

## **MECHANISM OF MAPPING THE NEED FOR HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT IN MICRO INDUSTRY**

**Siti Arbainah<sup>1</sup>, Jati Handayani<sup>2</sup>, Hadiahti Utami<sup>3</sup> Kenneth Pinandhito<sup>4</sup>**

<sup>1,2,4</sup> Jurusan Akuntansi, <sup>3</sup>Jurusan Administrasi Bisnis  
Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia  
E-mail: [arbainah.siti@gmail.com](mailto:arbainah.siti@gmail.com)

### **ABSTRAC**

*The common problem often faced by the micro industry is the limited ability of Human Resources (HR). Therefore, HR capabilities need to be improved through appropriate development programs as needed. This can be achieved if the HR development implementer uses a map of development needs that can be justified as a guideline for implementation. Mapping of HR development needs can be done in various ways and strategies according to the purpose of mapping. Appropriate human resource mapping will provide good and useful results, otherwise the wrong mapping will cause more severe problems. In this article will be presented a mapping mechanism model of HR development needs used in mapping the HR development needs of micro-food processing industries in the tourist village of Jambearum, Kendal district. From the results of interviews and FGD with 13 managers and pemillik of micro-food processing industries, it can be concluded that the mechanism of problem solving based on hope and reality is the right model for solving micro-industry problems including the problems of human resource development. This mechanism model is expected to be included and implemented for similar micro industries elsewhere.*

**Keywords:** *Human Resources; mapping; mechanism; micro industry*

## **MEKANISME PEMETAAN KEBUTUHAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA INDUSTRI MIKRO**

### **ABSTRAK**

*Permasalahan umum yang sering dihadapi oleh industri mikro adalah keterbatasan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu kemampuan SDM perlu ditingkatkan melalui program pengembangan yang tepat sesuai kebutuhan. Hal ini dapat dicapai apabila pelaksana pengembangan SDM menggunakan peta kebutuhan pengembangan yang dapat dipertanggung jawabkan sebagai pedoman pelaksanaan. Pemetaan kebutuhan pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara dan strategi sesuai tujuan pemetaan. Pemetaan SDM yang tepat akan memberikan hasil yang baik dan bermanfaat, sebaliknya pemetaan yang salah akan menimbulkan permasalahan semakin parah. Pada artikel ini akan disajikan model mekanisme pemetaan kebutuhan pengembangan SDM yang digunakan dalam memetakan kebutuhan pengembangan SDM industri mikro pengolahan makanan ringan di desa wisata Jambearum kabupaten Kendal. Dari hasil wawancara dan FGD dengan 13 orang pengelola dan pemillik industri mikro pengolahan makanan ringan, dapat diperoleh kesimpulan bahwa mekanisme pemecahan masalah berbasis harapan dan realitas merupakan model yang tepat untuk pemecahan masalah industri mikro termasuk permasalahan pengembangan SDM. Model*

*mekanisme ini diharapkan dapat menjadi masukan dan diimplementasikan pula untuk industri mikro sejenis di tempat lain.*

**Kata Kunci:** *Sumber Daya Manusia; pemetaan; mekanisme; industri mikro*

## **PENDAHULUAN**

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) atau juga dapat disebut dengan Industri Mikro Kecil Menengah (IMKM) mempunyai peran yang strategis dalam pembangunan ekonomi nasional, karena selain berperan dalam pertumbuhan ekonomi dan penyerapan tenaga kerja juga berperan dalam pendistribusian hasil-hasil pembangunan. (Amalia, Hidayat & Budiatmo, hal 1). Pernyataan ini diperkuat dengan "UKM memiliki peran strategis dalam upaya pemerintah memerangi kemiskinan melalui penciptaan lapangan kerja" (Murtiasri, 2012). Dari dua pernyataan tersebut dapat dikatakan UMKM/IMKM mempunyai kedudukan, potensi serta peranan sangat penting dalam perekonomian untuk mewujudkan tujuan pembangunan nasional.

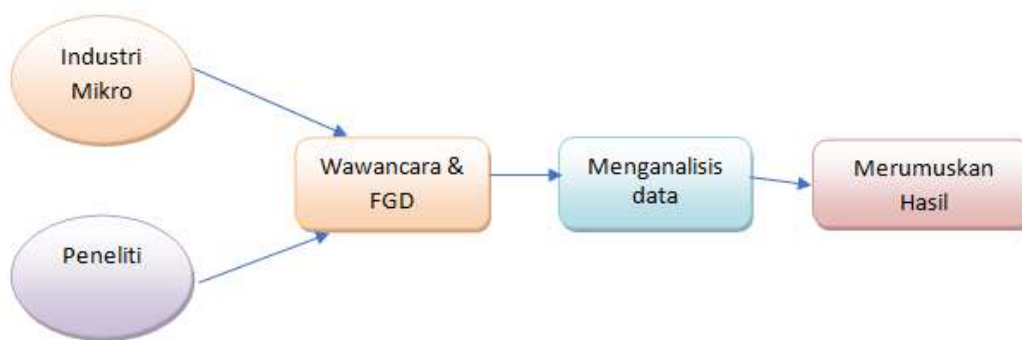
Industri mikro pengolahan makanan ringan merupakan salah satu pendukung potensial bagi terwujudnya desa wisata Jambearum Kabupaten Kendal yang bercirikan wisata industri dengan mengusung keunggulan wisata budaya, edukasi dan kuliner. Desa Jambearum kecamatan Patebon kabupaten Kendal telah ditetapkan sebagai desa vokasi sekaligus menjadi desa wisata pada tahun 2012. "Tak hanya mendapatkan gelar desa wisata, Desa Jambearum juga dijadikan sebagai desa vokasi, yakni desa yang bisa dijadikan tempat untuk belajar oleh desa lain," kata Lestari. (Kendal, Kompas.com, 2014). Melihat kondisi ini maka selayaknya Jambearum berbenah. Termasuk pada pembenahan kompetensi sumberdaya manusia yang berada di industri mikro yang tergabung pada Kelompok Usaha Bersama (KUB) pengolahan makanan ringan "Bina Usaha". Meskipun keberadaan kelompok ini belum diformalkan, namun anggota berpotensi untuk dikembangkan.

KUB "Bina Usaha" adalah kumpulan dari industri mikro/ usaha skala rumah tangga yang memproduksi makanan ringan seperti kerupuk, emping ketan, peyek, dan ceriping pisang. Industri mikro adalah industri dengan usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi karakteristik tertentu, salah satunya jumlah tenaga kerja 1-4 orang. (BPS, <https://www.bps.go.id>, 2016). KUB Bina Usaha bertekad meningkatkan kualitas dan kapasitas produksi serta pemasaran semua anggota. Namun seperti halnya permasalahan umum di UMKM kabupaten Kendal lainnya, industri mikro anggota KUB ini juga memiliki keterbatasan dalam aspek kompetensi sumberdaya manusia maupun sumber daya lain yang berdampak pada lemahnya daya saing. Berpijak pada permasalahan ini khususnya pada aspek kompetensi sumberdaya manusia perlu pengkajian lebih dalam agar dapat dilakukan program pengembangan yang tepat. Pada tahap awal dapat ditempuh dengan melakukan pemetaan kebutuhan pengembangan SDM. Hasil pemetaan tersebut diharapkan dapat sebagai pedoman pengembangan SDM selanjutnya. Pemetaan kebutuhan pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara dan strategi sesuai tujuan pemetaan. Pemetaan SDM yang tepat akan memberikan hasil yang baik dan bermanfaat, sebaliknya pemetaan yang salah akan menimbulkan permasalahan semakin parah. Hal tersebut yang melatarbelakangi pemilihan tema artikel ini untuk berbagi mekanisme pemetaan kebutuhan pengembangan SDM yang dirumuskan dari hasil wawancara dan FGD bersama pelaku usaha di KUB Bina Usaha Jambearum Kabupaten Kendal. Mekanisme ini sebagai salah satu alternatif dalam memetakan pengembangan kompetensi sumberdaya manusia pada industri mikro.

### METODE PENELITIAN

Obyek penelitian ini adalah seluruh industri mikro ( saat ini sebanyak 13 industri mikro) pengolahan makanan ringan anggota KUB Bina Usaha di desa wisata Jambearum kecamatan Patebon kabupaten Kendal. Responden adalah 13 orang pemilik/pengelola usaha makanan ringan dengan asumsi mereka adalah orang yang mengetahui kebutuhan dan kondisi kinerja SDM. Pengumpulan data menggunakan metode **wawancara serta FGD** dengan responden. Catatan hasil wawancara dan FGD selanjutnya dianalisis

aspek yang saat ini ada dan kondisi mendatang yang mereka harapkan. Dari analisis ini maka dapat dipotret kondisi kompetensi SDM saat ini maupun pemetaan kebutuhan pengembangan SDM berdasarkan tingkat kesenjangan kompetensi yang dimiliki. Berpijak pada hasil wawancara, diskusi, rangkuman dan analisis data, selanjutnya dapat dirumuskan mekanisme pemetaan kebutuhan pengembangan SDM yang cocok bagi industri mikro tersebut. Metode kerja penelitian secara lengkap dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1: Kerangka Kerja Penelitian

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Industri Mikro (IM) adalah industri dengan usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi karakteristik berupa: 1) kekayaannya paling banyak sebesar Rp. 50.000.000,- (untuk kekayaan bersihnya dan tidak di hitung tanah maupun bangunan); 2) penjualan tahunannya paling banyak Rp 300.000.000.- 3) perusahaan industri yang tenaga kerjanya antara 1-4 orang; Permisalan industri ini seperti industri Pengolahan Tempe Tahu, Industri Peternakan Ayam pedaging , Telur itik, Sapi, Industri Pembuatan Kue Kering dan Kue Basah. (BPS, <https://www.bps.go.id>). Kriteria industri mikro dapat pula dirujuk menurut UU RI No 20 Tahun 2008 pasal 6, yang menyatakan kriteria usaha/industri mikro adalah memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp 50.000.000

(lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp. 300.000.000 (tiga ratus juta rupiah).

Diskripsi industri mikro yang menjadi obyek penelitian dalam artikel ini adalah industri mikro pengolahan makanan ringan yang tergabung dalam Kelompok Usaha Bersama (KUB). Secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 1.

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa industri mikro yang menjadi obyek penelitian ini adalah anggota KUB Bina Usaha di desa Jambearum kecamatan Patebon kabupaten Kendal. Sasaran obyek semula adalah industri mikro pengolahan makanan ringan, namun dalam realisasinya anggota KUB tersebut sudah berkembang. Pada tahun 2016 anggota KUB 5 industri mikro sekarang sudah menjadi 12 industri mikro dan 1

industri kecil dengan jumlah tenaga kerja 15 orang. Bidang usahapun berkembang tidak hanya pengolahan makanan ringan tetapi juga minuman ringan dan catering makanan besar/nasi

Tabel 1  
Identitas Industri Anggota KUB Bina Usaha  
Desa Jambearum Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal

Nama Usaha	Bidang Usaha	Tahun Berdiri	Hasil Produksi	Jumlah Tk (orang)
NH	Makanan Ringan	2003	Emping Ketan	3
AM	Makanan Ringan	2003	Emping Ketan	2
ALAMIA	Makanan Ringan	2012	Ceriping pisang, peyek, tumpi	2
KRUPUK SALAMAN	Makanan Ringan	2012	Krupuk Salaman	15
SALSABILA	Makanan Ringan	2016	Keripik Singkong	2
OPAK KETAN	Makanan Ringan	2006	Opak Ketan	1
KARYA PUTRI	Minuman	2010	Jus dan Susu Kedelai	2
CATRING DAN SNACK	Makanan	2013	Makanan dan Snack	1
FAIQ	Snack	2015	Donat & Roti	2
AZH- ZAHRAH	Makanan Ringan	2007	Emping Ketan	2
NANDA	Makanan Ringan	2003	Emping Ketan	3
KRIPIK TEMPE	Makanan Ringan	2014	Kripik Tempe	1
BU SUM/ KUE KERING	Makanan Ringan	2005	Kue Kering/egg roll	4

Sumber: Data primer yang diolah.

Berpijak pada sasaran dan tujuan utama pada penelitian ini adalah pengembangan SDM maka akan dipaparkan lebih dahulu kondisi kualitas SDM industri mikro yang menjadi

responden saat FGD dan wawancara. Berikut ringkasan gambaran kualitas SDM dapat dilihat pada Tabel 2:

Tabel 2  
Tingkat Pendidikan Pemilik/Pengelola Industri Anggota KUB Bina Usaha  
Desa Jambearum Kecamatan Patebon Kabupaten Kendal

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
Tidak lulus SD	2	15,4
Lulus SD	2	15,4
SLTP	2	15,4
SLTA	6	46,1
Mahasiswa	1	7,7
Total	13	100

Sumber: Data primer yang diolah

Ditinjau dari aspek pendidikan dapat dilihat bahwa paling banyak berpendidikan SLTA, sehingga memungkinkan mereka diajak berdiskusi untuk menentukan langkah-langkah pengembangan usaha mereka termasuk pemetaan kebutuhan pengembangan SDM.

Berdasarkan hasil rangkuman FGD dan wawancara dengan responden dipadu dengan kondisi tuntutan kondisi saat ini di era *knowledge based economy* yang menyatakan kekuatan inti perusahaan terletak pada *human capital* (sumber daya manusia). Persaingan antar perusahaan yang semakin kompetitif memunculkan konsep industri yang padat pengetahuan dengan menuntut ketersediaan *knowledge worker* dalam jumlah besar untuk mendukung kemajuan perusahaan. *Human capital* yang sarat akan pengetahuan, memberikan nilai tambah dan meningkatkan produktivitas yang jauh lebih signifikan daripada faktor material seperti lahan atau modal semata (Widyatama, 2012), **maka pemetaan kebutuhan pengembangan SDM yang visioner adalah pemetaan kebutuhan berpijak pada kondisi saat ini menuju harapan di masa depan.**

Pengetahuan merupakan **modal intelektual** dapat bermanfaat melalui tiga perspektif, yaitu: manusia, struktural, dan relasi. Manfaat *knowledge* dalam perspektif manusia adalah *implicit knowledge* yang mencakup *skill* (kompetensi dan keahlian seseorang dalam suatu bidang khusus) dan *attitude* (kejujuran, tanggungjawab, visioner, disiplin, kooperatif, ulet dan tidak mudah menyerah). Manfaat dalam perspektif struktural berupa *explicit knowledge* yang menunjukkan proses (sistem kerja, manajemen, korporat, komputerisasi dan enterprising ) serta budaya yang menjunjung tinggi etika. Manfaat *knowledge management* dalam perspektif relasi adalah meningkatkan kerjasama antar jaringan, reputasi (pengakuan), dan *customer capital* (mengkomunikasikan ilmu pengetahuan dengan baik melalui lembaga pendidikan,

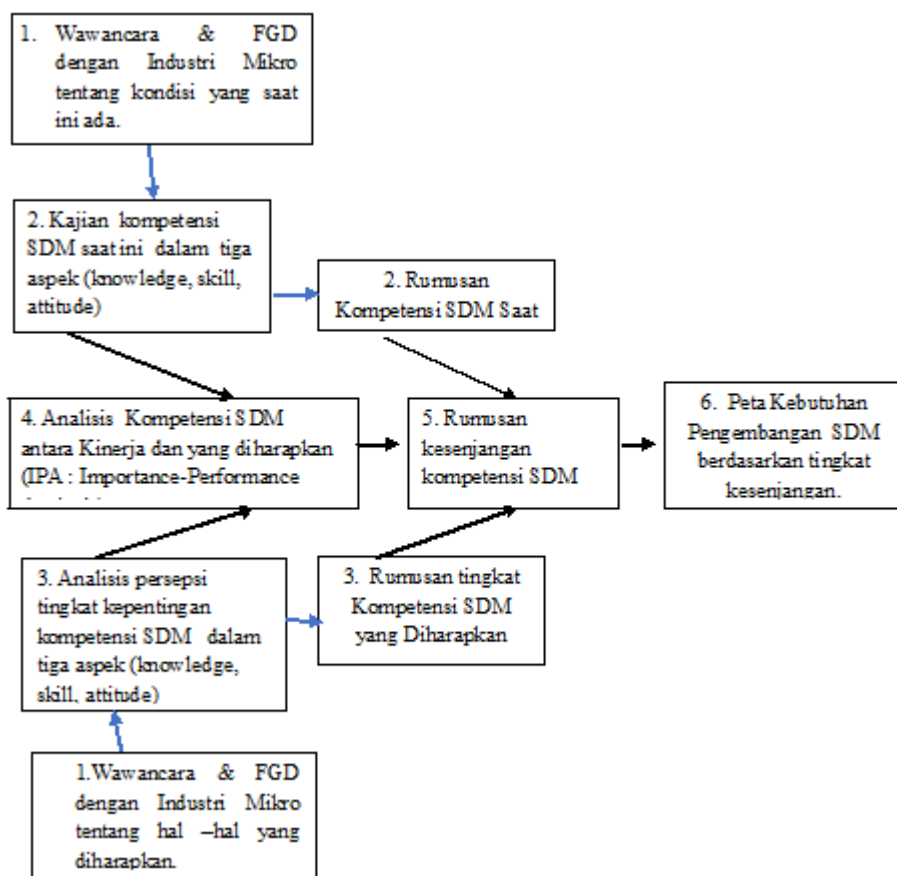
birokrat, dan industri) (Widyatama, 2012). **Berpijak pada teori ini maka model pengembangan SDM dapat dilakukan dengan pengembangan pada tiga aspek dasar yaitu *knowledge, Skill* dan *attitude*.**

Menggabungkan dari dua kebutuhan pengembangan SDM ini yaitu 1) pemetaan kebutuhan pengembangan SDM yang visioner adalah pemetaan kebutuhan berpijak pada kondisi saat ini menuju harapan di masa depan; 2) pengembangan pada tiga aspek dasar yaitu *knowledge, Skill* dan *attitude*, selanjutnya dapat dirumuskan mekanisme pemetaan kebutuhan pengembangan SDM yang cocok bagi industri mikro anggota KUB Bina Usaha adalah “Mekanisme Pemetaan Kebutuhan Pengembangan SDM Berbasis Harapan dan Realitas” yang dapat digambarkan dalam model sebagaimana disajikan pada Gambar 2. Dari Gambar 2 tersebut dapat diketahui tahapan lengkap yang harus dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Wawancara dan FGD dengan industri mikro sasaran untuk mengetahui kondisi kinerja SDM saat ini maupun kondisi SDM yang diharapkan dimasa yang akan datang. Adapun materi wawancara dan FGD mencakup tiga aspek pokok yaitu *knowledge, skill* dan *attitude*.
2. Mengkaji dan merumuskan kondisi SDM saat ini
3. Mengkaji dan merumuskan kondisi SDM yang diharapkan
4. Melakukan analisis SDM dengan membandingkan antara harapan dan kinerja saat ini guna menentukan tingkat kesenjangan (menggunakan IPA)
5. Merumuskan kesenjangan antara harapan dan kinerja SDM
6. Menyusun peta kebutuhan pengembangan SDM dengan cara:
  - a. Membuat urutan prioritas pengembangan berdasarkan tingkat kesenjangan. Semakin tinggi tingkat kesenjangan semakin diprioritaskan. membuat matrik analisis IPA sesuai kebutuhan.

b. Menyusun matrik IPA dengan menggunakan empat kuadran untuk

melihat dan menentukan aspek mana yang perlu diprioritaskan.



Gambar 2: Mekanisme Pemetaan Kebutuhan Pengembangan SDM Pada Industri Mikro berbasis Harapan dan Realitas

Mekanisme pemetaan kebutuhan pengembangan SDM berbasis dengan kondisi saat ini (kinerja) dan harapan (kepentingan) sangat tepat untuk diterapkan, karena industri mikro harus mampu mengikuti perkembangan tuntutan jaman. Apalagi UMKM menjadi andalan dalam memajukan perekonomian, maka harus visioner dalam mempersiapkan kekuatan termasuk kompetensi SDM. Adapun tiga aspek pokok yang difokuskan dalam pemetaan ini juga sangat beralasan dengan berpijak bahwa kompetensi human resources mengacu pada aspek knowledge, skill dan attitude. SDM tanpa pengetahuan tidak akan punya dasar ilmu bertindak. SDM tanpa skill tidak akan

mampu bekerja sesuai standar. SDM tanpa attitude tidak mampu berperilaku kerja sesuai etika.

## PENUTUP

### Simpulan dan saran

Industri mikro memiliki peran yang semakin penting dalam mendukung kemajuan perekonomian. Pengembangan SDM dalam industri mikro akan terlaksana dengan tepat apabila diawali dengan pemetaan kebutuhan pengembangan SDM pada industri tersebut. Pemetaan kebutuhan pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara dan strategi sesuai tujuan pemetaan. Pemetaan SDM dengan mekanisme yang tepat akan

memberikan hasil yang baik dan bermanfaat, sebaliknya pemetaan dengan mekanisme yang salah akan menimbulkan permasalahan semakin parah. Mekanisme pemetaan kebutuhan pengembangan SDM untuk industri mikro pengolahan makanan ringan anggota KUB Bina Usaha di desa wisata Jambearum Kabupaten Kendal yang tepat adalah Mekanisme Pemetaan Kebutuhan Pengembangan SDM Berbasis Harapan dan Realitas. Oleh karena itu disarankan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan upaya pengembangan SDM di industri mikro tersebut, hendaklah selalu mengupdate peta pengembangan SDM dengan melakukan mekanisme pemetaan yang tepat.

**Ucapan Terimakasih:**

Terimakasih kepada pemilik dan pengelola industri mikro pengolahan makanan ringan desa Jambearum Patebon Kendal yang telah bersedia menjadi responden. Terimakasih kepada Polines yang telah mendanai induk penelitian ini dari dana DIPA penelitian kompetitif tahun 2017.

**DAFTAR PUSTAKA**

Amalia, alfi, Wahyu Hidayat, Agung Budiarmo, *Analisis Strategi Pengembangan Usaha Pada UKM Batik Semarang di Kota Semarang*, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Universitas Diponegoro.

Arbainah, siti. 2013, *Penguatan Human Capital UMKM Desa Wisata Berbasis Kinerja dan Harapan*. Prosiding Seminar Nasional Pemberdayaan UMKM Melalui Teknologi Tepat Guna, Teknologi Informatika, Energi Baru dan Terbaruka yang Ramah Lingkungan” UP2M Polines, Penerbit Polines, ISBN: 978-979-3514-66-6, hal:94-98.

Kuncoro, Mudrajat, 2008, *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) Kabupaten Kendal Tahun Anggaran 2013.

Ulum, Ihyaul, 2016, *Intellectual Capital, Model Pengukuran, Framework Pengungkapan, dan Kinerja Organisasi*, UMM Press, Malang.

UU RI No. 20 Tahun 2008, Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah.

Widyatama, 2012, *Knowledge Management*, <http://djadja.blog.widyatama.ac.id/tag/knowledge-management>, diunduh 10 Maret 2013.

Kompas.Com. 2014, *Perempuan Ini Mengubah Desa TKW Menjadi Desa Batik*, <http://bisniskeuangan.kompas.com/read/2014/11/07/061600926/Perempuan.Ini.Mengubah.Des.TKW.Menjadi.Des.a.Batik>, Jum’at 7 Nopember 2014, diunduh, Minggu 3 Juli 2016, pk. 20.48.

