

# KAJIAN PERAN STRATEGIK SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) UNTUK MEMPERKUAT USAHA KECIL MENENGAH (UKM) DI INDONESIA

Astadi Pangarso, Telkom University Bandung, [astadipangarso@telkomuniversity.ac.id](mailto:astadipangarso@telkomuniversity.ac.id)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan **untuk mengetahui bagaimana peran strategik manajemen sumber daya manusia dapat berkontribusi memperkuat usaha kecil menengah di Indonesia**. Sehingga dengan diketahuinya peran strategik manajemen sumber daya manusia maka diharapkan hal ini dapat menjadi masukan bagi tiap usaha kecil menengah untuk dapat memiliki keunggulan bersaing.

Penelitian ini menggunakan sumber data sekunder yaitu kajian literatur dengan landasan teori dari buku, jurnal penelitian yang dan data dari internet.

Hal-hal yang berkaitan dengan peran strategik sumber daya manusia yang akan dikaji menggunakan peran strategik manajemen sumber daya manusia menurut Dave Ulrich yang terbagi ke dalam empat (4) kuadran. Ke empat (4) kuadran peran strategik yang dimaksud adalah *strategic partner* (patner strategik), *administrative expert* (ahli administrasi), *employee champion* (karyawan/pegawai yang unggul) & *change agent* (agen perubahan).

Untuk itu perlu diketahui terlebih dahulu gambaran secara umum kondisi UKM di Indonesia, **mengapa UKM harus diperkuat** (pentingnya peran UKM); **hal-hal apa yang harus diperkuat** di UKM dengan manajemen sumber daya manusia (didapat dari terjawabnya pertanyaan **bagaimana kondisi terkini** terkait dengan manajemen sumber daya manusia UKM di Indonesia serta analisa yang mengklasifikasikan kekuatan dan kelemahan); **bagaimana cara memperkuat** sumber daya manusia UKM di Indonesia terkait dengan ke empat (4) peran strategik.

Kata kunci: Peran strategik, SDM, UKM

## Abstract

This study aims to determine how the strategic role of human resource management can contribute to strengthen small and medium enterprises in Indonesia. So with the recognition of the role of strategic human resource management, it is expected it to be input for each small and medium businesses to be able to have a competitive advantage.

This study uses secondary data source that a literature review with theoretical basis of books, journals and research data from the internet.

Matters relating to the strategic role of human resources will be assessed using the strategic role of human resource management according to Dave Ulrich is divided into four (4) quadrants. To four (4) quadrants strategic role in question is a strategic partner, administrative expert, employee champion and change agents.

For that we need to know first is picture of the general condition of SMEs in Indonesia, why SMEs should be strengthened (the important role of SMEs), what things should be strengthened in SMEs with human resource management (gained from being answered the question of how the current conditions related to resource management human resources of SMEs in Indonesia and analysis that classifies strengths and weaknesses), how to strengthen the human resources of SMEs in Indonesia related to the four (4) strategic role.

Keywords: Strategic Role, Human Resource (SDM), Small and Medium Enterprise (SME/UKM)

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Hidup merupakan anugerah dari Tuhan yang harus disyukuri dan dipertanggungjawabkan. Dalam menjalani kehidupan harus ada **peningkatan** ke arah yang lebih baik untuk segala hal yang baik. (Nusbaum & Sen,1993;Sarah,2009)

Dari definisi kemiskinan (Instituto Nacional de Estadistica,2009;The World Bank,2011) serta fakta adanya kemiskinan didalam kehidupan di bumi ini menunjukkan bahwa ada hal yang perlu diubah,ditingkatkan dalam konteks kualitas kehidupan. Kemiskinan merupakan salah satu masalah bangsa yang penting yang perlu mendapat perhatian dan tindakan penanggulangan dengan segera dengan bukti adanya Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan (TNP2K). (<http://tnp2k.go.id/mengenai-tnp2k/tentang-tnp2k/>)

Menurut Keputusan Presiden RI no. 99 tahun 1998 pengertian Usaha Kecil adalah: “Kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dengan bidang usaha yang secara mayoritas merupakan kegiatan usaha kecil dan perlu dilindungi untuk mencegah dari persaingan usaha yang tidak sehat.” Usaha Kecil Menengah (UKM) di Indonesia memiliki peran dalam berkontribusi dalam menanggulangi kemiskinan dapat dilihat dari pernyataan berikut: ” .... Peran penting UMKM itu sendiri dapat ditinjau dari beberapa aspek, yaitu jumlah unit usaha yang terbentuk, penyerapan tenaga kerja, perannya dalam peningkatan produk domestik bruto (PDB) dan sumbangannya terhadap ekspor nasional.” (<http://www.bi.go.id/NR/rdonlyres/D15253E3-0DE4-4EDC-AC6E-312E08834F71/10207/Boks2.pdf>). Apabila UKM berkontribusi untuk menanggulangi kemiskinan maka UKM juga turut serta berperan meningkatkan kualitas hidup manusia di Indonesia.

UKM merupakan suatu bisnis, didalam bisnis ada fungsi sumber daya manusia yang penting “[Dave Ulrich](#) lists the functions of HR as: aligning HR and business strategy, re-

engineering organization processes, listening and responding to employees, and managing transformation and change.” (Ulrich,1996) Beberapa ahli SDM mengajukan peran-peran tersebut sebagai peran baru SDM (French, 1986; Schuler & Jackson, 1987; Schuler, 1990; Wiley, 1992; Becker & Gerhart, 1996) yang terkait dengan strategi organisasi.

Di Indonesia, UKM adalah tulang punggung ekonomi Indonesia. Jumlah UKM hingga 2011 mencapai sekitar 52 juta.

(<http://economy.okezone.com/read/2011/07/27/320/484884/ukm-jangan-ditarik-pajakunit>)

UKM di Indonesia sangat penting bagi ekonomi karena menyumbang 60% dari PDB dan menampung 97% tenaga kerja.

(<http://finance.detik.com/read/2011/12/05/160638/1783039/5/52-juta-umk-di-indonesia-60-dijalankan-perempuan>).

Dari tabel dibawah dapat dilihat perkembangan UKM dari tahun 2001-2012 menunjukkan perkembangan yang positif.

PERKEMBANGAN DATA USAHA MIKRO, KECIL, MENENGAH (UMKM) DAN USAHA BESAR (UB) TAHUN 2011- 2012

NO	INDIKATOR	SATUAN	TAHUN 2011		TAHUN 2012		PERKEMBANGAN TAHUN 2011-2012	
			JUMLAH	PANGSA (%)	JUMLAH	PANGSA(%)	JUMLAH	PANGSA(%)
1	UNIT USAHA (A+B)		55.211.396	56.539.560			1.328.163	2,41
	A. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (U)	(Unit)	55.206.444	99,99	56.534.592	99,99	1.328.147	2,41
	- Usaha Mikro (UMi)	(Unit)	54.559.969	98,82	55.856.176	98,79	1.296.207	2,38
	- Usaha Kecil (UK)	(Unit)	602.195	1,09	629.418	1,11	27.223	4,52
	- Usaha Menengah(UM)	(Unit)	44.28	0,08	48.997	0,09	4.717	10,65
	B. Usaha Besar (UB)	(Unit)	4.952	0,01	4.968	0,01	16	0,32
2	TENAGA KERJA (A+B)		104.613.681		110.808.154		6.194.473	5,92
	A. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (U)	(Orang)	101.722.458	97,24	107.657.509	97,16	5.935.051	5,83
	- Usaha Mikro (UMi)	(Orang)	94.957.797	90,77	99.859.517	90,12	4.901.720	5,16
	- Usaha Kecil (UK)	(Orang)	3.919.992	3,75	4.535.970	4,09	615.977	15,71
	- Usaha Menengah(UM)	(Orang)	2.844.669	2,72	3.262.023	2,94	417.354	14,67
	B. Usaha Besar (UB)	(Orang)	2.891.224	2,76	3.150.645	2,84	259.422	8,97

SUMBER: Kementerian Koperasi dan UKM (diolah)

Sumber :

[http://www.depkop.go.id/index.php?option=com\\_phocadownload&view=category&id=118:d-ata-umkm-2013&Itemid=93](http://www.depkop.go.id/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=118:d-ata-umkm-2013&Itemid=93)

## Rumusan Masalah Penelitian

1. Mengapa UKM di Indonesia harus diperkuat?
2. Apa saja kelemahan yang terkait SDM UKM di Indonesia yang harus diperkuat?
3. Bagaimana cara memperkuat SDM UKM di Indonesia terkait dengan ke empat (4) peran stratejik SDM

## LANDASAN TEORI, KAJIAN EMPIRIS (Tjahjono,2006)

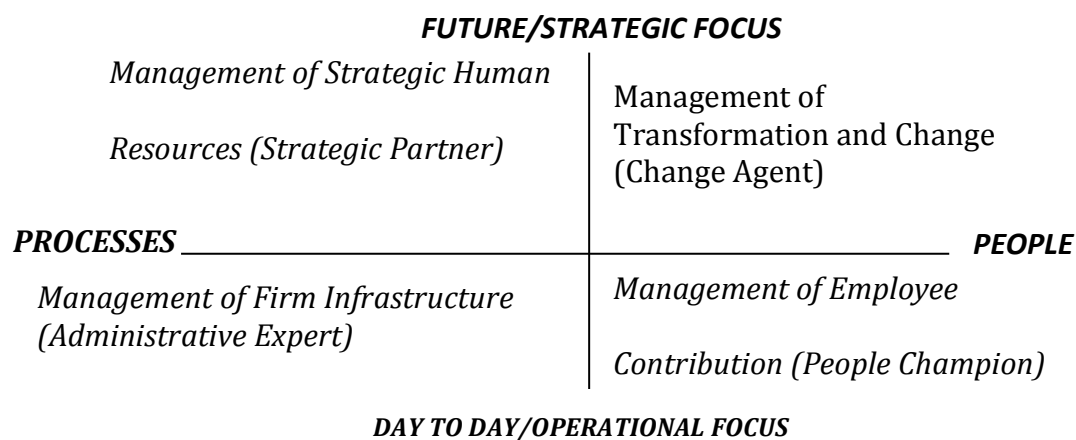
Menurut tulisannya Fisher (1989) : jumlah praktisi-praktisi SDM yang masuk dalam pengambil keputusan stratejik meningkat, berstatus sebagai komite yang berkuasa dan langsung melaporkan kinerjanya kepada level top eksekutif. Tabel 1 memaparkan bagaimana peran SDM bergeser pada fokus strategis. Untuk meningkatkan kemampuan organisasi dan **menciptakan keuntungan dalam bersaing**, SDM harus berfokus pada seperangkat prioritas baru. Prioritas ini lebih menekankan pada orientasi isu bisnis daripada fungsi SDM tradisional yang khusus.

Tabel 1 Perubahan Fokus dan Prioritas dalam SDM

<b>PENELITI</b>	<b>KONSEP KUNCI</b>	<b>PRIORITAS SDM</b>
Lawler (1995)	SDM merupakan pemain utama dalam menciptakan kemampuan organisasi.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pengembangan karyawan dan organisasi.</li><li>• Mempengaruhi persaingan.</li><li>• Mengatur belajar dan hubungan.</li><li>• Membangun organisasi kerja dengan mendisain ulang kemampuan.</li><li>• Pengembangan kepemimpinan.</li></ul>
Ulrich, Brockbank, Yeung dan Lake (1993)	SDM mempunyai agenda strategis baru.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kepuasan konsumen luar.</li><li>• Proses manajemen horizontal</li><li>• Perubahan manajemen.</li><li>• Kemampuan kerja tim.</li><li>• Budaya dan Sistem-sistem untuk mendukung TQM.</li></ul>
Tower Perrin	Tindakan-tindakan	<ul style="list-style-type: none"><li>• Arah, masalah dan rencana bisnis.</li></ul>

(1992)	SDM memperoleh keuntungan penting untuk menciptakan keunggulan dalam bersaing.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberi hadiah karyawan karena pelayanan pada konsumen.</li> <li>• Mengidentifikasi dari awal karyawan yang potensial.</li> </ul>
Schuler (1990)	Isu-isu SDM adalah berhubungan dengan isu-isu bisnis.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengatur kepentingan karyawan.</li> <li>• Mengatur keanekaragaman karyawan.</li> <li>• Mengatur/mempertinggi daya saing.</li> <li>• Mengatur globalisasi.</li> </ul>
Geerlades (1990)	Area-area SDM mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepemimpinan.</li> <li>• Budaya perusahaan.</li> <li>• Strategi dalam manajemen SDM.</li> </ul>

Sumber: Conner, J. and Ulrich., 1996, *Human Resources Roles: Creating Value, not Rhetoric, Human Resources Planning*. 19(3):38-49.



Gambar 1 Peranan SDM Dalam Menciptakan Organisasi Yang Kompetitif

Sumber: Diadaptasi dari Ulrich, Dave, “*Human Resource Champions, The Next Agenda For Adding Value And Delivering Results,*” (Boston, Massachusetts.: Harvard Business Scholl Press, 1996).

Dalam gambar 1. kita lihat bagaimana SDM menghasilkan nilai lebih melalui 4 (empat) kunci pokok agar SDM mampu memenuhi apa yang diinginkan rekan kerja mereka. Dua

anak panah menunjukkan profesionalitas SDM dalam fokus kerjanya dan aktivitas kerjanya. SDM berfokus pada tujuan jangka panjang atau strategis dan tujuan jangka pendek atau operasional.

SDM harus dapat menyeimbangkan kedua tujuan tersebut. Aktivitas SDM meliputi pengaturan terhadap proses-proses SDM dan mengatur orang. Dua anak panah ini menggambarkan 4 (empat) prinsip peran SDM yaitu manajemen SDM yang strategis, manajemen infrastruktur perusahaan, manajemen kontribusi karyawan, dan manajemen transformasi dan perubahan.

Penjelasan tiap kuadran diambil dari Septin (2007):

### ***Strategic partner***

Peran SDM sebagai partner startegis artinya SDM dituntut untuk memiliki kemampuan menterjemahkan visi , dan misi serta strategi bisnis,ke dalam kebijakan strategi SDM.

***Administrative expert.*** Berperan sebagai ahli adminitrasi SDM memberikan desain dan melayani system SDM yang efisien dan efektif proses dan pelaksanaannya. Meliputi system seleksi , training, pengembangan, penghargaan tenaga kerja , promosi serta pengelolaan SDM yang lain.

***Employee Champion.*** Dalam peran sebagai Employee Champion harus bisa meningkatkan komitmen dan kontribusi tenaga kerja untuk mencapai keberhasilan organisasi serta menjadi pelindung tenaga kerja. .

### ***Agent perubahan***

Peran SDM dalam mentransformasi perubahan menghadapi perubahan persaingan dengan membangun kapasitas organisasi agar mampu merespon perubahan serta harus bertanggung jawab untuk mendasin dan mengelola perubahan serta berperan sebagai katalisator/sponsor, fasilitastor dan demonstrator.

Dalam tabel 2 definisi dari peran-peran SDM yang merupakan evolusi dasar pemikiran Ulrich sehingga menghasilkan kerangka peran baru SDM.

**Tabel 2 Definisi Peran-Peran SDM**

<b>Peran</b>	<b>Hasil/Outcomes</b>	<b>Metafora</b>	<b>Aktivitas</b>
<i>Management of Strategic Human Resources</i>	Strategi Eksekutif	<i>Strategic Partner</i>	Menyamakan strategi SDM dan bisnis: “diagnosa organisasi”.
<i>Management of Firm Infrastructure</i>	Membangun infrastruktur yang efisien	<i>Administrative Expert</i>	Memutakhirkan proses-proses organisasi: “membagi pelayananan”.
<i>Management of Employee Contribution</i>	Meningkatkan komitmen dan kemampuan karyawan	<i>Employee Champion</i>	Mendengarkan dan merespon karyawan: “menyediakan sumberdaya untuk karyawan-karyawan”.
<i>Management of transformation and change</i>	Menciptakan organisasi yang diperbaharui	<i>Change Agent</i>	Mengarahkan transformasi dan perubahan: “meyakinkan kapasitas perubahan”.

Sumber: Diadaptasi dari Ulrich, Dave, “*Human Resource Champions, The Next Agenda For Adding Value And Delivering Results,*” (Boston, Massachusetts.: Harvard Business Scholl Press, 1997), hal. 25.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk penelitian dengan metode deskriptif “Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”. (Sugiono,2008)

### **Populasi dan Sampel**

Obyek penelitian adalah UKM di Indonesia secara umum.

### **Sumber dan Metode Pengumpulan Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah termasuk data sekunder yang adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan – catatan yang berhubungan dengan penelitian, selain itu peneliti mempergunakan data yang diperoleh dari internet. (Sugiono,2005)

### **Metode Analisis Data**

Untuk menjawab pertanyaan rumusan masalah maka digunakan analisis data sekunder (Martono,2011)

## **HASIL PENELITIAN**

Berdasar data yang didapat dari berbagai sumber dapat dikumpulkan sebab mengapa UKM di Indonesia masih perlu diperkuat, yaitu:



1. Menurut Wakil ketua Umum Kadin Bidang Perbankan dan Finansial Rosan P. Roeslani : “kontribusi UKM bagi penguatan ekonomi daerah sangat besar sehingga semua pihak harus berupaya menguatkan UKM agar lebih produktif dan lebih berdaya saing.”
2. Menurut Ketua Komisi XI DPR Harry Azhar Azis : “kemampuan sektor UMKM bertahan saat krisis ...”
3. Menurut Ketua Komite Tetap Kadin Bidang Modal Ventura, Safari Azis : “Pengelolaan UKM harus diperkuat mulai dari pengelolaan keuangannya mulai dari kemampuan UKM menyusun laporan dan neraca keuangan,...”
4. Menurut Direktur Jenderal Kerjasama ASEAN, Kementerian Luar Negeri I Gusti Agung Wesaka Puja: ”salah satu cara untuk mewujudkan ekonomi yang setara ini adalah dengan memperkuat industri Usaha Kecil dan Menengah (UKM). UKM telah terbukti menjadi penopang perekonomian saat krisis ekonomi ASEAN di tahun 1998 dan 2008”.
5. Menteri Koperasi dan UKM SJarifuddin Hasan: ”Dengan memperkuat akses pembiayaan serta memberikan perlindungan terhadap usaha dan produk hingga ke pemasaran, Menkop optimistis pelaku UMKM dari kawasan Asia Tenggara mampu bersaing di pasar global, termasuk ACFTA”.

Pengategorian kekuatan dan kelemahan UKM di Indonesia (Sudeska,2009; Hanif, 2012):

**Kekuatan:**

1. Berbagai keterbatasan dalam mengakses sumber daya produktif menjadikan UKM sebagai usaha yang **mandiri, kukuh(tahan/kuat) dan fleksibel**. Fleksibilitas UKM dari satu sektor ke sektor lainnya, justru menjadi kekuatannya dalam kelangsungan hidup dan mengembangkan usahanya.

2. UKM merupakan **wahana dan tumpuan utama yang paling menjanjikan bagi penciptaan wirausaha baru**. UKM merupakan tataran terdekat yang dapat dijangkau oleh masyarakat yang ingin memulai berwirausaha.
3. UKM mempunyai karakteristik **keleluasaan daya tampung yang besar bagi perwujudan aspirasi ekonomis masyarakat luas untuk memperoleh penghidupan**.
4. UKM mempunyai fleksibilitas dan ketahanan yang tinggi **dalam mengantisipasi dan menyesuaikan diri terhadap dinamika perubahan (perkembangan) pasar**. Ini disebabkan karena dominannya tumpuan pasar domestik, serta kuatnya akar pada penggunaan input sumber daya dalam negeri.
5. UKM **tidak terpengaruh oleh fluktuasi mata uang asing**, karena (terutama) masih menggunakan bahan baku dalam negeri.

#### **Kelemahan:**

1. **Rendahnya kualitas SDM**. Tercermin dari kurang berkembangnya kewirausahaan, rendahnya produktifitas, dan daya saing. Kelemahan ini berpengaruh dalam; menciptakan dan memanfaatkan peluang usaha, agresifitas mengakses pasar (terutama ekspor), dan akses terhadap sumber-sumber permodalan.
2. **Keterbatasan sarana dan infrastruktur**, terutama di sektor transportasi, telekomunikasi, pasokan air bersih, dan listrik.
3. **Keterbatasan akses UKM terhadap sumber daya produktif**, menjadi kendala untuk pengembangan usaha secara cepat dan berkesinambungan. Ini akibat struktur perekonomian nasional yang penuh dengan ketimpangan dalam penguasaan dan alokasi sumber daya produktif.
4. Upaya mempercepat pembangunan UKM memiliki berbagai keterbatasan, yakni; mekanisme pasar yang berkeadilan belum efektif berfungsi, keterbatasan keuangan

negara untuk pembinaan UKM, belum optimalnya fungsi [intermediasi Bank](#), dan belum optimalnya pelaksanaan otonomi daerah untuk mendukung pembangunan UKM.

5. **Rendahnya komitmen, kemampuan, dan kualitas pembina di instansi pemerintah** (terutama di daerah-daerah propinsi dan kabupaten/kota).
6. **Belum terwujudnya komitmen, konsistensi kebijakan, dan semangat keterpaduan berbagai pihak** (pembuat kebijakan) dalam pengembangan UKM. Ini menyebabkan pemborosan dan tidak efektifnya pembinaan UKM.
7. **Masih terbatasnya penggunaan teknologi informasi** (seperti internet), sehingga jangkauan pasar menjadi terbatas dan efisiensi usaha rendah.

## **PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian diatas mengenai UKM di Indonesia harus diperkuat karena memiliki peran penguatan ekonomi daerah sangat besar dimana apabila tiap daerah di Indonesia UKMnya dapat memenuhi standar yang dikatakan kuat maka akumulasinya adalah kekuatan ekonomi bangsa. Selain itu daya tahan UKM pada saat krisis sudah terbukti dan hal ini justru harus ditingkatkan serta merupakan kekuatan UKM. Selanjutnya UKM masih perlu dibutuhkan pengelolaan supaya bisa 'kuat' khususnya secara keuangan ('bankable') yang artinya secara teoritis UKM harus memenuhi syarat untuk pembiayaan. Diharapkan dengan adanya UKM yang kuat maka Indonesia melalui kekuatan UKMnya dapat bersaing secara global.

Klasifikasi kelemahan UKM di Indonesia yang termasuk dalam kategori SDM adalah rendahnya kualitas SDM maka untuk dapat memperkuat kelemahan tersebut dilakukan dengan cara menghubungkannya dengan ke 4 peran stratejik SDM. Melihat kondisi SDM UKM di Indonesia maka peran stratejik Ulrich yang paling tepat digunakan dalam rangka meningkatkan kualitas SDM adalah *Administrative Expert (Management of Firm*

*Infrastructure*) dapat dilihat dari penjelasan berikut "...proses-proses dalam organisasi berjalan sesuai dengan disain dan berjalan dengan efektif seperti *staffing*, *training*, hadiah, penghargaan, promosi, maupun hal lain yang berhubungan dengan karyawan dalam organisasi" (Tjahjono,2006). Hal ini disebabkan karena kondisi SDM UKM di Indonesia dapat dilihat dari pernyataan berikut: " Salah satu hasil survei menunjukkan bahwa **tingkat pendidikan** pengusaha UKM di Indonesia adalah SLTA (44,1 persen), D-3 (7,4 persen), dan S-1 (17,9 persen) dan sisanya di bawah SLTA. Fakta ini sebenarnya menepis pandangan bahwa pendidikan UKM di Indonesia relatif rendah. Namun peningkatan kualitas SDM sangat diperlukan terutama di bidang kompetensi SDM seperti knowledge, skill dan ability serta attitude dalam berwirausaha. Pengembangan SDM harus dilakukan tidak hanya kepada UKM sebagai pemilik usaha, tetapi juga para pekerjanya. Semangat kewirausahaan dan peningkatan produktivitas yang didukung pengembangan teknologi menjadi penting dalam fokus penguatan SDM. Di sisi lain, penggunaan teknologi makin penting mengingat 60 persen proses produksi UMKM masih dilakukan secara sederhana. Ini mengindikasikan bahwa penguasaan IPTEKS dan keahlian pemasaran oleh SDM UKM masih sangat terbatas." (Ardiana; Brahmayanti; Subaedi, 2010) Kondisi nyata diatas menunjukkan bahwa segi proses dan operasional harian masih merupakan fokus utama masalah SDM dimana tingkat pendidikan berkaitan erat dengan *staffing*.

Untuk dapat meningkatkan kualitas SDM UKM di Indonesia dilakukan dengan mengembangkan kompetensinya. Cara mengembangkan kompetensi didapat dengan : mengetahui bagaimana profil kompetensi SDM UKM di Indonesia dan bagaimana pengaruh kompetensi tersebut terhadap kinerja UKM. (Ardiana; Brahmayanti; Subaedi, 2010)

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. UKM di Indonesia harus diperkuat karena:
  - a. kontribusi UKM bagi penguatan ekonomi daerah sangat besar
  - b. kemampuan sektor UMKM bertahan saat krisis (UKM telah terbukti menjadi penopang perekonomian saat krisis ekonomi ASEAN di tahun 1998 dan 2008)
  - c. UKM masih membutuhkan pengelolaan keuangan
  - d. Agar UKM Asean mampu bersaing di pasar global
2. Kelemahan UKM di Indonesia yang terkait SDM yang harus diperkuat adalah rendahnya kualitas SDM
3. Cara meningkatkan kualitas SDM UKM di Indonesia yang terkait SDM menurut ke 4 peran strategis SDM masuk kedalam kategori **Administration Expert** adalah dengan cara mengembangkan kompetensinya. Cara mengembangkan kompetensi didapat dengan : mengetahui bagaimana profil kompetensi SDM UKM di Indonesia dan bagaimana pengaruh kompetensi tersebut terhadap kinerja UKM. (Ardiana; Brahmayanti; Subaedi, 2010)

### **Rekomendasi**

Dari kesimpulan diatas maka penelitian ini membuka peluang untuk penelitian ke depan dapat dilakukan penelitian secara empiris terhadap kompetensi: mengetahui profil kompetensi SDM UKM di Indonesia dan bagaimana pengaruh kompetensi tersebut terhadap kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Ardiana, I.D.K.R.; Brahmayanti, I.A.; Subaedi, 2010, Kompetensi SDM UKM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja UKM di Surabaya, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 12 No 1 ISSN 1411-1438

Conner & Ulrich. 1996. Human resources roles: Creating value, not rethoric. *Human resource planning*. 19 (3); 38-49

[Gregory, Derek](#); Johnston, Ron; Pratt, Geraldine; [Watts, Michael](#); Whatmore, Sarah, eds. (June 2009). "Quality of Life". *Dictionary of Human Geography* (5th ed.). Oxford: Wiley-Blackwell. [ISBN 978-1-4051-3287-9](#).

[http://www.depkop.go.id/index.php?option=com\\_phocadownload&view=category&id=118:ata-umkm-2013&Itemid=93](http://www.depkop.go.id/index.php?option=com_phocadownload&view=category&id=118:data-umkm-2013&Itemid=93) Diakses tanggal 10 September 2013

<http://economy.okezone.com/read/2011/07/27/320/484884/ukm-jangan-ditarik-pajakunit>

Diakses tanggal 10 September 2013

<http://en.bisnis.com/articles/akses-pembiayaan-ukm-asean-perlu-diperkuat> Diakses tanggal 14 September 2013

[https://docs.google.com/document/d/1YbnpkVf0xyQl6Iygf\\_idNpe7WUPqsLkq7jll6wAQjok/preview](https://docs.google.com/document/d/1YbnpkVf0xyQl6Iygf_idNpe7WUPqsLkq7jll6wAQjok/preview) Diakses tanggal 15 September 2013

<http://finance.detik.com/read/2011/12/05/160638/1783039/5/52-juta-umk-di-indonesia-60-dijalankan-perempuan> Diakses tanggal 10 September 2013

<http://tnp2k.go.id/mengenai-tnp2k/tentang-tnp2k/>. Diakses tanggal 10 September 2013

<http://www.beritasatu.com/ekonomi/133110-kadin-ukm-indonesia-masih-kesulitan-permodalan.html> Diakses tanggal 14 September 2013

<http://www.bi.go.id/NR/rdonlyres/D15253E3-0DE4-4EDC-AC6E-312E08834F71/10207/Boks2.pdf> Diakses tanggal 10 September 2013

<http://www.merdeka.com/uang/paling-kuat-hadapi-krisis-dukungan-untuk-umkm-harus-diperkuat.html> Diakses tanggal 14 September 2013

<http://www.scribd.com/doc/102335452/Usaha-Mikro-Kecil-dan-Menengah-UMKM-di-Indonesia> Diakses tanggal 14 September 2013

[http://www.waspada.co.id/index.php?option=com\\_content&view=article&id=300077:ukm-daerah-harus-diperkuat&catid=18:bisnis&Itemid=95](http://www.waspada.co.id/index.php?option=com_content&view=article&id=300077:ukm-daerah-harus-diperkuat&catid=18:bisnis&Itemid=95) Diakses tanggal 14 September 2013

Instituto Nacional de Estadística (2009). "[Poverty and its measurement - The presentation of a range of methods to obtain measures of poverty](#)". pp. 2–3.

<http://kherysudeska.blogspot.com/2009/10/potret-ukm-indonesia-dalam-analisa-swot.html>

Diakses tanggal 14 September 2013

[Martha Nussbaum](#) and [Amartya Sen](#), ed. (1993). *The Quality of Life*, Oxford: Clarendon Press. Description and and chapter-preview

Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: RajaGrafindo Persada

["Measuring Inequality"](#). The World Bank. 2011.

Sugiyono, 2005, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung : Alfabeta

Sugiono, 2008, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif & R&D*, Bandung : Alfabeta

Tjahjono, Kurnianto, Heru; 2006, *Peran-Peran SDM: Telaah Konseptual dan Validasi Empiris*, *Jurnal Terakreditasi Kompak Akuntansi dan Manajemen*, Fakultas Ekonomi UTY Vol. 13, No. 2, Juli 2006. Terakreditasi SK No. 49 DIKTI/KEP/2003.

Ulrich, Dave (1996). *Human Resource Champions. The next agenda for adding value and delivering results*. Boston, Mass.: Harvard Business School Press. [ISBN 0-87584-719-6](#). [OCLC 34704904](#)

Ulrich. 1997. *Human Resource Champions: the next agenda for adding value and delivering results*. Harvard Business School Press, USA