bergairah bekerja asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif" diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

### 3. METODE

Penelitian kualitatif memiliki beberapa ciri khusus yang membedakan dari jenis penelitian lainnya. Penelitian ini mengkaji bagaimana Analisis Peranan Kompetensi Sdm Dalam Meningkatkan Kinerja Umkm Anbe Food Container Di Parung Serab Kecamatan Ciledug. Pada penelitian ini, sebagaimana yang diketahui dalam penelitian kualitatif yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Menurut Nasution (2013) penelitian kualitatif adalah mengamati orang dalam lingkungan berinteraksi dengan mereka dan menafsirkan pendapat mereka tentang dunia sekitar, kemudian Nana Syaodih Sukmadinata (2015) menyatakan bahwa penelitian kualitatif (qualitative research) adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendiskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktifitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individu maupun kelompok. Miles dan Huberman yang dikutip oleh Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan dilakukan secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh, aktivitas tersebut berupa reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data. Sehingga, dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis SWOT. Analisis SWOT merupakan suatu alat untuk mengidentifikasi aspek-aspek di suatu organisasi atau perusahaan supaya dapat menguraikan berbagai potensi dan tantangan yang akan dihadapi. Analisa SWOT melibatkan identifikasi dari aspek internal dan aspek external untuk menunjukkan kinerja perusahaan dan merumuskan strategi perusahaan. Aspek internal yang dimaksud ialah Strong (S) dan Weak (W), sedangkan aspek external ialah Opportunities (O) dan Threats (T). Bergantung pada hubungan yang dibentuk antara kondisi internal dan external, sebuah pilihan dibuat untuk mengimplementasikan perubahan yang diinginkan atau dibutuhkan dalam perilaku sistem (Komoushenko, 2018).

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Pilihan Strategi Berdasarkan TOWS Matrix

Dari data-data yang ada, dimasukkan ke dalam rincian faktor-faktor internal (kekuatan dan kelemahan) dan faktor-faktor eksternal (peluang dan ancaman) yang merupakan faktor penting untuk ditemukan indikasi-indikasi gaya Kompetensi apa yang diterapkan, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Data- data tersebut dianalisa dan dinilai serta disinergikan untuk ditemukan rumusan strategi apa yang tepat seperti bagan di bawah berikut :

Tabel 1 Pilihan Strategi Matrix SWOT dan TOWS

Kekuatan (Faktor- Faktor Internal)	Kelemahan (Faktor- Faktor Internal)
1. Lokasi yang sangat luas dan lebar. 2. Pemilik UMKM Seseorang yang <i>Profesional</i> dalam bidangnya. 3. Variasi Makanan Sangat Banyak 4. Rasa Makanan yang enak dan harga Terjangkau.	1. Kurangnya Pelatihan Terhadap Karyawan. 2. Pelaku Usaha Tidak bisa melakukan persaingan dengan Teknologi. 3. Selalu terbatas mengeluarkan ide" baru. 4. Tidak Mempunyai Mesin Alat Produksi Sendiri.

**Tabel 2 Pilihan Strategi Matrix SWOT dan TOWS**

<b>Peluang (Faktor- Faktor Eksternal)</b>	<b>Ancaman (Faktor- Faktor Eksternal)</b>
1. Para pelaku usaha UMKM memiliki relasi yang cukup banyak kepada pelaku usaha yang lain. 2. UMKM ini Bergerak di bidang makanan dan minuman yang merupakan salah satu faktor terpenting di masyarakat. 3. Pemilik UMKM memberikan harga sewa yang sangat relatif murah. 4. Memiliki Karyawan yang berkompeten di bidang usahanya masing- masing.	1. Situasi pandemi Covid yang mengganggu proses kegiatan UMKM. 2. Memilih variasi atau menu makanan dan minuman yang sama dengan pelaku usaha yang lain. 3. Penggunaan Teknologi masih terbatas. 4. Persaingan UMKM yang sangat Ketat.

**Tabel 3 Posisi Dalam Matrix SWOT 4 Kuadran**

<b>INTERNAL FACTOR</b>	<b>STRENGTHS</b> 1. Lokasi yang sangat luas dan lebar. 2. Pemilik UMKM Seseorang yang <i>Profesional</i> dalam bidangnya. 3. Variasi Makanan Sangat Banyak 4. Rasa Makanan yang enak dan harga Terjangkau.	<b>WEAKNESS</b> 1. Kurangnya Pelatihan Terhadap Karyawan. 2. Pelaku Usaha Tidak bisa melakukan persaingan dengan Teknologi. 3. Selalu terbatas mengeluarkan de" baru. 4. Tidak Mempunyai Mesin Alat Produksi Sendiri.
<b>EKSTERNAL FACTOR</b>		
<b>OPPORTUNITIES</b>	<b>STRATEGI S-O</b> 1. Memperluas relasi yang dapat membantu UMKM agar semakin berkembang. 2. Meningkatkan Kualitas Produk agar ekspektasi konsumen sesuai dengan apa yang ditawarkan oleh UMKM. 3. Memanfaatkan harga sewa yang relatif murah dengan berjualan dengan memunculkan inovasi yang menarik agar keuntungan mendapatkan secara maksimal.	<b>STRATEGI W-O</b> 1. Mengikuti perkembangan trend untuk mengetahui apa yang sedang dibutuhkan oleh masyarakat. 2. Para pelaku usaha dan karyawan dapat mengikutsertakan karyawan dalam hal pengambilan keputusan. 3. Membangun lahan tempat agar semakin banyak pelaku usaha UMKM.
<b>THREATS</b>	<b>STRATEGI S-T</b> 1. Meningkatkan efektivitas berjualan online via ( <i>Gofood, grabfood, shopeefood</i> ) selama pandemi berlangsung.	<b>STRATEGI W-T</b> 1. Pemanfaatan media sosial lebih maksimal sebagai sarana promosi produk yang

2. Penggunaan Teknologi masih terbatas.	2. Para pelaku usaha UMKM harus mengikuti zaman teknologi yang semakin canggih agar memudahkan untuk bertransaksi dan juga memasarkan produknya.	ditawarkan dan dijual oleh UMKM.
3. Persaingan UMKM yang sangat Ketat.	3. Rutin berpromosi menggunakan internet, inovasikan produk, berikan layanan terbaik, dan konsisten dalam penerapan strategi.	2. Mengikuti perkembangan teknologi dan mengadopsi inovasi dalam pengelolaan yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas. 3. Selalu memahami segmen pasar dan juga pelanggan.

Analisa SWOT digunakan untuk melakukan evaluasi terhadap faktor internal dan faktor eksternal sebuah objek, dapat berupa perusahaan atau manusia dalam konteks pengembangan sumber dayanya. Faktor internal adalah kekuatan (strength), dan kelemahan (weakness). Sedangkan faktor eksternal adalah peluang (opportunity), dan ancaman (threat). Langkah selanjutnya yang ditempuh setelah proses pembuatan daftar indikator dari variabel internal dan eksternal, serta memformulasikan ke dalam strategi S-O, S-T, W-O dan W-T adalah pemberian bobot (weight) pada masing-masing indikator yaitu dengan cara membandingkan peran satu indikator tertentu dengan indikator lainnya. Bobot maksimum yang diberikan pada setiap kategori adalah 1 atau 100%. Bobot maksimum tersebut kemudian didistribusikan ke semua indikator, yaitu seperti pada tabel di berikut ini:

Tabel 4 Total Nilai Tertimbang

No	Indikator	Bobot	Skor	Nilai Tertimbang
1	<b>Strenght (Kekuatan)</b>	<b>1.00</b>		
	1. Lokasi yang sangat luas dan lebar.	0,40	4	1,6
	2. Pemilik UMKM Seseorang yang Profesional dalam bidangnya.	0,40	3	1,2
	3. Variasi Makanan Sangat Banyak	0,40	3,5	1,4
	4. Rasa Makanan yang enak dan harga Terjangkau.	0,40	4	1,6
	<b>Jumlah Strength</b>			<b>5,8</b>
2	<b>Weakness (Kelemahan)</b>	<b>1.00</b>		
	1. Kurangnya Pelatihan Terhadap Karyawan.	0,20	3	0,60
	2. Pelaku Usaha Tidak bisa melakukan persaingan dengan Teknologi.	0,20	3	0,60
	3. Selalu terbatas mengeluarkan ide" baru.	0,20	4	0,80
	4. Tidak Mempunyai Mesin Alat Produksi Sendiri.	0,40	4	1,6
	<b>Jumlah Weakness</b>			<b>3,6</b>
	<b>JUMLAH FAKTOR INTERNAL</b>			<b>9,4</b>
3	<b>Opportunity (Peluang)</b>	<b>1.00</b>		
	1. Para pelaku usaha UMKM memiliki relasi yang cukup banyak kepada pelaku usaha yang lain.	0,20	4	0,80
	2. UMKM ini Bergerak di bidang makanan dan minuman yang merupakan salah satu faktor terpenting di masyarakat.	0,40	4	1,6
	3. Pemilik UMKM memberikan harga sewa yang sangat relatif murah.	0,40	4	1,6
	4. Memiliki Karyawan yang berkompeten di bidang usahanya masing- masing.	0,35	3	1,05
	<b>Jumlah Opportunity</b>			<b>5,05</b>

No	Indikator	Bobot	Skor	Nilai Tertimbang
4	<b>Threat (Ancaman)</b>	<b>1.00</b>		
	1. Situasi pandemi Covid yang mengganggu proses kegiatan UMKM.	<b>0,40</b>	<b>4</b>	
	2. Penggunaan Teknologi masih terbatas.	<b>0,35</b>	<b>3</b>	
	3. Persaingan UMKM yang sangat Ketat.	<b>0,40</b>	<b>3</b>	
	<b>Jumlah Threat</b>			<b>3,85</b>
	<b>JUMLAH FAKTOR EKSTERNAL</b>			<b>8,9</b>

### Rekapitulasi Nilai Tertimbang

Nilai Tertimbang *Strengths* kompetensi dalam Meningkatkan kinerja

= 5,8

Nilai Tertimbang *Weakness* kompetensi dalam Meningkatkan kinerja

= 3,6

Selisih Positif

= 2,2

Nilai Tertimbang *Opportunities* kompetensi dalam Meningkatkan kinerja

= 5,05

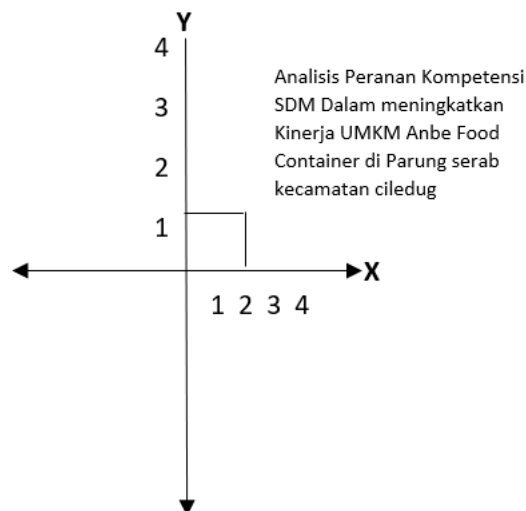
Nilai Tertimbang threats kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja

= 3,85

Selisih Positif

= 1,2

Dari Perhitungan nilai tertimbang tersebut, maka posisi kompetensi dalam meningkatkan kinerja pada matrix SWOT 4 Kuadran dapat digambarkan seperti gambar 2 berikut :



**Gambar 2 Matrix SWOT 4 Kuadran**

Dengan nilai tertimbang faktor kekuatan – kelemahan positif sebesar 2,2 dan nilai tertimbang faktor peluang dan ancaman 1,2 maka posisi Analisis Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Matrix SWOT 4 Kuadran terletak pada Kuadran 1 dengan strategi “pertumbuhan”. Dengan demikian, maka Analisis Kompetensi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UMKM Anbe Food Container. memang dalam proses pengembangan dengan berfokus pada peningkatan sumber daya untuk meningkatkan kompetensi para karyawannya sebagai strateginya.

### Hasil 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 Anbe Food Container peran karyawan 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 berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kemampuan sumber daya manusia atau pegawainya. (Wijaya, 2017 ; Rahmadhani, 2018). Dalam keberlangsungan UMKM Anbe Food Container milik Koh Dev 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**

Menurut Undang-undang No. 20 Tahun 2008 pengertian Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam undang-undang ini. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.

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:

#### **1) 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.

#### **2) 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.

#### **3) 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.

#### **4) 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.

5) 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.

6) 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 Dev Anson Ruslim terhadap UMKMnya bisa dikatakan sudah sangat bagus, mulai dari memberikan pelatihan langsung yang dilakukan oleh Koh Dev 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 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 karyawann 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 maupun para pemilik pelaku usaha di UMKM Anbe Food Container 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 sehingga menciptakan kinerja yang akan semakin baik.

## **5. PENUTUP**

Berdasarkan penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk kinerja UMKM Anbe Food Container di Parung Serab, Ciledug. SDM berperan tidak hanya sebagai alat produksi, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam proses produksi dan penjualan. Keberhasilan UMKM sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimiliki. Faktor pendukung pengembangan kompetensi SDM meliputi kemauan karyawan, perencanaan yang matang, serta dukungan dari pemilik usaha. Pengelolaan SDM yang baik telah membantu Anbe Food Container bertahan hingga kini dengan karyawan yang memahami tugas mereka. Untuk meningkatkan kualitas UMKM, diperlukan peningkatan kompetensi melalui manajemen SDM yang efektif, termasuk rekrutmen selektif, pelatihan,

penyusunan standar operasional, dan evaluasi berkala. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan SDM dapat berkontribusi secara maksimal bagi keberlangsungan usaha.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, A. N., Pinkan, F. N., Danianta, P. B., & Balgies, S. (2021). Pengaruh Pengalaman dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja. *Research Journal of Accounting and Business Management*, 5(2), 86–99.
- Aisyah, S., & Ismunawan, I. (2020). Analisa Kompetensi SDM, Informasi Akuntansi, Teknologi Informasi, dan Penerapan SAK-EMKM terhadap Kualitas Kinerja UMKM. *JEBDEKER: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital, Ekonomi Kreatif, Entrepreneur*, 1(1), 1–8.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Amri, S., & Mukhdasir. (2022). Peran kompetensi SDM dalam meningkatkan kinerja pelaku UMKM di Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(4), 143–148. <https://djp.kemenkeu.go.id/>
- Ardiana, I. D. K. R., Brahmayanti, I. A., & Subaedi, S. (2010). Kompetensi SDM UKM dan pengaruhnya terhadap kinerja UKM di Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12(1), 42–55.
- Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh prosedur kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PG. Asembagoes. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 386–392.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bateman, T. S., & Snell, S. A. (2018). *Management Leading & Collaborating in A Competitive World*. McGraw Hill Education.
- Bismala, L., & Handayani, S. (2014). Model manajemen umkm berbasis analisis swot. *Prosiding Seminar Nasional PB3I ITM*.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Cahyawening, S. P. (2019). Pengaruh Talent Management Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Blue Gas Indonesia (Cabang Bandung). Universitas Widyatama.
- Diana, D., Hakim, L., & Fahmi, M. (2022). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Umkm Di Tangerang Selatan. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 3(2), 67. <https://doi.org/10.24853/jmmb.3.2.67-74>
- Duha, T. (2018). *Perilaku organisasi*. Deepublish.
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, e-ISSN, 26.
- Girniawan, E., Perizade, B., Subiyakto, B. B., & Robbiani, B. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja
- Pegawai Kementerian Agraria Dan Tata Ruang/Bpn Kantor Pertanahan Kota Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 17(1), 61–78.
- Griffin, R. W. (2021). *Manajemen* (Ed. 7). Erlangga.
- Hariyanto, B., Bojonegoro, P., Susanto, H., & Sulistyowati, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Kualitas Pelayanan Skck Melalui Kinerja Petugas Skck. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik*, 4(2).
- Hartatik, P. I. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasyim, W. (2020). Kinerja Karyawan: Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 3(1), 32–40.

- Hendrawan, A., Yulianeu, A., Sucahyawati, H., & Indriyani, I. (2018). Pengembangan kompetensi umkm dengan pembelajaran organisasi. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 1(4), 489–496.
- Kasmir. (2017). *Customer Service Excellent: Teori dan Praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi. *Media Sahabat Cendekia*.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis (Third Edition)*. SAGE Publications, Inc.
- Moleong, L. J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosda Karya.
- Nasution. (2017). *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Bumi Aksara.
- Oh, A., & Novita, E. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 183–193.
- Pettinger, R. (2019). *Introduction to management (Ed. 4)*. Red Globe Press.
- Raphi, S. (2015). Analisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia, modal sosial dan modal finansial terhadap kinerja UMKM bidang garmen di Kabupaten Klaten. Universitas Sebelas Maret.
- Rohmat, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Balai Kalibrasi Fasilitas Penerbangan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 201–210. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.212>
- Sayuti, A. J. (2013). *Manajemen Kantor Praktis*. Alfabeta.
- Sinambela, L. . (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sudiarti, N. W., & Juliarsa, G. (2020). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Locus of Control terhadap Kualitas Laporan Keuangan LPD. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(7), 1725–1737.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suindari, N. M., & Juniariani, N. M. R. (2020). Pengelolaan Keuangan, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Strategi Pemasaran Dalam Mengukur Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah (Ukm). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), 148–154. <https://doi.org/10.22225/kr.11.2.1423.148-154>
- Sukmadinata, N. S. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Remaja Rosda Karya.
- Supomo, B., & Indriantoro, N. (2014). *Metodologi penelitian bisnis untuk akuntansi & manajemen*. BPFE.
- Suryani, N. K., & Foeh, J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia, tinjauan praktis aplikatif*. Nilacakra.
- Susilowati, I. H., Retnowulan, J., & Widiyanti, W. (2018). Penilaian Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah Kota Bogor Periode Tahun. *Widya Cipta*, 2(2), 193–200.
- Trihudiatmanto, M. (2019). Pengembangan Kompetensi Kewirausahaan Untuk Meningkatkan Keunggulan Bersaing UMKM (Studi Empirik Pada UMKM Pande Besi di Wonosobo). *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 2(1), 22–32.
- Widjaja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukajie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang Yani. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 465–476. [ejournal.bsi.ac.id](http://ejournal.bsi.ac.id)
- Winarto, W. W. A. (2020). Peran Fintech dalam Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1), 61–73. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.132>