BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia di Indonesia perlu mendapat perhatian khusus. Pembahasan dan pengkajian mengenai sumber daya manusia bagi Indonesia sangat penting menginggat jumlah penduduk Indonesia sangat besar dan laju pertumbuhan produktif relative tinggi dengan meningkatnya jumlah dan laju pertumbuhan penduduk maka jumlah agkatan kerja juga akan meningkat pula. Ini berarti makin besar pula oramg mencari pekerjaan atau bahkan menggangur sedangkan kemampuan Negara sedang berkembang seperti Indonesia dalam menciptakan kesempatan kerja baru sangatlah terbatas, dengan adanya usaha mikro kecil dan menenggah (UMKM) memiliki peran yang sangat penting bagi pembangunan ekonomi, tidak hanya di Negara yang sedang berkembang saja tetapi di negara-negara maju. Salah satu peran umkm dalam mencampai pembangunan ekonomi terlihat dari konstribusinya terhadap produk domestic di Indonesia. Umkm juga berperan sangat penting, khususnya dari perspektif keseempatan krja dan sumber pendapatan bagi kelompok miskin, distribusi pendapatandan pengurangan kemiskinan serta pembangunan ekonomi pedesaan.

UMKM atau usaha mikro kecil dan menengah merupakan sebuah bisnis yang banyak dikelola oleh masyarakat Indonesia. Ada beberapa pengertian UMKM menurut ahli yang merujuk pada suatu usaha dalam skala modal dan pendapatan tertentu. Dalam perekonomian Indonesia, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah atau UMKM adalah kelompok usaha yang memiliki jumlah paling

besar. Selain itu, kelompok ini terbukti tahan terhadap berbagai macam goncangan krisis ekonomi. Usaha mikro kecil dan menengah atau UMKM merupakan bisnis berskala kecil. Bisa dijalankan oleh perseorangan, rumah tangga, hingga badan usaha. Secara khusus (umkm) merupakan suatu kelompok usaha yang mampu berkembang dengan beragam produknya . bahkan ketika perekonomian Indonesia bergejolak dan mengalami krisis ekonomi pada tahun 1998 dimana banyak perusahaan dengan skala besar mengalami dampak dampak negative dari krisis ini, sector (umkm) terbukti mampu bertahan dan pasca krisis terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun dibandingkan dengan jumlah usaha besar yang ada diindonesia, hal ini menunjukan bahwa sector (umkm) dapat menjadi tumpuan bagi perekonomian nasional.

Tanjung Palas adalah salah satu Kecamatan di Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara. Tanjung Palas memiliki luas wilayah 1,755.74 km dan berdasarkan data BPS Kabupaten Bulungan tahun 2021, jumlah penduduk Tanjung palas sebayak 18.278 jiwa. Tanjung palas adalah sebuah Kecamatan dimana masyarakatnya sangat beragam karena memang daerah transmigrasi dimana masyarakatnya sangat beragam terdiri dari berbagai suku, seperti Bulungan, Dayak, Bugis, Jawa dan suku-suku pendatang lainya. Dengan keragaman suku masyarakat membuat budayanya pun cukup beragam, sesuai dengan keragaman itulah membuat dinamika budaya mengalami proses akulturasi dan saling menghormati antar budaya dan masyarakatnya. Mayoritasnya penduduk tanjung palas adalah petani dan pekebun dari situlah umkm-umkm local yang mengembangkan usaha mereka dari hasil kebun mereka, misalnya saja di Desa Gunung putih ubi-ubian dan pisang banyak di olah menjadi makanan ringan

yang kemudian mereka jual. Mayoritas pelaku umkm tersebut berusia 30 tahun keatas. Pada sesi wawancara dengan salah satu pelaku umkm yang berada di Desa Gunung Putih beliau mengatakan umkm yang ada di Tanjung palas ini banyak dari mulai kue kering basah dan juga makanan frozen namun beliau mengatakan bahwa kompetensi/keahlian yang dimiliki para pelaku umkm ini masih kurang karena baliau juga seorang anggota PKK Desa Gunung Putih dan banyak berbaur di kegiatan umkm jadi beliau menegaskan kompetensi umkm masih kurang dan perlu adanya bimbingan/pelatihan dari para pelaku umkm yang sudah maju atau motivator supaya usaha umkm ini kedepanya bisa dikenal masyarakat luas dan membawa citra baik bagi Desa masing-masing. disini penulis menyimpulkan bahwa perlu adanya pelatihan lebih lanjut untuk para pelaku UMKM yang ada di tanjung palas karena dengan adanya pelatihan tersebut kompetensi mereka akan diasah supaya kompetensi yang mereka miliki bertambah mempunyai wawasan yang luas mengenai produk-produk yang mereka olah, kompetensi sumber daya manusia (SDM) ternyata merupakan salah satu faktor yang sangat penting didalam industri UMKM. Dengan meningkatnya kompetensi SDM melalui peningkatan pengetahuan,pelatihan dan keterampilan, maka hal tersebut merupakan kunci dalam peningkatan kinerja UMKM. diera globalisasi ini sangat benyak sekali inovasi-inovasi baru yang bisa di dapatkan diinternet dan kebanyakan dari palaku umkm tersebut tidak mengembangkan kompetensi mereka, karena itu pelatihan ini sangat diharapkan bagi pelaku UMKM ini jika tidak dikembangkan bisa saja usaha mereka akan tertinggal atau bahkan tidak berkrmbang dengan para pelaku umkm-umkm yang sudah memahami pasar di era globalisasi atau era milenial ini, maka dari itu penulis tertarik mengadakan

penelitian yang berjudul "**PERAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PADA (UMKM) DIWILAYAH TANJUNG PALAS"**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya serta observasi awal, akan melakukan perumusan masalah tentang bagaimana peran pelatihan dalam meningkatkan kompetensi SDM pada UMKM diwilayah Tanjung Palas.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah peran pelatihan berpengaruh terhadap kompetensi sumber daya manusia pada UMKM di wilayah tanjung palas ?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Penulis: penelitian ini merupakan studi awal dan menambah wawasan tentang kompentensi bisnis UMKM dalam mengembangkan usahanya.

1.4.2 Instansi : hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat khususnya bagi pengusaha usaha mikro kecil dan menengah UMKM yang ada di wilayah kecamatan tanjung palas sebagai acuan bisnis yang mereka lakukan karena dengan mengikuti pelatihan kompetensi yang dimiliki akah terus berkembang sehingga dengan kompetensinya diharapkan pengusaha mampu dalam menentukan kebijakan yang tepat guna meningkatkan kinerja dan mampu untuk mengembangkan usahanya.

1.4.3 Fakultas: serta penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat dalalm bidang yang sejenisnya.

BAB 11

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Gary Dessler (2015:004) manajemen sumberdaya manusia adalah (Human Resource Management-HRM) proses untuk memperoleh, menilai, melatihdan mengoperasikan karyawandan untuk mengurus relasi tenagakerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Winter (2009:003)manajemen sumberdaya manusia telah didefinisikan dalam berbagai cara, hal penting yang selalu muncul dalam hampir semua definisi adalah bahwa organisasi yang efektif harus mampu menemukan,mendayagunakan,mempertahankandan,mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan. Ringkasan manajemen sumberdaya manusia adalah proses membantu organisasi untuk menjalankan upaya-upaya itu.

Simamora dan Henry (2004:274) mendefinisikan administrasi personalia(personnel management)sebagai penarikan, seleksi, penepatan, indoktrinasi, pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia (tenaga kerja)didalam sebuah perusahaan.

Flippo (2009) mendefinisikan manajemen personalia (personnel management) sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja agar tujuan-tujuan individu, organisasidan

masyarakat dapat dicapai.Mondy dan Neo mendefinisikan manajemen sumberdaya manusia(human resource management)sebagai pendayagunaan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Secara umum, pengertian Manajemen Sumber daya Manusia adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

2.1.2 Pengertian Peran

Peran berarti sesuatu yang dimainkan atau dijalankan. Peran didefinisikan sebagai sebuah aktivitas yang diperankan atau dimainkan oleh seseorang yang mempunyai kedudukan atau status sosial dalam organisasi.

Peran menurut terminology adalah seperangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh yang berkedudukan dimasyarakat.

Peran adalah suatu aspek dinamis dari status sosial atau kedudukan. Artinya, ketika seseorang dapat melaksanakan kewajiban dan mendapatkan haknya maka orang tersebut telah menjalankan sebuah peran. Peran lebih mengedepankan fungsi penyesuaian diri dan sebagai sebuah proses. Peran seseorang mencakup tiga hal, yaitu:

1. Peran merupakan bagian dari peraturan (norma-norma) yang membimbing seseorang di dalam masyarakat.
2. Peran adalah sesuatu yang seharusnya dilakukan individu di dalam suatu masyarakat.

3. Peran adalah perilaku individu yang memiliki peranan penting di dalam struktur sosial masyarakat.

Menurut Suhardono (1994), pengertian peran adalah patokan atau ukuran yang ada dalam kehidupan manusia sehingga berfungsi untuk membatasi perilaku dalam setiap posisi.

Menurut Poerwadarminta, pengertian peran adalah suatu tindakan yang dilakukan seseorang berdasarkan peristiwa yang melatar belakanginya. Peristiwa tersebut bisa dalam hal baik dan hal buruk sesuai dengan lingkungan yang sedang mempengaruhi dirinya untuk betindak.

Menurut Soekanto (2009), arti peran adalah suatu pekerjaan yang dilakukan dengan dinamis sesuai dengan status atau kedudukan yang disandang. Status dan kedudukan ini sesuai dengan keteraturan sosial, bahkan dalam keteruran tindakan semuanya disesuaikan dengan peran yang berbeda.

Menurut Riyadi (2002), pengertian peran adalah sebuah orientasi atau konsep yang terbentuk karena suatu pihak dalam oposisi sosial di kehidupan masyarakat. Hal ini di dasari pada invidu dan alasan untuk melangsungkan tindakan yang diinginkan.

Menurut Mifta Thoha (2002), peran adalah serangkaian perilaku seseorang yang dilakukan berdasarkan dengan karakternya. Kondisi ini bisa dilatarbelakangi oleh psikologi seseorang setiap melakukan tindakan yang diinginakn, sesuai kata hatinya.

Peran menurut Koentrajaraningrat, berarti tingkah laku individu yang memutuskan suatu kedudukan tertentu, dengan demikian kosep peran menunjuk kepada pola perilaku yang diharapkan dari seseorang yang memiiki setatus/posisi tertentu dalam organisasi atau system. Menurut Abu Ahmadi peran adalah suatu kompleks penghargaan manusia terhadap caranya individu harus bersikap dan berbuat dalam situsasi tertentu yang berdasarkan status dan fungsi sosialnya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian peran adalah sikap atau perilaku yang diharapkan oleh banyak orang atau sekelompok orang terhadap seseorang yang memiliki ststus ata kedudukan tertentu.

Pada akhir tahun 1960-an, Henry Mintzberg, seorang lulusan MIT, melakukan penelitian seksama terhadap lima orang eksekutif untuk menentukan tugas mereka. Berdasarkan observasinya, Mintzberg menyimpulkan bahwa manajer melakukan sepuluh peran atau rangkaian perilaku yang berbeda dan saling berkaitan erat. Seperti yang diperlihatkan dalam table di bawah ini, kesepuluh peran ini bisa dikelompokan sebagai antarpersonal, interpersonal, dan pengambilan keputusan.

1. Peran Antar personal

   Semua manajer diharuskan melakukan tugas-tugas terkait seremonial dan bbersifat simbolis. Sebagai contoh, ketika rector perguruan tinggi memberikan ijazah sarjana pada acara wisuda atau seorang pengawas pabrik menjadi pemandu tur pabrik untuk sekelompok murid sekolah menengah, ia berperan sebagai tokoh utama (figurehead). Semua manajer memiliki peran kepemimpinan. Peran ini mencakup perekrutan, pelatiahan, pemberian

motivasi, dan pendisiplinan karyawan. Peran ketiga dalam pengelompokan antarpersonal adalah peran penghubung. Mintzberg mendeskripsikan aktivitas ini sebagai hubungan dengan individu luar yang memberikan informasi kepada manajer tersebut. Individu luar tersebut mungkin adalah individu atau kelompok di dalam atau di luar organisasi. Manajer penjualan yang mendapatkan informasi dari manajer pengedalian kualitas di perusahaannya sendiri mempunyai kerja sama hubungan internal. Ketika manajer penjualan tersebut berhubungan dengan eksekutif penjualan lain melalui sebuah asosiasi perdagangan pemasaran, ia mempunyai suatu kerja sama hubungan eksternal.

2. Peran informasional

   Semua manajer, sampai pada tingkat tertentu, mengumpulkan informasi dari organisasi-organisasi dan institusi luar. Biasanya, mereka mendapatkan informasi dengan membaca majalah dan berkomunikasi dengan individu lain untuk mempelajari perubahan selera masyarakat, apa yang mungkin direncanakan oleh para pesaing, dan semacamnya. Mintzberg menyebut hal ini sebagai peran pemantau. Para manajer juga bertindak sebagai penyalur untuk meneruskan informasi ini kepada anggota organisasional. Hal ini disebut sebagai peran penyebar. Selain itu, manajer bertindak selaku juru bicara ketika mereka mewakili organisasi di hadapan pihak luar.

3. Peran pengambilan keputusan

   Akhirnya, Mintzberg mengidentifikasikan empat peran terkait pengambilan keputusan. Dalam peran kewirausahaan, para manajer memulai dan mengawasi proyek-proyek baru yang akan meningkatkan kerja organisasi

mereka. Sebagai penyelesai masalah, manajer melakukan tindakan korektif untuk menyelesaikan berbagai masalah yang tidak terduga. Sebagai pengalokasi sumber daya, manajer bertanggung jawab menyediakan sumber daya manusia, fisik, dan moneter. Terakhir, manajer memainkan peran negosiator, dimana mereka mendiskusikan berbagai persoalan dan tawar-menawar dengan unit-unit lain demi keuntungan unit mereka sendiri.

2.1.3 Pengertian Pelatihan

Pelatihan *(training)* adalah program sumber daya manusia untuk membantu karyawan anda mempertajam kompetensi mereka. Itu bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas dalam peran mereka saat ini. Misalnya, karyawan baru membutuhkan pelatihan untuk lebih cepat beradaptasi dan terampil dalam melakukan tugas sehari-hari. Karyawan lama membutuhkannya untuk mengatasi beberapa masalah sehari-hari mereka.Selain membuat karyawan anda semakin produktif, pelatihan juga penting untuk meningkatkan semangat mereka. Karyawan anda merasa menghargai pengembangan karir profesional mereka, membuat mereka lebih termotivasi.

Beberapa pendapat para ahli mengenai definisi pelatihan sebagai berikut:

Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2003:251) mengemukakan, training is a planned effort to facilitate the learning of job-related knowledge, skills, and behavior by employee. Hal ini berarti bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran tentang pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku oleh para pegawai.

Menurut Gomes (2003:197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya

Menurut Robbins, Stephen P, (2001:282), Training meant formal training that's planned in advanced and has a structured format. Ini menunjukkan bahwa pelatihan yang dimaksudkan disini adalah pelatihan formal yang direncanakan secara matang dan mempunyai suatu format pelatihan yang terstruktur.

Menurut Bernardin dan Russell (1998:172), Training is defined as any attempt to improve employee performance on a currently held job or one related to it. This usually means changes in spesific knowledges, skills, attitudes, or behaviors. To be effective, training should involve a learning experience, be a planned organizational activity, and be designed in response to identified needs. Jadi pelatihan didefinisikan sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berarti melakukan perubahan perilaku, sikap, keahlian, dan pengetahuan yang khusus atau spesifik. Dan agar pelatihan menjadi efektif maka di dalam pelatihan harus mencakup suatu pembelajaraan atas pengalaman-pengalaman, pelatihan harus menjadi kegiatan keorganisasian yang direncanakan dan dirancang di dalam menanggapi kebutuhan-kebutuhan yang teridentifikasi.

Menurut Gomez-Mejia, Balkin, dan Cardy (2001:259), training is usually conducted when employees have a skill deficit or when an organization changes

a system and employees need to learn new skill. Ini berarti bahwa pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu system dan para perlu belajar tentang keahlian baru.

Menurut DeCenzo dan Robin (1999:227), Training is a learning experience in that it seeks a relatively permanent change in an individual that will improve the ability to perform on the job. Ini berarti bahwa pelatihan adalah suatu pengalaman pembelajaran di dalam mencari perubahan permanen secara relatif pada suatu individu yang akan memperbaiki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya itu.

Menurut Never Ending Transfusing - Application Training (NET-at), Pelatihan adalah kegiatan belajar dan praktik untuk *sesuatu tujuan baik*, dilakukan secara berulang-ulang dan terus-menerus untuk meningkatkan kemampuan (*continuously and never end*) manusia, dan fitrahnya.

Cut Zurnali (2004) menjelaskan bahwa pengertian pelatihan yang dikemukakan oleh para ahli di atas sering dijadikan acuan dalam riset-riset manajemen sumberdaya manusia, psikologi industri, dan administrasi. Definisi-definisi para ahli tersebut dapat dengan lengkap mendeskripsikan mengenai arti dan tujuan pelatihan

Berdasarkan teori-teori diatas , pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh seseorang

dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar kompetensi SDM yang diinginkan.

2.1.4 Tujuan Pelatihan

Tujuan diadakan pelatihan atau training adalah untuk memeperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku dan ketrampilan serta pengetahuan dari karyawan sesuai keinginan perusahaan, tujuan dari pelatihan adalah untuk peningkatan kemampuan/kompetensi SDM bagi kepentingan suatu perusahaan.

Menurut Cut Zurnali (2004), the goal of training is for employees to master knowledge, skills, and behaviors emphasized in training programs and to apply them to their day-to-day activities. Hal ini berarti bahwa tujuan pelatihan adalah agar para pegawai dapat menguasai pengetahuan, keahlian dan perilaku yang ditekankan dalam program-program pelatihan dan untuk diterapkan dalam aktivitas sehari-hari para karyawan. Pelatihan juga mempunyai pengaruh yang besar bagi pengembangan perusahaan.

Cut Zurnali (2004) memaparkan beberapa manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright (2003), yaitu:

1. Meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar,
2. Membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru,

3. Membantu para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas,
4. Memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran,
5. Menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut,
6. Mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita.

2.1.5 Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2011), manfaat pelatihan kerja dapat dikelompokkan dalam tiga bagian, yaitu sebagai berikut:

A. Manfaat untuk karyawan

1. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
2. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
3. Membatu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.

4. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.
5. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
6. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
7. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
8. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan.
9. Memberikan nasehat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
10. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
11. Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
12. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

B. Manfaat untuk perusahaan

1. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
2. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
3. Memperbaiki sumber daya manusia.
4. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
5. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
6. Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan.
7. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
8. Membantu pengembangan perusahaan.

9. Belajar dari peserta.
10. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijaksanaan perusahaan.
11. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan.
12. Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
13. Membantu pengembangan promosi dari dalam.
14. Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek yang biasanya diperlihatkan pekerjaan.
15. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kualitas kerja.
16. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, dan administrasi.
17. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan.
18. Meningkatkan hubungan antar buruh dengan manajemen.
19. Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal.
20. Mendorong mengurangi perilaku merugikan.
21. Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan.
22. Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.
23. Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stres dan tekanan kerja.

C. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu

1. Meningkatkan komunikasi antar grup dan individual.
2. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.
3. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif.
4. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional.
5. Meningkatkan keterampilan inter personal.
6. Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi.
7. Meningkatkan kualitas moral.
8. Membangun kohesivitas dalam kelompok.
9. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi.
10. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

2.1.6 Pengetian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemempuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukan ketrampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme

dalam bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting sebagai unggulan dibidang tersbut (wibowo, 2007;86)

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standardisasi yang diharapkan (Badan Nasional Sertifikasi Profesi , 2014).

Definisi lainnya menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan individu untuk mencapai hasil yang diharapkan (International Organization for Standardization, 2012). Berdasarkan definisi ini, maka beberapa hal penting yang terkait dengan kompetensi diantaranya adalah pengetahuan, sikap, pemahaman, nilai, bakat atau kemampuan, dan minat.

Kompetensi dapat diartikan juga sebagai karakter individu yang dapat diukur dan ditentukan untuk menunjukkan perilaku dan performa kerja tertentu pada diri seseorang (Spencer, McClelland & Spencer, 1994). Jadi, kompetensi merupakan panduan bagi perusahaan untuk menunjukkan fungsi kerja yang tepat bagi seorang karyawan.

Kompetensi berkaitan dengan sikap (apa yang dikatakan dan dilakukan seseorang) yang menunjukkan performa seseorang baik atau buruk. Banyak sekali studi dan penelitian yang membahas tentang kompetensi di dunia kerja ini.pada dunia kerja, kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui tipe pekerjaan seperti apa yang tepat bagi seseorang. Apabila kompetensi atas diri seorang karyawan telah diketahui maka perusahaan pun mampu membantu untuk

mengembangkan pribadi melalui training atau pelatihan tertentu. Selain itu, kompetensi yang dimiliki seorang karyawan mampu menjadi petunjuk bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana ia mampu menampilkan diri dan memberikan hasil kerja optimal untuk perusahaan.

Tidak hanya itu, melalui kompetensi yang kita miliki perusahaan lebih mengetahui posisi apa yang cocok dan tepat untuk kita. Bukan menjadi acuan baku bahwa kompetensi menjadi suatu hal paling penting untuk dimiliki seorang karyawan, tetapi sebagai calon karyawan kita perlu tahu kira-kira kompetensi seperti apa yang umumnya diinginkan perusahaan.

Dalam hal ini, kita diharapkan kompeten dalam melakukan pekerjaan di dunia kerja. Kompeten diartikan kemampuan dan kewenangan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan dan sikap sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

Menurut amstrong (dalam dharma 2005:102) kompetensi mengacu pada dimensi perilaku dari sebuah peran atau perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaanya secara memuaskan.

2.1.7 Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indicator yang mempengaruhi kompetensi karyawan pada suatu perusahaan pribadi, indicator kompetensi menurut ryky dallah fadillah (2007) yaitu:

1. Karakter pribadi (traids) adalah karakter fisik dan reaksi atau responden yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
2. Konsep diri (self concept) adalah perangkat sikap, system nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
3. Pengetahuan (knowledge) adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spsifik tertentu.
4. Ketrampilan (skill) adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
5. Motivasi kerja (motives) adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatuperilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

2.1.8 Usaha Mikro Kecil dan Menemgah (UMKM)

UMKM atau usaha mikro kecil dan menengah merupakan sebuah bisnis yang banyak dikelola oleh masyarakat Indonesia. Ada beberapa pengertian UMKM menurut ahli yang merujuk pada suatu usaha dalam skala modal dan pendapatan tertentu. Dalam perekonomian Indonesia, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah atau UMKM adalah kelompok usaha yang memiliki jumlah paling besar. Selain itu, kelompok ini terbukti tahan terhadap berbagai macam goncangan krisis ekonomi. Usaha mikro kecil dan menengah atau UMKM merupakan bisnis berskala kecil. Bisa dijalankan oleh perseorangan, rumah tangga, hingga badan usaha.

Menurut syarif hasan salaku menteri koperasi dan umkm diambil pada tanggal 13 desember 2014 jumlah koperasi dan umkm terus meningkat, mengatakan bahwa pertumbuhan koperasi dan usaha mikro kecil dan menenggah (umkm) terus meningkat dari tahun ke tahun sehingga mampu mengurangi angka pengangguran dan kemiskinan di Indonesia.

Secara khusus (umkm) merupakan suatu kelompok usaha yang mampu berkembang dengan beragam produknya . bahkan ketika perekonomian Indonesia bergejolak dan mengalami krisis ekonomi pada tahun 1998 dimana banyak perusahaan dengan skala besar mengalami dampak dampak negative dari krisis ini, sector (umkm) terbukti mampu bertahan dan pasca krisis terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun dibandingkan dengan jumlah usaha besar yang ada diindonesia, hal ini menunjukan bahwa sector (umkm) dapat menjadi tumpuan bagi perekonomian nasional

Manurut world bank, sumber penghidupan diindonesia sangat bergantung pada sector UMKM (september 2016). Dengan adanya UMKM memunculkan persaingan, memberikan peluang kerja, dan juga memberikan peluang baru untuk bisnis yang selanjutnya menekan tingkat pengangguran.

Dalam melakukan sebuah bisnis pertumbuhan usaha merupakan sebuah proritas (rosli dan Abdullah, 2015) karena memberikan peluang suatu usaha akan terus bertahan dan juga mengurangi kemungkinan usaha tersebut akan tutup.

Pertumbuhan usaha/bisnis *(business growth)* adalah bagian dari target manajemen. Dengan tumbuh, perusahaan dapat menghasilkan lebih banyak uang

untuk pemegang saham mereka. Pertumbuhan juga penting bagi daya saing kompetitif. Dalam bersaing, bisnis yang lebih besar selangkah lebih maju daripada perusahaan yang lebih kecil. Mereka memiliki sumber daya dan kemampuan yang lebih baik untuk merebut peluang pasar dan mendominasi pasar.

Pertumbuhan usaha dapat dilihat dari adanya peningkatan dari jumlah permintaan akan produk maupun layanan yang secara langsung mempengaruhi peningkatan penjualan dan investasi terhadap factor-faktor yang berkaitan dengan jumlah produksi sehingga perusahaan dapat memenuhi peningkatan penjualan yang terjadi (jenssen 2009).

2.2 Penelitian Terdahulu

no	**Nama penelitiaan dan tahun penelitian**	**Judul penelitian**	**Variabel yang diteliti**	**Alat analisis**	**Hasil penelitian**
1	Sinta Damayanti, 2018	Peran pelatihan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia	pelatihan (x), kualitas sdm(y).	Teknik pengabilan kesimpulan dengan menggunkan metode berfikir	Menunjukan bahwa peran pelatihan ini efektif dalam meningkatkan sumber daya

		pada Bank Lampung.		induktif.	manusia karena bertambahnya kualitas pengetahuan serta kualitas kemampuan karyawan sehingga dapar berdaya saing dalam bisnis perbankan.
2	Tiwi Hartanti, 2020	Peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan BPRS mitra Argo Usaha Bandar Lampung.	Pelatihan(x) ' kinerja (y).	metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan dokumentasi, teknik analisis data	Menunjukan bahwa peran pelatihan ini terbukti dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan

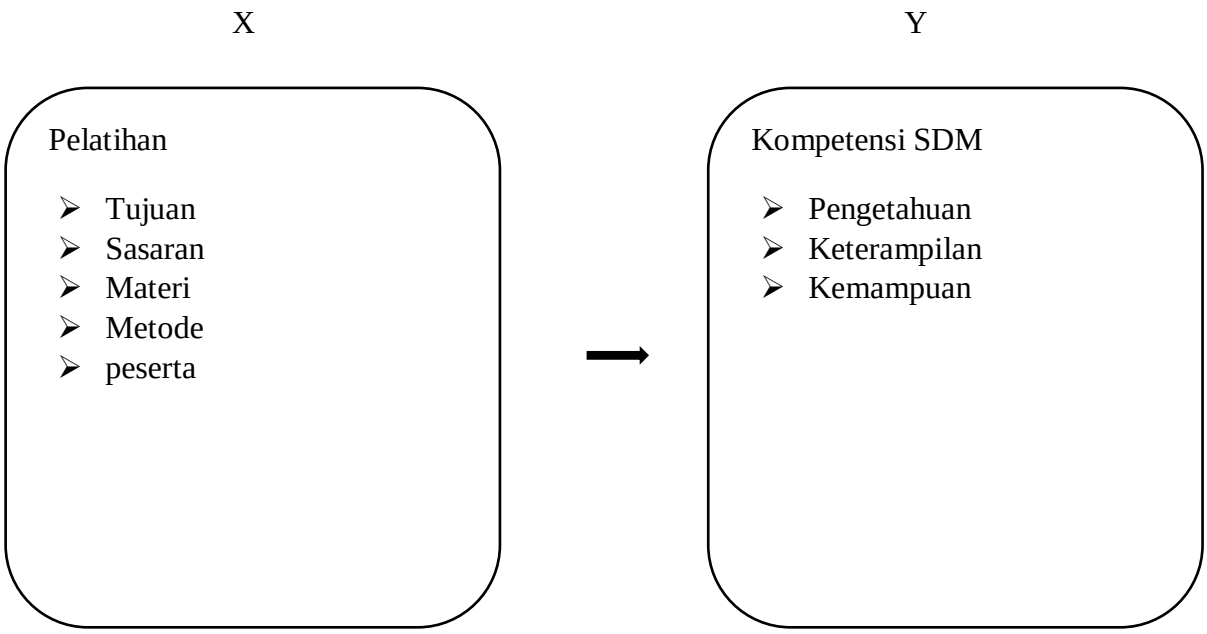
				menggunakan cara berpikir induktif.	kinerja karyawan hal ini telah dibuktikan dengan kenaikan jumlah nasabah dari tahun ketahun.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah alur piker peneliti sebagai dasar-dasar pemikiran untuk memperkuat sub focus yang menjadi latar belakang dari penelitian ini. Didalam penelitian kualitatif dibutuhkan sebuah landasan yang mendasari penelitian agar penelitian lebih terarah, oleh karena itu dibutuhkan kerangka pemikiran untuk mengembangkan konteks dan konsep penelitian lebih lanjut sehingga dapat memperjelas konteks penelitian, metodologi serta penggunaan teori dalam penelitian, penjelasan yang disusun akan menggabungkan antara teori dengan masalah yang diangkat.

Maksud dari kerangka berpikir sendiri adalah supaya terbentuknya suatu alur penelitian yang jelas dan dapat diterima secara akal (Sugiyono,2017:92)

Menurut Polancik (2009) kerangka berfikir diartikan sebagai diagram yang berperan sebagai alur logika sistematika tema yang akan ditulis. Polancik menempatkan hal ini untuk kepentingan penelitian. Dimana kerangka berpikir tersebut dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian. pertanyaan itulah yang menggambarkan himpunan, konsep atau mempresentasikan hubungan antara beberapa konsep.



Budi triton (2016:117)

Ardan (2010)

Hutapea (2008)

BAB 111

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

3.2.1 Penelitian Kualitatif

Jenis dari penelitian ini adalah penelitian lapangan (Field research) yaitu penelitia yang dilakukan dengan sasaran penelitianya masyarakat yang ada diwilayah tanjung palas khusus bagi para pelaku UMKM yang masih aktif

Penelitian kualitatif berarti proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individu dan kelompok, menggambarkan masalah sosial atau masalah kemanusiaan. Proses penelitian mencakup membuat pertanyaan penelititan dan prosedur yang masih bersifat sementara, mengumppukan data pada setting partisipan, analisis data secara induktif, membangun data yang parsial ke dalam tema, dan selanjutnya memberikan interpretasi terhadap makna suatu data. Kegiatan terakhir adalah membuat laporan ke dalam struktur yang fleksibel (Creswell: 2012).

Sharan B. dan Merriam (2007) dalam buku Qulitative Research; Aguide to Design and Implementation, menyatakan bahwa kualitatif merupakan pendekatan yang berfungsi untuk menemukan dan memahami fenomena sentral. Penelitian kualitatif tertarik untuk memahami bagaimana orang-orang menginterpretasikan pengalamannya. Seluruh tujuan penelitan kualitatif adalah untuk mencapai pemahaman bagaimana orang-orang merasakan dalam proses kehidupannya;

memberikan makna; dan menguraikan bagaimana orang menginterpretasikan pengalamannya. Penelitian kualitatif ingin memahami fenomena berdasarkan pandangan partisipan atau pandangan internal (*perspektive emic*), dan bukan pandangan peneliti sendiri atau pandangan eksternal (*perspective etic*).

Creswell (2012) mengemukakan bahwa pengertian metode penelitian kualitatif dibagi menjadi lima macam, yaitu *phenomenological research, grounded theory, ethnography, case study* dan *narrative research. Phenomenological research* merupakan penelitian kualitatif dimana peneliti melakukan pengumpulan data dengan observasi partisipan untuk mengetahui fenomena esensial partisipan dalam pengalaman hidupnya. *Grounded theory* adalah penelitian kualitatif dimana peneliti dapat menarik generalisasi (apa yang diamati secar induktif), teori yang abstrak tentang proses, tindakan atau interaksi berdasarkan pandangan dari partisipan yang diteliti. Ethnography merupakan penelitian kualitatif dimana peneliti melakukan studi terhadap budaya kelompok dalam kondisi yang alamiah melalui observasi dan wawancara.

Case studies, meurpakan penelitian kualitatif dimana peneliti melakukan eksplorasi secara mendalam terhadap program, kejadian, prosesm aktifitas, terhadap atau atau lebih orang. Suatu kasus terikat oleh waktu dan aktifitas, peneliti melakukan pengumpulan data secara mendetail dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data dan dalam waktu yang berkesinambungn.

Narrative research adalah penelitian kualitatif dimana peneliti melakukaan studi terhadap satu orang individu atau lebih untuk memperoleh data

tentang sejarah perjalanan dalam kehidupannya. Data tersebut selanjutnya oleh peneliti disusun menjadi laporan yang narratif dan kronologis.

Penelitian kualitatif memiliki lima karakteristik (Bogdan dan Biklen: 1982), yaitu:

1. Dilakukan pada kondisi yang alamiah, langsung ke sumber data dan peneliti adalah instrumen kunci.
2. Penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif. Data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan angka.
3. Penelitian kualitatif lebih menekankan pada proses daripada produk atau *outcome.*
4. Penelitian kualitatif melakukan analisis data secara induktif.
5. Penelitian kualitatif lebih menekankan makna (data dibalik yang teramati).

Sedangkan untuk ciri-ciri meode penelitian kualitatif diantaranya, dilakukan secara intensif, peneliti iktu berpartisipasi lama dilapangan, mencatat secara hati-hati apa yang terjadi, melakukan analisis reflektif terhadap berbagai dokumen yang ditemukan di lapangan dan membuat laporan penelitian secara mendetail (Erickson dalam Susan Stainback: 2003).

3.2 LOKASI DAN PERIODE PENELITIAN

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di wilayah tanjung palas

3.2.2 Periode Penelitian

waktu	Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli			
Kegiatan	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Observasi awal		■	■																					
Pengajuan judul				■	■																			
Penyusunan proposal BAB I, II, III						■	■	■	■	■	■	■	■	■										
Seminar proposal															■									
Wawancara sesi 1															■	■	■	■						
Wawancaran sesi 2 dan dokumentasi																■	■	■	■					
Laporan BAB IV dan V																■	■	■	■	■	■			
Sidang skripsi																							■	

3.3 Sumber Data

Sumber Data di dalam penelitian merupakan faktor yang sangat penting,karena sumber data akan menyangkut kualitas dari hasil penelitian. Oleh karenanya, sumber data menjadi bahan pertimbangan dalam penentuan metode pengumpulan data. Sumber data terdiri dari : sumber dat pimer dan sumber data sekunder. (Purhantara, 2010:79)

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen-instrumen yang telah ditetapkan. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Pengumpulan data primer merupakan bagian internal dari proses penelitian dan yang sering kali diperlukan untuk tujuan pengambilan keputusan. Data primer dianggap lebih akurat, karena data ini disajikan secara terperinci. Indriantoro dan Supomo dalam Purhantara (2010:79).

   Pada penelitian ini jawaban data primer diperoleh dari para pelaku UMKM yang ada dikecamatan tanjung palas

2. Data sekunder merupakan data yang telah tersedia dalam berbagai bentuk. Biasanya sumber data ini lebih banyak sebagai data statistic atau data yang sudah diolah sedemikian rupa sehingga siap digunakan dalam statistik biasanya tersedia pada kanto-kantor pemerintahan, birojasa data, perusahaan swasta atau badan lain yang berhubungan dengan pengunaan data (Moehar, 2002:113)

Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data documenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.Dalam penelitian ini datasekunder didapat dari lembaga maupun perusahaan atau pihak-pihakyangberkaitan dengan penelitian ini.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumulan data merupakan suatu proses pengadaan data untuk keperluan penelitian. Pengumpulan data merupakan langkahyang amat penting dalam metode ilmiah. Pada umumnya data yang dikumpulkan akan digunakan kecuali untuk keperluan eksproratif juga untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

(moehar,2002 :131) oleh karena itu data yang dikumpulka pada penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Untuk itu penulis secara individu akan langsung terjun kelapangan dan berada ditengah-tengah masyarakat juna memperoleh data dari informan yang akan menjadi informan dalam penelitian ini adalah pelaku usaha UMKM yang ada di kecamatan tanjung palas serta para PKK kecamatan dan PKK desa .

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan meotode sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui sesuatu pengamatan dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran. Menurut Nana Sudjana observasi adalah

pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Teknik obsevasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis yang diselidiki, dalam arti yang luas, pbservasi sebenarnya tidak hanya terbatas pada pengamatan yang dilaksanakan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sutrisno Hadi metode-metode observasi diartikan sebagai pemgamatan , pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dari pengertian diatas metode observasi dapat dimaksudkan suatu cara pengambilan data melalui pengamatan langsung terhadap berita atau peristiwa yang ada dilapangan.

2. Wawancara

Wawancara merupakan cara yang banyak digunakan parapeneliti sehingga peneliti ini sangat popular. Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data dimana pelaksanaanya dapat dilakukan secara berhadapan dengan subyek penelitian. Wawancara adalah proses percakapan dengan maksud untuk mengontruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, dan motivasi.

Menurut Adi(2004,h.72) wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan jalan komunikasi, yaitu melalui hubungan pribadi antara peneliti dengan sumber data. Wawancara dilakukan karena ada anggapan bahwa hanya subjeknlah yang mengerti tenteng diri mereka sendiri sehingga inforasi yang tidak didapatkan melalui pengamatan atau alat lain akan diperoleh melalui wawancara

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu metode pengumpulan data kualitatif dengan melihat atau menganalisis dokumen-dokumen yang dibuat oleh subjek sendiri atau oleh orang lain tentang subjek. Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data yang tersedia adalah berbentuk surat-surat, catatan harian, cenderamata, laporan, artefak, foto, dan sebagainya. Sifat utama data ini tak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang pernah terjadi di waktu silam. Secara detail bahan dokumenter terbagi beberapa macam, yaitu otobiografi, surat-surat pribadi, buku atau catatan harian, memorial, klipping, dokumen pemerintah atau swasta, data di server dan flashdisk, data tersimpan di website, dan lain-lain.

Dalam penelitian ini, sesuai dengan objek penelitian maka, peneliti memilih observasi partisipan. Observasi partisipan yaitu suatu teknik pengamatan dimana peneliti ikut ambil bagian dalam kegiatan yang dilakukan oleh objek yang diselidiki. Observasi ini dilakukan dengan mengamati dan mencatat langsung terhadap objek penelitian yaitu mengamati kegitan-kegiatan para pelaku UMKM yang ada di kecamatan tanjung palas. Sehingga peneliti dapat menentukan informan yang akan diteliti dan juga untuk mengetahui tugas/kegiatan, alamat nomor telephon dari calon informen sehingga mudah untuk mendapat informasi untuk kepentingan penelitian.

3.5 Devinisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variable penelitian menurut sugiyono (2015,h.38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya .

Agar variable dalam penelitian ini dapat diukur dan diobservasi (diamati), maka perlu dirumuskan terlebih dahulu definisi operasional veriabel. Defnisi opeasional variable adalah definisi yang didasarkan pada sifat yang mudah diamati, mempunyai rumusan yang jelas dan tidak membingungkan karena melalui definisi operasional variable maka seorang peneliti menyusun dan membuat alat ukur data yang tepat dan akurat.

3.6 Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif yang bersifat induktif yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu

Menurut fred M Kerlinger (1973) menyatakan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Neuman W Lawrence (2003) menyatakan penelitian survei adalah penelitian kuantiatif. Dalam penelitian survei, peneliti menanyakan ke beberapa

orang (responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu obyek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang. Metode Penelitian survei berkenan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri.

Semua anggota sampel atau resonden dalam peneitian survei menjawab pertanyaan yang sama. Penelitian survei mengukur nilai beberapa variabel, menguji beberapa hipotesis tentang perilaku, pengalaman dan karakteristi suatu obyek. Penelitian survei pada umumnya adalah penelitian korelasi.

Menurut David Kline (1980) umumnya penelitian survei dilakukan untuk mengambil sebuah generalisasi dari pengamatan yang tidak terlalu mendalam. Walaupun tidak seperti pada metode eksperimen yang memerlukan kelompok kontrol, generalisasi pada penelitian survei yang dilakukan dapat lebih akurat bila digunakan pada sampel yang mewakili (representatif).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.I Gambaran Umum

Tanjung palas adalah salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara mayoritas penduduk di Tanjung Palas adalah seorang peteni dan pekebun ada berbagai suku dan ras yang ada di dalamnya, karena mayoritas seorang petani maka banyak dari mereka yang memanfaatkan hasil tani mereka sebagai makanan ringan yang kemudian di olah dan dijajakan diwarung-warung atau toko-toko yang ada di tanjung palas, di pagi hari ada banyak kue-kue yang mereka jajakan di Tanjung palas yang lebih tepatnya karang anyar tepatnya simpang 4 jalan… dari jajanan pasar kue jadul,kue basah, kue kering, nasi kunig, hingga lauk paukpun tersedia, dengan demikian harapan para pelaku UMKM ini dapat membantu perekonomian mereka usai 2 tahun paska pandemic dan kini para UMKM mulai bangkit kembali dengan harapan-harapan yang besar untuk kemajuan kedepanya nanti.

Pengembangan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) hinga kini terus didorong oleh pemerintah daerah, melalui Dinas Perindrustrian Perdangangan Koperasi (Disperingdagkop) dan UMKM Bulungan karenadiyakini, kemajuan UMKM memberikan kontribusi besar untuk pertumbuhan ekonomi.

4.2 Logo

Sampel logo pelaku UMKM Tanjung Palas

No.	Gambar logo	keterangan
1.		Nama pemilik adalah Ibu Lutfi beralamat di Jalan Sumber Bening Desa Gunung Putih.
2.		Nama Pemilik usaha adalah Ibu Risti Beralamat di Jalan Bendahara Tanjung Palas Ilir.
3.		Nama pemilik usaha adalah Ibu Erni beralamat di Jalan Diponegoro Desa Gunung Putih.

4.		Nama pemilik usaha adalah Ibu Emi beralamat di Jalan poros Gunung Putih tanjung Palas Tengah.

4.3 Analisis Data

Analisis data dari 5 UMKM di wilayah Tanjung Palas melalui wawancara dapat disimpulkan bahwa peran pelatihan sangat mempengaruhi dalam meningkatkan kompetensi SDM terhadap pelaku UMKM yang ada di Tanjung Palas, selain itu peran pelatihan ini dapat dilihat dari beberapa jawaban pelaku UMKM yang menyatakan bahwa perlu dan pentingnya pelatihan ini untuk pengembangan kompetensi di masa yang akan datang sehingga dapat memliki pengetahuan yang kompeten dibidangnya. pelaku UMKM juga mengatakan bahwa mengalami penigkatan yang signifikan terhadap para karyawanya dalam mengikuti pelatihan ini lebih kompeten dan terampil dalam melakukan tugas-tugasnya.

Kondisi tersebut menunjukan bahwa kegiatan pelatihan harus dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan para karyawan agar sumber daya manusianya meningakat, dengan mengikuti pelatihan owner tidak akan rugi karena dengan mengikutipelatihan karyawan akan terlatih secara otomatis akan mampu mengembangkan usahanya tersebut kerena jika usaha yang telah

dijalankan berjalan lancar tanpa hambatan akan menjadi investasi jangka panjang, jangka panjang yang diamksud adalah pengetahuan tersebuat yang didapat dari pelatihan.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia

1. menurut ibu Ratih salah satu pelaku UMKM, pelatihan adalah hal yang paling awal yang dilakukan untuk memulai usaha untuk membentuk manajemen yang baik, hal ini bertujuan untuk meningkatkan keahlian dalam bidangnya, beliau mengatakan usaha yang ditekuninya ini sudah sering mengikuti pelatihan privat yang kemudian di ajarkan sendiri pada karyawanya, meskipun megeluarkan biaya yang tidak murah sekali pertemuan beliau mengeluarkan biaya 1,500.000 untuk satu resep dengan bahan premium baliau mengatakan bahwa tidak ada yang rugi jika kita benar-benar serius karena dengan mengikuti pelatihan pengetahuan akan bertambah. Sudah berjalan 3 tahun usaha yg digelutinya ini dan berkat mengikuti pelatihan banyak menu baru yang membuat para pelanggan penasaran ingin mencobanya. Dengan adanya menu baru ini pelanggan tidak akan bosan dengan menu-menu lama yang sudah tersedia. Beliau mengatakan omset juga semakin meningkat per hari bisa menjual 10-25 gelas minuman dengan harga mulai dari 20-30 ribu rupiah, untuk makanan/snack 5-15 porsi dengan harga 15-30 ribu rupiah.

Menurut ronger da caple (2009) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan suatu pengetahuan, ketrampilan, maupun sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektifitas kinerja kegiatan.

2. menurut Erni, pelatihan sangat membantu untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan, dengan mengikuti pelatihan kita bisa mengetahui sampai manakah ketrampilan yang kita miliki ini sudah berjalan, apakah sudah cukup atau perlu dikembangkan lagi, pelatihan juga bisa meningkatkan produktivitas sehingga profit yang kita dapatkan akan meningkat. Dengan ketrampilan baru kita bisa meningkatkan inovasi baru.

Menurut ronger da caple (2009) menyatakan bahwa pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan suatu pengetahuan, ketrampilan, maupun sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektifitas kinerja kegiatan.

Beliau mengatakan bahwa usahanya ini sudah berjalan dari tahun 2015 sampai dengan sekarang sudah banyak mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh pemerintah desa ataupun privat, beliau juga mengatakan bahwa dulu sebelum mengikuti pelatihan kue yang dibuatnya salah satunya donat, kurang diminati pelanggan karena kue tersebut cepat keras/a lot beliau hanya melihat rsep-resep tersebut dari youtube dan akhirnya memutuskan untuk mengikuti pelatihan privat yang ada di tanjung selor, 1 bulan mengikuti pelatihan privat ada 5 jenis resep kue yang diajarkan dan kini telah diterapkanya diusahanya tersebut, selain membuat kue beliau juga membuat

tahu susu, yang beliau dapatkan dari pelatihan yang diadakan pemerintah desa tahun 2020 lalu.

3. menurut ibu lutfi, pelatihan sangat diperlukan untuk memperluas pengatahuan dan kompetensi akan meningkat saat kita mengikuti pelatihan, baik itu pelatihan promosi ataupun pengelolaan keungan, beliau mengatakan dengan mengikuti pelatihan banyak pengalaman baru yang didapatkan, beliau adalah satu pelaku UMKM yang berbasis peternak sapi,ayam dan bebek dijual dalam keadaan hidup,frozen ataupun masakan siap saji/tumpeng dan juga kue-kue sesuai permintaan pelanggan.

Ranupanjdo (2008:7-8), Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja maupun karyawan untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijalankanya, pada suatu perusahaan pelatihan sering dilakukan sebagai uapya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Hal ini yang mendorong untuk memfasilitasi pelatihan para karyawan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik.

4.5 HASIL PENELITIAN

Dalam pelatihan tentunya sangat berpengaruh dengan kinerja yang ada pada keryawan tersebut, jika kinerja yang didapatkan karyawan tersebut baik maka usaha yang dijalankanya akan menjadi lebih baik lagi dengan diadakan pelatihan, maka pelatihan yanh didapatkan akan semakin meningkat lagi, pelatihan adalah suatu cara yang dialakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan

keahlian, pengetahuan dan sikap dalam meningkatkan kinerja agar bisa berjalan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan.

Dari hasil penelitian ini berdasarkan observasi awal dan wawancara maka peran pelatihan sangat mempengaruhi dalam meningkatkan kompetensi SDM terhadap pelaku UMKM yang ada di Tanjung Palas, para pelaku UMKM berharap supaya pemerintah desa setempat harus sering mengadakan pelatihan agar supaya pelaku UMKM yang terkendala biaya jika ingin mengikuti pelatihan privat. Dengan demikian jika para pelaku UMKM ini berkembang pesat maka banyak peluang bagi masyarakat yang membutuhkan pekerjaan, selain itu juga akan membawa nama baik desa masing-masing supaya lebih dikenal oleh masyarakat luas dan membuka lapangan pekerjaan bagi yang membutuhkan, selain itu peran pelatihan ini dapat dilihat dari beberapa jawaban pelaku UMKM yang menyatakan bahwa perlu dan pentingnya pelatihan ini untuk pengembangan kompetensi di masa yang akan datang sehingga dapat memliki pengetahuan yang kompeten dibidangnya. pelaku UMKM juga mengatakan bahwa mengalami penigkatan yang signifikan terhadap para karyawanya dalam mengikuti pelatihan ini lebih kompeten dan terampil dalam melakukan tugas-tugasnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari para pelaku UMKM yang ada diwilayah Tanjung Palas disimpulkan bahwa peran pelatihan ini cukup baik dalam meningkatkan kompetensi SDM karena bertambahnya kualitas pengetahuan serta kemampuan sehingga para pelaku UMKM ini dapat berdaya saing dalam era globalisasi ini di era persaingan yang ketat, jika tidak mau belajar akan tertinggal dan usaha yang telah dijalankan tidak akan berkembang, dengan adanya pelatihan kompetensi ini dapat meningkatkan kualitas mutu bagi owner atau pun bagi karyawanya sehingga kualitas sumber daya nya meningkat. Kefektifan pelatihan ini terlihat dari beberapa respon wawancara dengan para pelaku UMKM yang mengatakan dapat membuat menu baru sehingga pelanggan tidak akan bosan dengan menu yang lama.

5.2 SARAN

Setelah penelitian dan analisis serta ditaraik suatu kesimpulan, maka peneliti memberikan sedikit saran pada para pelaku UMKM yang ada diwilayah Tanjung Palas hendaknya selalu mengikuti pelatihan yang diadakan oleh pemerintah desa ataupun pemerintah kabupaten guna untuk meningkatkan kompetensi yang mereka miliki sehingga kedepanya usaha mereka akan mengikuti pasaran diera globalisasi ini, karena dengan belajar kualitas pengetahuan akan bertambah dan

terus diasah atau diajarkan pada karyawan supaya kompetensi yang dimiliki bisa berkembang dan bermanfaat untuk usaha yang dijalankan.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suhersimi. 1998 Penelitian suatu pendekatan praktek. http://scholar.google.co.id

Sutrisno, Edy. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia.

http://scholar.google.co.id

Affifudin. Metodelogi Penelitian Kualitatif. Bandung pustaka setia,2012.

Edison, Emron dan Imas Komariyah. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta , 2016

Damayanti, Sinta. "Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia." IAIN Metro, 2018.

Sugiono, Metode Penelitian Kualitatif. Bandung, 2016

Hartanti, Tiwi. "Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Bandar Lampung". 2020

Syarief, feroman.Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Widiana Bakti Persada Bandung, 2022. https://scholar.google.co.id

Sari, Eliyana. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jayabaya University Press Jl. Pulomas Selatan Kav.23 – Jakarta Timur. http://sipeg.unj.ac.id

Interview dengan pelaku UMKM di Tanjung Palas

1. Apa saja jenis pelatihan yang pernah diikuti?
2. Berapa kali sudah mengikuti pelatihan?
3. Apa manfaat dan tujuan dari pelatihan yang pernah diikuti?
4. Apakah dengan mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kompetensi yang anda miliki?
5. Bagaimana tanggapan anda dalam diadakanya pelatihan ini?
6. Apakah materi yang anda dapat dalam pelatihan mudah dipahami?
7. Apakah perlu diadakan pelatihan bagi pelaku UMKM di Tanjung Palas?
8. Apakah kompetensi Sumber Daya Manusia meningkat setelah mengikuti pelatihan ini?

LAMPIRAN

1. Gambar 1
   Wawan cara dengan Ibu Ratih

2. Gambar 2
   Wawancara dengan Ibu Erni

3. Gambar 3
   Wawancara dengan Ibu Lutfatul

4. Gambar 4
   Wawancara dengan Ibu Risti

5. Gambar 5

   Wawancara dengan Ibu Emi