

Membangkitkan Potensi: Transformasi SDM UMKM Happy Kue Lompong Melalui Pelatihan Inovatif

Nilam Handayani¹ Nirwan Razak²

ARTICLE INFO

Keywords:

Human Resources;
Training; Development

How to cite:

N, Handayani., N.
Razak. Membangkitkan
Potensi: Transformasi
SDM UMKM Happy
Kue Lompong Melalui
Pelatihan Inovatif.
*Amsir Management
Journal*, 5 (1), 22-26.

DOI:

10.56341/amj.v5i1.224

ABSTRACT

This study analyzes the training and human resource development program in Happy Kue Lompong MSMEs. Using a descriptive qualitative approach, the data was collected through observation and interviews, and then analyzed with the Miles and Huberman model. The results show that the program is implemented according to employees' needs and working conditions, aiming to increase their understanding, motivation, and capacity. The method used is work-in-progress education. The benefits are felt by employees and non-employees alike. Supporting factors include organizational support while inhibiting factors include a lack of post-training attention and employee motivation. The evaluation is carried out informally between the employee and the owner.

Copyright © 2024 AMJ. All rights reserved.

1. Pendahuluan

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor krusial bagi keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini berlaku tidak hanya bagi perusahaan besar, tetapi juga bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) seperti Happy Kue Lompong. Sebagai tulang punggung perekonomian, UMKM perlu memperhatikan kualitas SDM mereka untuk dapat bersaing dan berkembang di pasar yang dinamis.³

UMKM Happy Kue Lompong, sebagai produsen kue tradisional, menghadapi tantangan unik dalam pengembangan SDM-nya. Keterampilan khusus dalam pembuatan kue lompong, pengetahuan tentang bahan baku, serta pemahaman tentang selera pasar menjadi aspek penting yang perlu dikuasai oleh karyawan. Namun, seringkali pendidikan formal yang dimiliki karyawan tidak cukup memadai untuk memenuhi kebutuhan spesifik bisnis ini. Oleh karena itu, program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur menjadi solusi yang perlu dipertimbangkan.

Pelatihan di UMKM Happy Kue Lompong bertujuan untuk memberikan keterampilan kerja baru dan meningkatkan kemampuan yang sudah ada. Misalnya, pelatihan tentang teknik pembuatan adonan yang konsisten, penggunaan peralatan modern, atau standar kebersihan dalam produksi makanan.⁴ Di sisi lain, pengembangan SDM memiliki

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. E-mail: handayaninilam2002@gmail.com

²Fakultas Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada. E-mail: nirwanrazak@gmail.com

³Lestari, E. R. (2019). Manajemen inovasi: Upaya meraih keunggulan kompetitif. Universitas Brawijaya Press.

⁴Kumpikaité, V. (2007). Human resource training evaluation. Engineering economics, (5 (55)), 29-36.

cakupan yang lebih luas, termasuk peningkatan sikap, kepribadian, dan soft skills seperti kemampuan berkomunikasi dengan pelanggan atau manajemen waktu.

Tantangan yang dihadapi UMKM Happy Kue Lompong dalam melaksanakan program pelatihan dan pengembangan SDM antara lain keterbatasan sumber daya, baik dari segi finansial maupun waktu. Sebagai usaha kecil, seringkali fokus lebih banyak diberikan pada operasional harian dibandingkan investasi jangka panjang seperti pelatihan karyawan.⁵ Selain itu, motivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan juga bisa menjadi kendala, terutama jika manfaatnya tidak terlihat langsung.

Meski demikian, implementasi program pelatihan dan pengembangan SDM yang efektif dapat memberikan berbagai manfaat bagi UMKM Happy Kue Lompong. Peningkatan produktivitas, efisiensi kerja, dan kualitas produk adalah beberapa hasil yang dapat diharapkan. Selain itu, program ini juga dapat meningkatkan moral dan loyalitas karyawan, yang pada gilirannya akan mengurangi turnover dan meningkatkan stabilitas bisnis.

Dalam konteks UMKM Happy Kue Lompong, analisis kebutuhan pelatihan menjadi langkah awal yang krusial. Ini melibatkan identifikasi kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki karyawan saat ini dengan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bisnis. Misalnya, jika perusahaan berencana untuk memperluas pasar atau menambah varian produk, maka kebutuhan pelatihan akan disesuaikan dengan rencana tersebut.

Metode pelatihan yang dipilih juga harus sesuai dengan karakteristik UMKM dan karyawannya. Pendekatan "learning by doing" atau on-the-job training mungkin lebih efektif dibandingkan pelatihan formal di kelas. Selain itu, pemanfaatan teknologi seperti video tutorial atau aplikasi pembelajaran mobile bisa menjadi alternatif yang cost-effective untuk UMKM seperti Happy Kue Lompong.

Evaluasi program pelatihan dan pengembangan SDM juga menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan. UMKM Happy Kue Lompong perlu memiliki mekanisme untuk mengukur efektivitas program, baik dari segi peningkatan keterampilan karyawan maupun dampaknya terhadap kinerja bisnis secara keseluruhan. Hal ini akan membantu dalam penyesuaian dan perbaikan program di masa depan, memastikan bahwa investasi dalam pengembangan SDM memberikan hasil yang optimal bagi pertumbuhan dan keberlanjutan usaha.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk menganalisis pelatihan dan pengembangan SDM pada UMKM Happy Kue Lompong. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali fenomena secara mendalam dari berbagai sudut pandang, serta memahami alasan di balik perilaku manusia dalam konteks organisasi.⁶ Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi sistematis terhadap situasi dan aktivitas di UMKM Happy Kue Lompong, serta wawancara langsung dengan pemilik, penjual, dan peserta pelatihan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran komprehensif tentang praktik pelatihan dan pengembangan SDM yang diterapkan.⁷

Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman, yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses ini membantu peneliti dalam merangkum informasi penting, mengidentifikasi pola, dan membuat interpretasi yang bermakna. Untuk memastikan keabsahan data, peneliti menerapkan triangulasi metode (membandingkan data dari wawancara dan observasi), triangulasi sumber (menggunakan informasi dari berbagai

⁵Rifqah, S. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program Inservice Training Di SMAS Inshafuddin Banda Aceh (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Fakultas Tarbiyah dan Keguruan).

⁶Huberman, A. (2014). *Qualitative data analysis a methods sourcebook*.

⁷Kelliher, F., & Bernadette Henderson, J. (2006). A learning framework for the small business environment. *Journal of European industrial training*, 30(7), 512-528.

pihak), dan triangulasi teori (membandingkan temuan dengan perspektif teoretis yang relevan). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk meminimalkan bias dan meningkatkan kredibilitas hasil penelitian.

3. Hasil dan Pembahasan

Implementasi dan Dampak Program Pelatihan dan Pengembangan SDM di UMKM Happy Kue Lompong

Hasil penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan SDM pada UMKM Happy Kue Lompong menunjukkan beberapa temuan penting yang memberikan wawasan mendalam tentang praktik manajemen sumber daya manusia di usaha kecil menengah. Melalui observasi sistematis dan wawancara mendalam dengan pemilik, penjual, dan peserta pelatihan, diperoleh gambaran komprehensif tentang proses, tantangan, dan dampak dari upaya pengembangan karyawan di UMKM ini.

Analisis kebutuhan pelatihan di Happy Kue Lompong dilakukan secara informal namun efektif. Pemilik usaha secara rutin mengamati kinerja karyawan dan mengidentifikasi area-area yang memerlukan peningkatan. Kebutuhan pelatihan juga sering muncul ketika ada perubahan dalam proses produksi atau pengenalan produk baru. Pendekatan ini sejalan dengan teori Mathis dan Jackson (2010) yang menekankan pentingnya analisis organisasi, profesional, dan individu dalam menentukan kebutuhan pelatihan.⁸

Metode pelatihan yang diterapkan di Happy Kue Lompong sebagian besar berbasis praktik langsung atau on-the-job training. Karyawan baru biasanya dipasangkan dengan karyawan senior untuk belajar teknik pembuatan kue, standar kebersihan, dan prosedur operasional. Pendekatan ini dipilih karena dianggap paling sesuai dengan karakteristik bisnis dan keterampilan yang dibutuhkan.⁹

Peserta pelatihan dan pengembangan di UMKM Happy Kue Lompong tidak dibatasi hanya pada karyawan baru atau lama, melainkan dipilih berdasarkan kebutuhan dan penilaian pemilik. Hal ini sejalan dengan teori Hasibuan (2009) yang menyatakan bahwa peserta pelatihan dapat mencakup profesional baru maupun berpengalaman, baik manajer maupun spesialis operasional.¹⁰

Faktor pendukung utama dalam implementasi program pelatihan dan pengembangan di Happy Kue Lompong adalah dukungan organisasi yang kuat. Pemilik usaha memberikan dukungan finansial dan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pembelajaran. Hal ini sesuai dengan pendapat Marwansyah (2012) yang menekankan pentingnya dukungan manajemen untuk keberhasilan program pelatihan.¹¹

Tantangan utama yang dihadapi dalam implementasi program pelatihan dan pengembangan adalah keterbatasan waktu dan sumber daya. Sebagai UMKM, Happy Kue Lompong harus menyeimbangkan kebutuhan operasional harian dengan investasi jangka panjang dalam pengembangan karyawan. Selain itu, motivasi karyawan untuk mengikuti pelatihan terkadang menjadi kendala, terutama ketika manfaat pelatihan tidak terlihat langsung dalam pekerjaan sehari-hari.

Meskipun menghadapi tantangan, dampak positif dari upaya pelatihan dan pengembangan SDM terlihat jelas. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Misalnya, setelah pelatihan tentang manajemen waktu, proses produksi menjadi lebih efisien tanpa mengorbankan kualitas produk. Selain itu, karyawan melaporkan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berkontribusi pada rendahnya tingkat turnover di UMKM ini.

Evaluasi program pelatihan di Happy Kue Lompong dilakukan secara informal melalui pengamatan langsung dan diskusi antara pemilik dan karyawan. Meskipun tidak ada

⁸Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). Human resource management: Essential perspectives. (No Title).

⁹Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM. Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah, 1(5), 366-386.

¹⁰Hasibuan, M. S. P. (2009). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.

¹¹Marwansyah. (2012). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Alfabeta.

metrik formal yang digunakan, pemilik dapat melihat peningkatan kinerja melalui indikator seperti berkurangnya keluhan pelanggan, peningkatan penjualan, dan efisiensi produksi. Pendekatan evaluasi ini, meskipun sederhana, memungkinkan penyesuaian cepat terhadap program pelatihan sesuai dengan kebutuhan bisnis yang dinamis.

Evaluasi dan Dampak Program Pelatihan dan Pengembangan SDM di UMKM Happy Kue Lompong

Hasil penelitian mengenai pelatihan dan pengembangan SDM pada UMKM Happy Kue Lompong menunjukkan beberapa temuan penting yang memberikan wawasan mendalam tentang praktik manajemen sumber daya manusia di usaha kecil menengah. Melalui observasi sistematis dan wawancara mendalam dengan pemilik, penjual, dan peserta pelatihan, diperoleh gambaran komprehensif tentang proses, tantangan, dan dampak dari upaya pengembangan karyawan di UMKM ini.

Meskipun UMKM Happy Kue Lompong telah menerapkan program pelatihan dan pengembangan SDM, pelaksanaannya masih menghadapi beberapa kendala. Salah satu faktor penghambat utama adalah kurangnya perhatian pemilik terhadap pengalaman karyawan setelah mengikuti pelatihan.¹² Hal ini berdampak pada motivasi karyawan untuk berpartisipasi penuh dalam kegiatan pelatihan dan pengembangan. Kendala ini menunjukkan adanya hubungan timbal balik antara sikap pemilik dan motivasi karyawan yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan efektivitas program.

Evaluasi program pelatihan di Happy Kue Lompong dilakukan secara informal melalui sharing session antara karyawan dan pemilik. Meskipun belum menerapkan model evaluasi formal seperti CIPP (Context, Input, Process, Product/Output), pendekatan ini memungkinkan pertukaran pengetahuan dan wawasan tentang pekerjaan mereka. Namun, kurangnya metrik yang terukur membuat sulit untuk menilai secara objektif keberhasilan program pelatihan dan pengembangan yang telah dilaksanakan.

Meskipun menghadapi tantangan dalam evaluasi formal, dampak positif dari upaya pelatihan dan pengembangan SDM terlihat jelas. Karyawan yang telah mengikuti pelatihan menunjukkan peningkatan dalam hal pengetahuan tentang tugas dan tanggung jawab pekerjaan, keterampilan dan kemampuan untuk pekerjaan sehari-hari, serta peningkatan kepercayaan diri.¹³

Dari sisi organisasi, meskipun UMKM Happy Kue Lompong belum memiliki catatan konkret tentang pencapaian tujuan pelatihan, terdapat indikasi positif berupa peningkatan produktivitas karyawan dan fokus yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan dan pengembangan memiliki potensi untuk memberikan manfaat jangka panjang bagi UMKM, sesuai dengan teori Siagian yang menekankan manfaat pengembangan SDM bagi organisasi.

Metode pelatihan yang diterapkan di Happy Kue Lompong sebagian besar berbasis praktik langsung atau on-the-job training. Pendekatan ini dipilih karena dianggap paling sesuai dengan karakteristik bisnis dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pembuatan kue tradisional. Metode ini memungkinkan transfer pengetahuan dan keterampilan secara langsung dari karyawan senior ke junior, menciptakan budaya pembelajaran yang berkelanjutan dalam organisasi.

Tantangan utama yang dihadapi dalam implementasi program pelatihan dan pengembangan adalah keterbatasan waktu dan sumber daya. Sebagai UMKM, Happy Kue Lompong harus menyeimbangkan kebutuhan operasional harian dengan investasi jangka panjang dalam pengembangan karyawan. Hal ini sering kali menyebabkan pelaksanaan program pelatihan yang tidak konsisten dan kurangnya tindak lanjut pasca pelatihan.

¹²Rifqah, S. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program Inservice Training Di SMAS Inshafuddin Banda Aceh (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Fakultas Tarbiyah dan Keguruan).

¹³Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhillah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Meskipun menghadapi berbagai tantangan, UMKM Happy Kue Lompong menunjukkan komitmen untuk terus meningkatkan kualitas SDM mereka. Hal ini tercermin dari upaya pemilik untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan pertumbuhan karyawan. Pendekatan ini, meskipun masih informal, menunjukkan kesadaran akan pentingnya pengembangan SDM dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat.

4. Kesimpulan

UMKM Happy Kue Lompong telah menunjukkan upaya positif dalam mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM, meskipun masih menghadapi beberapa tantangan. Metode on-the-job training yang diterapkan terbukti efektif dalam mentransfer pengetahuan dan keterampilan, terutama dalam konteks pembuatan kue tradisional. Dampak positif terlihat dari peningkatan produktivitas karyawan, kualitas kerja, dan kepuasan kerja. Namun, keterbatasan sumber daya dan waktu, serta kurangnya evaluasi formal, masih menjadi kendala utama dalam optimalisasi program.

Untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan dan pengembangan SDM di masa depan, UMKM Happy Kue Lompong perlu mempertimbangkan pengembangan sistem evaluasi yang lebih terstruktur dan meningkatkan keterlibatan pemilik dalam proses pasca pelatihan. Dengan penyempurnaan ini, UMKM dapat lebih efektif dalam meningkatkan kualitas SDM mereka sebagai langkah strategis dalam menghadapi tantangan bisnis. Meskipun masih ada ruang untuk perbaikan, komitmen yang ditunjukkan dalam pengembangan SDM merupakan langkah positif yang dapat menjadi fondasi bagi pertumbuhan dan keberlanjutan usaha di tengah persaingan pasar yang semakin ketat.

References

Buku:

- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Huberman, A. (2014). *Qualitative data analysis a methods sourcebook*.
- Lestari, E. R. (2019). *Manajemen inovasi: Upaya meraih keunggulan kompetitif*. Universitas Brawijaya Press.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Alfabeta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Human resource management: Essential perspectives*. (No Title).
- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Jurnal:

- Kelliher, F., & Bernadette Henderson, J. (2006). A learning framework for the small business environment. *Journal of European industrial training*, 30(7), 512-528.
- Kumpikaitė, V. (2007). Human resource training evaluation. *Engineering economics*, (5 (55)), 29-36.
- Nikmah, W., Mukarromah, A., Widyansyah, D., & Anshori, M. I. (2023). Penggunaan teknologi dalam pengembangan SDM. *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah*, 1(5), 366-386.

Sumber Lain:

- Rifqah, S. (2023). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Program Inservice Training Di SMAS Inshafuddin Banda Aceh (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry Fakultas Tarbiyah dan Keguruan)*.