

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA
USAHA MIKRO DI KECAMATAN MAPPEDECENG
KABUPATEN LUWU UTARA**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

PUSPITA

18 0403 0058

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO**

2023

**PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA
USAHA MIKRO DI KECAMATAN MAPPEDECENG
KABUPATEN LUWU UTARA**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

PUSPITA
18 0403 0058

Pembimbing:

Nurfadilah, SE., M.AK.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN) PALOPO**

2023

HALAMAN PERYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Puspita

NIM : 18 0403 0058

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi dari tulisan orang lain yang saya akui sebagai hasil pemikiran saya sendiri.
2. Seluruh isi dari skripsi ini adalah tulisan saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala bentuk kesalahan yang terdapat didalamnya adalah tanggung jawab saya.

Jika dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 31 juli 2023

Yang membuat pernyataan



METERA
TEMPEL
Puspita

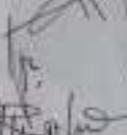
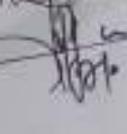
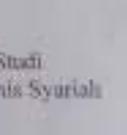
18 0403 005

BALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Usaha Mikro di Kecamatan Mappadusung Kabupaten Luwu Utara yang ditulis oleh Pujiati, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0403 0058, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Negeri Palopo yang dimonopayalkan pada hari Kamis, tanggal 20 Juli 2023 Miladiyah bertepatan dengan 02 Muharram 1445 Hijriyah telah diperiksa sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat untuk gelar Sarjana Ekonomi (S.E.).

Palopo, 31 Juli 2023

TIM PENGUJI

- | | | |
|---|-------------------|---|
| 1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.HI. | Ketua Sidang | () |
| 2. Dr. Fasila, S.EI., M.EI. | Sekretaris Sidang | () |
| 3. Mizannyunah Jabani, S.T., M.M. | Penguji I | () |
| 4. Nurul Khairuni Abdulh., S.Pd., M.Pd. | Penguji II | () |
| 5. Nurfaidilah, S.E., M.Ak. | Pembimbing | () |

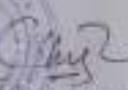
Mengetahui:

Rektor IAIN Palopo
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Hj. Anita Marwing, S.HI., M.HI.
NIP. 19620124 200901 1 006

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah



Akbar Sabani, S.EI., M.EI.
NIDN. 2005048501



PRAKATA



الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ
وَالْمُرْسَلِينَ ، سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَالِيهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “**Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Usaha Mikro Di Kec Mapedeceng Kab Luwu Utara**”. Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana ekonomi dalam bidang program studi manajemen bisnis syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna.

Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada orang tua tercinta, ibunda Suswati dan ayahanda Lintin yang senantiasa memanjatkan doa kehadiran Allah SWT. Memohonkan keselamatan dan kesuksesan bagi putrinya, telah mengasuh dan mendidik penulis dengan kasih sayang sejak kecil hingga sekarang. Begitu banyak pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis baik secara moril maupun materil. Sungguh penulis sadar tidak mampu untuk membalas semua itu. Penulis juga sadar bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa adanya bantuan dari pihak kampus IAIN Palopo,

untuk itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan dan keikhlasan, kepada:

1. Rektor IAIN Palopo Dr.Abbas Langaji M.Ag, wakil Rektor Bidang Akademik dalam Pengembangan Kelembagaan, Dr. H. Munir Yusuf, M., M.Pd, Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, Dr.Masruddin, S.S., M.Hum. dan Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Dr. Mustaming, S.Ag.,M.HI. yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi, tempat peneliti menimba ilmu pengetahuan.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Palopo, dalam hal ini Dr. Anita Marwing, S,HI., M.HI., Wakil Dekan Bidang Akademik, Dr. Fasiha, M.EI., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Muzayyanah Jabani, S.T.,M.M., dan Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, Muhammad Ilyas, S.Ag., M.A yang telah banyak memberi motivasi serta mencurahkan perhatian dalam membimbing dan memberikan petunjuk sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
3. Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Akbar Sabani, S.EI., M.EI. Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Muh. Shadri Kahar Muang, S,E., M.E., yang telah memudahkan dan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Dosen Pembimbing, Nurfadilah,SE,M.AK. yang telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis dengan tulus dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Muzayyanah Jabani, S.T.,M.M. dan Nurul Khaerani Abduh S.Pd., M.,Pd

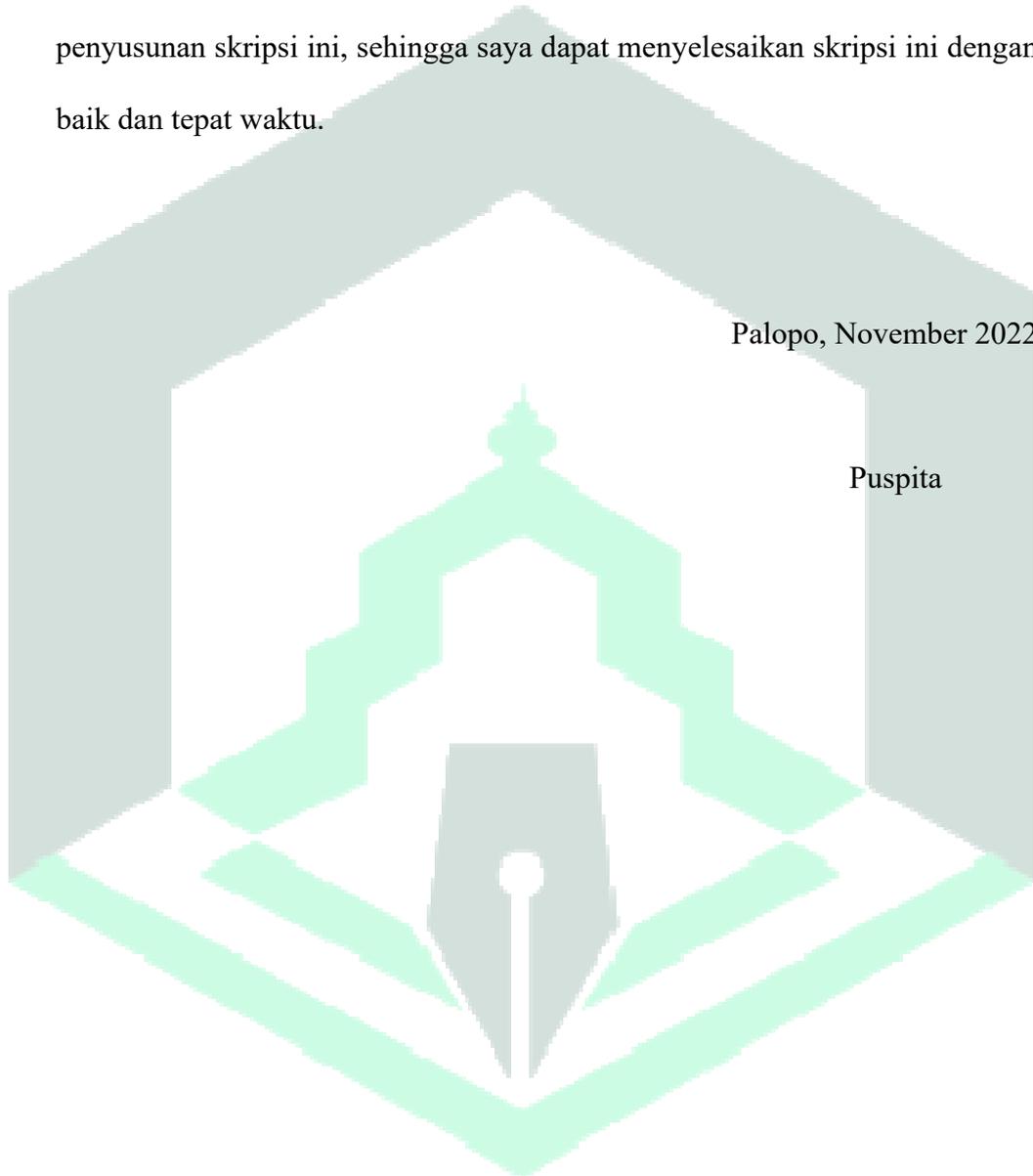
selaku penguji yang telah banyak memberi arahan dan bimbingan dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Dr. Mahadin Saleh, M.M selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kepala Perpustakaan, Abu Bakar, S. Pd., M.Pd, dan segenap karyawan IAIN Palopo yang telah memberikan peluang untuk mengumpulkan buku-buku dan melayani penulis untuk keperluan studi kepustakaan dalam penulisan skripsi ini.
9. Untuk keluarga saya, terutama adik saya tercinta citra dan sepupu-sepupu yang selalu memberikan motivasi, arahan, dukungan dan bantuan kepada saya agar tidak mudah menyerah dan terus semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
10. Untuk sahabat-sahabatku yang bernama yuyun sasmita, halmawati, Syamsidar, intan, pratiwi, Ummi Kalsum, Jusrianti Salam, Sukmayanti, Riri Falilah, , ratna herman, dan sukma yang selalu membantu dan memberikan dukungan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi.
11. Kepada semua teman seperjuanganku, mahasiswa Program Studi Manajemen dan Bisnis Syariah IAIN Palopo angkatan 2018 (khususnya kelas B), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

12. Serta terima kasih untuk semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang selalu memberikan saya motivasi serta arahan dalam penyusunan skripsi ini, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.

Palopo, November 2022

Puspita



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es

ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Ṣad	Ṣ	Es dengan titik di bawah
ض	Ḍaḍ	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	Ṭa	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	Za	Ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha’	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Ya’	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	<i>fathah</i>	a	a
ِ	<i>kasrah</i>	i	i
ُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َئِ	<i>fathah dan ya'</i>	ai	a dan i
َؤِ	<i>fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَؤُلَ : *hauला*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ ... اِ ...	<i>fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>yā'</i>	ā	a dan garis di atas
اِ ...	<i>kasrah</i> dan <i>yā'</i>	ī	i dan garis di atas
اُ ...	<i>dammah</i> dan <i>wasu</i>	ū	u dan garis di atas

مَاتَ	: māta
رَمَى	: rāmā
قِيلَ	: qīla
يَمُوتُ	: yamūtu

4. *Tā' marbūtah*

Transliterasi untuk *tā' marbūtah* ada dua, yaitu *tā' marbūtah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. sedang *tā' marbūtah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūtah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūtah* itu ditransliterasikan dengan ha [h].

Contoh:

رَاوِدَةُ الْأَطْفَالِ	: raudah al-atfāl
الْمَدِينَةُ الْفَادِلَةُ	: al-madīnah al-fādilah
الْحِكْمَةُ	: al-hikmah

5. Syaddah (*Tasydīd*)

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbanā</i>
نَجِينَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقِّ	: <i>al-haqq</i>
نُعْم	: <i>nu'ima</i>
عَدُوِّ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf *ber-tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ِ), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٍّ	: 'Alī (bukan 'Aliyy atau A'ly)
عَرَبِيٍّ	: 'Arabī (bukan A'rabiyy atau 'Arabiy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif lam ma'rifah* (َ). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa , al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang

mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalāh</i> (bukan <i>az-zalzalāh</i>)
الْفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (') hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَامُرُونَ	: <i>ta'murūna</i>
النَّو'	: <i>al-nau'</i>
سَيَائُون	: <i>syai'un</i>
أُمِيرْت	: <i>umirtu</i>

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya,

kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh:

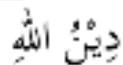
Syarh al-Arba'in al-Nawāwī

Risālah fī Ri'āyah al-Maslahah

9. Lafz al-Jalālah

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudāfilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

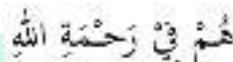
Contoh:

 *dīnillāh*

 *billāh*

adapun *tā'marbūtah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*,

diteransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

 *hum fī rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri

didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa mā Muhammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramadān al-lazī unzila fīhi al-Qurān

Nasīr al-Dīn al-Tūsī

Nasr Hāmid Abū Zayd

Al-Tūfī

Al-Maslahah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi.

Contoh:

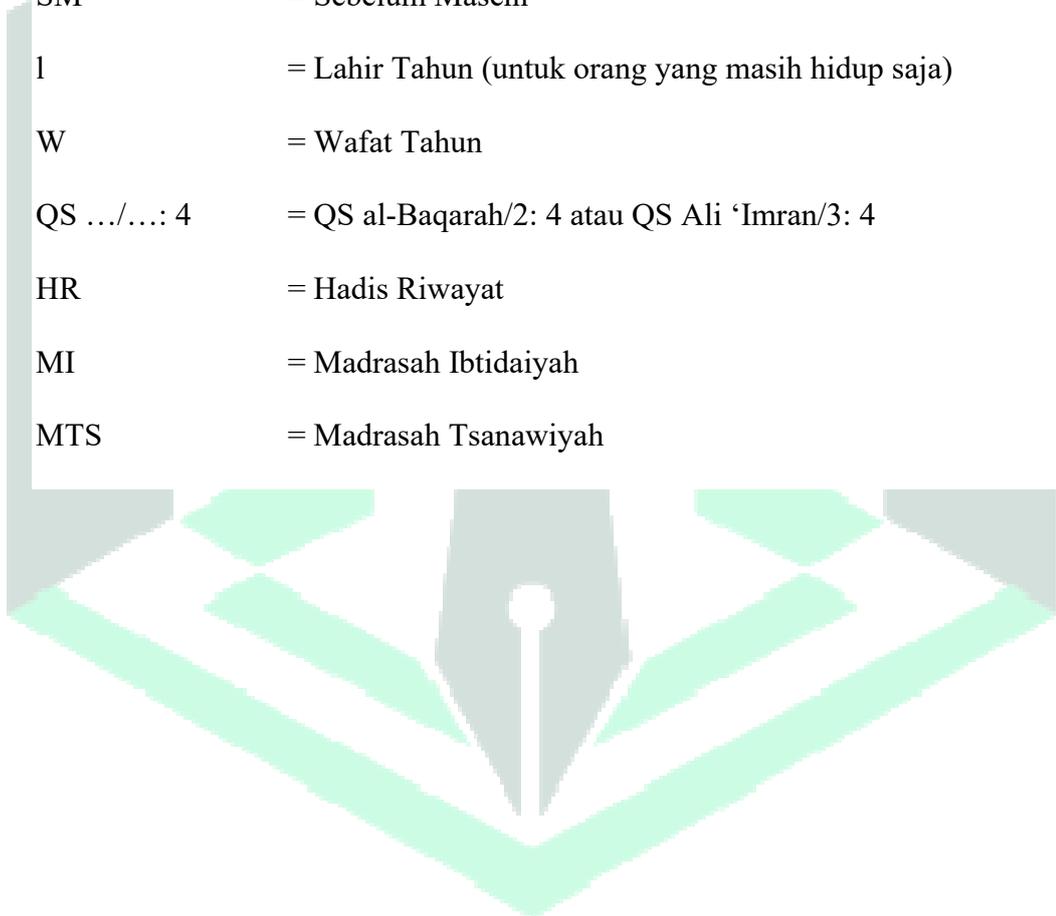
Abū al-Walīd Muhammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muhammad Ibnu)

Nasr Hāmid Abū Zaīd, ditulis menjadi: Abū Zaīd, Nasr Hāmid (bukan, Zaīd Nasr Hāmid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

SWT.	= Subhanahu Wa Ta'ala
SAW.	= Sallallahu 'Alaihi Wasallam
AS	= 'Alaihi Al-Salam
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir Tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
W	= Wafat Tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/3: 4
HR	= Hadis Riwayat
MI	= Madrasah Ibtidaiyah
MTS	= Madrasah Tsanawiyah



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	
HALAMAN JUDUL	i
PRAKATA	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR AYAT.....	vi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN TEORI	7
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	7
B. Deskripsi Teori	11
1. Pengembangan SDM	13
2. UMKM.....	26
C. Kerangka Pikir.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	38
B. Fokus penelitian.....	39
C. Definisi Istilah	39
D. Desain Penelitian	40
E. Data dan sumber data	40
F. Instrumen Penelitian	41
G. Teknik Pengumpulan Data	42
H. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	43
I. Teknik Analisis Data	44
BAB IV DESKRIPSI dan ANALISIS DATA.....	46
A. Deskripsi Data.....	46
B. Pembahasan	57

BAB V PENUTUP	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA	67
LAMPIRAN-LAMPIRAN	70



DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 97 QS. An-Nahl	28
-----------------------------------	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar kerangka pikir.....37



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 surat izin penelitian

Lampiran 2 pedoman wawancara

Lampiran 3 dokumentasi wawancara



ABSTRAK

Puspita, 2022.”*Pegembangan Sumber Daya Manusia pada Usaha Mikro dikecamatan Mappedeceng Kabupaten Luwu Utara*”. Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Nurfadilah.

Permasalahan penelitian ini untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia pada usaha mikro di Kecamatan Mappedeceng Kabupaten Luwu Utara, yaitu masih terdapat wirausaha di Kabupaten Luwu Utara yang usahanya tidak berkembang secara maksimal.

Metode penelitian yang digunakan, yaitu metode kualitatif. Sumber data yang digunakan, yaitu data primer yang diperoleh melalui wawancara kepada informan penelitian yaitu Dinas DP2KUKM dan pelaku usaha. Data yang diolah dan dianalisis menggunakan metode analisis kualitatif deskriptif melalui pengumpulan data, reduksi data penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada usaha Mikro di kecamatan Mappedeceng Kabupaten Luwu Utara yaitu dengan adanya pelatihan bagi wirausaha baru, pelaku usaha berinisiatif untuk meningkatkan inovasi-inovasi baru setelah itu pelaku usaha megembangkan usaha itu sendiri. Selain itu, hasil dari penelitian ini dapat membantu pihak pemerintah dan UMKM maupun UKM dalam melakukan pengembangan usaha di kabupaten Luwu Utara adapun faktor penghambat dalam upaya pengembangan SDM di Kabupaten Luwu Utara, yaitu kurangnya tanggung jawab pemerintah daerah dalam hal sarana dan prasarana.

Kata kunci: pengembangan, usaha mikro



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu langkah nyata dalam Usaha Mikro masyarakat Luwu utara yaitu dengan melakukan pengembangan UMKM biasanya melakukan pelatihan kewirausahaan yang di tujukan pada para pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah dengan jumlah UMKM pada tahun 2021 terdapat 13.300. ¹

Melihat besarnya jumlah pelaku ekonomi dan kemampuannya dalam menyerap tenaga kerja maka Usaha Mikro (UMKM) layak mendapat perhatian. Berkembangnya Usaha Mikro (UMKM) akan memperkuat struktur ekonomi domestik karena terserapnya angkatan kerja, meningkatkan daya beli masyarakat, memperbesar tingkat permintaan dan meningkatkan pertumbuhan investasi. Meskipun memiliki peran yang strategis mengembangkan Usaha Mikro (UMKM) bukan hal yang mudah. Usaha Mikro (UMKM) memiliki permasalahan yang cukup kompleks, dimana permasalahan yang sering dihadapi oleh Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) sekaligus menjadi kelemahannya adalah dalam hal keterbatasan modal usaha, pengelolaan manajemen SDM yang belum memadai, keterbatasan penguasaan teknologi produksi, keterbatasan bahan baku, dan keterbatasan perluasan pemasaran (kesulitan pemasaran)²

¹ Data Dinas Perdagangan perindustrian koperasi dan UKM

² *Abidin Abdul Aziz, Pengaruh Modal Usaha, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Bauran Pemasaran Terhadap Pengembangan UMKM Di Kecamatan Karangrejo Kabupaten Tulungagung, Skripsi S1 kearsipan Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Uin Tulungagung, 2019. Hal.*

Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pada saat ini Sumber Daya sangat dibutuhkan bagi beberapa lembaga swasta atau pun lembaga pemerintah. Sumber Daya yang berkualitas bagus yaitu sumber daya yang mahir dan handal disetiap kinerjanya di sebuah lembaga, yang mengakibatkan terjadinya pengaruh yang positif di lembaganya tersebut. Lembaga-lembaga akan memenangkan persaingan yaitu lembaga-lembaga yang memiliki keunggulan. Sebaliknya jika suatu lembaga tersebut memiliki keunggulan yang kurang baik maka akan sulit untuk memenangkan persaingan. Suatu lembaga akan memiliki sebuah keunggulan yaitu lembaga yang memiliki kualitas sumber daya yang bagus dan mampu memberdayakan sumber daya manusia secara nyata serta memberdayakan sumber daya ekonominya. Perekonomian adalah sesuatu yang sangat penting dalam memenuhi kebutuhan manusia. Perekonomian di Indonesia digerakkan oleh pelaku usaha besar, menengah, kecil dan mikro. Selain itu, ekonomi juga bisa menjadi indikator tingkat kesejahteraan suatu daerah. Pertumbuhan ekonomi didorong oleh beberapa faktor. Salah satunya yaitu usaha kecil menengah (UKM) merupakan salah satu penunjang ekonomi di suatu daerah³

Bagi para pelaku UMKM modal usaha sangat penting demi menjaga eksistensi bisnis mereka. Menurut survey Badan Pusat Statistik, tercatat sebanyak

³ Rifatul Ngarofah, *pengaruh kualitas sumber daya manusia dan inovasi produk terhadap perkembangan UMKM desa Tugu kecamatan Rejotagan kabupaten Tulungagung, Skripsi S1 kearsipan Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Uin Tulungagung, 2021 hal. 1*

69,02 persen pelaku umkm di Indonesia masih membutuhkan bantuan dalam bentuk modal usaha. Sebuah usaha tidak akan berjalan lancar jika tanpa adanya sebuah modal. Jadi modal adalah suatu pendorong yang dominan terhadap sebuah Usaha Mikro (UMKM). Oleh karena itu diperlukan sejumlah dana atas dasar berjalannya sebuah usaha. Besar kecilnya sebuah modal tergantung dengan besar kecilnya sebuah Usaha Mikro (UMKM). Sumber dana dari modal biasanya berasal dari uang pribadi, dana dari sebuah Bank dan lembaga bukan Bank. Tetapi pada saat ini Modal yang menjadi permasalahan terbesar bagi para pelaku usaha .

Meskipun pada saat ini keberadaan UMKM sangatlah meningkat tetapi masih banyak permasalahan-permasalahan yang muncul, seperti keterbatasan modal yang membuat kesulitannya berproduksi dan juga kualitas SDM yang masih rendah. Tingginya persaingan di pasar bebas membuat UMKM harus menghadapi tantangan-tantangan dan permasalahan yang ada.

Dengan adanya permasalahan-permasalahan tersebut para pelaku UMKM harus bisa memperbaiki faktor-faktor yang menjadi penghalang perkembangan UMKM. Seperti peningkatan pemodalan, mengembangkan dan meningkatkan kualitas SDM. Untuk peningkatan pemodalan sendiri yang dilakukan oleh pelaku UMKM di kecamatan di mappedeceng yaitu dengan menerima biaya dari suatu bank seperti bank BRI. Kemudian untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia pelaku usaha harus lebih mengasah lagi kemampuan masing-masing SDM. Hal ini diperlukan untuk mengembangkan UMKM dan bisa bersaing di pasar bebas.

Dengan begitu sangat diperlukan pengembangan untuk UMKM, karena pengembangan UMKM adalah suatu langkah yang tepat untuk meningkatkan dan memperkuat perekonomian warga Indonesia. Pasalnya UMKM juga mampu membuka lapangan pekerjaan baru dan mengurangi kesenjangan yang berpotensi mengurangi pengangguran dan juga kemiskinan. Selanjutnya pihak desa pun harus ikut campur tangan untuk pengembangan UMKM. Seperti contoh yaitu dengan melakukan pelatihan-pelatihan untuk para SDM yang ada di kecamatan dan juga memberikan bantuan dana atau pun bantuan yang bisa digunakan untuk modal usaha, agar UMKM yang ada bisa maju dan berkembang.

Pengembangan sumber daya manusia di kecamatan Mappedeceng kabupaten Luwu Utara masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari pelatihan kepada pelaku usaha yang hanya diikuti oleh orang berpendidikan, kecamatan Mappedeceng tidak memberikan peluang bagi orang kalangan bawah untuk mengikuti pelatihan sehingga orang kalangan bawah tersebut tidak bisa mengembangkan kemampuannya dalam hal memberikan pelayanan yang baik kepada pengguna jasa pelayanan dan ada beberapa kendala yang dihadapi oleh kelompok usaha kios-kios kecil dalam mengembangkan usahanya. Hal inilah yang menjadi pertimbangan peneliti untuk melakukan penelitian ini permasalahan yang paling mendasar yang dihadapi oleh pelaku usaha usaha kios-kios kecil ini meliputi; kurangnya sumber daya manusia dalam mengembangkan usahanya, memiliki masalah dalam permodalan, kurangnya sarana prasarana, serta kurangnya akses pemasaran produk.

Dari latar belakang di atas dapat di simpulkan bahwa memang usaha yang sedang berkembang belum bisa maksimal jika dilihat dari berbagai aspek. Maka dengan begitu perlu adanya modal dan juga kualitas sumber daya manusia agar usaha tersebut bisa berkembang dengan bagus. Untuk itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) di kecamatan mappedeceng kabupaten luwu utara dengan judul “ **Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Usaha Mikro Di Kecamatan Mappedeceng Kabupaten Luwu Utara**”

B. Batasan Masalah

Batasan masalah yang diperlukan untuk mencegah pembahasan masalah yang melebar dan berfokus. Maka berdasarkan latar belakang di atas, penulis berusaha memfokuskan dan mempertegas, pengembangan sumber daya manusia pada usaha mikro di kecamatan Mappedeceng Kabupaten Luwu Utara.

C. Rumusan Masalah

Dari uraian yang penulis kemukakan dalam latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang menjadi bahasan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Usaha Mikro di Kecamatan Mappedeceng Kabupaten Luwu Utara?
2. Apa saja Faktor penghambat dalam upaya pengembangan SDM pada Usaha Mikro di Kecamatan Mappedeceng Kabupaten Luwu Utara?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia pada usaha mikro di Kecamatan mappedeceng Kabupaten luwu utara.
2. Untuk mengetahui apa saja faktor penghambat dalam upaya pengembangan SDM pada Usaha Mikro di Kecamatan Mappedeceng Kabupaten Luwu Utara

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Untuk menambah pengetahuan dan keterampilan penulis atau peneliti serta pemahaman teoritis dalam bidang yang dikaji.
2. Sebagai bahan masukan atau sumbangan pemikiran kepada pemilik usaha mikro dalam mengambil kebijakan.
3. Sebagai bahan referensi atau pustaka bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian lanjutan pada objek yang sama.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Berdasarkan dari penelitian ini digunakan beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini sebagai berikut rujukan yaitu:

1. Penelitian yang di lakukan oleh Aminatul Maghfiroh & Lilik Rahmawati dengan judul “ Pengembangan umkm melalui peran serta strategi dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten jombang” kesimpulan Strategi yang dilakukan oleh Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang dalam mengembangkan UMKM melakukan implementasi dalam mendukung proses promosi produk UMKM. Adapun strategi yang dilakukan melalui pendekatan pembinaan, pelatihan-pelatihan, fasilitas kebutuhan para pelaku UMKM dan pendampingan yang sudah dijalankan dengan baik oleh Dinas Koperasi dan Usaha Mikro meskipun masih terdapat kekurangan dari segi pemberdayaan. Semua bentuk strategi yang dibuat sudah dilakukan dengan baik oleh Dinas Koperasi dan Usaha Mikro dengan adanya bantuan ataupun kerjasama dengan pihak lain.⁴ Relevansi dari penelitian oleh aminatul maghfiro dan lilik rahmawati sama-sama menggunakan penelitian kualitatif sedangkan perbedaan aminatul maghfiroh dan lilik rahmawati menggunakan analisis data yang sangat kaya dan sejauh mungkin dalam bentuk asli dan peneliti menggunakan data hasil wawancara.

⁴ *Aminatul Maghfiroh & Lilik Rahmawati “ Pengembangan umkm melalui peran serta strategi dinas koperasi dan usaha mikro kabupaten jombang” jurnal inovasi penelitian Vol.2 No.5 Oktober 2021*

2. Penelitian yang dilakukan Via Lailatur Rizki dengan judul “ Analisis perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia pada umkm bunda mandiri desa tanggung padang lumajang” kesimpulan Perencanaan dan Pengembangan UMKM Bunda Mandiri dapat dikatakan sangat baik dilihat dari strategi bisnisnya, awal proses produksi, hingga memasarkan hasil olahan produknya beserta implementasi dari strategi perencanaan SDM sendiri. Pengembangan UMKM Bunda Mandiri menekankan pada hard skill dan soft skill pada masing-masing anggota UMKM Bunda Mandiri agar lebih tergerak, kreatif serta inovatif dalam mengelola usaha untuk keberlanjutan.⁵relevansi dari penelitian via lailatul Rizki sama-sama menggunakan alat pengumpulan data dengan menggunakan pedoman wawancara sedangkan perbedaan via lailatul Rizki menggunakan populasi dan sampel.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Mu'min Ma'ruf , Ikhbaluddin, Suripto dan, Abdurohlim dengan judul jurnal “pengembangan kapasitas (capacity building) usaha kecil dan menengah bidang pertanian di kecamatan rancabungur kabupaten bogor “ kesimpulan Pengembangan Kapasitas/kualitas Tenaga Kerja atau SDM. Kapasitas/kualitas SDM UKM di Kecamatan Rancabungur umumnya masih rendah, terutama dalam hal kemampuan teknis pengolahan produk, penggunaan alat-alat produksi, dan pemasaran. Pengembangan kapasitas tenaga SDM sudah dilakukan oleh Dinas Koperasi UKM namun masih terbatas baik dari segi jumlah kegiatan maupun konten kegiatan, termasuk kegiatan pendampingan oleh para penyuluh.

⁵ Via Lailatur Rizki “ Analisis perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia pada umkm bunda mandiri desa tanggung padang lumajang” Jurnal Cakrawala Ilmiah Vol.1, No.6, February 2022

Sedangkan peran pihak swasta atau perusahaan besar dalam bentuk CSR juga dirasakan masih terbatas.⁶ Relevansi dari penelitian Mu'min Ma'ruf, Ikhsaluddin, Satripto dan, Abdurrahim sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaannya menggunakan analisis data yang sangat kaya dan sejauh mungkin dalam bentuk asli.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Abdulrahim Maruwae, Nurlina Husain, Hais Dama "Pelatihan pelaku usaha dalam menunjang pengembangan usaha kecil (mikro) di kecamatan kota utara kota Gorontalo" kesimpulan penelitian bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap pengembangan usaha kecil (mikro) di kecamatan kota utara kota Gorontalo. Hal ini dapat menjelaskan bahwa dengan dilakukannya pelatihan maka akan berpengaruh terhadap pengembangan usaha⁷ Relevansi penelitian dari Abdulrahim Maruwae, Nurlina Husain, Hais Dama sama-sama memiliki tujuan yang sama dalam pengembangan usaha mikro sedangkan perbedaannya menggunakan metode kuantitatif.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Risca Fleureta Hudiyono, Dinda Safitri "Analisis program pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) oleh PT lima pondasi bersama" Kesimpulan penelitian Berdasarkan analisis peneliti, program-program yang diselenggarakan PT Lima Pondasi Bersama sudah sesuai dengan arah

⁶ Mu'min Ma'ruf, Ikhsaluddin, Satripto dan, Abdurrahim " *pengembangan kapasitas (capacity building) usaha kecil dan menengah bidang pertanian di kecamatan rancabungur kabupaten bogor* jurnal pembangunan pemerdayaan pemerintah volume 6 nomor 1 juni 2021, 16-32

⁷ Abdulrahim Maruwae, Nurlina Husain, Hais Dama " *Pelatihan pelaku usaha dalam menunjang pengembangan usaha kecil (mikro) di kecamatan kota utara kota Gorontalo* " jurnal ilmiah manajemen dan bisnis vol 6. No 1. Mei 2023

kebijakan Kementerian Koperasi dan UKM dalam hal pengembangan UMKM. Hal ini ditandai dengan diselenggarakannya program grup inkubasi bisnis, pelatihan keterampilan, pelatihan terkait penggunaan digital, baik dalam hal pemasaran maupun platform lainnya, dan informasi ataupun tips terkait usaha⁸. Relevansi dari peneliti Risca Fleureta Hudiyono, Dinda Safitri sama –sama menggunakan metode kualitatif sedangkan perbedaannya menggunakan analisis data yang sangat kaya sejauh mungkin dalam bentuk asli

Adapun perbedaan ini dengan penelitian sebelumnya terletak dari pelaksanaan penelitian itu sendiri, dan berbeda pula penyusunan kerangka berfikirnya, formula penelitian, dan metode serta analisis (pendekatan, persepektif) yang di terapkan, dengan melakukan perbedaan ini maka tidak akan terjadi pengulangan dalam pembahasan meskipun suatu topic penelitian udah ada yang membahas paling tidak, berbeda kerangka berfikir, formula penelitian, metode dan analisis karena dari sisi ini berbeda, maka akan berbeda pula hasilnya.

⁸ Risca Fleureta Hudiyono, Dinda Safitri “*Analisis program pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) oleh PT lima pondasi bersama*” jurnal administrasi bisnis terapan volume 4, nomor 2, januari-juni 2022

B. Deskripsi Teori

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Karena itu kemudian muncullah istilah baru di luar H.R. (Human Resources), yaitu H.C. atau Human Capital. Di sini SDM dilihat bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan (bandingkan dengan portofolio investasi) dan juga bukan sebaliknya sebagai liability (beban). Di sini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka.

Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang terdapat di dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber Volume. 9, No. 2 Agustus 2019 P-ISSN: 2407-8107 E-ISSN: 2685-4538 956 daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yaitu sumber daya manusia dan sumber daya non manusia, yang termasuk sumber daya non manusia adalah modal, mesin, teknologi, bahan-bahan (material) dan lain-lain.⁹

⁹ Eri Susan "Manajemen sumber daya manusia" *Jurnal manajemen pendidikan islam* Volume. 9, No. 2 Agustus 2019

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kualitas pegawai agar menguasai pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan wawasan yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.¹⁰

Untuk lebih jelas mengenai pengembangan SDM ini, berikut ini adalah beberapa definisi atau pengertian pengembangan SDM menurut para ahli:

- 1) Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersediannya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut.
- 2) Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi-kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, manajemen pengetahuan untuk kepentingan peningkatan kinerja (rowley dan jackson. 2012)

b. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan pengembangan sumber daya manusia secara umum adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui

¹⁰ Sandi kuniawan "Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan omset penjualan kripik pisang perspektif ekonomi islam (Studi Pada UMKM Keripik Pisang Jl. Pagar Alam Gang PU Kelurahan Segala Mider, Kota Bandar Lampung)" skripsi. (uin raden intan lampu2018)<http://repository.radenintan.ac.id/4671/1/SANDI%20KURNIAWAN.pdf>

proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal.¹¹

c. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Ideal

Adapun pengembangan sumber daya manusia yang ideal yaitu sebagai berikut:

1. Metode Latihan atau Training

Salah satu metode pengembangan SDM yang paling sering digunakan oleh perusahaan adalah latihan atau training. Metode-metode latihan menurut Andrew F sikula sebagai berikut:

a.) *On The Job* para peserta latihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan di bawah bimbingan seorang pengawas.

b) *Vestibule* adalah metode latihan yang di lakukan dalam kelas atau bengkel yang biasany di selenggarakan dalam suatu perusahaan industry untuk memperkenalkan pekerjaan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

c) *Demonstration And Example* adalah metode latihan yang di lakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan

¹¹ Sulfitriah, eti arini analisis pengembangan sumber daya manusia, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada ukm budi daya kelompok ikan mina lestari desa marga sakti kecamatan padang jaya jurnal manajemen modal insani (JMMIB)e-ISSN 2723-424X ||Volume||2||Nomor||2|| Desember ||2021|| Website: www.jurnal.imsi.or.id

sesuatu pekerjaan melalui contoh-contoh atau percobaan yang *didemostration, demonstration* merupakan metode latihan yang sangat efektif karena peserta melihat sendiri teknik mengerjakannya dan diberikan penjelasan-penjelasan, bahkan jika perlu boleh dicoba mempraktekkannya.

d) *Simulation* merupakan situasi atau kejadian yang di tampilkan semirip mungkin dengan situasi yang sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja, simulasi merupakan suatu teknik untuk mencontoh semirip mungkin terhadap konsep sebenarnya dari pekerjaan yang akan dijumpainya.

e) *Apprenticeship* metode ini adalah suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

f) *Classroom Methods* metode pertemuan dalam kelas meliputi *lecture* (pengajaran), *conference* (rapat), *programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi, dan metode seminar.

2. Metode Pendidikan (*Education Method*)

metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif. adapun metode pendidikan / development menurut Andrew F. Sikula adalah sebagai berikut :

a) *Training Method* merupakan metode latihan dalam kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan (*development*), karena manajer adalah juga karyawan.

b) *Under Study* adalah teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktek langsung bagi seseorang yang di persiapkan untuk menggantikan jabatan atasannya.

c) *Job Rotation And Planned Progression, Job Rotation* adalah teknik pengembangan yang di lakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara periodic untuk menambah keahlian dan kecakapannya pada setiap jabatan, teknik pelaksanaan *planned progression sama dengan job rotation*. Letak perbedaannya adalah setiap pemindahan tidak diikuti dengan kenaikan pangkat dan gaji, tetapi tugas serta tanggung jawab semakin besar.

d) *Coaching And Counseling*, *Coaching* adalah suatu metode pendidikan dengan cara atasannya mengajarkan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya sedangkan *counseling* adalah suatu cara pendidikan dengan melakukan diskusi antara pekerja dan manajer mengenai hal-hal yang sifatnya pribadi, seperti keinginannya, ketakutannya dan aspirasinya.

e) *Junior Board Of Executive Or Multiple Management* merupakan suatu komite penasihat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian di rekomendasikan kepada manajer ini.

f) *Committee Assignment* yaitu komite yang di bentuk menyelidiki, mempertimbangkan, menganalisis, dan melaporkan suatu masalah kepada pimpinan.

g) *Business Games* (permainan bisnis) adalah pengembangan yang di lakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu.

h) *Sensitivity training* yang dimaksud untuk membantu para karyawan agar lebih mengerti tentang diri sendiri, menciptakan pengertian yang lebih mendalam diantara para karyawan, dan mengembangkan keahlian setiap karyawan yang spesifik.

i) *Other Development Method* metode lain ini digunakan untuk tujuan pendidikan terhadap manajer, misalnya teori X dan teori Y dikemukakan oleh Douglas Mc.Gregor. kesimpulannya ialah setiap metode pengembangan harus dapat meningkatkan keahlian, keterampilan, kecakapan, dan kualitas agar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya lebih

efektif dan mencapai prestasi kerja optimal.¹²

Adapun indikator pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Kreativitas

a. Pengertian Kreativitas

Menurut Cambell dan Glover, kreativitas merupakan kegiatan yang mendatangkan hasil yang sifatnya : baru (novelty), yang berarti invasi, belum pernah ada sebelumnya dan aneh ; berguna (useful), yang berarti lebih praktis, mempermudah, mengatasi kesulitan, dan menghasilkan yang lebih baik ; dimengerti (understandable), yang berarti hasil yang sama dapat dimengerti atau dipahami dan dapat dibuat pada waktu yang berbeda.¹³

b. Dimensi Kreativitas

Pembahasan mengenai kreativitas, Kreativitas merupakan hal yang yang kompleks dalam system pengkajiannya, hal ini menimbulkan berbagai perbedaan pandangan. Perbedaan definisi kreativitas yang dikemukakan oleh banyak ahli merupakan definisi yang saling melengkapi. Sudut pandang para ahli terhadap kreativitas menjadi dasar perbedaan dari definisi kreativitas. Definisi kreativitas tergantung pada segi penekanannya.

¹² Drs. H. Melayu S.P Hasibuan “Manajemen Sumber Daya Manusia” Edisi Revisi penerbit Bumi Aksara Cetakan Tahun 2010- 2019 hal 77-83

¹³ Andi Hendrawan^{1,3}, Ferri Kuswantoro² , Hari Sucahyawati¹ “Dimensi Kreativitas dan Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi) Volume 2 Nomer 1 | Maret 2019 | <https://doi.org/10.33488/1.jh.2019.2.194>

2. Inovasi

a. Pengertian Inovasi

Inovasi merupakan salah satu elemen penting yang di butuhkan oleh wirausaha untuk mempertahankan bisnisnya, inovasi dapat di bedakan dalam berbagai jenis tergantung pada objek, sector yang di rujuknya, serta ruang lingkup intessitasnya.¹⁴

b. Jenis –Jenis Inovasi

Jenis-jenis inovasi ini tidak indenpenden satu sama lainnya beberapa inovasi dapa saja melibatkan berbagai jenis inovasi sekaligus.(carrayannis, samara and bakouros, 2011) mengklasifikasikan inovasi ke dalam tiga kelompok sebagai berikut:

1. Menurut objek, inovasi dapat di bedakan atas

a) Inovasi produk atau layanan

Inovasi produk atau layanan mengacu pada kasus ketika suatu perusahaan memperkenalkan produk baru di pasar atau menyediakan layanan baru.

b) Inovasi proses

Inovasi proses terjadi ketika perusahaan memasukkan unsur- unsur baru dalam proses produksinya atau operasinnya, yang di gunakan untuk produksi suatu produk atau penyediaan suatu proses.

¹⁴ Sisca, Hengki Mangiring Parulian Simarmata, Ernest Grace, Bonaraja Purba, Idah Kusuma Dewi, Marto Silalahi, Fajrillah Fajrillah, Andriasan Sudarso, Eko Sudarmanto *Manajemen Inovasi* 2021

Dalam beberapa kasus garis pemisah antara kedua jenis ini tidak jelas pemisahan tergantung pada organisasi yang terlibat, penekanan yang di tempatkan oleh perusahaan pada setiap jenis inovasi berbeda-beda bergantung pada tahap pengembangan perusahaan. Pada tahap ketika perusahaan masih baru, perusahaan terutama akan mengadopsi inovasi produk. Namun, saat perusahaan semakin tumbuh menjadi lebih kompleks, perusahaan juga mengadopsi inovasi proses. Pengembangan produk baru adalah usaha yang berisiko karena dapat menyuntikan keuntungan bersama dalam suatu perusahaan jika usaha itu berhasil, tetapi usaha tersebut juga bias menyebabkan kegagalan. Sebaliknya, inovasi proses, dimana volume produksi yang lebih tinggi dicari tidak terlalu menyeluruh, sehingga menimbulkan risiko yang lebih rendah bagi perusahaan yang mengadopsinya.

2. Menurut sektor yang di rujukannya, inovasi terbagi atas:

a) Inovasi administratif atau organisasi

Inovasi administratif atau organisasi muncul di sector administratif dan memengaruhi sistem organisasi suatu perusahaan, yang terdiri eksekutif bisnis dan hubungan di antara mereka. Dengan kata lain, inovasi administrasi adalah pengenalan sistem administrasi baru atau proses administrasi baru; ia tidak memperkenalkan produk atau layanan baru, tetapi secara tidak langsung mempengaruhi pengenalan atau proses produksinya.

b) Inovasi teknologi

Inovasi teknologi berkaitan dengan sektor teknologi suatu perusahaan, yang terdiri dari peralatan dan prosedur transformasi bahan mentah dan informasi menjadi produk atau layanan. Inovasi teknologi megacu pada penciptaan, peningkatan dan perluasan prosedur yang di topang oleh produk. Inovasi teknologi dapat merujuk pada pengadopsian ide baru yang berkaitan dengan produk layanan baru, atau pengenalan elemen baru dalam proses produksi atau penyediaan layanan suatu perusahaan

Inovasi administratif terutama di adopsi oleh perusahaan besar denagn struktur yang lebih kompleks. Perusahaan-perusahaan ini menghadapi masalah yang lebih besar dalam megaudit dan mengkordinasikan berbagai departemen dan mencoba memecahkan masalah tersebut melalui inovasi administratif.namun, tampaknya semakin banyak perusahaan kecil yang menerapkan inovasi teknologi, berjuang dengancara ini untuk mendapatkan keunggulan kompetitif.

c. Menurut intensitas dan ruang lingkup, inovasi terbagi atas:

1) Inovasi bertahap

Inovasi bertahap menyebabkan penyimpangan yang relatif kecil dari perubahan yang dilakukan. Inovasi bertahap dilakukan untuk meningkatkan produk atau prosedur lama, tanpa mengintervensi struktur dan strategi perusahaan yang ada.

2) Inovasi menyeluruh

Inovasi menyeluruh membawa perubahan mendasar dalam aktivitas perusahaan dan menyebabkan penyimpangan yang signifikan dari perubahan yang dilakukan. Inovasi menyeluruh memberi momentum untuk aktivitas bisnis baru, strategi dan struktur dan memperkenalkan produk sama sekali baru.

Umumnya inovasi menyeluruh lebih jarang diadopsi dibandingkan dengan inovasi bertahap. Hal tersebut dikarenakan inovasi menyeluruh memberikan tantangan lebih besar bagi struktur yang ada, dalam hal penentuan tugas eksekutif dan menimbulkan reaksi keras terhadap penerapannya, perubahan yang dilakukan tampak lebih rumit bagi anggota perusahaan karena akan menimbulkan tingkat ketidakpastian yang lebih tinggi dalam pengembangan dan penerapannya. Biasanya, perusahaan besar memiliki tingkat keberhasilan yang lebih tinggi dalam mengadopsi inovasi menyeluruh dibandingkan dengan perusahaan yang lebih kecil.

karena jenis inovasi ini membutuhkan pengetahuan teknis dan stok sumber daya yang besar

3. Komunikasi

Komunikasi merupakan salah satu elemen penting dalam kehidupan organisasi. Guna menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan setiap anggota organisasi harus berkoordinasi dengan anggota organisasi lainnya. Untuk itu, setiap anggota organisasi harus saling berkomunikasi dengan anggota organisasi lainnya. Seluruh fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan sampai ke pengawasan semuanya juga melibatkan komunikasi, komunikasi merupakan suatu tindakan untuk berbagi informasi, gagasan atau pendapat dari setiap partisipan komunikasi yang terlibat didalamnya untuk mencapai pemahaman yang sama setiap individu secara terus menerus saling berkomunikasi satu dengan yang lainnya melalui beragam bentuk, gerak isyarat, ekspresi saluran komunikasi.¹⁵

4. Pelayanan

a. Pengertian Pelayanan

Menurut Moenir Pelayanan adalah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dengan landasan faktor materi melalui sistem, prosedur dan metode tertentu dalam rangka usaha memenuhi kepentingan orang lain sesuai dengan haknya. Pelayanan hakikatnya adalah serangkaian kegiatan, karena itu pelayanan merupakan sebuah proses. Sebagai proses, pelayanan berlangsung secara rutin dan

¹⁵ Eko Sudarmanto, Nenny Ika Putri Simarmata, Luthfi Parinduri, Sukarman Purba, Dyah Gandasari, Paulina Wula, Bonaraja Purba, Unang Toto Handiman, Nugrahini Susantinah Wisnujati, Dina Chamida komunikasi pengembangan sdm tahun 2021

berkesinambungan, meliputi seluruh kehidupan orang dalam masyarakat dalam interaksi langsung antar seseorang dengan orang lain atau mesin secara fisik, dan menyediakan kepuasan pelanggan.¹⁶

b. Bentuk-Bentuk Pelayanan

Penyelenggaraan pelayanan yang sesuai dengan bentuk dan sifatnya, menurut Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 Tahun 2003 (Undang-undang Republik Indonesia 2009) tentang pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik terdapat empat pola pelayanan, yaitu:

- 1) Pola pelayanan fungsional, yaitu pola pelayanan publik diberikan oleh penyelenggaraan pelayanan sesuai dengan tugas, fungsi dan kewenagannya.
- 2) Pola pelayanan terpusat, yaitu pola pelayanan yang diberikan secara tunggal oleh penyelenggara pelayanan terkait lainnya yang bersangkutan.
- 3) Pola pelayanan terpadu yang dibagi kedalam dua bagian pola pelayanan yaitu:
 - a) Pola Pelayanan Terpadu Satu Atap Pola pelayanan terpadu satu atap diselenggarakan dalam satu tempat yang meliputi berbagai jenis pelayanan yang tidak mempunyai keterkaitan proses dan dilayani melalui beberapa pintu.

¹⁶ Prayuga Kurniawan, Putri Ariella Belinda, Septika Puspitasari, Windha Triantika” penerapan system informasi manajemen untuk peningkatan pelayanan di kantor desa bendo” tahun 2021

Terhadap jenis pelayanan yang sudah dekat dengan masyarakat tidak perlu disatu atapkan.

- b) Pola Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pola pelayanan terpadu satu pintu diselenggarakan pada satu tempat yang memiliki keterkaitan proses dan dilayani melaluisatu pintu.
- c) Pola Pelayanan Gugus Tugas Yaitu petugas pelayanan publik secara perorangan atau dalam bentuk gugus tugas ditempatkan pada instansi pemberi pelayanan dan lokasi pemberi pelayanandan lokasi pemberi pelayanan tertentu.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Pelayanan

Faktor utama yang mempengaruhi pelayanan adalah sumber daya manusia. Artinya peranan manusia (karyawan) yang melayani masyarakat merupakan faktor utama karena hanya dengan manusialah pelanggan dapat berkomunikasi secara langsung dan terbuka. Menurut Atep Adya Barata (2003: 37), "Kualitas pelayanan terbagi menjadi dua bagian yaitu kualitas pelayanan internal dan eksternal". Masing-masing bagian tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor yang cukup penting, yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan internal (interaksi pegawai organisasi), yaitu pola manajemen umum organisasi, penyediaan fasilitas pendukung, pengembangan sumber daya manusia, iklim kerja dan keselarasan hubungan kerja, serta pola insentif.

2) Faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan eksternal (pelanggan eksternal), yaitu pola layanan dan tata cara penyediaan layanan, pola layanan distribusi jasa, pola layanan penjualan jasa, dan pola layanan dalam penyampaian jasa.

3. UMKM (Usaha Mikro Kecil Dan Menengah)

a. Pengertian usaha mikro kecil dan menengah

Usaha Mikro Kecil Menengah atau biasa disebut UMKM adalah kata yang sudah tidak asing lagi di telinga masyarakat Indonesia. Namun masih banyak sekali masyarakat Indonesia yang belum benar-benar memahami apa itu UMKM, yang diketahui masyarakat umum ketika mendengar kata UMKM hanya sebatas unit usaha kecil, oleh karenanya di awal kita akan membahas beberapa pengertian UMKM menurut para ahli dan juga berdasarkan UU guna memperkaya pengetahuan dan wawasan kita.¹⁷

Berikut beberapa pengertian UMKM menurut para ahli:

1. Rudjito, UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) adalah usaha yang membantu perekonomian Indonesia. Sebab melalui UMKM akan membentuk lapangan kerja baru dan meningkatkan devisa negara melalui pajak badan usaha.
2. Adi M. Kwartono, UMKM ialah kegiatan ekonomi rakyat yang memiliki kekayaan bersih maksimal Rp200.000.000,- di mana tanah dan bangunan tempat usaha tidak diperhitungkan. Selain itu, UMKM juga dapat diartikan sebagai kegiatan ekonomi

¹⁷ Aris Ariyanto, *dkk Entrepreneurial mindsets dan skill tahun 2021*

yang memiliki omzet penjualan tahunan paling banyak, yakni Rp1.000.000.000,- dan milik warga negara Indonesia.

3. Ina Primiana, UMKM merupakan pengembangan kawasan andalan untuk mempercepat pemulihan perekonomian guna mewartakan program prioritas serta pengembangan berbagai sektor dan potensi.

Berikut pengertian UMKM menurut UU No. 20 Tahun 2008, UMKM ialah usaha perdagangan yang dikelola oleh 36 Entrepreneurial Mindsets & Skills perorangan yang merujuk pada usaha ekonomi produktif dengan kriteria yang sudah ditetapkan dalam Undang-Undang

Saya pribadi berpendapat secara sederhana pengertian UMKM adalah suatu usaha perdagangan yang dikelola oleh orang-perorangan atau berbentuk badan usaha yang kegiatan usahanya pada lingkup kecil atau juga mikro.

UMKM memiliki peran, pengaruh dan kontribusi yang sangat besar dalam perekonomian Negara Republik Indonesia (RI), seperti yang disampaikan Suparjo Ramalan seorang jurnalis OkeFinance dalam artikelnya pada Rabu, 02 Desember 2020 mengingatkan kita bahwa UMKM adalah penyelamat ekonomi RI pada tahun 1998 akibat krisis finansial Asia pada tahun 1997 – 1998, dalam artikelnya Raharjo Ramalan mengutip pernyataan Kepala Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) Bahlil Lahadalia “Dalam sejarah, untuk mengisi kemerdekaan, pada 1998, pada saat krisis ekonomi (Indonesia), yang menyelamatkan perekonomian kita adalah UMKM, bukan konglomerat atau korporasi besar”.

b. Indikator kinerja UMKM

Kinerja adalah hasil kerja seseorang, dimana orang tersebut melakukan pekerjaannya sesuai dengan tolak ukur yang diberikan, baik secara kuantitas atau kualitas.¹⁸

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah:

- a. Peningkatan jumlah produksi
- b. Pemasaran
- c. Penjualan
- d. Pertumbuhan keuntungan / laba usaha
- e. Penambahan tenaga kerja setiap tahun¹⁹

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikannya sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal/kerja sesuai dengan firman Allah²⁰ dalam QS an-Nahl (16) ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

¹⁸ Firlianza Dhifafsari , Zackharia Rialmi , Ardhiani Fadila Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ukm Dimsum Echodinno tahun 2022

¹⁹ Elwisam, Rahayu Lestari Penerapan strategi pemasaran, inovasi produk kreatif dan orientasi pasar untuk meningkatkan kinerja pemasaran umkm Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.4, No.2, Juni 2019:

²⁰ Deni indrawan analisis pengaruh jumlah umkm, dan jumlah tenaga kerja umkm terhadap pertumbuhan ekonomi pada tahun 2014- 2019 menurut perpektif ekonomi islam (Studi di Kabupaten Lampung Tengah) Skripsi universitas negeri raden intan lampung

Artinya:

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Ayat ini menegaskan bahwa balasan atau imbalan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akherat. Amal Saleh sendiri oleh Syeikh Muhammad Abduh didefinisikan sebagai segala perbuatan yang berguna bagi pribadi, keluarga, kelompok dan manusia secara keseluruhan. Sementara menurut Syeikh Az-Zamaksari, amal saleh adalah segala perbuatan yang sesuai dengan dalil akal, al-Qur’an dan atau Sunnah Nabi Muhammad Saw. Ini merupakan janji dari Allah Ta’ala bagi orang yang mengerjakan amal shalih, yaitu amal yang mengikuti Kitab Allah Ta’ala (al-Qur’an) dan Sunnah Nabi-Nya, Muhammad, baik laki-laki maupun perempuan yang hatinya beriman kepada Allah dan Rasul-Nya. Amal yang diperintahkan itu telah disyariatkan dari sisi Allah, yaitu Dia akan memberinya kehidupan yang baik.

C.Kriteria UMKM

Sesuai dengan Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM), Pengertian UMKM adalah (Agus Hasan P.A dkk, 2013):²¹

²¹ Erni Rouza , Basorudin , Efrida identifikasi dan klasifikasi umkm di kabupaten rokan hulu menggunakan metode k- means Riau Journal of Computer Science Vol.7 No. 01 Januari Tahun. 2021

1. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

2. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini.

3. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

Kriteria UMKM Berdasarkan kekayaan dan hasil penjualan, menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2008 pasal 6, kriteria usaha Mikro, Kecil, dan Menengah adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Kreteria UMKM Berdasarkan Aset dan omset

Ukuran usaha	Kreteria	
	Aset	Omset
Usaha micro	Maksimal Rp 50 juta	Maksimal Rp300 juta
Usaha Kecil	> Rp 50 juta- Rp500 juta	>Rp300 juta- Rp 2,5 miliar
Usaha Menengah	Rp500 juta -Rp10 miliar	>Rp 50 miliar

Sumber: *depkop.go.id*

Tabel 2. Kriteria UMKM Berdasarkan Jumlah Tenaga Kerja

No	Kelompok UMKM	Jumlah tenaga kerja
1	Usaha mikro	4 orang
2	Usaha kecil	5 sampai 19 orang
3	Usaha menengah	20 sampai 99 orang

Sumber : menurut badan pusat statistik

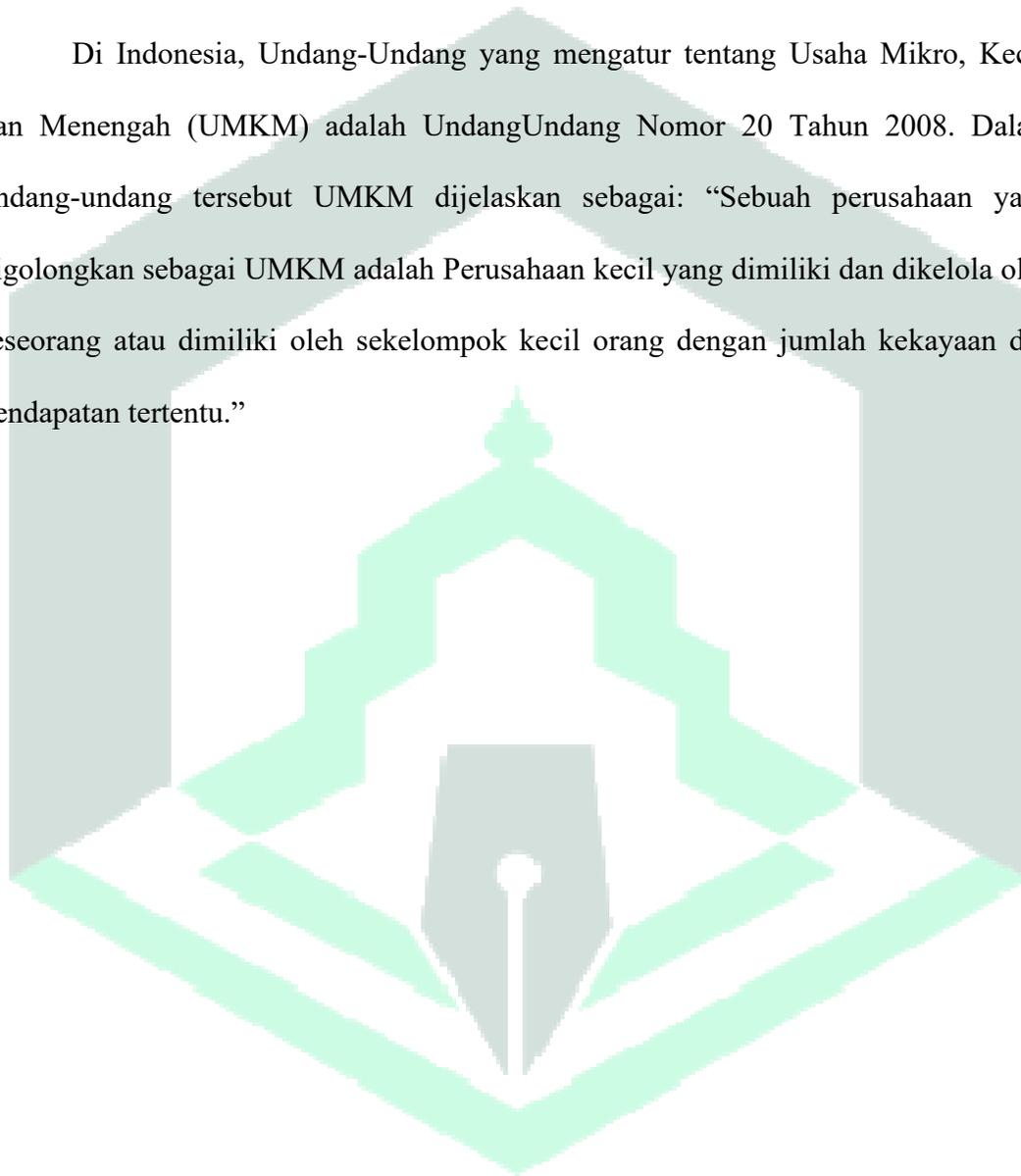
Dalam perspektif usaha, UMKM diklasifikasikan dalam empat kelompok, yaitu:²²

- 1) UMKM sektor informal, contohnya pedagang kaki lima.
- 2) UMKM Mikro adalah para UMKM dengan kemampuan sifat pengrajin namun kurang memiliki jiwa kewirausahaan untuk mengembangkan usahanya.
- 3) Usaha Kecil Dinamis adalah kelompok UMKM yang mampu berwirausaha dengan menjalin kerjasama (menerima pekerjaan sub kontrak) dan ekspor.

²² Deni indrawan analisis pengaruh jumlah umkm, dan jumlah tenaga kerja umkm terhadap pertumbuhan ekonomi pada tahun 2014- 2019 menurut perpektif ekonomi islam (Studi di Kabupaten Lampung Tengah) Skripsi universitas negeri raden intan lampung

4) *Fast Moving Enterprise* adalah UMKM yang mempunyai kewirausahaan yang cakap dan telah siap bertransformasi menjadi usaha besar.

Di Indonesia, Undang-Undang yang mengatur tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008. Dalam undang-undang tersebut UMKM dijelaskan sebagai: “Sebuah perusahaan yang digolongkan sebagai UMKM adalah Perusahaan kecil yang dimiliki dan dikelola oleh seseorang atau dimiliki oleh sekelompok kecil orang dengan jumlah kekayaan dan pendapatan tertentu.”



Tabel 2.1 Karakteristik Usaha Mikro Kecil dan Menengah

Ukuran Usaha	Karakteristik
Usaha Mikro	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis barang/komoditi tidak selalu tetap; sewaktu-waktu dapat berganti. 2. Tempat usahanya tidak selalu menetap; sewaktu-waktu dapat pindah tempat. 3. Belum melakukan administrasi keuangan yang sederhana sekalipun. 4. Tidak memisahkan keuangan keluarga dengan keuangan usaha. 5. Sumber daya manusia (pengusaha) belum memiliki jiwa wirausaha yang memadai. 6. Tingkat pendidikan rata-rata relatif sangat rendah. 7. Umumnya belum akses kepada perbankan, namun sebagian sudah akses ke lembaga keuangan non bank. 8. Umumnya tidak memiliki izin usaha atau persyaratan legalitas lainnya termasuk NPWP. 9. Contoh: Usaha perdagangan seperti kaki lima serta pedagang di pasar.
Usaha Kecil	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis barang/komoditi yang diusahakan umumnya sudah tetap tidak gampang berubah. 2. Lokasi/tempat usaha umumnya sudah menetap tidak berpindah-pindah. 3. Pada umumnya sudah melakukan administrasi keuangan walau masih sederhana. 4. Keuangan perusahaan sudah mulai dipisahkan dengan keuangan keluarga. 5. Sudah membuat neraca usaha. 6. Sudah memiliki izin usaha dan persyaratan legalitas lainnya termasuk NPWP. 7. Sumberdaya manusia (pengusaha) memiliki pengalaman dalam berwira usaha. 8. Sebagian sudah akses ke perbankan dalam keperluan modal. 9. Sebagian besar belum dapat membuat manajemen usaha dengan baik seperti business planning. 10. Contoh: Pedagang di pasar grosir (agen) dan

	pedagang pengumpul lainnya.
Usaha Menengah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki manajemen dan organisasi yang lebih baik, dengan pembagian tugas yang jelas antara lain, bagian keuangan, bagian pemasaran dan bagian produksi. 2. Telah melakukan manajemen keuangan dengan menerapkan sistem akuntansi dengan teratur sehingga memudahkan untuk auditing dan penilaian atau pemeriksaan termasuk oleh perbankan. 3. Telah melakukan aturan atau pengelolaan dan organisasi perburuhan. 4. Sudah memiliki persyaratan legalitas antara lain izin tetangga. 5. Sudah memiliki akses kepada sumber-sumber pendanaan perbankan. o Pada umumnya telah memiliki sumber daya manusia yang terlatih dan terdidik. 6. Contoh: Usaha pertambangan batu gunung untuk kontruksi dan marmer buatan.
Usaha Besar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh badan usaha dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan lebih besar dari Usaha Menengah, yang meliputi usaha nasional milik negara atau swasta, usaha patungan, dan usaha asing yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia.

Sumber Profil Bisnis Usaha Mikro Kecil dan menengah (UMKM)

Permasalahan Usaha Mikro , Kecil dan Menengah, berikut permasalahan dari Usaha Mikro terdiri dari 2 faktor :

1) Faktor Internal Faktor internal, merupakan masalah yang sering dihadapi oleh UMKM yaitu:²³

²³ Kadeni , Ninik Srijani Peran UMKM(Usaha Mikro Kecil Menengah) dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat equilibrium, volume 8,nomor 2, juli 2020

- a. Masih terbatasnya kemampuan sumber daya manusia.
- b. Terbatasnya area pemasaran produk yang sebagian besar dari pengusaha Industri Kecil lebih mengutamakan pada aspek produksi sedangkan untuk fungsifungsi pemasaran kurang mempunyai kemampuan dalam mengaksesnya, khususnya dalam memperoleh informasi pasar dan jaringan pasar, sebagai konsekuensinya sebagian besar dari mereka hanya sebagai tukang saja.
- c. Konsumen cenderung belum mempercayai kualitas produk industri kecil.
- d. Kendala yang sering dihadapi adalah masalah permodalan usaha dari sebagian besar industri kecil memanfaatkan modal sendiri yang jumlahnya relatif kecil.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan masalah yang ditimbulkan oleh pihak pengembang dan pembina UMKM. Misalnya usulan pemecahan masalah yang diberikan tidak tepat sasaran dan seringkali monitoringnya tidak dilakukan dan program yang tumpang tindih.

Tantangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

Seperti yang kita lihat di tahun 2020 Tantangan bagi UMKM di Tahun 2020 ini tidak hanya karena terjadinya wabah Covid 19 saja, tapi Tantangan UMKM di tengah masifnya ekonomi digital yang semakin pesat menuntut para UMKM melekat teknologi informasi karena para pelaku UMKM yang menggunakan jasa internet atau

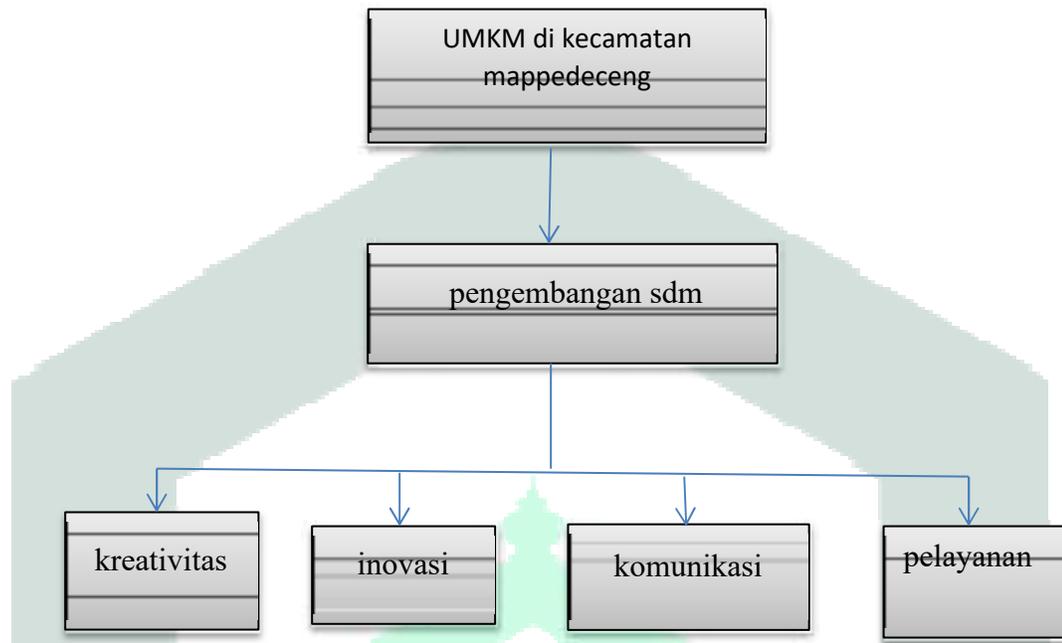
memiliki website masih belum banyak dan familiar sehingga produk atau layanan UMKM yang dipasarkan terkadang belum dapat menjangkau pasar-pasar diluar daerah dan pelosok, serta belum bisa bersaing dengan usaha besar lainnya yang sudah memiliki marketplace dan mudah mendapatkan pelanggan karena telah dikenal melalui layanan jasa internet yang tanpa batas dan bisa go-Internasional.²⁴

C.Kerangka pikir

Untuk memudahkan dalam memahami atas apa yang menjadi objek penelitian yang diteliti maka diperlukan adanya kerangka pikir. Berikut ini adalah kerangka pikir yang akan dijadikan penulis sebagai acuan peneliti terkait dengan pengembangan sumber daya manusia pada usaha mikro.

²⁴ Lili Marlinah *Peluang dan Tantangan UMKM Dalam Upaya Memperkuat Perekonomian Nasional Tahun 2020 Ditengah Pandemi Covid 19 Jurnal Ekonomi, Volume 22 Nomor 2, Juni 2020 Copyright @ 2020, oleh Program Pascasarjana, Universitas Borobudur*

Bagan I. Kerangka pikir



Berdasarkan bagan kerangka pikir peneliti di atas dapat di deskripsikan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bahwa umkm di kecamatan mappedeceng apakah pengembangan sdm sesuai dengan indikator yang di atas yang meliputi 4 bagian yang dimana kreativitas, inovsi, komunikasi, dan pelayanan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dipakai dalam suatu penelitian ini yakni menggunakan kualitatif. Kualitatif adalah prosedur penelitian dimana menggunakan data deksriptif termasuk kata tertulis atau lisan yang mana berasal dari pelaku yang di amati. Kualitatif dapat juga diartikan sebagai penelitian yang menggunakan sistem pengumpulan suatu data dalam sebuah data alami maksud melakukan penafsiran gejala yang telah terjadi.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif yaitu pendekatan yang dilakukan peneliti langsung ke lapangan dan mengamati. Data yang dikumpulkan lebih mengambil bentuk kata-kata atau gambar daripada angka-angka. Hasil penelitian tertulis kutipan-kutipan dari data untuk mengilustrasikan dan menyediakan bukti presentasi. Data-data tersebut mencakup wawancara, dokumen pribadi, catatan lapangan dan memo²⁵. Dengan menggunakan metode kualitatif peneliti akan mencari informasi tentang pengembangan sumber daya manusia pada usaha mikro.

²⁵ Emzir, *metode penelitian kualitatif: Analisis Data*,(Jakarta: Rajawali pers, 2016),.3

B.Fokus Penelitian

Fokus penelitian dilakukan dengan tujuan memberikan batasan penelitian sesuai pokok permasalahan sehingga diharapkan dapat memilih mana data dan informasi yang relevan dan mana data atau informasi yang tidak relevan dengan penelitian. Adapun fokus penelitian yang dilakukan yaitu berfokus pada “ pengembangan sumber daya manusia pada usaha mikro di kecamatan Mappedeceng kabupaten Luwu Utara” yang menjadi objek utama yaitu usaha mikro yang ada di kecamatan Mappedeceng.

C. Definisi Istilah

Adapun definisi istilah penulis menurut pandangan/ pemahaman penulis ini sebagai berikut:

1. Pengembangan SDM merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk mengembangkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan pekerja, demikian juga dengan kompetensi- kompetensi yang dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan, pembelajaran organisasi, manajemen kepemimpinan, manajemen pengetahuan untuk peningkatan kinerja.
2. Usaha mikro ialah suatu bentuk usaha kecil dari masyarakat yang berdiri berdasarkan inisiatif dari seseorang.

D. Desain Penelitian

Desain penelitian kualitatif adalah strategi yang dipilih oleh peneliti untuk menggabungkan secara menyeluruh komponen penelitian dalam penelitian ini. Komponen penelitian yang dimaksud yaitu pertanyaan peneliti, jenis data penelitian,

metode penelitian dan analisis data penelitian. Pada desain ini, hanya untuk mengetahui secara mendeskripsikan kejadian-kejadian untuk keperluan pembelajaran berikutnya. Pada studi deskriptif ini juga termasuk untuk memaparkan secara spesifik kondisi dari beberapa peristiwa individu maupun kelompok.

E. Data Dan Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.²⁶

1. Sumber data Primer

Sumber data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung. Sumber data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari pelaku usaha kios- kios kecil yang diteliti.

2. Sumber data sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum.

F. Instrumen Penelitian

Salah satu kegiatan dalam perencanaan satu obyek penelitian adalah menentukan instrument yang dipakai dalam mengumpulkan data sesuai dengan masalah yang akan diteliti. Instrument penelitian adalah suatu alat yang di gunakan

²⁶ Erik Setiawan *Pemahaman masyarakat tentang penerapan akuntansi pada usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha, Vol : 12 No : 02 Tahun 2021 e- ISSN: 2614 – 1930.*

mengukur fenomena alam maupun social yang diamti pada penelitian ini, penulis mengumpulkan data melalui metode wawancara dan dokumentasi yang memerlukan alat bantu sebagai instrument. Adapun instrument yang di maksud adalah sebagai berikut:

1. Instrumen wawancara

Instrument wawancara dalam penelitian kualitatif ini gunakan untuk memberikan informasi lintas waktu, seperti masa lampau, masa sekarang, dan masa yang akan datang terkait fokus penelitian. Selain itu wawancara yang di lakukan bersifat menyeluruh dan tidak membatasi informan, sehingga dapat memberikan informasi yang lebih banyak dan mendalam. Adapun instrument wawancara yang di lakukan oleh peneliti ialah dengan mengikuti kesiapan dari informan, sehingga bentuk wawancara di lakukan secara langsung atau dengan tatap muka.

2. Instrumen dokumentasi

Dokumen atau kata lain dari arsip merupakan alat bantu peneliti yang di gunakan sebagai tambahan informasi, sehingga dokumen yang di dapatkan dapat menjadi bukti atau bahan pendukung penelitian. Adapun instrument dokumen yang digunakan peneliti meliputi tulisan, gambar dan sebagainya.²⁷

G. Teknik Pengumpulan Data

Beberapa metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif, yaitu sebagai berikut;

²⁷ Ayu Lestari, *Faktor Penghambat Minat Mahasiswa Menggunakan Jasa Keuangan Pada Koperasi Syariah Bakti Huria Palopo*, Skripsi Iain Palopo, 2022, h 41.

1. Observasi

Observasi yaitu pengamatan secara langsung di lokasi penelitian guna memperoleh keterangan data yang lebih akurat mengenai hal-hal yang diteliti terkait dengan penelitian.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan tujuan tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu pewawancara yang menyampaikan pertanyaan dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan. Dalam penelitian ini akan dilakukan wawancara dengan masyarakat yang mempunyai usaha mikro di kecamatan Mappedeceng. Tujuan wawancara adalah untuk mengetahui bagaimana pengembangan sumber daya manusia pada usaha mikro di kecamatan Mappedeceng. Pelaksanaan tanya jawab mengalir seperti dalam percakapan sehari-hari adapun yang menjadi informan dalam wawancara penelitian ini antara lain, yaitu: Kepala DP2UKM Kabupaten Luwu Utara, Sekretaris DP2UKM, Kabid UKM Pelaku UMKM Kab. Luwu utara 4 orang .

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data sekunder berupa gambaran lokasi penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui foto, video dan atau catatan yang berhubungan dengan objek penelitian.

H .Pemeriksaan Keabsahan Data

Validitas data adalah ukuran kekuatan data yang diperoleh dari hasil penelitiab berbasis data dimana hal ini yag diuji dalam penelian kualitatif adalah data melalui uji validitas dan reliabilitas. Oleh karena itu, data yang diperoleh diverifikasi secara ilmiah, sesuai dengan hasil penelitian dengan apa yang sebenarnya terjadi di lapangan. Ada beberapa cara untuk memeriksa validitas data.

1. Perpanjangan keikutsertaan

Dimana peneliti memiliki lebih banyak waktu untuk melakukan kerja lapangan untuk mendapatkan lebih banyak keakraban dan kepercayaan dari informan untuk mendapatkan data yang lebih banyak dan lebih mendalam ada dari buku, video dan sumber lainnya.

2. Triangulasi

Triangulasi adalah peneliti yang menguji kembali data yang diperoleh dengan membandingkannya dengan sumber, metode dan teori yang berbeda, misalnya dengan mengajukan variasi pertanyaan yang berbeda dadalam pertanyaan wawancara dan kemudian memeriksanya terhadap sumber yang tersedia mulai dari buku video dan sumber lainnya.

3.Referensi yang cukup

Adanya sumber data yang mendukung temuan penelitian, misalnya data yang diperoleh dari wawancara harus didukung dengan catatan wawancara dan dokumentasi fotografi.

I. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, menemukan pola, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat di ceritakan orang lain²⁸. Data yang di dapatkan di lapangan kemudian di olah secara deskriptif kualitatif dengan menggunakan tiga tahap yakni reduksi data, display dan penarikan kesimpulan. Teknik analisis data secara deskriptif kualitatif ini di gunakan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia pada usaha mikro. Adapun tahap-tahap dalam analisis data penelitian ini sebagai berikut:

1. Reduksi

Reduksi yaitu proses pemilihan, pemusatan dan perhatian pada penyederhanaan dan transformasi data mentah dari catatan informasi yang di dapatkan dari orang yang diwawancarai atau informan.

2. Penyajian data

Dalam penyajian data ini, peneliti menyajikan hasil penelitian, selanjutnya dihubungkan dengan penelitian dahulu. Penyajian data dalam penelitian bertujuan untuk mengomunikasi hal-hal yang menarik dari masalah yang di teliti, metode yang digunakan, penemuan yang di peroleh, penafsiran hasil dan pengintegrasianya dengan metode.

²⁸ Lexy J Moleong. *Metodologi penelitian*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009), 245

3. Penarikan Kesimpulan

Didukung dari hasil observasi dan wawancara terhadap mahasiswa sehingga diperoleh kesimpulan secara akurat dan dapat dipercaya mengenai pola pengembangan sumber daya manusia pada usaha mikro.



BAB IV DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Profil Wilayah Kecamatan mappedeceng

Mappedeceng merupakan sebuah kecamatan di kabupaten Luwu utara, Sulawesi Selatan. Di ketahui kalau kecamatan mappedeceng memiliki luas wilayah sekitar 275,49 km²

Sebelah Utara	: Berbatasan Kecamatan Rampi
Sebelah Timur	: Berbatasan Kecamatan Sukamaju
Sebelah Selatan	: Berbatasan Kecamatan Malangke
Sebelah Barat	: Berbatasan Kecamatan Masamba

Pemerintah kecamatan mappedeceng membawahi 15 desa yaitu: ujung mattajang, manggalle, sumber wangi, sumber harum, hasanah, mekar jaya, cendana putih, cendana putih satu, cendana putih dua, kapidi, tarra tallu, benteng, uraso, harapan dan mappedeceng. Dimana semuanya sudah berstatus definitif. Desa yang paling luas wilayahnya adalah desa mappedeceng (92,59 km²) atau meliputi 33,61 % luas wilayah kecamatan mappedeceng. Adapun desa yang paling sempit wilayahnya adalah desa cendana putih II²⁹

²⁹ <http://Makassar.Tribunnews.com/2019/01/20/tribunwiki-profil-kecamatan-mappedeceng-luwu-utara> di akses tgl 29 Januari 2023

Adapun Daftar jumlah umkm perkecamatan tahun 2021

No	Kecamatan	Jumlah Umkm	Jumlah Tenaga Kerja
1	Sabbang	921	1.304
2	Sabbang Selatan	442	635
3	Baebunta	1.083	1.447
4	Baebunta Selatan	520	659
5	Rongkong	114	161
6	Seko	78	125
7	Rampi	38	44
8	Masamba	2.938	3.944
9	Mappedeceng	1.306	2.080
10	Sukamaju	1.662	2.480
11	Sukamaju Selatan	684	1.284
12	Bone-Bone	1.650	2.257
13	Tanah Lili	541	808
14	Malangke	496	548
15	Malangke Barat	827	1.065
Total		13.300	18.841

Sumber : Data dari Dinas DP2KUKM

Ukuran usaha	Kreteria	
	Aset	Omset
Usaha micro	Maksimal Rp 50 juta > Rp 50 juta- Rp500 juta	Maksimal Rp300 juta >Rp300 juta- Rp 2,5 miliar
Usaha Kecil	Rp500 juta -Rp10 miliar	>Rp 50 miliar

Sumber : depkop.go.id

2. Struktur Organisasi Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah

Struktur Organisasi Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah sebagaimana ditetapkan dalam Keputusan Bupati Nomor 66 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Uraian Tugas serta

Tata Kerja Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah

Kabupaten Luwu Utara dengan Susunan Organisasi sebagai berikut :

1. Kepala Dinas ;
2. Sekretariat terdiri atas :
 - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
 - Sub Bagian Keuangan
 - Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan
3. Bidang Perdagangan terdiri atas :
 - Seksi Fasilitas Perdagangan dan Pengelolaan Sarana Pasar
 - Seksi Promosi dan Pemasaran
 - Seksi Pengembangan Usaha Perdagangan
4. Bidang Perlindungan Konsumen dan Kmetrologian :
 - Seksi Perlindungan Konsumen
 - Seksi Pelayanan Tera dan Tera Ulang
 - Seksi Pengawasan dan Penyuluhan Kmetrologian
5. Bidang Perindustrian terdiri atas :
 - Seksi Industri Kecil dan Menengah
 - Seksi Standarisasi dan Teknologi
 - Seksi Informasi dan Kerjasama Industri
6. Bidang Koperasi dan UKM terdiri atas :
 - Seksi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah
 - Seksi Pemberdayaan Koperasi
 - Seksi Kelembagaan dan Pengembangan SDM
7. Kelompok jabatan fungsional

3. Visi dan Misi Dinas perdagangan, perindustrian, koperasi dan ukm

Visi adalah suatu rangkaian kata yang memuat impian, cita-cita, nilai, masa depan dari suatu organisasi, baik di dalam sebuah lembaga hingga perusahaan. Visi juga merupakan sebuah tujuan organisasi dalam bekerja.

Berawal dari cita-cita bersama yang ingin diwujudkan dengan didukung peran serta seluruh elemen Instansi, masukan-masukan dengan memperhatikan nilai-nilai yang dianut dan nilai-nilai lingkungan yang mempengaruhi maka Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, dan UKM Kabupaten Luwu Utara sebagai Dinas yang mempunyai tugas” memimpin, merencanakan, mengatur, mengoordinasikan melaksanakan dan mengendalikan penyelenggaraan sebagian urusan pemerintahan daerah di bidang perdagangan, perindustrian, koperasi dan ukm”

Guna mengimplementasikan tugas dimaksud, maka Dinas Perdagangan, perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Luwu Utara telah menetapkan Visi :
“Luwu Utara Maju, Mandiri dan Harmonis”

Misi ialah sebagai sekumpulan rencana atau cara yang ditentukan untuk mewujudkan visi yang sudah ditetapkan

Misi yang digariskan dalam RPJMD Kab. Luwu Utara tahun 2021-2026 untuk pengembangan Kab. Luwu Utara selama (lima) tahun kedepan dan akan dilaksanakan oleh Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM melalui program dan kegiatan adalah sebagai berikut :

MISI 1 : Memperkuat Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif, Professional dan Akuntabel Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Misi ini dijelaskan dengan cara upaya pemerintah daerah dalam menjalankan tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan efektif serta kualitas pelayanan publik yang profesional. Dengan indikator meningkatnya indeks reformasi birokrasi yang dicapai melalui Nilai Laporan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (LPPD) dan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM).

MISI 2 : Mewujudkan Pelayanan Dasar yang Berkeadilan Sosial, Ekonomi yang Produktif dan Berdayasaing Misi ini dijelaskan dengan cara upaya meningkatkan kualitas pendidikan, kesehatan dan pembangunan sektor ekonomi secara merata dan yang berdaya saing. Dengan indicator meningkatnya indeks pembangunan manusia (IPM) yang dicapai melalui Indeks Pendidikan, indeks kesehatan, pertumbuhan ekonomi serta tingkat kemiskinan.

Dalam penelitian ini penulis akan memaparkan tentang hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian yang ada didalam skripsi sebagai berikut :

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Usaha Mikro Di Kecamatan Mappedeceng Kab Luwu Utara.

Strategi sumber daya manusia adalah tindakan untuk mengantisipasi dan mengelola penawaran dan permintaan sumber daya manusia. Starategi sdm tersebut menyediakan pengarahan secara menyeluruh terhadap cara-cara untuk

mengembangkan dan mengelolah aktivitas SDM ³⁰Berdasarkan hasil wawancara dengan staf DP2UKM Kabupaten Luwu Utara adalah sebagai berikut:

“ Strategi sumber daya manusia dalam menumbuhkan wirausaha baru, maka dari itu untuk mengembangkan usaha barunya, diadakan pelatihan-pelatihan bagi wirausaha baru, dalam meningkatkan inovasi-inovasi baru setelah itu dikembangkan oleh pelaku usaha itu sendiri” ³¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas Tahap Perkembangan Sumber Daya Manusia pada Usaha Kecil Menengah dalam Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi di Kabupaten Luwu utara yaitu dengan cara perkembangan menumbuhkan wirausaha baru, selain itu dengan cara mengembangkan usaha-usaha baru di daerah pedesaan, memberikan pelatihan-pelatihan seperti usaha kuliner yang memberikan arahan seperti bagaimana cara memasarkan produknya supaya dikenal dikalangan masyarakat. Selain itu untuk menjalankan strategi perkembangan sumber daya manusia di Dinas UMKM untuk menumbuhkan wirausaha baru masih minim. Berikut ini penjelasan dari staf UKM:

“Sebenarnya kendala untuk menjalankan strategi ini adalah pelaku usaha masih bergantung uluran pemerintah dalam mempromosikan produknya dan keiginan masih kurang sadar dalam mengembangkan usahanya itu sendiri”³²

Kendala lain yang di miliki oleh Dinas untuk mengembangkan SDM yaitu dalam menjalankan pelatihan. Pelatihan sangat berperan penting dalam mengembangkan pola perkembangan ini. Berikut hasil wawancara dengan Kabid UKM:

³⁰ Robert L. mathis dan Jhon H. Jackson Human Resource management ,(Jakarta: Selembang empat 2011 edisi 10) 76

³¹ Wawancara dengan staf ukm 26 september 2022

³² Wawancara dengan staf UKM pada tanggal 26 september 2022

“ Sebenarnya intinya itu harus ada kemauan dari wirausaha itu sendiri, misal kita mengajak pelatihan dengan memberi teori-teori seperti memberi motivasi, inovasi-inovasi dan berpikir yang kreatif. Selain itu itu kita juga terhambat oleh anggaran dalam melakukan pelatihan”³³

Dalam menanggulangi pengangguran sangat diperlukan tumbuhnya wirausahawan-wirausahawan baru yang kreatif dan inovatif. Di samping itu, dengan perkembangannya wirausaha juga akan bertambah banyaknya pelaku- pelaku bisnis baru dan hal ini akan mendorong pertumbuhan ekonomi nasional.

Dalam mencapai strategi perkembangan rencana SDM dinas mempunyai visi, misi, dan tujuan. Berikut ini misi dari hasil wawancara dengan Kabid UKM yaitu:

“Misinya adalah memperkuat tata kelola pemerintahan yang efektif, profesional dan akuntabel dan mewujudkan pelayanan dasar yang berkeadilan sosial, ekonomi yang produktif berdaya saing”³⁴

Misi Dinas Perdagangan, perindustrian, Koperasi dan UKM Kabupaten Luwu utara dirumuskan dengan mengacu / berdasarkan pada visi, tugas pokok dan fungsi Dinas serta visi misi Pemerintah Kabupaten Luwu utara Dengan memberikan perkembangan bagi wirausahaan baru diharapkan bisa meningkatkan kesejahteraan ekonomi di Luwu utara Selain itu diharapkan bisa mengurangi kemiskinan, memberi pengetahuan tentang dunia usaha.

Adapun pengembangan SDM dalam meningkatkan kreativitas, inovasi, komunikasi, dan pelayanan berikut hasil wawancara dengan kabid UKM

³³ Wawancara dengan kabid UKM pada tanggal 26 september 2022

³⁴ Wawancara dengan kabid UKM pada tanggal 26 september 2022

“Dengan memberikan pelatihan pada UMKM berupa materi bisnis plan dengan meningkatkan peluang keberhasilan suatu usaha dan tata cara mengetahui prediksi bahan baku, prodak di pasarkan dan mengetahui laporan keuangan”³⁵

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwasannya Pemerintah Kab. Luwu utara dan DP2KUKM sangat mendukung adanya UMKM dengan cara memberikan pelatihan Seperti yang diungkapkan oleh pelaku UMKM, yaitu:

“Kami selaku pelaku usaha dengan adanya suatu kegiatan pelatihan kami merasa senang dengan adanya pelatihan kami bisa mengetahui ide-ide baru untuk meningkatkan usaha kami”³⁶

Adapun bentuk lain dari DP2KUKM Kabupaten Luwu Utara dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat yaitu dengan memfasilitasi segala keperluan untuk menunjang industri kreatif bagi para pelaku usaha UMKM. Dinas memberi bantuan bersifat fisik maupun non fisiknya. Seperti yang di katakan dari Kepala Kabid UKM yaitu:

“Kami tentunya memberikan bantuan kepada para pelaku UKM sesuai kebutuhan mereka, dengan proposal yang mereka ajukan kepada kami dan tentunya kami akan mengusahakan keinginan dari proposal mereka”³⁷

Berbeda hal nya yang dikatakan dari pelaku UMKM, yaitu: (ibu saroma)

“Kalau di bidang bantuan sih ada, contohnya seperti peralatan”³⁸

Fasilitas yang diberikan oleh dinas banyak yang belum optimal dalam memenuhi kebutuhan para pelaku UMKM, membuat mereka inisiatif untuk lebih mandiri dalam mengembangka usaha mereka.

³⁵ Wawancara dengan kabid UKM pada tanggal 26 september 2022

³⁶ Wawancara dengan ibu saroma pada tanggal 30 september 2022

³⁷ Wawancara dengan kabid UKM pada tanggal 26 september 2022

³⁸ Wawancara dengan ibu saroma pada tanggal 30 september 2022

Pelaku UMKM sekarang memiliki penjualan yang belum memadai, para pelaku UMKM masih pada menjual produk mereka hanya di rumah mereka sendiri. Selama ini produk UMKM dapat di jumpai di beberapa tempat dan itu hanya sebagian produk dari para pelaku UMKM Kab. Luwu Utara, contohnya kita bisa menjumpai di pasar tradisional dan tempat wisata yang ada di Kab. Luwu Utara. Tentunya pemerintah perlu melihat apa yang menjadi kebutuhan para pelaku UMKM dengan di berikan tempat jualan, dimana tempat jualan tersebut dapat mempromosikan hasil produk dari para pelaku UMKM Luwu Utara Dengan adanya tempat jualan UKM diharapkan produk-produk yang dihasilkan oleh para pelaku UKM Luwu Utara dapat mengenalkan produk mereka, Tempat jualan tersebut juga bisa dijadikan sebagai tempat jualan oleh-oleh bagi para wisatawan lokal maupun luar.

2. Faktor Penghambat dalam Upaya Pengembangan SDM Pada Usaha Mikro di Kecamatan Mappedeceng Kab. Luwu Utara

Dalam meningkatkan pengembangan SDM pemerintah Kab Luwu utara mempunyai faktor penghambat yang mempengaruhi perencanaan SDM sebagai berikut :

a) Faktor Internal

Yang dimaksud dengan faktor internal adalah berbagai kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh organisasi, dan juga segala kendala yang ada dalam organisasi. dilihat dari paparan tersebut berikut hasil wawancara oleh Kabid UKM Dinas Perdagangan, perindustrian ,koperasi, usaha kecil dan menengah mengatakan:

“kami selaku pemerintah masih terkendala oleh anggaran”³⁹

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwasannya Pemerintah Kab. Luwu utara DP2KUKM masih terkendala oleh anggaran . Namun sebagian dari pelaku UMKM mengungkapkan, bahwa: (Ibu Saroma)

“Menurut saya tidak hanya terkendala pada anggaran, akan tetapi dalam hal pertanggung jawabannya dalam memasarkan produk usaha kami”⁴⁰

Dari paparan wawancara tersebut, bahwasannya para pelaku usaha UMKM paham betul mengenai program yang dijalankan seperti pelatihan yang dilakukan oleh dinas yang mereka harapkan adanya keseriusan dalam hal bertanggung jawaban dari pihak pemerintah terhadap para pelaku UMKM di Kab. Luwu Utara

Berbeda Hasil wawancara dengan Ibu Selvi selaku pelaku usaha di kecamatan Mappedeceng menjelaskan bahwa

” Jangankan pertanggungjawabannya, DP2KUKM tidak pernah datang berkunjung di tempat usaha saya. Saya berharap usaha saya bisa terdaftar di Dinas ”⁴¹

Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa usaha yang dia jalankan lumayan lama dan bisa dikatakan mengalami kemajuan namun tidak begitu besar, namun Ibu Selvi menegaskan belum sama sekali mengikuti pelatihan dari pemerintah daerah.

b) Faktor Eksternal

Yang di maksud faktor eksternal adalah berbagai hal yang berkaitan dengan situasi baik perkembangan, perubahan, maupun pertumbuhan di luar organisasi yang

³⁹ Wawancara dengan kabid UKM pada tanggal 26 september 2022

⁴⁰ Wawancara dengan ibu saroma pada tanggal 30 september 2022

⁴¹ Wawancara dengan kak selvi pada tanggal 30 september 2022

dapat mempengaruhi eksistensi, kemampuan organisasi dan kebijakan organisasi.⁴² dilihat dari paparan tersebut berikut hasil wawancara oleh Kabid UKM Dinas Perdagangan, perindustrian ,koperasi, usaha kecil dan menengah mengatakan:

“Kami pemerintah menyediakan fasilitas UMKM seperti peralatan dalam mendukung berkembangnya suatu usaha”⁴³

Berdasarkan wawancara di atas dapat dilihat bahwasanya pemerintah Kab. Luwu Utara DP2KUKM sangat mendukung adanya UMKM dengan cara terus memberikan fasilitas kepada para pelaku usaha. Namun itu tidak dirasakan sebagaimana dari pelaku UMKM yang ada di Kab. Luwu Utara, akibat dari terus bertambahnya jumlah pelaku UMKM yang ada di Kab. Luwu Utara. Seperti yang di ungkapkan oleh pelaku UMKM, bahwa : (ibu khairunisa)

“Saya selaku pelaku usaha belum pernah diberikan fasilitas seperti peralatan dari DP2KUKM padahal saya sudah mengajukan proposal saya untuk diberikan fasilitas/ bantuan kepada usaha saya”⁴⁴

Dari paparan wawancara di atas, bahwasannya para pelaku usaha UMKM masih belum merasakan fasilitas yang diberikan oleh DP2KUKM.

Hambatan itu sendiri juga muncul ketika DP2KUKM tidak memberikan sesuai yang dibutuhkan oleh pelaku UKM. Hal ini yang membuat para pelaku UMKM harus memajukan sendiri produknya agar tetap terus bertahan. Jika dikaitkan dengan manajemen strategis menurut J. David Hunger dan Thomas L. Wheelen adanya implementasi strategi. Implementasi pola yang belum optimal dirasakan oleh

⁴² Sulistiani, dkk, *manajemen sumber daya manusia*, (Yogyakarta: graha ilmu edisi 2) 124-126

⁴³ Wawancara dengan kabid UKM pada tanggal 26 september 2022

⁴⁴ Wawancara dengan ibu khairunisa pada tanggal 30 september 2022

para pelaku UMKM, dilihat yang dimajukan oleh dinas hanya pelaku UMKM itu saja yang mengakibatkan pelaku UMKM lain tidak dapat muncul. Pelatihan yang diadakan juga tidak bersifat terus-menerus dan tidak adanya evaluasi dari adanya pelatihan yang telah dilakukan. Evaluasi dan pengendalian itu sangat penting untuk melihat bagaimana keberhasilan dari pola perkembangan bagi UMKM Kabupaten Luwu Utara. Maka dari itu perlunya dukungan yang saling bersinergi dalam peningkatan industri kreatif melalui koordinasi dan kerjasama yang baik antar DP2kUKM Luwu Utara dengan para pelaku UMKM, swasta serta masyarakat.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara mengenai pengembangan sumber daya manusia pada usaha mikro di Kecamatan Mappedeceng Kabupaten Luwu Utara, penulis menyimpulkan bahwa perkembangan yang dilakukan dinas perdagangan, perindustrian, Koperasi dan UKM di Kabupaten Luwu Utara adalah untuk mengembangkan wirausaha usaha baru dalam mengembangkan usahanya sehingga usahanya bisa dikenal oleh masyarakat, maka diperoleh hasil pembahasan dengan mencocokkan data hasil temuan dengan teori-teori yang sudah dikemukakan oleh penulis dengan poin sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Usaha Mikro Di Kecamatan Mappedeceng Kabupaten Luwu Utara

Setelah memperoleh data mengenai pengembangan yang dilakukan oleh Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi dan UKM di kabupaten luwu utara dapat di

ketahui sebenarnya strategi adalah sesuatu untuk di capai tujuannya atau langkah yang di lakukan sutau perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan dan targetnya dalam jangka panjang. Dalam hal ini salah satu pola yang di lakukan Dinas perdagangan, perindustrian, koperasi dan UKM di Kabupaten Luwu Utara yaitu dengan cara merekrut para wirausaha baru untuk latih dan kembangkan sehingga menjadi wirausaha yang sukses.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Development*) adalah proses untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainnya tujuan organisasi, kemampuan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat di tingkatkan melalui program- program pelatihan dan pendidikan. Progaram-program sumber daya manusia akan memberi manfaat berupa peningkatan produktivitas, stabilitas, dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah. Bagi karyawan itu sendiri, dapat meningkatkan keterampilan atau pengetahuan akan pekerjaan.⁴⁵

Sesuai dengan hasil penelitian yang di lakukan terhadap dinas perdagangan, perindustrian, koperasi dan UKM luwu utara dalam mengembangkan UMKM adalah berupa perkembangan pemasaran yang berorientasi bagaimana masyarakat memasrkan produknya dengan baik melalui inovasi kemasan produk, pameran produk, dan pelatihan kewirausahaan. Selain itu, dalam rangka pengembangan kapasitas dan kualitas produk UMKM maka tiap tahun di lakukan studi banding ke

⁴⁵ Prof.Dr. Wilson bangun, S.E.,M.Si. *manajemen sumber daya manusia* (erlangga 2012) 200-201

daerah- daerah dalam rangka memberikan pelatihan hak paten kepada masyarakat terhadap produk yang di hasilkan.

Hal ini sesuai dengan pengembangan SDM yang ideal yang terdapat pada deskripsi teori pada BAB sebelumnya yang mengemukakan bahwa metode pengembangan terdiri atas metode latihan atau traning dan semua metode latihan menurut Andrew F, sikula semua sudah di lakukan oleh para pelaku UMKM di kecamatan mappedeceng agar para pelaku UMKM di kecamatan mappedeceng semakin terampil dalam melakukan tugas, hal ini buktikan dengan adanya narasumber yang mengikuti pelatihan tersebut. Selanjutnya yaitu metode pedidikan dimana para pelaku UMKM di kecamatan mappedeceng di berikan program pedidikan agar nanti pelaku ini nantinya bisa memiliki wawawsan yang lebih luas dan mampu berkompeten dalam melaksanakan kegiatan UMKM. Namun ada beberapa metode yang tidak di gunakan oleh para pelaku UMKM yaitu *Job Rotation And Planned Progression, Junior Board Of Executive Or Multiple Management, Committee Assignment dan other development Method*, karena metode- metode tersebut tidak termasuk dalam lingkungan penelitian saya yaitu UMKM melaikan metode tersebut lebih mengarah pada SDM pada lingkungan perusahaan.

Namun demikian jenis pelatihan secara umum di lakukan oleh Dinas perdagangan, peridustrian, koperasi dan UKM Luwu Utara adalah meliputi pendidikan dan pelatihan (diklat) workshop, dan sosialisasi. Diklat merupakan proses tranformasi ilmu dan pengetahuan kepada peserta dalam pengembangan usahanya

tersebut. Sementara workshop merupakan forum diskusi yang di buat oleh dinas perdagangan, perindustrian, koperasi dan UKM Luwu Utara untuk mengatasi masalah- masalah yang di hadapi oleh pelaku UMKM dalam mengembangkan produk produknya, sedangkan sosialisasi merupakan kegiatan yang di laksanakan untuk menyampaikan program- program dan kebijakan terkait pengembangan UMKM oleh Dinas perdagangan, perindustrian, koperasi, dan UKM Luwu utara.

Pentingnya UKM khususnya usaha kecil di negara- negara berkembang sering di kaitkan dengan masalah- masalah ekonomi dan sosial di dalam negeri seperti tingkat kemiskinan yang tinggi, jumlah pengangguran yang besar terutama dari golongan masyarakat berpendidikan rendah, ketimpangan distribusi pendapatan, proses pembangunan yang tidak merata antara daerah perkotaan dan daerah perdesaan, serta masalah urbanisasi dengan segala efek negatifnya. Di indonesia peranan UKM sering di kaitkan dengan upaya- upaya pemerintah mengurangi pengangguran, memerangi kemiskinan, dan pemerataan pendapatan. Oleh sebab itu, tidak heran jika kebijakan pengembangan UKM di indonesia sering di anggap secara tidak langsung sebagai kebijakan penciptaan kesempatan kerja atau kebijakan anti- kemiskinan, atau kebijakan redistribusi pendapatan.⁴⁶

Secara umum setiap program yang di jalankan oleh Dinas perdagangan, perindustrian, koperasi dan UKM Luwu Utara berjalan efektif. seperti pelatihan, penyuluhan, dan sosialisasi terkait UMKM kepada masyarakat. Hal ini dituturkan

⁴⁶ Tulus tambunan, *usaha kecil dan menengah di Indonesia: beberapa isu penting*,(Jakarta: Salemba Empat, 2016) 16

oleh kepala bidang UMKM bahwa setiap pelatihan yang di laksanakan tersebut mendapat respon yang cukup baik oleh masyarakat.

Dengan demikian dapat di katakan bahwa keterlibatan masyarakat dalam setiap program peningkatan UMKM Dinas perdagangan, perindustrian, koperasi dan UKM luwu utara cukup baik bahkan manfaat yang di rasakan oleh pelaku usaha kecil sangat bagus meski masih berjalan agak lambat yang di sebabkan oleh kualitas sumber daya manusia.



2. Faktor Penghambat dalam Upaya Pengembangan SDM Pada Usaha Mikro di Kecamatan Mappedeceng Kabupaten Luwu Utara

Dalam upaya pengembangan SDM ada beberapa faktor penghambat yang mempengaruhi perencanaan SDM sebagai berikut:

a) Faktor internal

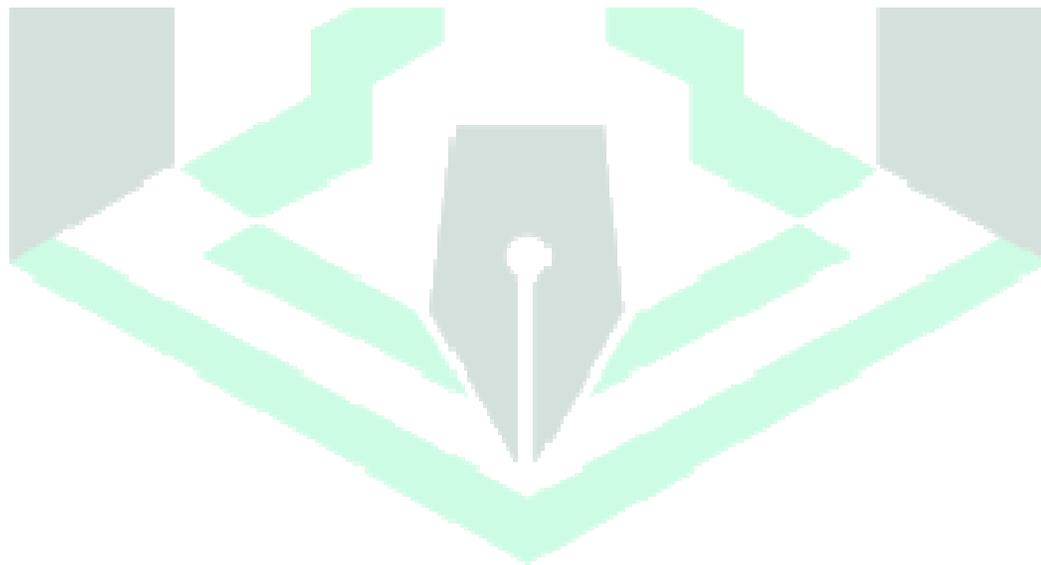
Secara umum program yang dilakukan oleh dinas sangat baik seperti pelatihan akan tetapi terhambat oleh anggaran dan Pelaku UMKM berharap adanya keseriusan dalam bertanggungjawab dalam memasarkan produknya.

b) Faktor eksternal

Ada sebagian dari pelaku UMKM belum merasakan sarana dan prasarana yang diberikan dari Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi, Dan UKM oleh karena itu pelaku UMKM berharap agar Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM menindaklanjuti hal ini, bahwasannya masih ada pelaku UMKM belum diberikan sarana dan prasarana.

Setelah diperoleh data mengenai pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan pihak Dinas dapat diketahui pelaksanaan yang dilakukan dengan beberapa pelatihan-pelatihan seperti pelatihan pembuatan kerajinan tangan, usaha kuliner, dan pembuatan-pembuatan barang unik atau menciptakan barang unik sehingga bisa menciptakan peluang usaha yang besar. Akan tetapi ada beberapa faktor penghambat dalam pengembangan sumber daya manusia yaitu faktor internal dan eksternal, diantara faktor ini masih ada beberapa sebagian pelaku UMKM belum merasakan sarana dan prasarana yang diberikan oleh DP2KUKM.

Namun demikian, ada sejumlah persoalan yang umum untuk semua UMKM di negara maupun juga khususnya di dalam kelompok negara sedang berkembang. Rintangan-rintangan yang umum tersebut termasuk keterbatasan modal kerja maupun investasi, kesulitan-kesulitan dalam pemasaran, distribusi dan pengadaan bahan baku dan input lainnya, keterbatasan akses ke informasi mengenai peluang pasar dan lainnya, keterbatasan pekerja dengan keahlian tinggi (kualitas SDM rendah) dan kemampuan teknologi, biaya transportasi dan energi yang tinggi, keterbatasan komunikasi, biaya tinggi akibat prosedur administrasi dan birokrasi yang kompleks khususnya dan pengurusan ijin usaha, ketidakpastian akibat peraturan-peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan ekonomi yang tidak jelas atau tak menentu arahnya.⁴⁷



⁴⁷ Iin Sariyah dan Erna Hernawati, *Menmanfaatkan Koperasi dan UMKM : Tindak lanjut program PKH PNFI andung: April Media, 2011*), 27-30

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka secara taktis penulis dapat menarik kesimpulan:

1. pengembangan sumber daya manusia pada usaha mikro di kecamatan mappedeceng Kabupaten Luwu Utara bentuk belajar mengajar berlangsung cepat karena peserta diklat merasa prinsip- prinsip pembelajaran yang di terapkan sudah sesuai. Selain itu, peserta pelatihan di berikan arahan dari kantor dengan mengamati produk apa yang paling di minati oleh masyarakat suatu lingkungan dan daerah, melakukan inovasi untuk mencari nilai tambah atau pendapatan, menciptakan banyak peluang dan mengamati perubahan yang dapat di terapkan secara sistematis dalam tindakan bentuk nyata dari produk dan jasa. Dalam hal ini salah satu yang di lakukan dinas perdagangan dan UMKM di Kabupaten Luwu Utara yaitu dengan cara merekrut para wirausaha baru untuk di beri pelatihan dan di kembangkan sehingga menjadi wirausaha yang sukses

2. Faktor penghambat dalam upaya pengembangan SDM pada Usaha Mikro di Kecamatan Mappedeceng Kabupaten Luwu Utara dengan adanya faktor yang dapat membantu kelancaran dalam melaksanakan kegiatan, pegawai yang sedang membantu kelancaran pekerjaannya kedinasan untuk melayani dan memenuhi kebutuhan pelaku UMKM dan memiliki pegawai yang memenuhi sehingga dapat

mendukung UMKM di Kabupaten Luwu Utara. Faktor penghambatnya yang memengaruhi perencanaan SDM dari segi internal maupun eksternal yaitu faktor yang menyebabkan terjadinya aktivitas yang di lakukan tidak berjalan dengan baik di karena ada kendala.

B. Saran

Saran yang dapat peneliti kemukakan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Perdagangan, Perindustrian, Koperasi Dan UKM di kabupaten Luwu Utara

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memeberikan saran kepada semua pihak yang bertanggung jawab dalam pengembangan UMKM di kabupaten luwu utara saran yang di maksud Dinas perdagangan, perindustrian, koperasi dan UKM sebagai penanggung jawab pembinaan UMKM Kabupaten Luwu Utara hendaknya menyediakan sarana dan prasarana yang memadai, agar pelaksanaan diklat atau penyuluhan dapat berjalan secara optimal dan menghasilkan ouput yang sesuai dengan harapan dari pelaku usaha.

2. Bagi Akademis

Sebagai tambahan informasi bagi civitas akademika, bahwa dengan mengikuti pelatihan yang di adakan oleh dinas perdagangan, perindustrian, koperasi dan UKM Kabupaten Luwu Utara dapat mengetahui berbagai pengetahuan maupun cara untuk mengembangkan usahannya. Sehingga bisa mengurangi tingkat pengangguran yang

semakin banyak saat ini. Selain itu hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen yang bermanfaat sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya selain itu, di harapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi mahasiswa.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa, hendaknya. peneliti selanjutnya sebaiknya dalam memilih narasumber yang benar-benar mengetahui tentang pokok yang akan di bahas, sehingga memperoleh data yang akurat. dan ketika mengadakan penelitian DP2K (Dinas perdagangan, perindustrian, koperasi) UKM di kabupaten Luwu Utara sebaiknya terlebih dahulu mempersiapkan kebutuhan yang di perlukan sehingga data yng di minta sesuai dengan yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amboningtyas, Dheasey *‘Pengembangan Capacity Building Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Usaha Kecil Menengah Di Kecamatan Tugu, Semarang’* Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang.<[http:// Makassar. Tribunnews .com/ 2019/01/20/ tribunwiki-profil-kecamatan- mappedeceng- luwu utara](http://Makassar.Tribunnews.com/2019/01/20/tribunwiki-profil-kecamatan-mappedeceng-luwu-utara)>
- Aziz Abidin Abdul , *‘Pengaruh Modal Usaha, Kualitas Sumber Daya Manusia dan BauranPemasaran Terhadap Pengembangan UMKM Di Kecamatan KarangrejoKabupaten Tulungagung,’* Skripsi S1 kearsipan Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Uin Tulungagung, 2019.
- Abdulrahim Maruwae . Dkk.” *Pelatihan pelaku usaha dalam menunjang pengembangan usaha kecil (mikro) di kecamatan kota utara kota gorontalo”* jurnal ilmiah manajemen dan bisnis vol 6. No 1. Mei 2023
- Ariyanto, Aris. Dkk. *Entrepreneurial Mindsets Dan Skill* tahun 2021
- Abu Achmadi, Cholid Narbuko *Metodologi Penelitian,* (Jakarta; Bumi Aksara,1997)
- Bangun Wilson. *‘manajemen sumber daya manusia’* (erlangga 2012) 200-201
- Dhifafsari, Firlianza. Zackharia Rialmi , Ardhiani Fadila *Pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ukm Dimsum Echodinno* tahun 2022
- Dinda Safitri, Risca Fleureta Hudiyono i *“Analisis program pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) oleh PT lima pondasi bersama”* jurnal administrasi bisnis terapan volume 4, nomor 2, januari-juni 2022
- Emzir, *‘metode penelitian kualitatif: Analisis Data,’*(Jakarta: Rajawali pers, 2016),.3
- Elwisam. Rahayu Lestari *‘Penerapan Strategi Pemasaran, Inovasi Produk Kreatif Dan Orientasi Pasar Untuk Meningkatkan Kinerja Pemasaran Umkm’* Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.4, No.2, Juni 2019.
- Erna Hernawati dan Iin Saripah *‘Menmanfaatkan Koperasi dan UMKM’* : Tindak lanjut program PKH PNFI andung: April Media, 2011
- Hendrawan, Andi. Ferri Kuswantoro. Hari Suchayawati *‘Dimensi Kreativitas dan Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah’* (UMKM) Jurnal

- HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi) Volume 2 Nomer 1 Maret 2019.
- Herlina, Vivi. '*Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS tahun 2019*'.
- Hadi Sutrisno , '*Metodologi Rasearch Jilid I, (Yogyakarta : Penerbitan Fakultas Psikologi UGM, 1985)*
- Hasibuan H Melayu,' *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi, (Jakarta : Penerbit Bumi Aksara 2010- 2019)*'
- Handini Sri dkk, *Manajemen UMKM dan Koperasi, (Surabaya, Unitomo Press, 2019)*
- Ika Zubaihah Dian Ratna Puspananda Sujiran,' *Kesulitan guru dalam pembelajaran matematika secara daring di masa pandemi*' tahun 2021
- Indrawan, Deni. '*Analisis Pengaruh Jumlah Umkm, Dan Jumlah Tenaga Kerja Umkm Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Pada Tahun 2014- 2019 Menurut Perpektif Ekonomi Islam (Studi Di Kabupaten Lampung Tengah)*' Skripsi Universitas Negeri Raden Intan Lampung.
- Jhon H. Jackson dan Robert L. mathis,' *Human Resource management* ',(Jakarta: Selembang empat 2011 edisi 10)
- Kadeni , Ninik Sriyani '*Peran UMKM(Usaha Mikro Kecil Menengah) dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat equilibrium,*' volume 8,nomor 2, Juli 2020
- Kurniawan, Prayuga. Putri Ariella Belinda, Septika Puspitasari, Windha Triantika '*Penerapan System Informasi Manajemen Untuk Peningkatan Pelayanan Di Kantor Desa Bendo*' tahun 2021.
- Kurniawan, Sandi. '*Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omset Penjualan Kripik Pisang Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UMKM Keripik Pisang*' Jl. Pagar Alam Gang PU Kelurahan Segala Mider, Kota Bandar Lampung)
- Marlinah, Lili.' *Peluang dan Tantangan UMKM Dalam Upaya Memperkuat Perekonomian Nasional Tahun 2020 Ditengah Pandemi Covid 19*' Jurnal Ekonomi, Volume 22 Nomor 2, Juni 2020 Copyright @ 2020, oleh Program Pascasarjana, Universitas Borobudur
- Moleong Lexy J. '*Metodologi penelitian,*' (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009).

Ngarofah rifatul, '*pengaruh kualitas sumber daya manusia dan inovasi produk terhadap perkembangan UMKM desa Tugu kecamatan Rejotagan kabupaten Tulungagung,*' Skripsi S1 kearsipan Fakultas Ekonomi Bisnis Islam, Uin Tulungagung, 2021

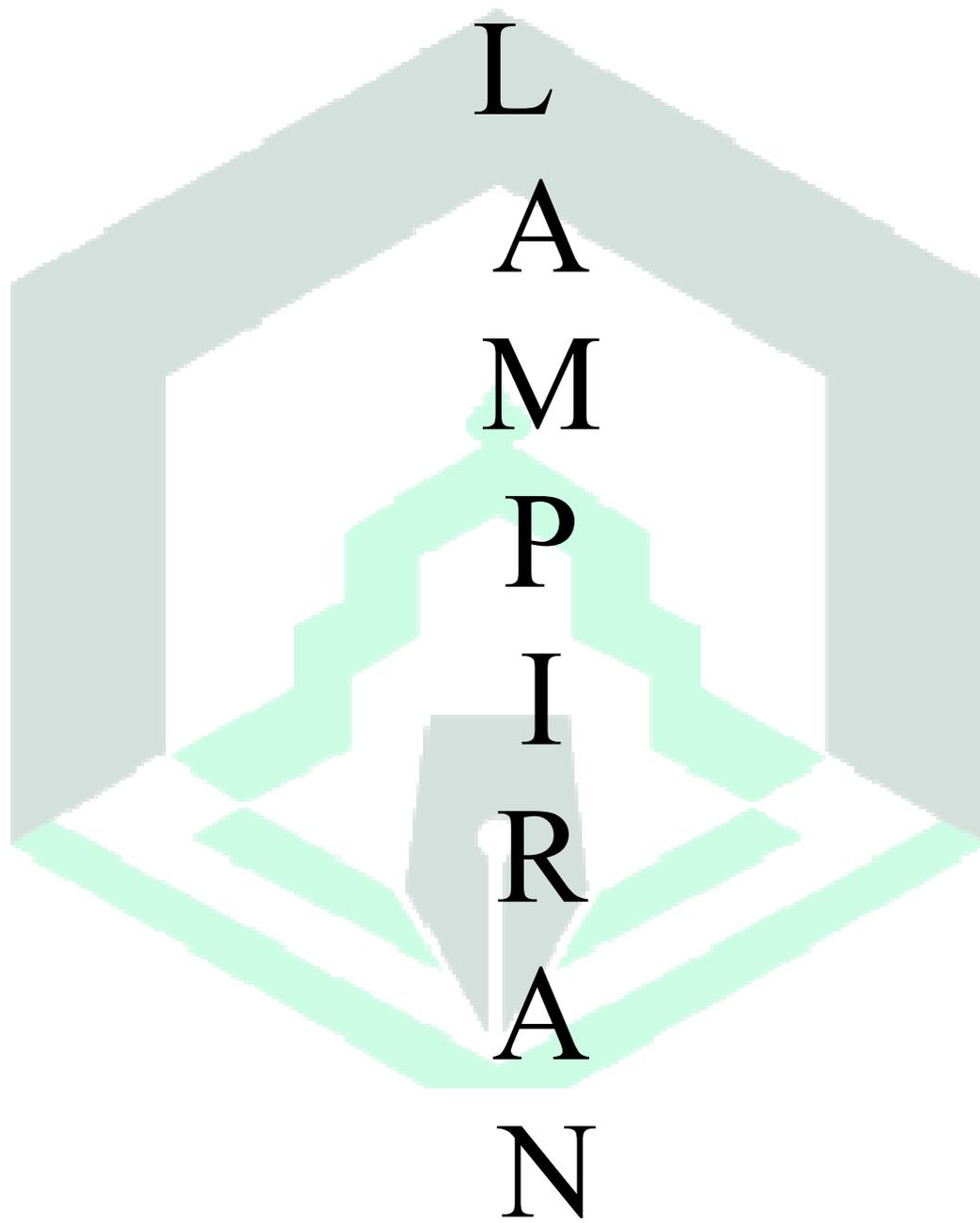
Sudradjad, '*Kiat Mengentaskan Pengangguran dan Kemiskinan Melalui Wirausaha,*' (Jakarta:PT Bumi Aksara,2012).

Sulistiani, dkk,' *manajemen sumber daya manusia,*' (Yogyakarta: graha ilmu edisi 2)

Tambunan,Tulus '*Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia: isu-isu penting,*' (Jakarta:LP3ES,2017).

Tambunan, Tulus '*usaha kecil dan menengah di Indonesia*': beberapa isu penting,(Jakarta: Salemba Empat, 2016)





L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1 izin penelitian

PEMERINTAH KABUPATEN LUWU UTARA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
(DPMPTSP)
Jalan Simpangung Kantor Gabungan Dinas No.27 Telp/Fax 0478-21536 Kode Pos 92961 Maranata

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 20456/E/2019/DPMPTSP/0X.2022

Menyatakan : Perizinan Bagi Kelompok Penelitian, Putra Ilmu Komunikasi
Melampirkan : Rekomendasi Bahas Kesiapan Bangun dan Pindah Kabupaten Luwu Utara Nomor 090/DK/BAK/Rekomendasi/2022
Mengajukan : 1. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2004 tentang Kementerian Negara
2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
3. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pemilihan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah
4. Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2018 tentang Peraturan Satu Kabupaten Pemilihan
6. Peraturan Bupati Nomor 17 Tahun 2019 tentang Peraturan Bupati dan Peraturan Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

MEMUTUSKAN

Menyatakan : Masyarakat Satu Kabupaten Pemilihan Kapala

Nama : Puji
Nomor : 8554208419
Tempat :
Gelar : Dra. Tetehi Dudi Mangala Ruslaman Mappadong, EdD, L. Ardi dan Perini Salakhi Salakhi
Sekolah : Institut Agama Islam Negeri Palopo
Alamat :
Jabatan : Pemb. Pengembangan Usaha Dinas Maranata Pada Usia Muda & Rancangan Mappadong Kabupaten Luwu Utara
Lokasi : R. Dudi Salakhi, Desa Mappadong Kecamatan Mappadong, Kab. Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan
Perkiraan :

Dengan ketentuan sebagai berikut
1. Surat Keterangan Penelitian ini berlaku pada tanggal 24 September 2022 sampai 17 Oktober 2022
2. Meneliti menggunakan Peningkatan yang berlaku
3. Surat Keterangan Penelitian ini berlaku untuk penelitian yang tidak bersifat komersial, pengajaran atau tidak memiliki keuntungan pribadi atau kelompok yang bersifat

Surat Keterangan Penelitian ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat melakukan penelitian di wilayah Kabupaten Luwu Utara

Ditetapkan di
Palopo, 24 September 2022



Berlaku : Rp. 0,00
No. Seri : 20456

1/1

DPMPTSP
www.dpmptsp.kabupatenluwu.go.id

Lampiran 2 : Pedoman wawancara

Berikut adalah daftar wawancara kepada pemerintah daerah dan masyarakat pelaku UMKM di kabupaten luwu utara

A.PEMERINTAH DAERAH

1. Pembinaan apa yang di lakukan dinas perdagangan dan koperasi UKM untuk mengembangkan UMKM yang ada di Luwu Utara?
2. Apakah dinas perdagangan dan koperasi UKM menyediakan bantuan sarana dan prasarana penghambat dalam upaya pendampingan UMKM di kabupaten luwu utara?
3. bagaimana perkembangan sumber daya manusia pada usaha mikro yang di kabupaten luwu utara?
4. apa kendala dinas perdagangan dan koperasi UKM dalam menjalankan perkembangan untuk menumbuhkan wirausaha baru yang masih minim?
5. bagaimana pengembangan sdm dalam meningkatkan kreatifitas inovasi, komunikasi dan pelayanan?

B.MASYARAKAT PELAKU UMKM

1. apakah betul yang di dampingi hanya usahanya sudah terkenal?
2. apa belum sama sekali dinas datang berkunjung tempat usaha yang dijalankan cukup terbelang lama?

3. apakah dinas memberikan fasilitas yang cukup dalam memenuhi kebutuhan pelaku usaha?
4. apakah ada kendala yang menghambat selama kegiatan usaha?
5. bagaimana pengembangan sdm dalam meningkatkan kreatifitas inovasi, komunikasi dan pelayanan?



Lampiran 3 dokumentasi



wawancara dengan pelaku usaha



Wawancara dengan pelaku usaha



Wawancara dengan pelaku usaha



Proses pengambilan data DP2KUKM



Wawancara dengan staf DP2KUKM



Hasil usaha pelaku usaha

Pengembang sumber daya manusia pada usaha mikro
kecamatan mappedeceng kabupaten Luwu Utara

RECENTLY VISITED

24%	24%	11%	8%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

INTERNET SOURCES

1	repository.radenintan.ac.id Internet Source	2%
2	dp2kukm.luwuutarakab.go.id Internet Source	2%
3	repository.lainpalopo.ac.id Internet Source	2%
4	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	1%
5	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
6	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
7	123dok.com Internet Source	1%
8	www.dp2kukm.luwuutarakab.go.id Internet Source	<1%
9	repository.ub.ac.id Internet Source	<1%
10	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1%
11	e-journal.upp.ac.id Internet Source	<1%
12	conference.asia.ac.id Internet Source	<1%
13	repository.lainpurwokerto.ac.id Internet Source	<1%
14	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1%
15	eprints.ipdn.ac.id Internet Source	<1%
16	www.cerithel.com	<1%

RIWAYAT HIDUP



PUSPITA, lahir pada tanggal 14 april 2000, di samarinda.

Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan seorang ayah bernama Lintin dan ibu Suswati.

Saat ini penulis bertempat tinggal di jln Meranti, Kec. Wara,

Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada

tahun 2012 di SDN 115 Benteng, Kemudian di tahun yang

sama menempuh pendidikan di SMP Negeri 2 Masamba hingga tahun 2015 dan Pada

tahun yang sama menulis menempuh pendidikan di SMK Negeri 2 Luwu Utara

Setelah lulus pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan disalah-satu perguruan

tinggi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo dan memilih Program Studi

Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.