

Vocational Education Policy 

WHITE PAPER

Vol. 1 Nomor 7 Tahun 2019

ISSN : 2685-5739

7TH
MENUJU
INDONESIA
UNGGUL



TANTANGAN DAN PELUANG SUMBER DAYA MANUSIA PADA UMKM DI INDONESIA

BETTER POLICIES FOR BETTER VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING



Direktorat Pembinaan SMK
Ditjen Dikdasmen
Kemendikbud

**SMK
BISA-HEBAT**
SIAP KERJA • SANTUN • MANDIRI • KREATIF

Susunan Dewan Redaksi :

VOCATIONAL EDUCATION POLICY, WHITE PAPER

ISSN : 2685-5739

Volume 1 Nomor 7 Tahun 2019

Dewan Redaksi

Penanggung Jawab

Direktur PSMK, Dr. M. Bakrun, M.M

Ketua Redaksi

Kasubdit Program dan Evaluasi, Arie Wibowo Khurniawan, S.Si, M.Ak.

Redaksi Pelaksana

Chrismi Widjajanti

Arfah Laidiah Razik

Farid Prasetyo Adi

Muhammad Abdul Majid

Ahmad Rofiuddin Syafaa

Editor

Gustriza Erda, S.Si, M.Si.

Fotografi, Desain & Artistik

Ari

Muhammad Raidinoor

Dzorif Fadlan

Online Redaksi

Muhammad Herdyka

Mitra Redaksi (*Editorial Advisory Board*)

1. Prof. Dr. Waras Kamdi, M.Si (Fakultas Teknik, Universitas Negeri Malang)
2. Prof. Dr. Suwarna, M.Pd (Universitas Negeri Yogyakarta)
3. Hamid Muhammad, Ph.D (Universitas Negeri Jakarta)
4. Dr. Ima Ismara, M.Pd., M.Kes. (Fakultas Teknik, Universitas Negeri Yogyakarta)
5. Irmawaty, SE., M.Si (Universitas Terbuka)

Alamat Redaksi dan Distribusi :

Redaksi VOCATIONAL EDUCATION POLICY, WHITE PAPER

Gedung E Lantai 12-13 Kompleks Kemendikbud

Jalan Jenderal Sudirman Senayan Jakarta 10270

Telp. (021) – 5725477 (Hunting) 5725471-74 Fax. (021) – 5725049

Laman : psmk.kemdikbud.go.id, Surel : program.psmk@kemdikbud.go.id



TANTANGAN DAN PELUANG SUMBER DAYA MANUSIA PADA UMKM DI INDONESIA

Arie Wibowo Khurniawan¹, Muklas Rivai², Turijin³

Abstrak. Pada era persaingan bisnis yang sangat ketat ini, lapangan pekerjaan diperkotaan kebanyakan menuntut kualifikasi pendidikan dan keterampilan yang memadai sehingga menjadi kendala utama bagi para pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan. Dengan bonus demografi, Indonesia seharusnya berpeluang mempunyai sumber daya manusia yang dapat digunakan sebagai daya dukung pengembangan sektor-sektor UMKM. Namun kenyataannya masih banyak sumber daya manusia yang belum termanfaat secara maksimal akibat rendahnya kualitas yang dimiliki dan tentu saja belum mampu bersaing dengan tenaga kerja negara lain. Tujuan kajian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa karakteristik sumber daya manusia untuk mendukung peningkatan UMKM di Indonesia. Metode kajian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisa kualitatif. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan aspek keberhasilan UMKM dan sangat perlu ditingkatkan kualifikasinya. UMKM membutuhkan dukungan dan perhatian dalam penyediaan pemasaran, sumber daya manusia, dan dukungan non-keuangan lainnya. Pelaku UMKM berusia muda (di bawah 35 tahun) menyatakan tidak mungkin menambah kapasitas perusahaan dengan karyawan baru dibandingkan dengan mereka yang lebih tua (lebih dari 35 tahun). Dalam hal di antara mereka yang mencari karyawan baru, atribut profesional seperti pengalaman kerja sebelumnya yang relevan, pengalaman manajemen, dan pendidikan formal adalah yang paling banyak dicari. Pendidikan dan pelatihan kewirausahaan yang strategis dan terarah dari calon tenaga yang dibutuhkan memberi dampak ke dalam ekosistem UMKM yang kuat. Akses sumber daya online membantu dalam menemukan tenaga yang berbakat di luar jaringan pribadi, menjangkau layanan dukungan non-keuangan tanpa harus bepergian, dan terhubung ke alat di luar platform media sosial untuk pemasaran.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Statistika Deskriptif, UMKM

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap organisasi perusahaan beroperasi dengan mengerahkan seluruh sumber daya yang ada untuk dapat menghasilkan produk baik barang/jasa yang bisa dipasarkan. Dalam hal ini, pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan meliputi sumber daya finansial, fisik, sumber daya manusia, dan kemampuan teknologi dan sistem (Simamora, 2004). Mengingat bahwa sumber-sumber yang dimiliki perusahaan ini sifatnya terbatas, maka perusahaan selalu dituntut mampu memberdayakan dan mengoptimalkan penggunaannya untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan.

Sekarang ini terjadi persaingan bisnis yang sangat ketat, khususnya di perkotaan. Tuntutan pekerjaan dengan kualifikasi pendidikan dan ketrampilan memadai menjadi kriteria umum semua perusahaan dan menjadi permasalahan bagi para pencari kerja. Mereka yang pada mulanya berkeinginan untuk bekerja di sektor formal, pada akhirnya bermuara di sektor informal. Menurut Winarso (2009), kota-kota utama di negara yang sedang berkembang seperti Indonesia, memiliki konsentrasi penduduk yang tinggi dan berkontribusi terhadap tumbuhnya tenaga kerja informal. Dalam hal ini, sektor informal di Indonesia telah memberikan kontribusi yang cukup besar dalam penyerapan tenaga kerja. Ketika situasi krisis melanda Indonesia dan pengangguran terjadi di

¹ Kepala Subdit Program dan Evaluasi, Direktorat Pembinaan SMK, Ditjen Dikdasmen, Kemdikbud

² Staf Subdit Program dan Evaluasi

³ Konsultan Subdit Program dan Evaluasi

mana-mana, maka peluang satu-satunya yang dapat menyelamatkan kelangsungan hidup jutaan korban PHK dan pengangguran dari desa adalah sektor informal.

Dalam menghadapi perubahan lingkungan organisasi, baik lingkungan mikro maupun lingkungan makro yang semakin cepat dan kompleks, perusahaan harus bersikap dinamis dan dapat mengantisipasi atau dapat menyesuaikan diri, yaitu salah satunya dengan cara melakukan pengembangan melalui peningkatan kemampuan dan kualitas karyawannya. Menurut Hasibuan (2004), pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Hariandja (2007), menjelaskan bahwa latihan dan pengembangan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dan terorganisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan karyawan dan secara konseptual dapat mempengaruhi sikap karyawan terhadap pekerjaan.

Sumber daya manusia didefinisikan sebagai "pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki orang-orang yang memungkinkan mereka menciptakan nilai dalam sistem ekonomi global." Keterampilan adalah aset dinamis yang dimiliki dan dikembangkan orang dari waktu ke waktu dan pendidikan formal dapat meningkatkan kapasitas individu, menerapkan dan memperoleh keterampilan ini melalui pekerjaan adalah sebagai sumber daya manusia. Negara-negara seperti Indonesia dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia jangka panjang mereka dengan membangun beragam talenta dan ekosistem keterampilan yang memungkinkan partisipasi inklusif dalam pekerjaan yang berkualitas dan terampil. Indonesia saat ini berada di peringkat rendah

dalam kemudahan dan ketersediaan pekerja terampil, dan dalam hal efisiensi pasar tenaga kerja secara global, berada di peringkat 108 dari 138 negara.

Indonesia dengan bonus demografinya berpotensi mempunyai sumber daya manusia yang besar. Sementara ini masih banyak sumber daya manusia yang belum termanfaat secara maksimal akibat rendahnya kualitas dan belum mampu bersaing dengan negara lain. Untuk itu diperlukan kajian untuk mengetahui sumber daya manusia sebagai peluang untuk meningkatkan sektor-sektor UMKM di Indonesia.

Tujuan

Tujuan pada kajian ini adalah mengetahui dan menganalisa karakteristik sumber daya manusia yang mampu untuk mendukung peningkatan UMKM di Indonesia.

Manfaat

Manfaat pada kajian ini adalah:

1. Memberikan dasar penentuan kebijakan dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing tinggi.
2. Memberikan gambaran terkait karakteristik sumberdaya manusia di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Data

Data yang digunakan dalam kajian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari *The Asia Pacific Foundation Of Canada* (APF Canada). APF Canada mengumpulkan 448 pengusaha UMKM melalui tatap muka wawancara di berbagai daerah di Indonesia. Populasi survei dipilih secara acak melalui jaringan yang ada yang diidentifikasi oleh TEN, dan termasuk jaringan UMKM pengusaha yang diidentifikasi dalam

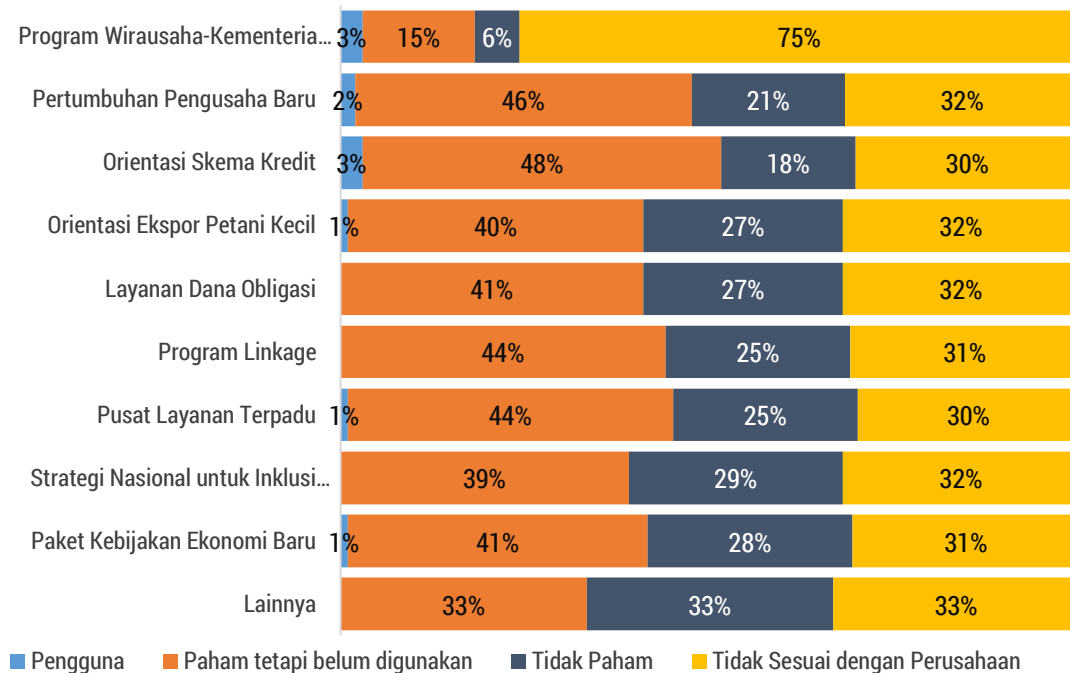
Survei Global Entrepreneurship Monitor 2016 tentang Indonesia. Populasi sampel mencakup beragam wilayah di Indonesia, dengan konsentrasi tertinggi UMKM di ibukota Jakarta. Data survei telah dikontekstualisasikan dalam laporan ini dengan informasi dari kajian dilakukan oleh berbagai organisasi dan pakar internasional dan regional.

Analisis Data

Metode analisis yang digunakan pada kajian ini adalah Statistika deskriptif. Analisis deskriptif merupakan salah satu analisis statistika yang menampilkan data sehingga mempunyai informasi yang bermakna. Analisis ini digunakan untuk melihat karakteristik dari sumber daya manusia pada UMKM di Indonesia. Analisis kualitatif digunakan sebagai penjelasan pada peluang yang dimiliki sumber daya manusia Indonesia untuk meningkatkan UMKM.

HASIL DAN PEMBAHASAAN

Karakteristik dan Kebijakan UMKM di Indonesia



Sumber: MSMES in Indonesia

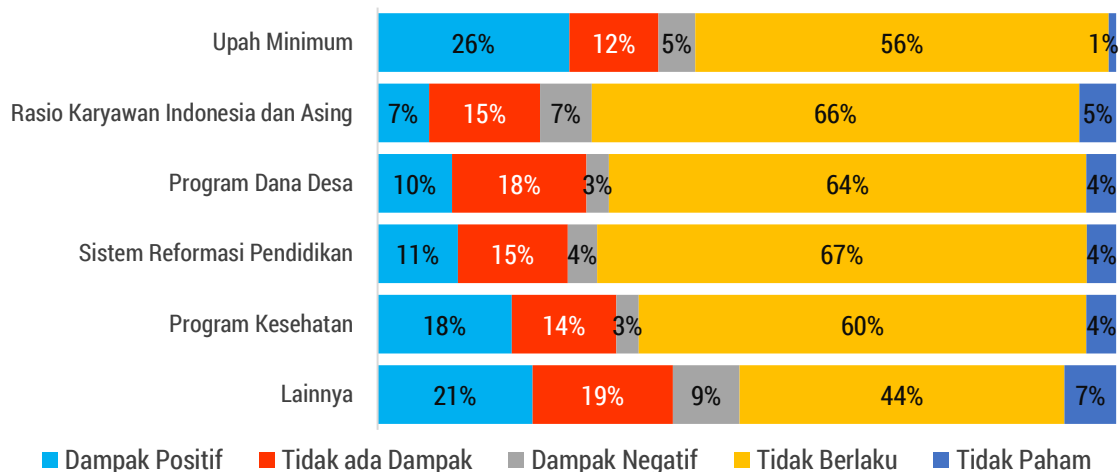
Gambar 1. Pemahaman akan kebijakan ekspor dan perjanjian perdagangan

Indonesia perlu membangun ekonomi melalui pengetahuan dengan meningkatkan sumber daya manusia. Indonesia berperingkat pendidikan ke 67 dibandingkan dengan negara-negara lain, atau diantara 72 negara yang dinilai oleh (*Organisation for Economic Co-operation and Development*) OECD. Tingkat pengangguran pemuda berusia 18 hingga 24 tahun 15,6%, jauh di atas keseluruhan rata - rata negara lain yang hanya 6,2%.

Tingkat pendidikan, keterampilan, dan kesiapan tenaga kerja adalah faktor penghalang yang cukup berpengaruh terhadap perkembangan kewirausahaan atau UMKM, sehingga kebijakan pemerintah yang disesuaikan dengan pendidikan kewirausahaan seperti Sekolah Pencetak Wirausaha (SPW), Model Pembelajaran *Teaching Factory* (TeFa) dan penerapan mata pelajaran Produk Kreatif dan Kewirausahaan (PKK) pada Kurikulum Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) akan membantu berkembangnya Sektor UMKM Indonesia.

Kerangka kerja kebijakan pemerintah saat ini masih kurang dimanfaatkan oleh sebagian besar anggota sektor UMKM. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) merupakan potensi pengguna tertinggi Skema Program Koperasi dan Pengusaha UMKM serta Kredit Petani Kecil (KUR), masing-masing 3%. Berdasarkan Gambar 1 menunjukkan bahwa program ini juga dinilai sangat tidak relevan dengan pertumbuhan bisnis (Small Medium Enterprise) SME oleh kebanyakan responden yang mencapai sebesar 75%. Pembiayaan menjadi faktor penghalang yang tinggi, sehingga penggunaannya sedikit atau 3% dari Skema KUR. Skema KUR telah memberikan jaminan

keuangan kepada jutaan perusahaan (Irfayanti dan Mulyono 2012). Namun, mengingat fokusnya pada pinjaman untuk usaha mikro, ada kemungkinan bahwa tingginya tingkat bunga yang terkait dengan jenis pinjaman ini merupakan penghalang yang signifikan untuk responden. Program dimulai dengan bunga 22% dari pinjaman, yang selanjutnya dipotong menjadi 12% untuk memacu pertumbuhan pinjaman (Indonesia Investments 2016). Bagaimanapun, dengan mengingat manfaat program, beberapa refleksi tentang penargetan strategis untuk UMKM di Indonesia harus dilakukan.



Sumber: MSMES in Indonesia

Gambar 2. Kebijakan sosial

Kebijakan sosial di Indonesia tampaknya kurang mendapat perhatian responden. Responden lebih mengetahui kebijakan sosial secara umum dan bukan kebijakan program dukungan dan kebijakan untuk UMKM dan manfaat dari program sosial terlihat kecil. Kecilnya dampak atau manfaat bisa disebabkan karena beberapa kebijakan merupakan kebijakan baru sehingga belum terasa dampaknya pada responden. Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan bahwa responden yang melaporkan dampak positif, secara khusus menyebut bahwa kebijakan upah minimum (26%) berguna. Reformasi sistem pendidikan juga dipandang positif dengan

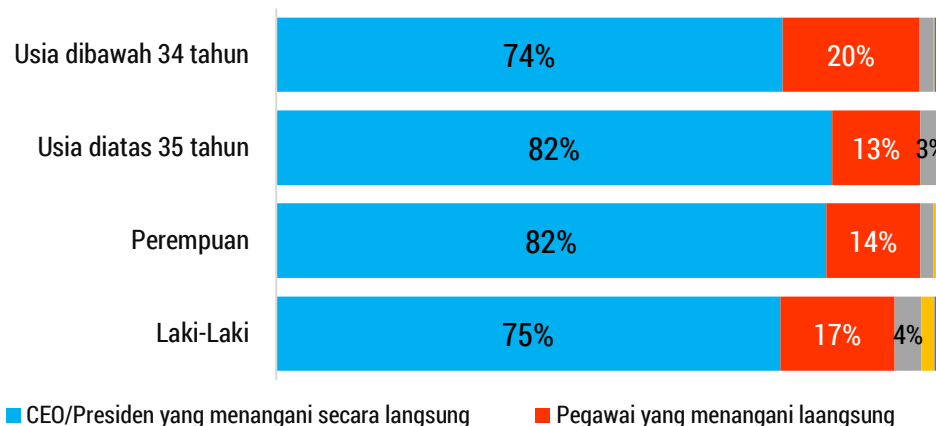
responden 11%, tetapi dampaknya dinilai lambat, 15% responden melaporkan tidak ada dampak dan 4% melaporkan dampak negatif. Program sosial dan pendidikan tampaknya tidak memiliki dampak sebesar yang diharapkan seluruh responden.

Sumber Daya Manusia yang Dikelola dari Atasan

Para responden, terutama yang dari perusahaan mikro, tidak mungkin memiliki manajer sumber daya manusia (SDM) yang berpengalaman untuk menangani perselisihan internal, klaim pelecehan, keluhan staf, cuti, dan negosiasi

kontrak. Mayoritas responden memiliki CEO atau bagian yang menangani masalah SDM secara langsung, berdasarkan gambar 3 menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan (82%) dan menurut usia yang lebih tua (lebih dari 35) (82%)

terlihat lebih banyak terlibat daripada responden laki-laki (75%) dengan faktor usia yang lebih muda (di bawah 35) (74%). Berikut disajikan grafik manajemen sumber daya manusia.

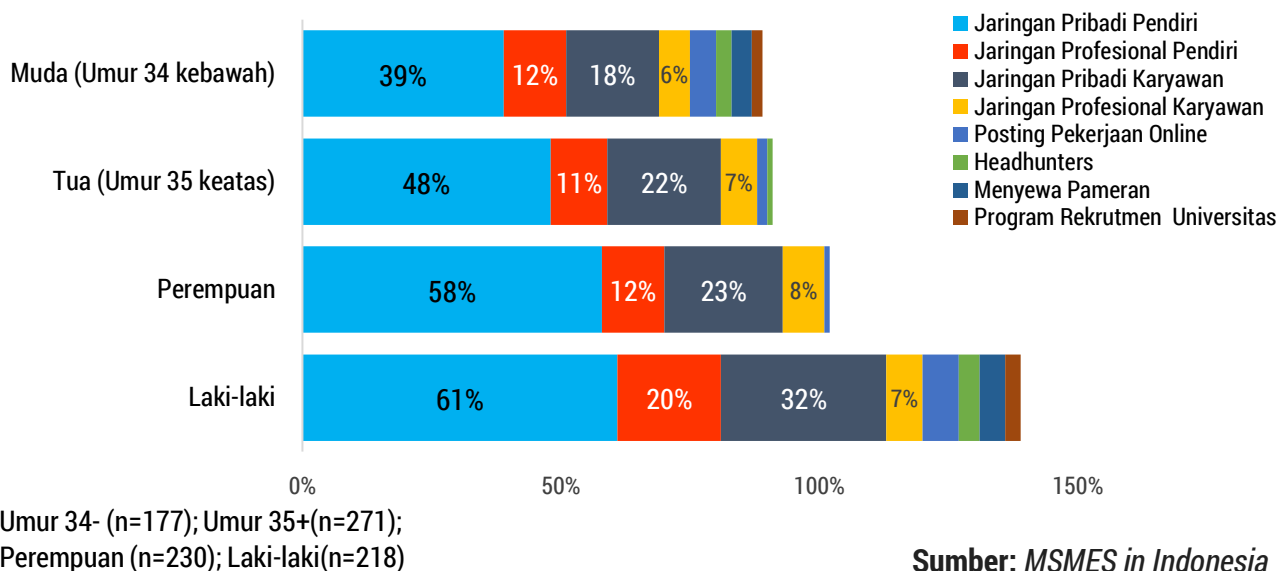


Sumber: MSMES in Indonesia

Gambar 3. Manajemen sumber daya manusia

Ketika responden ingin mengembangkan kualitas staf mereka, jaringan atau hubungan pribadi memainkan peran penting. Berdasarkan Gambar 4 menunjukkan bahwa responden yang lebih tua (lebih dari 35), dengan 48% mencari bakat baru melalui jaringan pribadi mereka dibandingkan dengan 39% responden yang lebih muda (di bawah 35). Responden laki-laki juga lebih cenderung mengandalkan jaringan

profesional mereka daripada responden perempuan, dengan 20% responden laki-laki mencari bakat baru melalui jaringan mereka dibandingkan dengan 12% responden perempuan. Dalam hal responden tidak mengandalkan jaringan pribadi mereka sendiri, mereka cenderung mengandalkan jaringan pribadi karyawan mereka, terutama responden laki-laki (32%).



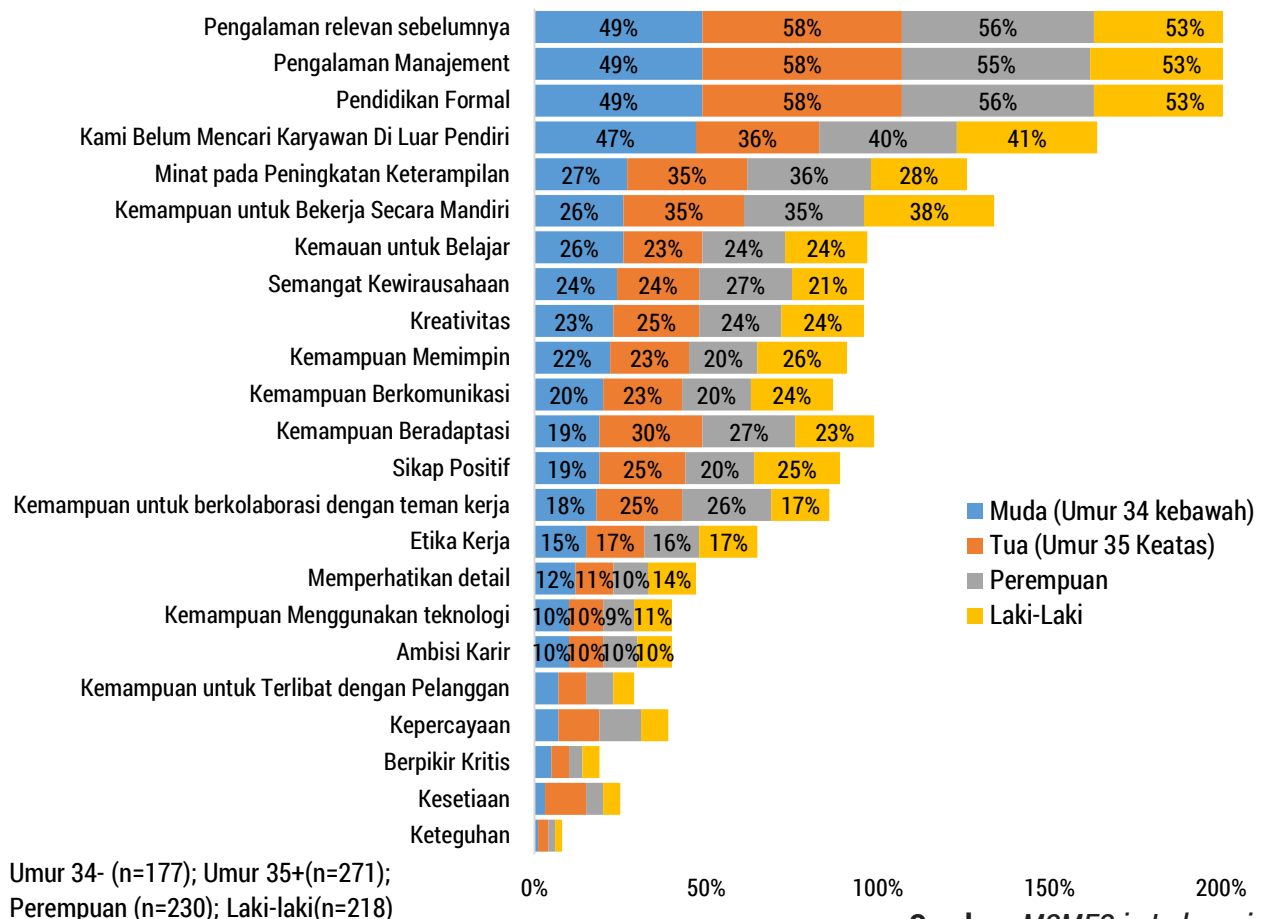
Sumber: MSMES in Indonesia

Gambar 4. Sumber bakat baru

Selanjutnya, responden pria menggunakan lebih banyak sumber dan alat bantu dibandingkan dengan responden wanita ketika mencari bakat baru. Di sini, sekali lagi, kurangnya penggunaan media online terlihat hanya beberapa responden yang mengembangkan dari postingan pekerjaan online. Responden banyak yang menyatakan bahwa jaringan keluarga dan kerabat memainkan peran penting dalam mengisi kesenjangan karyawan dalam beban kerja, tetapi ketika perusahaan meningkatkan dan / atau tumbuh, kebutuhan untuk menjangkau di luar jaringan ini untuk menemukan karyawan dengan sifat dan keterampilan yang tepat adalah penting untuk mendapatkan staf perusahaan yang paling efisien dan produktif.

Berdasarkan Gambar 5 menunjukkan bahwa responden yang lebih muda (di bawah 35 tahun) adalah yang paling tidak mungkin menambah

kapasitas untuk perusahaan mereka dengan menambahkan karyawan baru dibandingkan dengan responden yang lebih tua (lebih dari 35 tahun). Namun, di antara mereka yang telah mencari karyawan baru, atribut profesional seperti pengalaman sebelumnya yang relevan, pengalaman manajemen, dan pendidikan formal adalah yang paling dicari dalam rekrutmen karyawan baru. Responden perempuan dan lebih tua (lebih dari 35 tahun) cenderung lebih terbuka untuk merekrut kandidat dengan keterampilan, yang dapat beradaptasi, dan yang memiliki kemampuan untuk bekerja secara mandiri dan dalam tim dibandingkan dengan responden laki-laki dan yang lebih muda (di bawah 35 tahun). Lebih lanjut, responden merasa timbul permasalahan dengan karyawan baru yang berkualitas rendah bahkan dalam menghadapi ketidakhadiran karyawan menjadi masalah SDM yang paling banyak dilaporkan.



Sumber: MSMEs in Indonesia

Gambar 5. Sifat utama yang dicari pada karyawan

Wanita dan Pengusaha Muda dalam Pemintaan Pasar Industri

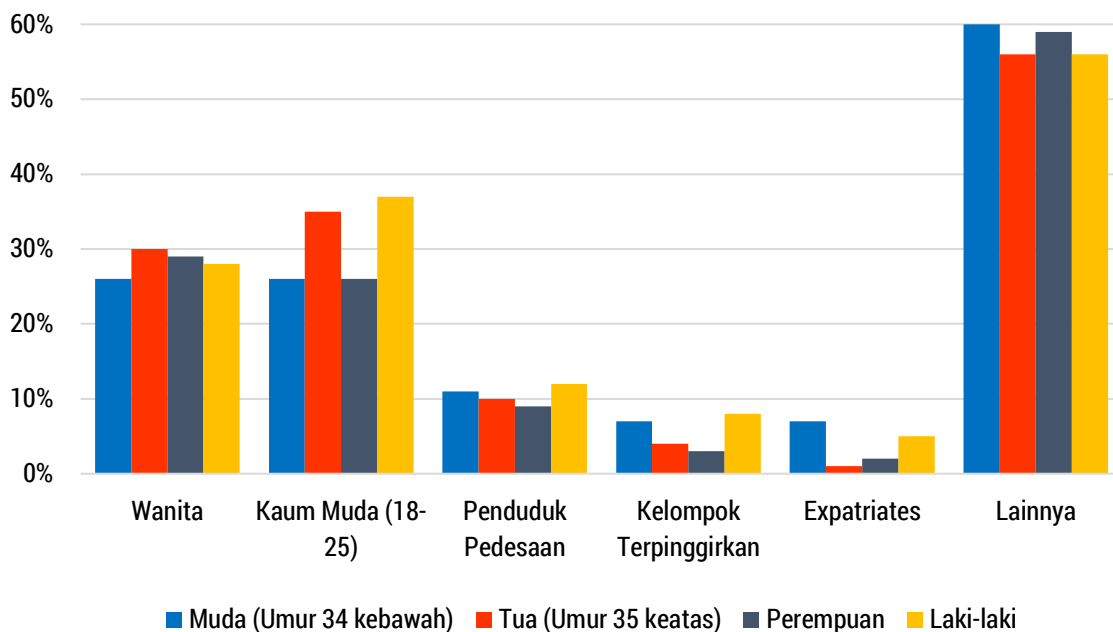
Pelecehan seksual di tempat kerja bagi perempuan dan minoritas adalah masalah terkait SDM yang paling sedikit dilaporkan. Namun, penting untuk diingat bahwa survei dalam hal ini sangat tergantung pada responden untuk berani melaporkan sendiri masalah-masalah internal. Karena sensitivitasnya topik ini, latar budaya, kurangnya pelaporan korban, dan sifat survei, ruang lingkup dan skala pelecehan di tempat kerja mungkin sulit untuk dinilai. Sementara dilaporkan bahwa insiden pelecehan seksual atau diskriminasi sulit untuk

ditentukan. Di Indonesia telah ditemukan bahwa 85% pekerja di Indonesia khawatir tentang pelecehan seksual (Better Work Indonesia 2013).

Ketika ditanya tentang strategi untuk meningkatkan kesetaraan gender, yang paling sering dikutip strategi oleh responden meliputi:

- Memberikan kesempatan yang sama kepada semua karyawan;
- Menerima dan adil terhadap pria dan wanita; dan,
- Tidak membedakan antara pria dan wanita..

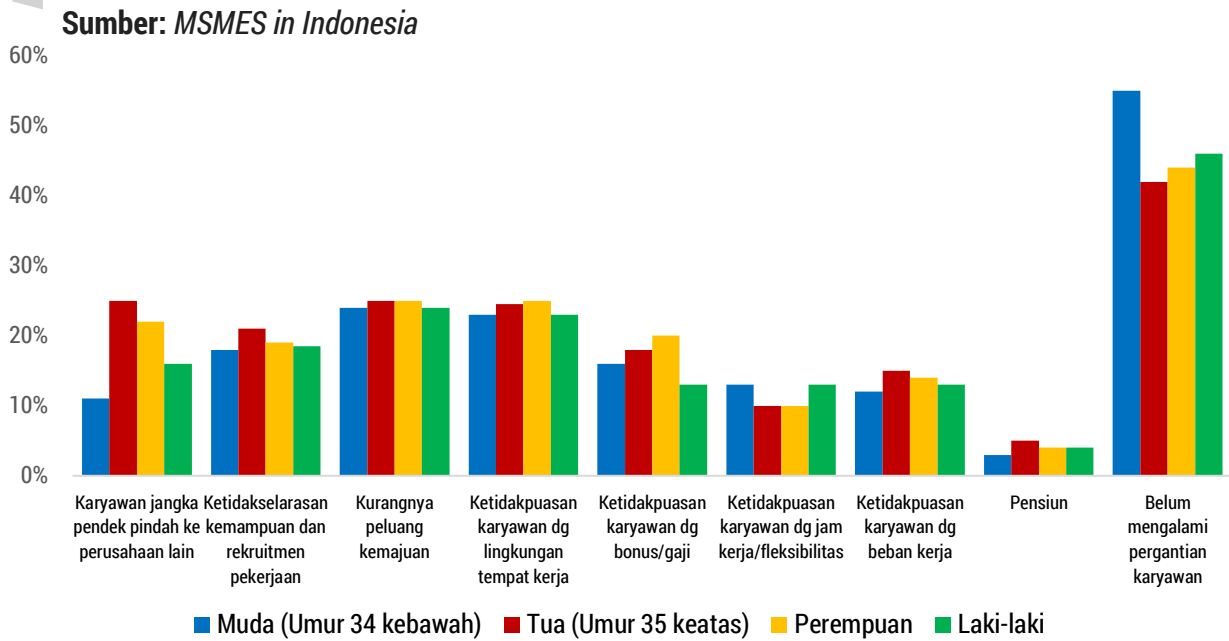
Sumber: MSMEs in Indonesia



Gambar 6. Program keanekaragaman (bagian 1)

Berdasarkan Gambar 6 menunjukkan banyak responden menerapkan program keanekaragaman untuk mempekerjakan perempuan dan remaja (berusia 18 hingga 25 tahun). Secara keseluruhan, responden mencari pekerja perempuan dalam persentase yang kira-kira sama (30% dari total responden). Responden yang lebih tua (lebih dari 35) dan laki-laki lebih cenderung untuk menerapkan program keberagaman yang berfokus pada

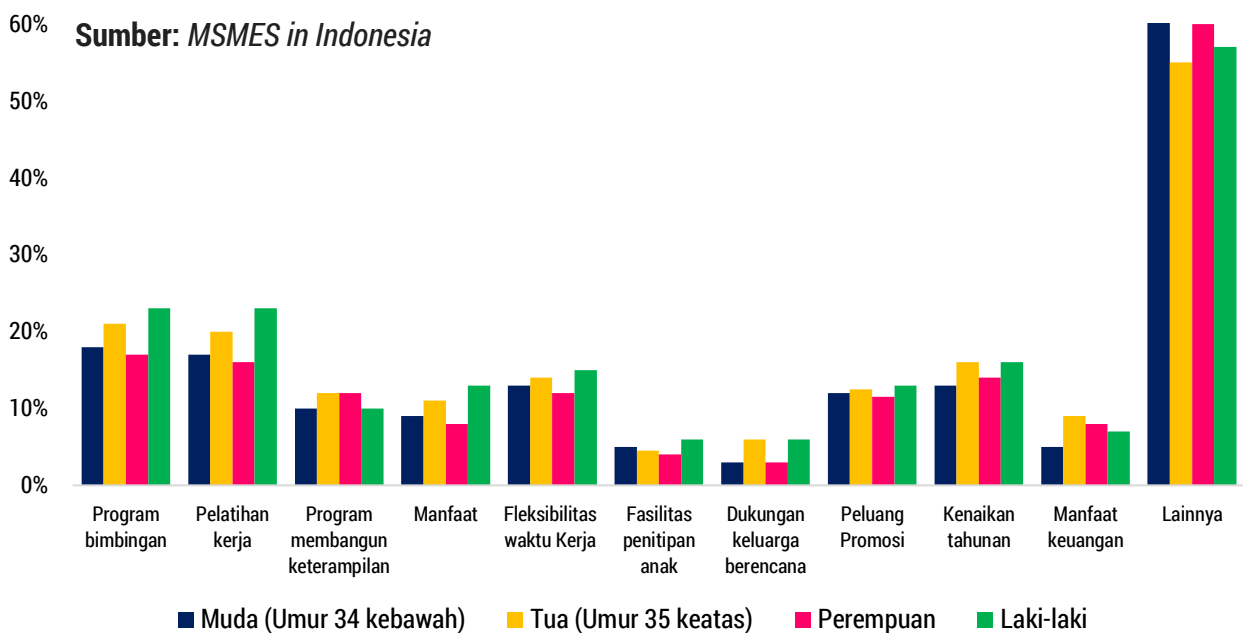
kaum muda, masing-masing 35% dan 37%, sedangkan 26% responden perempuan dan 26% responden yang lebih muda (di bawah 35) menerapkan fokus yang berfokus pada kaum muda. program keanekaragaman. Yang sangat jarang, adalah program-program yang ditujukan untuk merekrut kelompok-kelompok yang terpinggirkan, walaupun responden yang lebih muda (7%) dan pria (8%) lebih cenderung menerapkan hal ini.



Gambar 7. Program keanekaragaman (bagian 2)

Berdasarkan Gambar 7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden belum mengalami pergantian karyawan, alasan yang lebih umum dikutip untuk pergantian karyawan adalah kurangnya peluang kemajuan (25% dari total responden) dan ketidaksielaran dengan lingkungan tempat kerja (25% dari total responden). Lebih lanjut, 21% responden melaporkan ketidaksielarasan antara keterampilan karyawan dan persyaratan

pekerjaan sebagai alasan pergantian karyawan. Mengingat pentingnya responden yang menempatkan keterampilan profesional saat merekrut, ditambah dengan ketergantungan mereka pada jaringan pribadi dan profesional, temuan ini akan mendukung kebutuhan untuk membantu UMKM mengembangkan pendekatan strategis untuk menemukan bakat di luar jaringan ini dan untuk membantu pencari kerja dalam memperoleh keterampilan yang diperlukan.



Gambar 8. Program retensi

Berdasarkan Gambar 8 menunjukkan bahwa secara umum, 57% responden tidak memiliki program retensi. Namun, responden pria dan lebih tua (lebih dari 35) lebih cenderung memiliki program yang dirancang untuk mempertahankan karyawan dibandingkan dengan responden wanita dan lebih muda (di bawah 35). Pada umumnya responden yang memiliki program, pendampingan dan pelatihan terkait pekerjaan. Secara total, 21% responden melaporkan menawarkan program bimbingan yang dirancang untuk retensi karyawan. Sebaliknya, 97% responden melaporkan tidak berpartisipasi dalam program bimbingan sendiri selama setahun terakhir. Dari 3% responden yang telah berpartisipasi, semuanya melaporkan bahwa program bimbingan memberikan dampak positif pada praktik bisnis mereka. Program bimbingan adalah program pendukung utama tidak hanya untuk karyawan, tetapi juga untuk pendiri perusahaan yang dapat menggunakan bimbingan untuk mengembangkan praktik terbaik dan strategi untuk sukses.

Ke depan, Indonesia akan mendapat manfaat dari peningkatan sumber daya manusia di dalam negeri terutama dengan penerapan model pembelajaran TeFa dan PKK di SMK. Pemerintah menyoroti perlunya membantu wirausahawan saat ini dan di masa depan mengembangkan kemampuan mereka untuk menemukan, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang kuat, efektif, dan produktif. Selanjutnya, pendidikan dan pelatihan yang strategis dan terarah dari wirausahawan saat ini dan calon dibutuhkan untuk memberi dampak ke dalam ekosistem UMKM yang kuat. Ini akan membantu memastikan UMKM dapat terus berkontribusi pada perekonomian Indonesia dan meningkatkan daya saing regional dan global mereka. Perbaikan di bidang-bidang ini akan membutuhkan pendekatan seluruh pemerintah di beberapa wilayah negara.

Jaringan Antara Pemerintah dan Umum

Di semua wilayah, terdapat kurangnya kesadaran dan atau penggunaan kebijakan pemerintah dan program pendukung - keuangan atau lainnya. Mengingat manfaat sumber daya dan program dan kebijakan ini, upaya perlu dilakukan untuk memastikan bahwa UMKM menyadari perlunya sumber daya dan layanan dukungan yang tersedia bagi mereka. Umumnya, wirausaha perempuan cenderung menggunakan jaringan pribadi dan profesional mereka untuk merekrut, mengembangkan sumber daya khusus untuk wirausaha perempuan untuk memperluas jaringan mereka adalah kuncinya.

Mengingat adanya desentralisasi atau regionalisasi pemerintahan, kondisi ini membutuhkan semua tingkatan pemerintah bekerja sama dengan masyarakat sipil dan praktisi UMKM untuk memastikan tersebar luasnya informasi sumber daya dan program dukungan. Dukungan sektor swasta dan perbankan diperlukan untuk membantu berbagi informasi tentang sumber daya keuangan yang tersedia untuk UMKM.

Pelatihan, Investasi dalam Akses dan Infrastruktur Online

Hasil pendidikan kewirausahaan di sekolah menghadapi tantangan terutama menemukan ruang bagi pekerja muda untuk memasuki ekonomi formal. Seringkali motivasi untuk wirausaha, menciptakan kerjasa sendiri dan atau berkelompok melalui UMKM umumnya terjadi sebagai akibat dari kurangnya kesempatan kerja di ekonomi formal. Hal ini mendorong institusi pendidikan termasuk SMK mendorong pengembangan keterampilan kewirausahaan di sekolah dan di universitas membekali calon wirausahawan (dan pemilik UMKM yang ada) dengan keterampilan untuk berhasil memasuki pasar tenaga kerja.

Pengembangan keterampilan kewirausahaan, terutama di tingkat sekolah menengah, (TeFa dan PKK) akan membantu anak muda Indonesia berkembang. Ini tidak hanya akan bermanfaat bagi kaum muda Indonesia, tetapi juga memungkinkan untuk pengembangan kapasitas yang meningkat untuk berinovasi dan memasuki UMKM sektor langsung dari sekolah menengah. Hal ini perlu dilanjutkan bersamaan dengan pelatihan keterampilan kewirausahaan di luar sekolah sesuai kebutuhan.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Sumber daya manusia merupakan salah satu bidang yang perlu dilakukan perbaikan di Indonesia. Dukungan UMKM yang membutuhkan perhatian yaitu penyediaan pemasaran, sumber daya manusia, dan dukungan non-keuangan lainnya. Usia muda (di bawah 35 tahun) yang paling tidak mungkin menambah kapasitas untuk perusahaan dengan menambahkan karyawan baru dibandingkan dengan responden yang lebih tua (lebih dari 35 tahun). Namun, di antara mereka yang telah mencari karyawan baru, atribut profesional seperti pengalaman sebelumnya yang relevan,


pengalaman manajemen, dan pendidikan formal adalah yang paling dicari. Pendidikan dan pelatihan kewirausahaan yang strategis dan terarah saat ini sangat dibutuhkan untuk memberi dampak ke dalam ekosistem UMKM yang kuat. Akses sumber daya online akan meningkatkan kemampuan untuk menemukan bakat di luar jaringan pribadi, menjangkau layanan dukungan non-keuangan tanpa harus bepergian, dan terhubung ke alat di luar platform media sosial untuk pemasaran.

Rekomendasi

Pemerintah perlu melakukan kebijakan pengembangan UMKM terutama dalam bidang penyediaan pemasaran, peningkatan sumberdaya manusia dan dukungan non-keuangan. Pemerintah harus menjadi fasilitator bagi anak muda untuk mendapat kesempatan yang sama dengan orang yang lebih tua atau sudah mempunyai pengalaman. Pendidikan dan pelatihan serta wirausaha (TeFa dan PKK) merupakan media yang dapat dilakukan secara intensif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Akses jaringan online menjadi kebutuhan tambahan penting yang harus dimiliki sumber daya manusia di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan M. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Hariandja MTE. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Winarso H. 2009. Sektor Informal yang Teroganisasi: Menata Kota untuk Sektor Informal.
- Irjayanti, Maya, and Anton Mulyono-Azis. 2012. "Barrier Factors and Potential Solutions for Indonesian SMEs." *Procedia*
- Simamora H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3). Yogyakarta: YKPN Economics and Finance 4 (1): 3-12.



Indonesia Investments. 2016. Low Credit Growth in Indonesia, but Micro Credit Program (KUR) on Course. <https://www.indonesia-investments.com/finance/financial-columns/low-credit-growth-in-indonesia-but-micro-credit-program-kur-on-course/item7197?>

Better Work Indonesia. 2013. "3rd Compliance Synthesis Report."