

## Table Of Content

<b>Journal Cover</b> .....	2
<b>Author[s] Statement</b> .....	3
<b>Editorial Team</b> .....	4
<b>Article information</b> .....	5
Check this article update (crossmark) .....	5
Check this article impact .....	5
Cite this article .....	5
<b>Title page</b> .....	6
Article Title .....	6
Author information .....	6
Abstract .....	6
<b>Article content</b> .....	7



## Conflict of Interest Statement

The author declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## Editorial Team

### Editor in Chief

[Dr. Totok Wahyu Abadi](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

### Managing Editor

[Mochammad Tanzil Multazam](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

[Rohman Dijaya](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

### Member of Editors

[Mahardhika Darmawan Kusuma Wardana](#) ([Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia](#)) [[Sinta](#)]

[Bobur Sobirov](#) ([Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan](#)) [[Google Scholar](#)]

[Farkhod Abdurakhmonov](#) ("[Silk Road](#)" [International University of Tourism, Uzbekistan](#)) [[Google Scholar](#)]

[Dr. Nyong Eka Teguh Iman Santosa](#) ([Universitas Islam Negeri Sunan Ampel SURabaya, Indonesia](#)) [[Scopus](#)]

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

**The Role of Human Resource Competence in  
Improving the Performance of Tempe SMEs in Sidoarjo  
Regency**

*Peranan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam  
Meningkatkan Kinerja UMKM Tempe di Kabupaten Sidoarjo*

**Dita Silviana, ditasilfiana46@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Dewi Andriani, dewiandriani@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

(1) Corresponding author

**Abstract**

Competence is a form of knowledge, experience, creativity, a sense of morale, and innovation that exists within a person. The purpose of this research is to analyze the role of employee competence or the competence of Human Resources (HR) in improving the performance of MSMEs. The method of determining the sample in this study is using the purposive sampling method. The data in this study were analyzed to prove the role of Human Resources (HR) competence on MSME performance. The results of this study were found for employee competence to have a role in the performance of Tempe SMEs in Podokaton Village, Jabon District, Sidoarjo. The benefit of this research is that it can add to the literature related to employee competency issues and to support previous research.

## Pendahuluan

Saat ini Indonesia sedang mengalami Pandemi Covid 19. Seperti yang kita tahu, bahwa pandemi ini memberikan banyak sekali dampak negatif, terutama di sektor ekonomi. Pembangunan ekonomi di Indonesia yang awal mula nya hanya berorientasi pada industri besar, seiring berjalannya waktu mulai bergeser dan berorientasi pada pembangunan ekonomi yang lebih ke arah industri kecil atau lebih ke arah masyarakat.

Dengan adanya keberadaan UMKM juga mampu mengurangi tingkat pengangguran di suatu wilayah. Karena dari UMKM inilah membuktikan tingkat pengangguran dalam suatu wilayah mulai berangsur menurun. Dengan menurunnya tingkat pengangguran, secara otomatis juga akan berdampak positif bagi pembangunan ekonomi. Pada saat ini, Indonesia dapat dikatakan mengalami krisis ekonomi. Karena adanya dampak pandemi yang cukup besar yang sangat dirasakan dari segi ekonomi. UMKM juga terbukti masih bisa bertahan di tengah terjadinya krisis. Keadaan tersebut tidak lepas dari adanya peranan Sumber Daya Manusia (SDM) di dalamnya.

Sumber Daya Manusia (SDM) bukan hanya sebagai alat produksi di dalam suatu organisasi saja tetapi juga sebagai penggerak dan penentu dalam keberlangsungan proses produksi dan segala aktivitas organisasi [1]. Sumber Daya Manusia memiliki peran penting di dalam organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dari SDM di dalamnya. Dengan demikian Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset terpenting didalam suatu organisasi atau perusahaan skala besar maupun kecil [2].

Kompetensi menjadi salah satu aspek yang sangat menguntungkan bagi sebuah keberhasilan suatu organisasi [3]. Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kompetensi yang tinggi dalam sebuah organisasi, akan memberikan dampak positif terhadap UMKM, dan begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia sangatlah penting, ibaratnya sdm tersebut sebagai pemegang kendali yang paling utama sebagai penentu atas UMKM tersebut. Terdapat beberapa aspek penting yang menjadi tolak ukur kualitas dari sumber daya manusia, diantaranya yakni kompetensi, keterampilan, etos kerja, rasa tanggung jawab atas suatu pekerjaan, dan juga kemampuan dalam berwirausaha.

Pada saat ini, banyak masyarakat yang beralih profesi menjadi seorang pengusaha di bidang UMKM. Karena banyak diantara mereka yang terkena imbas dari adanya pandemi Covid 19. Diantaranya banyak karyawan yang kehilangan pekerjaan akibat adanya PHK besar besaran pada beberapa waktu terakhir. Dengan kejadian itu, banyak masyarakat yang mulai memutar pikiran untuk menggeluti usaha di bidang UMKM. Pemilik usaha UMKM biasanya memiliki beberapa karyawan di dalam operasionalnya. Apalagi UMKM dengan tingkat permintaan konsumen yang tinggi, tentunya pemilik usaha tidak bisa mengatasi semuanya sendiri tanpa adanya bantuan seorang karyawan maupun pegawai. Hal itu tentunya membuka kesempatan bagi masyarakat di sekitar UMKM tersebut untuk mendapatkan kesempatan bekerja.

## Metode Penelitian

### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Kualitatif dengan pendekatan Analisis Deskriptif. Adapun definisi kualitatif merupakan jenis penelitian naturalistik, karena penelitian yang dilakukan pada kondisi yang alamiah (*Natural Setting*) [4]. Sedangkan penelitian deskriptif menjadi penelitian yang melukiskan keadaan suatu objek atau persoalan.

### B. Lokasi Penelitian

Lokasi yang dipilih oleh peneliti yaitu Desa Podokaton, Kecamatan Jabon, Sidoarjo.

### C. Teknik Penentuan Informan

Dalam penentuan informan, penelitian kali ini menggunakan teknik berupa *purposive sampling*. Teknik tersebut merupakan teknik pengambilan informan dengan tujuan informan yang dipilih sesuai dengan tema penelitian yang dilakukan. Karena peran informan atau narasumber disini sebagai orang yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian.

Dalam penelitian ini, informan yang akan diteliti adalah pengelola UMKM Tempe di Desa Podokaton. Berikut terdapat beberapa kriteria yang menjadi tolak ukur peneliti dalam menentukan informan, diantaranya :

1. Seluruh pengelola atau pemilik usaha UMKM Tempe yang terdapat di desa Podokaton, Kecamatan Jabon laki laki/wanita berusia 30-60 tahun.
2. Seluruh karyawan yang terlibat dalam UMKM Tempe yang terlibat langsung dalam kegiatan produksi tempe serta laki laki/wanita berusia 25-45 tahun
3. Konsumen yang mengkonsumsi produk tempe di desa sekitar, laki laki/wanita berusia 20-40 tahun.

## D. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian *Field Research* atau disebut dengan penelitian lapangan, dimana penelitian ini dilakukan di lokasi penelitian yaitu UMKM Tempe di desa Podokaton. Dalam penelitian lapangan biasanya digunakan dalam penelitian yang dialokasi untuk mengetahui adanya gejala obyektif, dan juga untuk membantu proses penyusunan atas laporan ilmiah.

### 2. Sumber Data

#### a. Data Primer

Data yang diperoleh dari adanya data primer, diperoleh oleh peneliti secara langsung di lokasi penelitian. Dimana sumber data yang utama dalam penelitian ini yaitu pada saat melakukan wawancara untuk menggali informasi kepada para pemilik usaha UMKM Tempe di Desa Podokaton, 15 karyawan yang membantu kegiatan produksi tempe, 15 konsumen tempe di beberapa desa.

#### b. Data Sekunder

Dalam penelitian ini, peneliti juga mendapatkan sumber data sekunder yang berupa dokumen yang berkaitan dengan usaha UMKM. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi diperoleh secara tidak langsung melalui buku bacaan yang terkait dengan variabel yang diteliti, data yang diperoleh dari internet, dan jurnal penelitian terdahulu.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam teknik pengumpulan data, peneliti memilih beberapa teknik, diantaranya :

### a. Observasi

Metode observasi menjadi suatu kegiatan yang digunakan untuk mencari data yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan atau diagnosis [5]. Dengan observasi, diharapkan dapat diketahui gambaran secara umum mengenai apa saja peranan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja UMKM Tempe.

### b. Wawancara

Dalam metode wawancara ditujukan kepada beberapa pemilik usaha UMKM Tempe yang bertempat tinggal di desa Podokaton, beberapa karyawan yang terlibat langsung dalam kegiatan produksi UMKM, dan juga beberapa konsumen yang mengkonsumsi produk Tempe.

### c. Dokumentasi

Metode dokumentasi menjadi salah satu cara yang dilakukan dalam mencari tahu atas gambaran dari sebuah sudut pandang objek melalui suatu media tertulis dan dokumen lainya yang ditulis atau dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan [5]. Adapun dokumentasi yang diperoleh dari objek penelitian pada UMKM Tempe berupa hasil dari wawancara, dokumentasi, dan bukti nyata lapangan.

## F. Teknik Pengolahan Data

Teknik Pengolahan Data merupakan proses atau cara yang digunakan dalam mengolah data [6]. Data yang telah diperoleh baik dari lapangan maupun sumber referensi diolah menjadi empat tahapan yaitu pemaparan data berdasarkan Tahap Deskripsi, Tahap Reduksi Data, Tahap Penyajian Data, dan yang terakhir Tahap Penarikan Kesimpulan Data.

## G. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data dengan metode kualitatif lapangan. Yang artinya data yang diambil oleh peneliti berasal dari informasi yang berupa keterangan hanya dalam bentuk uraian. Dalam menganalisis data, diperlukan ketelitian khusus dalam merangkai semua data dan informasi yang telah diteliti, baik dalam bentuk wawancara, dokumentasi, dsb. Peneliti diharapkan dapat memaparkan dengan jelas atas hasil yang sudah diperoleh kepada orang lain.

## H. Kerangka Konseptual

*Supplementary File*

### **Gambar 1.** Kerangka Konseptual

## I. Pengujian Keabsahan Data

Dalam setiap penelitian, membutuhkan tahapan uji keabsahan data. Dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan reliabilitasnya. Beberapa cara dalam melakukan uji kredibilitas data, diantaranya perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, diskusi, analisis kasus, dan *member check*[7]. Pengujian kredibilitas data pada penelitian ini menggunakan beberapa cara, diantaranya :

### a. Triangulasi

Dalam pengujian kredibilitas, Triangulasi diartikan sebagai pengecekan data kembali yang diperoleh dari beberapa sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Dalam menguji kredibilitas, Triangulasi sumber menguji kredibilitas dengan cara mengecek semua data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Misalnya, dalam penelitian ini peneliti ingin menguji kredibilitas data mengenai aspek kompetensi terhadap kinerja UMKM.

### b. Member Check

*Member Check* menjadi sebuah proses pengecekan data yang telah diperoleh peneliti, dengan tujuan agar segala bentuk informasi yang diperoleh dan yang akan dicantumkan dalam hasil penelitian laporan sesuai dengan informan [7]. Dengan melakukan *member check*, peneliti dapat menganalisis sejauh mana data yang sudah diperoleh selama penelitian.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Analisis dan Hasil Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti telah melaksanakan observasi langsung untuk memilih informan yang dianggap sesuai dengan tema penelitian. Informan yang diambil berjumlah 12 orang. Dimana 12 orang tersebut terdiri dari beberapa pemilik UMKM yang bertempat tinggal di Desa Podokaton, dan juga beberapa karyawan yang membantu para pengusaha dalam memproduksi tempe disetiap harinya. Berikut beberapa nama informan yang telah terpilih, diantaranya :

NO	Nama	Status Informan
1	Bapak Khotib	Pemilik UMKM Tempe di RT 09
2	Ibu Yuyun	Pemilik UMKM Tempe di RT 09
3	Ibu Tarsih	Pemilik UMKM Tempe di RT 10
4	Bapak Darmaji	Pemilik UMKM Tempe di RT 11
5	Ibu Sanail	Pemilik UMKM Tempe di RT 12
6	Bapak Dedik	Karyawan UMKM
7	Bapak Basori	Karyawan UMKM
8	Ibu Juara	Karyawan UMKM
9	Bapak Tolib	Karyawan UMKM
10	Ibu Se	Karyawan UMKM
11	Ibu Is	Konsumen Sekitar
12	Ibu Lena	Konsumen Sekitar

**Table 1.** Data Nama Informan Data Diolah

Berdasarkan hasil tinjauan saat peneliti melakukan observasi, terdapat beberapa faktor internal dan juga eksternal yang berkaitan dengan Kekuatan (*Strength*), Kelemahan (*Weakness*), Peluang (*Opportunity*) dan juga Ancaman (*Threat*) dalam kondisi UMKM Tempe di Desa Podokaton Kecamatan Jabon, Sidoarjo. Berikut Analisis SWOT UMKM Tempe :

#### a. Kekuatan (*Strength*)

Tempe dengan harga yang lebih terjangkau, produk memiliki banyak ukuran kemasan dari mulai kecil, sedang, hingga besar serta kepuasan konsumen yang paling utama.

#### b. Kelemahan (*Weakness*)

Beberapa UMKM masih belum memiliki karyawan dan manajemen keuangan UMKM masih bersifat konvensional.

#### c. Peluang (*Opportunity*)

Adanya fasilitas UMKM yang berupa KUR (Kredit Usaha Rakyat) dan semua pengusaha UMKM di Desa Podokaton sudah memiliki mesin penggiling dan mesin sealer.

#### d. Ancaman (*Threat*)

Kedadaan ekonomi yang sering tidak stabil, sehingga mengakibatkan bahan baku kedelai harganya naik turun serta persaingan antara pengusaha UMKM Tempe yang semakin ketat.

Pengelompokan secara geografis menurut kelompok ini, dalam literatur industry atau UMKM, disebut dengan sebuah klaster. Di Indonesia, kegiatan UMKM yang sedang berlangsung memang memiliki spesialisasi tersendiri. Begitu pula yang ada di Desa Podokaton.

No	RT	Jumlah UMKM	Jenis Produksi
1	RT 07	1	Tempe
2	RT 08	1	Tempe
3	RT 09	4	Tempe
4	RT 10	1	Tempe
5	RT 11	2	Tempe
6	RT 12	2	Tempe
7	RT 13	1	Tempe
8	RT 14	1	Tempe & Keripik
9	RT 15	2	Tempe

**Table 2.** Data UMKM di Desa Podokaton Data Diolah

Berdasarkan tabel diatas, kondisi latar belakang UMKM di desa Podokaton menjelaskan bahwa sebagian besar menjadi pengusaha produksi tempe. Latar belakang ekonomi juga menjadi faktor dalam usaha tersebut. Sebagian besar pemilik UMKM menyadari bahwa mereka melihat adanya prospek usaha kedepannya, walaupun memiliki modal yang bisa dibilang sedikit terbatas.

## 2. Analisis Peranan Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kinerja UMKM di Desa Podokaton, Kecamatan Jabon, Sidoarjo.

Tingkat kompetensi dari seorang karyawan dapat dinilai atau diukur dengan menggunakan metode identifikasi. Metode identifikasi ini berkaitan dengan menilai kemampuan dari seorang karyawan secara manual menggunakan persepsi. Dengan metode tersebut, diharapkan mampu memberikan gambaran atau tolak ukur terhadap tingkat kompetensi. Berikut beberapa peranan kompetensi karyawan yang mampu meningkatkan kinerja dari sebuah UMKM :

1. Karyawan yang memiliki kompetensi akan menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efektif.
2. Karyawan yang memiliki kompetensi akan menghargai waktu dalam melakukan kegiatan produksi.
3. karyawan yang memiliki kompetensi akan menciptakan kerjasama di lingkungan kerja yang baik.
4. karyawan yang memiliki kompetensi akan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan kepuasan tersendiri kepada pemilik UMKM.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa peranan kompetensi karyawan memberikan dampak yang sangat baik terhadap perkembangan sebuah usaha. Keberhasilan sebuah usaha tidak lepas dari peran campur tangan para karyawan di dalamnya. Karyawan yang memiliki kompetensi akan lebih disenangi oleh para pemilik UMKM, karena para pemilik usaha pasti merasa puas dengan hasil dari pekerjaan karyawan tersebut. Peran dari adanya kompetensi juga terbukti dapat meningkatkan kinerja dari sebuah UMKM. Dengan pembuktian secara langsung peningkatan produksi dan juga peningkatan pendapatan.

Adapun beberapa hambatan dan juga tantangan yang dihadapi UMKM dalam mengelola dan memelihara karyawan, diantaranya :

1. Kesulitan dalam merekrut karyawan
2. Menentukan peraturan
3. Menetapkan gaji atau upah karyawan yang sesuai
4. Memisahkan biaya usaha dengan biaya keluarga
5. Melakukan penilaian terhadap karyawan
6. Cara memberhentikan karyawan

Menurut hasil dari wawancara lapangan yang dilakukan peneliti di Desa UMKM Tempe, beberapa pemilik UMKM tersebut memberikan informasi mengenai usaha mereka bahwa mereka juga menerapkan cara mengukur tingkat kemampuan karyawannya menggunakan metode identifikasi. Dengan melihat kebiasaan dari karyawan tersebut

melakukan pekerjaan dengan baik atau tidak. Pemilik UMKM biasanya menilai kompetensi karyawannya dengan cara memperhatikan karyawan mampu datang dengan tepat waktu atau tidak, apakah semua pekerjaan mampu terselesaikan dengan baik atau tidak, dan lain sebagainya.

### 3. Analisis Upaya Karyawan dalam Meningkatkan Kompetensi terhadap Peningkatan Kinerja UMKM Tempe di Desa Podokaton Kecamatan Jabon.

Menurut hasil dari wawancara lapangan yang dilakukan peneliti di desa Podokaton Kecamatan Jabon, beberapa karyawan yang terlibat wawancara langsung dengan peneliti menyampaikan bahwa dalam mereka melakukan pekerjaan di setiap harinya, upaya yang mereka lakukan dalam meningkatkan kompetensi mereka yaitu dengan cara :

1. Membangun kerjasama yang baik
2. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman
3. Membiasakan untuk datang tidak terlambat
4. Mengembangkan kemampuan

## B. Pembahasan

### 1. Kesimpulan Hasil Wawancara dengan Informan

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan para pemilik UMKM Tempe yang tersebar di beberapa RT di Desa Podokaton bahwa menurut mereka memang Kompetensi dari seorang karyawan memang sangat diperlukan. Karena dengan adanya kompetensi akan mempengaruhi tingkat kinerja UMKM Tempe.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dengan para karyawan yang terlibat dalam kegiatan produksi Tempe di Desa Podokaton, Dapat ditarik kesimpulan bahwa menurut mereka upaya yang mereka lakukan dalam meningkatkan kompetensi yang mereka miliki yaitu dengan cara membangun kerja sama yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, membiasakan untuk disiplin dengan datang tepat waktu, dan terus berusaha untuk mengembangkan kemampuan.

### 2. Teori yang Mendukung

#### a. Kompetensi Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa antara karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dengan karyawan yang berjenis kelamin perempuan tidak memiliki tingkat perbedaan dari segi kompetensi pada UMKM Tempe di desa Podokaton Kecamatan Jabon. Padahal jika ditinjau secara materi, banyak para ahli yang menyatakan bahwa jenis kelamin perempuan lah yang tergolong lebih unggul dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab mereka dibandingkan dengan laki-laki. Karena pada dasarnya, karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan melakukan pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab yang sama.

Gaya bekerja ataupun gaya memimpin tidak bisa menentukan perbedaan antara laki-laki dengan perempuan dalam orientasi tugas maupun orientasi interpersonal [8]. Defini ataupun makna dari sebuah pekerjaan sebagai seseorang untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan dengan baik pekerjaannya, tanpa adanya perbedaan jenis kelamin yang melakukan [9]. Sedangkan menurut peneliti menganalisis bahwa memang tidak ditemukannya perbedaan jenis kelamin antara perempuan dengan laki-laki dari segi kompetensi mereka dalam bekerja. Karena memang karyawan perempuan ataupun laki-laki yang bekerja pada para pemilik UMKM yang terletak di Desa Podokaton Kecamatan Jabon memiliki rasa tanggung jawab yang sama sebagai tenaga kerja.

#### b. Kompetensi Karyawan Berdasarkan Usia

Dari hasil wawancara, menunjukkan bahwa tidak ditemukannya perbedaan kompetensi antara karyawan yang berusia muda dengan karyawan yang berusia dewasa dalam UMKM Tempe di Desa Podokaton. Jika ditinjau dari segi teori, semakin tua usia tingkat kompetensi pun dianggap sangat baik, dibandingkan dengan karyawan yang memiliki usia muda. Padahal menurut pendapat ahli menyatakan bahwa justru para tenaga kerja yang memiliki usia relative lebih muda memiliki semangat kerja yang sangat tinggi [10].

Sedangkan menurut peneliti saat menganalisis, memang tidak ditemukannya perbedaan usia antara usia muda dengan usia tua dari segi kompetensi mereka dalam bekerja. Karena memang karyawan yang berusia muda dengan karyawan yang berusia tua yang bekerja pada para pemilik UMKM yang terletak di Desa Podokaton Kecamatan Jabon memiliki rasa tanggung jawab yang sama sebagai tenaga kerja.

#### c. Kompetensi Karyawan Berdasarkan Pengalaman Bekerja

Dari hasil wawancara, menunjukkan bahwa ditemukannya perbedaan tingkat kompetensi antara karyawan yang sebelumnya memiliki pengalaman bekerja dengan karyawan yang memang belum pernah memiliki pengalaman bekerja sebelumnya. Menurut Bapak Khotib, salah satu pemilik UMKM yang ada di Desa Podokaton menjelaskan

bahwa karyawan yang sebelumnya memang sudah memiliki pengalaman bekerja sedikit lebih unggul dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dibandingkan dengan karyawan yang sebelumnya memang sama sekali tidak memiliki pengalaman bekerja.

Pengalaman dalam bekerja juga menjadi indikator terbaik dalam menunjang kompetensi di masa yang akan datang [11]. Sedangkan menurut peneliti saat melakukan observasi, memang ditemukannya perbedaan karyawan yang memiliki pengalaman bekerja sebelumnya, dengan karyawan yang tidak memiliki pengalaman bekerja sama sekali dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### d. Kompetensi Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Akhir

Dari hasil wawancara, menunjukkan bahwa tidak ditemukannya perbedaan tingkat kompetensi karyawan dengan tingkat pendidikan akhir. Padahal banyak teori yang menjelaskan bahwa tingkat pendidikan akhir dari seorang tenaga kerja memberikan kontribusi terhadap kompetensi. Tingkat pendidikan akhir dari seorang karyawan memberikan imbas dalam pekerjaan mereka [12].

Sedangkan menurut peneliti saat melaksanakan observasi, memang tidak ditemukannya perbedaan tingkat pendidikan akhir antara tamatan Sekolah Dasar (SD) dengan tamatan sekolah dengan tingkat yang lebih tinggi dalam bekerja. Karena memang karyawan yang memiliki tingkat pendidikan akhir SD atau SMA yang bekerja pada para pemilik UMKM yang terletak di Desa Podokaton Kecamatan Jabon memiliki rasa tanggung jawab yang sama sebagai tenaga kerja.

## Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa peranan dari kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor yang menentukan atas keberhasilan sebuah organisasi dalam UMKM. Dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kompetensi yang tinggi, maka akan menentukan pula tingkat kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM) itu sendiri. Yang secara tidak langsung juga menentukan kualitas serta kuantitas kompetitif dari sebuah UMKM.

Bentuk dari adanya aspek kompetensi, sangat berkaitan dengan kinerja. Oleh sebab itu tinggi rendah nya tingkat kompetensi lah yang juga menentukan tinggi rendah nya tingkat kinerja dari sebuah UMKM. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai atau karyawan yang bekerja memiliki tingkat kompetensi yang baik, meskipun didalamnya terdapat beberapa faktor yang menjadi hambatan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Faktor yang menjadi hambatan tersebut diantaranya karyawan yang bekerja kebanyakan hanya tamatan SMA bahkan adapula yang hanya tamatan SMP, terdapat beberapa karyawan yang memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang sedikit kurang, para pelaku Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki pengalaman dalam bekerja yang sangat kurang. Dan beberapa faktor hambatan lainnya. Padahal aspek pengetahuan, pendidikan, keterampilan, serta pengalaman menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya kompetensi dalam diri seseorang.

## References

1. Subowo, Robin, and Roy Setiawan. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karayawan, 2015.
2. Widjaja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukajie, B. Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatiningor, Sumedang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 465-476, 2018.
3. Sofyan, S. Peran UMKM dalam Perekonomian Indonesia. *Jurnal thesis, Universitas Alm*, 2017.
4. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2008.
5. Hardiansyah. *Kualitas Pelayanan Publik (edisi revisi)*. Yogyakarta : Gava Media, 2018.
6. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
7. Widdy, Natalia. *Kompetensi Guru Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pengalaman Mengajar, dan Tingkat Pendidikan*. Skripsi Diterbitkan. Klaten : Universitas Sanata Dharma, 2016.
8. Azizah, Siti. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja UMKM. (Studi Kasus UMKM Gerabah di wilayah Kasonga). *Univ Alm*. (1),33, 2019.
9. Lanang, I Putu Eka Sudiarta, I Ketut Kirya, and I Wayan Cipta. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Di Kabupaten Bangli. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha* 2(1): 11-21. Muhid, Abdul. 2015. "No Title." 4(03): 304-13, 2014.
10. Anak Gede Agung Gede Maheswara, Nyoman Djinar Setiawan, Ida Ayu Nyoman Saskara, Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Pendapatan UKM sektor perdagangan di Kota Denpasar. *EJurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* , 2016.
11. Robbins, Stephen, P. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Ahli bahasa Tim Index. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia, 2003.
12. Runtu, Anita Christine, Jantje Mandey, and Martha Ogotan. *Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Bagian Akademik Universitas Sam Ratulangi*

Manado. jurnal administrasi publik 2, No 30, 2015.