

Strategi pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pengelola usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) di Kelurahan Tlogomas Kota Malang

Ahmad Nawawi* ; Cakti Indra Gunawan ; Cahyo Sasmito

Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang

**E-mail korespondensi: cakti.gunawan@gmail.com*

Abstract

Micro, small and medium enterprises are an important component for the community's economy in Tlogomas Village, Malang City. This study aims to analyze the inhibiting and supporting factors as well as the latest models in local government strategies in improving the quality of MSME management human resources. The method used in this study is descriptive qualitative, with data analysis including data reduction, data presentation, and drawing conclusions. the inhibiting factors, namely the unsynchronized implementation of HR training times, inadequate capacity of HR training locations, intense MSME competition, difficult access to capital, difficulties in adapting to changes after the Covid-19 pandemic. Supporting factors are good communication between the Cooperative and MSME Office of Malang City and MSME actors in the Tlogomas Village as well as financial assistance and incentives from the local government to MSME actors. The latest model in the strategy to improve the quality of human resources for MSME managers is the role of the government and human resources as drivers and managers of MSME operational management.

Keywords : *MSME, human resource, strategy, policy model*

Abstrak

Usaha Mikro, kecil, dan Menengah atau UMKM merupakan komponen yang penting bagi perekonomian masyarakat di Kelurahan Tlogomas, Kota Malang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor penghambat dan pendukung serta model terbaru dalam strategi pemerintah daerah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pengelola UMKM. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif, dengan analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. faktor penghambat dalam yaitu penyelenggaraan waktu pelatihan SDM yang belum sinkron, kapasitas lokasi pelatihan SDM yang belum memadai, persaingan UMKM yang ketat, akses modal yang sulit, kesulitan adaptasi menghadapi perubahan pasca pandemic Covid-19. Faktor pendukung yaitu komunikasi yang baik antara Dinas Koperasi dan UMKM Kota Malang dengan pelaku UMKM di Kelurahan Tlogomas serta bantuan keuangan dan insentif dari pemerintah daerah kepada pelaku UMKM. Model terbaru dalam strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi pengelola UMKM yaitu adanya peran pemerintah dan sumber daya manusia sebagai penggerak sekaligus pengelola manajemen operasional UMKM.

Kata kunci : *UMKM, sumber daya manusia, strategi, model kebijakan*

PENDAHULUAN

Peran pemerintahan dalam suatu Negara adalah mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat. Pemerintah sebagai aktor pelaksana kebijakan pemerintahan memiliki peran dalam pemberdayaan masyarakat sebagai unsur yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan Negara. Berdasarkan penelitian Rachman dan Sari (2019) ; Sasmito *et*

al (2020) ; Wikansari *et al* (2023), untuk mencapai tujuan negara, pemerintah harus memenuhi kewajibannya dengan pelaksanaan 3 fungsi penting yaitu layanan terkait administrasi publik, pemberdayaan masyarakat, serta pengembangan sumber daya manusia. Salah satu wujud pemberdayaan masyarakat yaitu kehadiran pemerintah dalam memberdayakan UMKM (Usaha Mikro, Kecil, dan menengah).

Di berbagai belahan dunia, usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) memegang peranan yang sangat sentral dalam pertumbuhan dan perkembangan ekonomi nasional. Di Uni Eropa, misalnya, UMKM cukup signifikan berkontribusi terhadap perekonomian banyak Negara (Darmastuti *et al*, 2021). Misalnya, UMKM di Jerman menyumbang lebih dari 56% dari Produk Domestik Bruto dan mempekerjakan lebih dari 61% tenaga kerja di Negara tersebut (Kurniawati *et al*, 2018). Di Italia, UMKM Italia menyumbang 99,92 persen dari Produk Domestik Bruto. Sedangkan di Amerika Serikat, UMKM memberi kontribusi dalam penyediaan lapangan kerja bagi warga negaranya. Fakta-fakta di atas menggambarkan pentingnya peran UMKM dalam perekonomian (Parnell *et al*, 2015).

Dalam rangka memperkuat dukungan terhadap UMKM, Pemerintah telah menerbitkan regulasi yang mengatur penyelenggaraan UMKM. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah memuat definisi UMKM, prinsip dan tujuan pemberdayaan UMKM, kriteria UMKM, penumbuhan iklim usaha, pengembangan UMKM, sebagaimana pernyataan Sundari (2019). Di sisi lain, Zia (2020) menyatakan bahwa pemerintah juga menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 2021 tentang Kemudahan, Perlindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan UMKM. Dengan demikian, pemerintah serius dalam mewujudkan pemberdayaan UMKM.

Tugas pemberdayaan masyarakat melalui pengembangan UMKM ternyata tidak hanya menjadi kewajiban pemerintah pusat, melainkan pemerintah daerah provinsi, kabupaten maupun kota. Kota Malang sebagai kota pendidikan di Jawa Timur memiliki potensi untuk pengembangan UMKM, sebab dengan banyaknya mahasiswa memberikan dampak bagi tumbuhnya UMKM baru yang dikelola rakyat. Namun, pengembangan UMKM perlu didukung dengan kualitas sumber daya manusia pengelolanya. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah menganalisis faktor pendukung dan penghambat serta model strategi pemerintah daerah Kota Malang dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pengelola UMKM, khususnya di Kelurahan Tlogomas, Kota Malang.

Beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan kebijakan di bidang UMKM Antara lain Darmastuti, Juned, Susanto, & Al-Husin (2021), Djadjuli (2018), Mukoffi, A., & Sulistiyowati, Y. (2019), Tambunan (2022). Sutrisno (2021) dan Tejamaya dkk (2021).; namun masih sedikit yang mengkaji model kebijakan sumber daya manusia UMKM secara sustainable. Penelitian ini mengisi *lack of knowledge* di bidang kebijakan public, khususnya model kebijakan public manajemen sumber daya manusia.

TINJAUAN PUSTAKA

Pemerintah daerah

Definisi pemerintah Daerah telah dijelaskan lewat regulasi yang diterbitkan oleh pemerintah pusat melalui Undang-Undang. Dalam Undang-Undang Nomor 9 tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan daerah, Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintahan Daerah setingkat provinsi dilaksanakan oleh Gubernur sebagai pimpinan eksekutif, pemerintahan daerah setingkat kota maupun kabupaten dilaksanakan oleh Wali Kota / Bupati sebagai eksekutif.

Dalam melaksanakan pemerintahan daerah, pemerintah daerah melaksanakan prinsip-prinsip otonomi daerah. Otonomi daerah adalah hak dan kewajiban daerah

otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingannya Kotamadya sesuai ketentuan perundang-undangan. Otonomi daerah adalah Konsekuensi penerapan sistem desentralisasi (Ropii, 2015); Wijayanti, 2016 ; Fauzi, 2019). Sedangkan Desentralisasi sebagai wujud pelaksanaan otonomi daerah adalah transfer kekuasaan pemerintah untuk mengatur daerah sendiri untuk mengatur hal-hal dan melakukan hal-hal Pemerintahan dalam sistem negara kesatuan Republik Indonesia (Abdillah, 2016; Hastuti, 2018). Prinsip-prinsip pemeritnahan daerah telah diungkapkan beberapa ahli di antaranya Syauckani *et al* (2002) yaitu menjamin keamanan Negara, check and balances antar lembaga Negara, menjamin perubahan yang terjadi dalam masyarakat dapat terjadi dengan damai, mendapat jaminan perlakuan yang adil terlepas dari posisi yang mendasari keberadaan mereka, melakukan pekerjaan umum, memberikan pelayanan masyarakat, mengupayakan peningkatan kesejahteraan sosial, dan melaksanakan kebijakan ekonomi bagi masyarakat.

Kualitas sumber daya manusia

Kualitas Sumber Daya Manusia adalah kemampuan manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dengan didukung pelatihan dan pengalaman yang memadai. Dalam mengelola UMKM, Gunawan *et al* (2021) ; Gunawan dan Pudjiastuti (2022) menyatakan bahwa UMKM harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, latar belakang pendidikan dan pengalaman di bidang Kewirausahaan. Jika Sumber daya manusia yang mengelola UMKM tidak memiliki kapasitas dan kualitas yang optimal, maka produk yang dihasilkan oleh UMKM adalah memiliki *value* yang rendah atau kurang menjawab kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dalam mengelola UMKM sebagaimana penelitian Soleh *et al* (2020) ; Vedhatiri (2020) ; Tejamaya *et al* (2021) ; Nurani *et al* (2023).

Faktanya, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam sebuah perusahaan maupun UMKM. Potensi, kemampuan, kualitas, dan keterampilan yang dimiliki manusia disebut sebagai Sumber daya Manusia. Menurut Jatmikowati (2019) ; Gandhi *et al* (2021) ; Sari dan Kusumawati (2022), keterkaitan paling signifikan antara pertumbuhan ekonomi dan produktivitas usaha adalah penggunaan sumber daya manusia berkualitas tinggi secara efisien. Kualitas sumber daya manusia sebagai mereka yang mampu bekerja secara profesional dan memiliki keterampilan khusus untuk melaksanakan tugas-tugas yang mendatangkan profit dan benefit bagi perusahaan maupun UMKM.

Konsep usaha mikro, kecil, menengah (UMKM)

Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) memainkan peran strategis dalam pembangunan ekonomi nasional, karena selain pertumbuhan Ekonomi dan lapangan kerja juga mempengaruhi distribusi hasil Perkembangan. Tambunan (2019) menegaskan bahwa dalam krisis ekonomi yang pernah dialami Indonesia di tahun 1997-1998 ketika banyak perusahaan besar malah mengalami stagnasi yaitu berhenti beroperasi (bangkrut), sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) terbukti lebih gigih dalam menghadapi krisis. Oleh karena itu, Tambunan (2022) kembali menegaskan bahwa UMKM perlu menerapkan strategi untuk memanfaatkan sumber daya manusia berkualitas tinggi secara efisien. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah merancang kualitas SDM yang berkelanjutan.

Kebutuhan perusahaan tidak akan terpenuhi tanpa kualitas sumber daya manusia yang berkualitas sebagai hasil dari perencanaan berkelanjutan. Kualitas SDM tidak akan terjadi jika setiap perwakilan memiliki bidang kekuatan utama untuk suatu tanggung jawab. Tidak ada keinginan untuk keluar dari asosiasi sehingga penyiapan SDM yang dilakukan oleh asosiasi tidak akan dipaksakan dan berjalan sesuai rencana (Jalilvand *et al*, 2018; Wilton, 2019). Kompetensi tidak diragukan lagi merupakan kualitas sumber

daya manusia yang berkualitas tinggi, dan kompetensi dapat dikembangkan melalui pengembangan sumber daya manusia.

METODE

Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Kelurahan Tlogomas, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang dan Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Kota Malang yang beralamat di Jalan Simpang Terusan Danau Sentani No.3, Madyopuro, Kec. Kedungkandang, Kota Malang, Jawa Timur 65138 . Adapun waktu penelitian ini yaitu bulan Januari hingga Mei 2023.

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif ini merupakan penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural setting yang holistik, kompleks dan rinci (Fadli, 2021). Penelitian kualitatif menggunakan pendekatan induksi yang mempunyai tujuan penyusunan konstruksi teori atau hipotesis melalui pengungkapan fakta merupakan penelitian yang menggunakan paradigma kualitatif. sehingga peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mengeksplorasi terhadap objek penelitian (Sari *et al*, 2022).

Penelitian kualitatif tidak menggunakan statistik tetapi melalui pengumpulan data analisis kemudian diinterpretasikan. Lebih jauh, Merita dan Syalafiyah (2023) mengungkapkan penelitian kualitatif berhubungan dengan masalah sosial dan manusia yang bersifat *interdisipliner*, fokus pada *multimethod*, *naturalistik* dan *interpretative* dalam pengumpulan data, paradigma, dan *interpretasi*.

Sumber data

Raibowo *et al* (2019) menyatakan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah berupa kata-kata serta tindakan, selebihnya berupa data dokumen dan lain-lain. Dilihat dari sumber perolehan data atau dimana data itu berasal secara umum dimana penelitian itu dikenal sebagai berikut :

Data primer

Dalam sumber data primer merupakan kata-kata serta tindakan seseorang yang diamati dan diwawancarai (Gunawan dan Hermansyah, 2022). Data primer merupakan data yang dibutuhkan dalam suatu penelitian yaitu bersumber dari pemerintah daerah kota malang. Sehingga sumber data primer dalam penelitian ini di dapatkan dari wawancara, observasi dan dokumentasi dengan subyek penelitian.

Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak langsung yang sumber data didapatkan dari orang lain misalnya lewat dokumen. Data tambahan atau sekunder adalah sumber kedua yang tidak dapat diabaikan (Gunawan dan Hermansyah, 2022). Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan tertulis, seperti data arsip, dokumen pribadi dan dokumen resmi. Data sekunder dapat berupa hasil wawancara, dokumen dan berkas lain tentang segala hal yang berkaitan dengan Strategi pemerintah dalam meningkatkan sumber daya manusia di bidang UMKM kota Malang Malang.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama penelitian itu sendiri adalah mendapatkan data. Sehingga teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah:

Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri-ciri yang sangat spesifik bila dibandingkan teknik lain berupa wawancara dan kuesioner (Abidin *et al*, 2020). Teknik observasi digunakan untuk menggali data dari sumber data peristiwa, tempat dan lokasi, benda atau rekaman data. Oleh karena itu peneliti terjun langsung ke lokasi untuk mengambil data yang ada di lapangan.

Wawancara

Secara umum tujuan wawancara adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat dari informan dengan menyampaikan beberapa pertanyaan tertentu kepada informan. Chan *et al* (2019) menekankan bahwa wawancara digunakan sebagai teknik dalam pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang diteliti dan jika peneliti ingin mengetahui banyak hal dari responden yang mendalam. Berikut ini beberapa tujuan wawancara menurut Rukajat (2018) yaitu : 1).Untuk menggali dan mendapatkan informasi dari orang pertama (primer), 2).Untuk melengkapi data dan informasi yang dihasilkan dari teknik pengumpulan data yang lain dan mendapatkan konfirmasi dengan menguji hasil dari pengumpulan data.

Sehingga wawancara yang dilakukan peneliti yaitu secara terstruktur yang dimana daftar pertanyaan sudah direncanakan. Narasumber adalah pengelola UMKM di kelurahan Tlogomas Kota Malang sejumlah 20 orang

Dokumentasi

Berdasarkan kajian dari Saputra *et al* (2020) menyatakan bahwa dokumentasi merupakan cara yang digunakan dalam memperoleh data atau informasi yang berbentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang didalamnya berupa laporan dan keterangan untuk dapat menjadi pendukung dalam penelitian.

Teknik analisis data

Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Reduksi Data berdasarkan kajian dari Ridwan dan Hairun (2021) diartikan sebagai merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan.

Penyajian data menurut Santina *et al* (2021) dilakukan dengan uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Hal yang paling sering digunakan dalam menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Sedangkan pada penarikan kesimpulan, proses perumusan makna hasil penelitian yang ditemukan dibuat dengan kalimat singkat, padat, dan jelas sehingga pembaca mudah memahami.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor pendukung dan penghambat dalam strategi peningkatan kualitas sdm pengelola UMKM

Di bawah ini adalah hasil wawancara dari peneliti dengan Bapak A selaku Kepala Bagian B sebagai Staf di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Malang tentang komunikasi, *“Selama ini telah terjadi komunikasi yang baik antara pihak pelaku UMKM di kelurahan Tlogomas Kota Malang. Hal ini dapat dibuktikan dengan setiap acara yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi dan UMKM kota Malang, melibatkan seluruh unsur pelaku UMKM di kelurahan Tlogomas, Minat untuk program pelatihan kualitas SDM bagi pelaku usaha juga sangat tinggi, dengan modal komunikasi yang baik maka tercipta sebuah sinergitas yang bermanfaat.”* (20 Januari 2023).

Dengan deskripsi dari hasil wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa komunikasi yang terjalin antara pihak pemerintah dan para pelaku UMKM di Kelurahan Tlogomas cukup baik karena pemerintah menyelenggarakan pelatihan-pelatihan dan sosialisasi kepada pelaku usaha, sehingga hal ini menjadi salah satu faktor pendukung dalam strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia pengelola UMKM. Peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi pengelola UMKM dapat dilaksanakan dengan pelatihan dan pengembangan diri (*soft skill*), pelatihan kepemimpinan dan keorganisasian, serta pelatihan komunikasi dan informasi, sebagaimana penelitian Basri dan Dwiningrum (2020) ; Suprihati (2021).

Dalam kesempatan lain, peneliti juga mewawancarai Bapak C yang juga merupakan staf di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Malang terkait hambatan yang dialami oleh Dinas Koperasi dan UMKM Kota Malang dalam pemberdayaan UMKM,

“Faktor penghambat yang dihadapi oleh Dinas Koperasi dan UMKM Kota Malang dalam pelaksanaan pemberdayaan UMKM melalui pelatihan SDM adalah kecocokan waktu pelaksanaan pelatihan, kapasitas lokasi penelitian tidak memadai dalam menampung jumlah pengelola UMKM yang terus bertambah dari waktu ke waktu.” (23 Februari 2023).

Dengan deskripsi dari hasil wawancara di atas dapat dijelaskan bahwa hambatan yang dialami oleh Dinas Koperasi dan UMKM Kota Malang sebagai perangkat daerah yang melaksanakan pemberdayaan SDM Pengelola UMKM adalah waktu penyelenggaraan pelatihan SDM yang kurang sinkron antara jadwal yang dimiliki pemerintah dan pelaku UMKM. Tidak hanya itu, kapasitas lokasi penelitian menjadi kendala tersendiri dalam penyelenggaraan pelatihan SDM sebagaimana penelitian oleh Kristiawati (2015). Kemudian, peneliti juga mewawancarai Pramono, salah seorang pelaku usaha UMKM berupa konsultan analisis data di Tlogomas tentang kemudahan akses informasi tentang pelayanan perizinan UMKM Kota Malang :

“Kemudahan akses informasi bagi pelaku usaha UMKM di Tlogomas menjadi modal dalam peningkatan kualitas SDM pengelola UMKM. Mengapa demikian ? karena kunci kemajuan pengelolaan sumber daya manusia pengelola UMKM adalah akses informasi. Dengan adanya kecepatan akses informasi, pengelola UMKM dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang diselenggarakan oleh pemerintah daerah maupun swasta dengan muda.” (11 Maret 2023).

Dalam kesempatan yang sama, peneliti juga bertemu dan berdialog dengan Anto, pemilik usaha rental mobil di dekat kampus Universitas Tribhuwana Tungadewi. Berikut kutipan pembicaraan dengan Sumiarsih,

“Ada beberapa tantangan yang dihadapi UMKM di Kelurahan Tlogomas yaitu persaingan yang kuat di antara usaha kecil seperti penyewaan mobil, akses pendanaan dan sumber daya yang terbatas, kesulitan beradaptasi dengan tren pasar yang berubah, dan dampak pandemi COVID-19 terhadap bisnis. Tapi, masih ada peluang dan dukungan yang tersedia untuk UMKM di Malang yaitu program dan inisiatif pemerintah, kolaborasi dengan bisnis dan organisasi lain, serta kemampuan memanfaatkan teknologi untuk pemasaran dan penjualan,” (10 Mei 2023).

Namun, pemilik usaha cucian sepeda motor dan Mobil bernama Aries memiliki pandangan lain terkait hambatan dan peluang

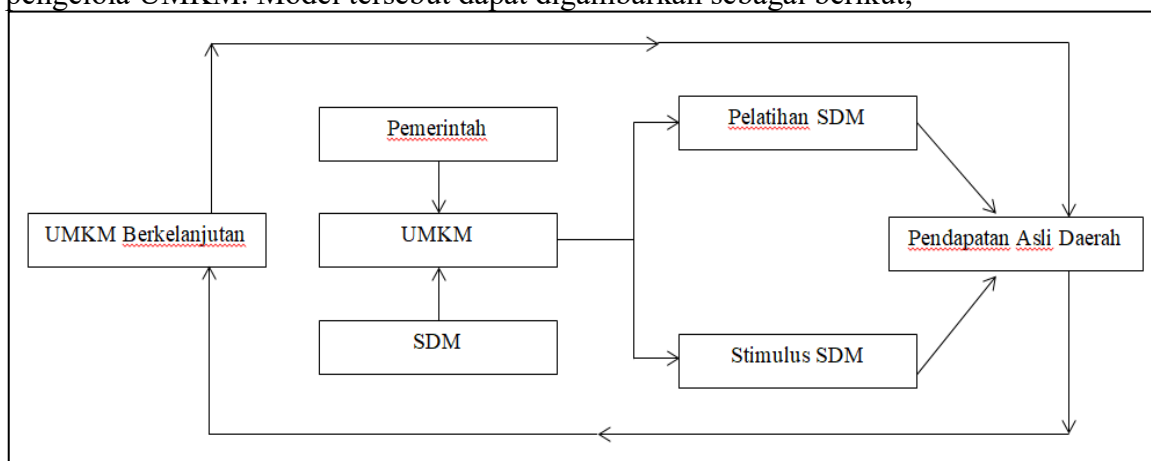
“Beberapa kelemahan UMKM di kelurahan Tlogomas dapat berupa kurangnya akses pembiayaan dan permodalan, kemampuan pemasaran dan branding yang terbatas, ketergantungan pada model bisnis tradisional, dan kurangnya sumber daya manusia yang terampil. Selain itu, beberapa UMKM mungkin berjuang dengan produktivitas dan efisiensi yang buruk karena berbagai faktor, seperti teknologi produksi yang sudah ketinggalan zaman atau praktik manajemen yang tidak efektif. Namun, penting untuk diperhatikan bahwa kelemahan ini dapat diatasi melalui berbagai strategi dan sumber daya, seperti pelatihan bisnis, acara jaringan, dan adopsi teknologi. Pemerintah daerah

telah banyak membantu pelaku usaha UMKM pasca Covid-19 dengan bantuan keuangan dan insentif bagi pengelola UMKM,” (14 Mei 2023).

Bantuan keuangan dan insentif dapat menjadi sangat penting bagi pemilik UMKM di kota Malang. Hal ini dapat memberikan modal yang sangat dibutuhkan bagi bisnis untuk berinvestasi dalam teknologi baru, upaya pemasaran, dan peluang pertumbuhan lainnya. Insentif seperti keringanan pajak dan pengurangan regulasi dapat membantu UMKM beroperasi lebih efisien dan kompetitif (Rahayu, 2019 ; Putri *et al*, 2020 ; Sutrisno, 2021). Bantuan keuangan dan insentif dapat berperan penting dalam membantu UMKM berkembang dan berkontribusi pada ekonomi lokal.

Model strategi peningkatan kualitas SDM pengelola UMKM

Berdasarkan analisis terhadap hambatan dan peluang dalam penelitian ini, maka peneliti mengusulkan model terbaru dalam rangka strategi peningkatan kualitas SDM pengelola UMKM. Model tersebut dapat digambarkan sebagai berikut,



Gambar 1. Model strategi peningkatan kualitas SDM pengelola UMKM

Dalam model strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia pengelola UMKM di Kelurahan Tlogomas, UMKM membutuhkan peran pemerintah dan sumber daya manusia sebagai penggerak sekaligus pengelola manajemen operasional. Strategi Pemerintah dalam memberdayakan UMKM dapat diwujudkan melalui pelatihan Sumber Daya manusia dan Stimulus Sumber Daya Manusia berupa bantuan keuangan dan insentif bagi pengelola UMKM. Kedua strategi ini merupakan kolaborasi yang baik agar UMKM di Kelurahan Tlogomas, Kota Malang dapat meningkatkan pendapatan asli daerah Kota Malang. Strategi tersebut dapat dilaksanakan secara kontinyu agar terwujud pemberdayaan UMKM yang berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan penelitian Djadjuli (2018) ; Jubaedah dan Fajarianto (2020) ; Setianingsih dan Kharismahendra (2023) bahwa model strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi pengelola UMKM harus melibatkan semua pihak baik pemerintah maupun masyarakat. Model peningkatan kualitas sumber daya manusia juga harus berkelanjutan, agar eksistensi UMKM tetap terjaga dan UMKM dapat terus berkontribusi bagi pendapatan asli daerah Kota Malang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu faktor penghambat dalam strategi peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia bagi pengelola UMKM yaitu penyelenggaraan waktu pelatihan SDM yang belum sinkron, kapasitas lokasi pelatihan SDM yang belum memadai, persaingan UMKM yang ketat, akses modal yang sulit, kesulitan adaptasi menghadapi perubahan pasca pandemic Covid-19. Sedangkan faktor pendukung yaitu

komunikasi yang baik antara Dinas Koperasi dan UMKM Kota Malang dengan pelaku UMKM di Kelurahan Tlogomas, kemudahan pelaku UMKM dalam mengakses informasi, serta adanya bantuan keuangan dan insentif dari pemerintah daerah kepada pelaku UMKM. Model terbaru dalam strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia bagi pengelola UMKM yaitu adanya peran pemerintah dan sumber daya manusia sebagai penggerak sekaligus pengelola manajemen operasional UMKM.

Saran

Penelitian ini memfokuskan pada factor pendukung dan penghambat dalam upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia bagi pengelola UMKM . Saran bagi peneliti selanjutnya adalah menganalisis pengaruh peningkatan kualitas SDM UMKM dari sisi teknologi, social, pemerintahan dan persaingan kinerja serta mengembangkan model pengembangan SDM menjadi sebuah pola teknis yang dapat diaplikasikan oleh pemerintah dan pelaku UMKM.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, D. (2016). Hubungan pemerintah pusat dengan pemerintah daerah. *Jurnal Hukum Positum*,1(1), 83-103.
- Abidin, Z., Hudaya, A., & Anjani, D. (2020). Efektivitas pembelajaran jarak jauh pada masa pandemi covid-19. *Research and Development Journal of Education*, 1(1), 131-146.
- Basri, B., & Dwiningrum, N. R. (2020). Peran ormawa dalam membentuk nilai-nilai karakter di dunia industri (studi organisasi kemahasiswaan di Politeknik Negeri Balikpapan).*Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan dan Keagamaan*,15(01), 139-158.
- Chan, F., Kurniawan, A. R., Herawati, N., Efendi, R. N., & Mulyani, J. S. (2019). Strategi guru dalam mengelola kelas di sekolah dasar. *International Journal of Elementary Education*,3(4), 439-446.
- Darmastuti, S., Juned, M., Susanto, F. A., & Al-Husin, R. N. (2021). Covid-19 dan kebijakan dalam menyikapi resesi ekonomi: Studi kasus Indonesia, Filipina, dan Singapura. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(1), 70-86.
- Djadjuli, D. (2018). Peran pemerintah dalam pembangunan ekonomi daerah. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 5(2), 8-21.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33-54.
- Fauzi, A. (2019). Otonomi daerah dalam kerangka mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang baik. *Spektrum Hukum*, 16(1), 119-136.
- Gandhi, A., Nurcahyo, R., & Gabriel, D. S. (2021, March). Identification of challenges and benefits of product certification on micro, small, and medium enterprises (MSMEs) in Indonesia. In *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, Singapore* (pp. 499-509).
- Gunawan, C. I., & Pudjiastuti, A. Q. (2022). Analysis of human resource management in the administration of food barns during the COVID-19 pandemic in East Java, Indonesia. *European Journal of Management Issues*, 30(2), 75-82.
- Gunawan, C. I., Solikhah, S. Q., & Yulita, Y. (2021). Model pengembangan manajemen sumber daya manusia UMKM sektor makanan dan minuman di era covid-19. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 9(2), 200-207.
- Gunawan, H., & Hermansyah, W. (2022). Etnografi komunikasi wasiat renungan masa pengalaman baru karya TGKH. Muhammad Zainuddin Abdul Majid. *JIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(8), 3173-3178.

- Hastuti, P. (2018). Desentralisasi fiskal dan stabilitas politik dalam kerangka pelaksanaan otonomi daerah di Indonesia. *Simposium Nasional Keuangan Negara*, 1(1), 784-799.
- Jalilvand, M. R., Khazaei Pool, J., Balouei Jamkhaneh, H., & Tabaeian, R. A. (2018). Total quality management, corporate social responsibility and entrepreneurial orientation in the hotel industry. *Social Responsibility Journal*, 14(3), 601-618.
- Jatmikowati, S. H. (2021). A study of public policy implementation in e-administration services. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(2), 1-23.
- Jubaedah, S., & Fajarianto, O. (2021). Model pengembangan desa wisata berbasis kearifan lokal sebagai strategi peningkatan ekonomi masyarakat di desa cupang kecamatan gempol kabupaten Cirebon. *Abdimas Awang Long*, 4(1), 1-12.
- Kristiawati, E. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan penerapan akuntansi berbasis akrual pada pemerintahan daerah Kalimantan Barat. *Akuntabilitas*, 8(3), 171-190.
- Kurniawati, V., Pudjihardjo, M., & Sakti, R. K. (2018). Analisa Pengaruh jumlah tenaga kerja, nilai ekspor dan nilai investasi pada industri pengolahan terhadap pertumbuhan ekonomi di kabupaten lumajang. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Pembangunan*, 18(1), 50-64.
- Merita, R., & Syalafiyah, N. (2023). Prinsip pengelolaan dana desa untuk kegiatan bantuan langsung tunai bagi keluarga miskin. *Islamic Law: Jurnal Siyasah*, 8(01), 40-54.
- Mukoffi, A., & Sulistiyowati, Y. (2019). The role of financial accounting standards for small and medium micro economic sectors: case studies in lowokwaru district, Malang. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 8(3), 17-23.
- Nurani, N., Suganda, U. K., Hermina, N., & Sutisna, D. (2023). Human resource development of Bandung MSMEs with entrepreneurial leadership characteristic through quality leadership in global market era. *Quantitative Economics and Management Studies*, 4(3).
- Parnell, J. A., Long, Z., & Lester, D. (2015). Competitive strategy, capabilities and uncertainty in small and medium sized enterprises (SMEs) in China and the United States. *Management Decision*, 53(2), 402-431.
- Putri, S. (2020). Kontribusi UMKM terhadap pendapatan masyarakat ponorogo: analisis ekonomi islam tentang strategi bertahan di masa pandemi Covid-19. *Ekonomika Syariah: Journal of Economic Studies*, 4(2), 147-162.
- Rachman, M., & SARI, N. P. (2019). Reformation of public service in the perspective of human resource development and reinforcement of organizational culture. *Revista ESPACIOS*, 40(18).
- Rahayu, I. A. (2019). Kehadiran usaha waralaba alfamart dan indomaret terhadap warung-warung kecil ditinjau dari Undang-Undang No. 20 Tahun 2008. *LEX ET SOCIETATIS*, 7(7).
- Raibowo, S., Nopiyanto, Y. E., & Muna, M. K. (2019). Pemahaman guru PJOK tentang standar kompetensi profesional. *Journal Of Sport Education (JOPE)*, 2(1), 10-15.
- Ridwan, R., & Hairun, Y. (2021). Analisis kesalahan siswa dalam menyelesaikan soal matematika pada materi operasi hitung bilangan bulat. *SAINTIFIK@*, 5(1), 46-52.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan penelitian kualitatif (Qualitative research approach)*. Yogyakarta : Deepublish.
- Santina, R. O., Hayati, F., & Oktariana, R. (2021). Analisis peran orangtua dalam mengatasi perilaku sibling rivalry anak usia dini. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan*, 2(1).

- Saputro, R. A., Idris, M., & Suryani, I. (2020). sejarah dan budaya palembang barat sebagai sumber buku saku sejarah. *Kalpataru: Jurnal Sejarah dan Pembelajaran Sejarah*, 6(1), 6-17.
- Sari, I. N., Lestari, L. P., Kusuma, D. W., Mafulah, S., Brata, D. P. N., Iffah, J. D. N., ... & Sulistiana, D. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. Malang : UNISMA PRESS.
- Sari, N. T. P., & Kusumawati, A. (2022). Literature review: The efforts to strengthening of micro, small and medium-sized enterprises (MSME) in Indonesia. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 2(01), 98-115.
- Sasmito, C., Laka, Y. H., & Gunawan, C. I. (2020). *Manajemen Kebijakan Publik Sektor Pariwisata*. IRDH Book Publisher.
- Setianingsih, R., & Kharismahendra, A. (2023). Peran manajemen usaha dan program pendampingan dalam meningkatkan daya saing usaha UMKM terdampak covid-19 di Kota Pekanbaru (studi empiris pada UMKM mitra kerja BMT Permata Indonesia Pekanbaru). *Jurnal Daya Saing*, 9(1), 31-40.
- Soleh, M., Sutarti, S., & Rosita, S. I. (2020, May). The effect of human resources quality and technology adoption on the quality of financial reporting (evidence from MSMEs in Bogor). In *2nd International Seminar on Business, Economics, Social Science and Technology (ISBEST 2019)* (pp. 199-203). Atlantis Press.
- Sundari, H. (2019). Penerapan pembiayaan Pada Pasal 21 Sampai 24 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) (studi pada beberapa CV di Kota Medan). *Jurnal Civil Law Usu*, 1(1).
- Suprihati, S. (2021, December). Kesiapan sumber daya untuk meningkatkan UMKM di era ekonomi digital. In *Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper STIE AAS* (pp. 128-133).
- Sutrisno, E. (2021). Strategi Pemulihan ekonomi pasca pandemi melalui sektor UMKM dan pariwisata. *Jurnal Lemhannas RI*, 9(1), 641-660.
- Syaukani, H. R., Gaffar, A., & Rasyid, M. R. (2002). *Otonomi daerah dalam negara kesatuan*. Kerjasama pustaka pelajar [dan] pusat pengkajian etika politik dan pemerintahan.
- Tambunan, T. T. (2019). The impact of the economic crisis on micro, small, and medium enterprises and their crisis mitigation measures in S outheast A sia with reference to I ndonesia. *Asia & the Pacific Policy Studies*, 6(1), 19-39.
- Tambunan, T. T. (2022). MSMEs in Times of Economic Crisis. In *Fostering Resilience through Micro, Small and Medium Enterprises: Perspectives from Indonesia* (pp. 101-145). Singapore: Springer Singapore.
- Tejamaya, M., Puspoprodjo, W., Susetyo, H., & Modjo, R. (2021). An analysis of pivotal factors in the implementation of occupational health and safety management systems in micro, small and medium enterprises (MSMEs): Literature review. *Gaceta Sanitaria*, 35, S348-S359.
- Vedhathiri, T. (2020). Collaborative dissertation based on the human resources needs of MSMEs to improve their competitiveness and to overcome the disruption. *Procedia Computer Science*, 172, 551-558.
- Wijayanti, S. N. (2016). Hubungan antara pusat dan daerah dalam negara kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. *Jurnal Media Hukum*, 23(2), 186-199.
- Wikansari, R., Sayuti, M., Sipayung, B., Defitri, S. Y., & Luturmas, Y. (2023). Implementation of integrated one stop model in public services: an analysis of human resources performance competency development in the Indonesian government sector. *multicultural education*, 9(01), 16-27.
- Wilton, N. (2019). An introduction to human resource management. *An Introduction to Human Resource Management*, 1-632.