

**PENERAPAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
PADA UMKM KONVEKSI BORDIR  
DI KECAMATAN GEBOG KABUPATEN KUDUS**

**Noor Aziz  
Panca Winahyuningsih  
Universitas Muria Kudus  
noor.aziz@umk.ac.id**

**ABSTRAK**

*This study aims to describe the application of human resource management in embroidery convection SMEs in the Gebog District, Kudus Regency, which includes: labor procurement, employee development, career development, work performance assessment, compensation and occupational safety and health. The embroidery convection business which is the object of research is 125 businesses operating in Pedurenan and Karangmalang villages. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis.*

*The population in this study are Formal and Informal Entrepreneurs in the context of Embroidery Convection SMEs in Gebog District, Kudus Regency. The sample used in this study was as many as 125 people. Of the six variables used to describe Human Resource Management at Embroidery Convection SMEs in Gebog District, Kudus Regency, there is only 1 variable that is in the fairly good category, namely: career development. While the other five variables, namely manpower procurement, employee development, performance appraisal, compensation and occupational safety and health, are in the Good category.*

*Keywords : Human Resource Management, UMKM Konveksi Bordir, Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus.*

## PENDAHULUAN

Perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber daya yang ada untuk dapat menghasilkan produk baik barang/jasa yang bisa dipasarkan. Pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan meliputi sumber daya finansial, fisik, sumber daya manusia serta kemampuan teknologi dan sistem (Simamora, 2004). Mengingat bahwa jumlah sumber daya yang dimiliki perusahaan ini sifatnya sangat terbatas, maka perusahaan dalam pemanfaatannya selalu dituntut mampu memberdayakan dan mengoptimalkan penggunaannya secara efisien dan efektif sehingga dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Persaingan bisnis yang semakin ketat berakibat adanya tuntutan pekerjaan dengan kualifikasi pendidikan dan keterampilan memadai di perkotaan yang menjadi kendala utama bagi para pencari kerja dalam memperoleh pekerjaan. Mereka yang pada mulanya berkeinginan untuk bekerja di sektor formal, pada akhirnya beralih ke sektor informal (UMKM). Menurut Winarso (2009), kota-kota besar di negara berkembang seperti di 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 krisis ekonomi (Th. 1998) melanda Indonesia dan pengangguran terjadi di mana-mana sebagai akibat banyaknya perusahaan besar yang gulung tikar, maka peluang satu-satunya yang dapat menyelamatkan kelangsungan hidup jutaan korban PHK dan pengangguran adalah sektor informal (UMKM).

UMKM Konveksi bordir yang berlokasi di Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus yang teridentifikasi sebanyak 60 UMKM. Produk yang dihasilkan yang utama adalah bordir dengan menggunakan mesin Juki, bordir icik dan sebageaian kecil menggunakan komputer. Jumlah tenaga kerja yang terserap kurang lebih 693 orang, Salah satu faktor yang berperan penting dalam usaha adalah SDM. Berdasarkan salah satu penelitian tentang UMKM, maka mayoritas pelaku UMKM di Indonesia masih didominasi oleh tamatan SMA/SMK (44%), S1 (18%), D3 (8%), dan sisanya di bawah SMA (Definta Aliffiana, Nina Widowati,2017) Sementara itu, sama dengan Usaha Besar, maka untuk tumbuh dan berkembang, UMKM harus mampu mengelola dengan baik faktor-faktor internal maupun eksternal di lingkungan bisnisnya. Sama dengan yang terjadi di perusahaan besar, maka pengelolaan SDM di UMKM juga meliputi kegiatan rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, kompensasi (upah), mempertahankan (retention), evaluasi, promosi hingga pengakhiran hubungan kerja. Mengelola SDM bagi UMKM merupakan sebuah keterampilan yang penting dimiliki pengusaha. Secara umum berdasarkan pengamatan, beberapa tantangan yang dihadapi UMKM Konveksi Bordir di Kecamatan Gebog dalam mengelola SDM adalah sebagai berikut:

1. **Kesulitan dalam Rekrutmen.** UMKM kesulitan menentukan standar dalam melakukan rekrutmen karena terbatasnya SDM yang memiliki minat kerja di sektor UMKM terlebih usaha konveksi bordir.
2. **Menetapkan peraturan.** UMKM sering merasa bahwa peraturan ini nantinya akan membebani diri sendiri, baik bagi pemilik maupun pekerjanya.
3. **Mengembangkan Kompetensi Pegawai.** Pada umumnya pemilik juga lupa melakukan update terhadap keterampilannya sendiri. Alhasil, tak ada SDM dalam UMKM tersebut yang berkembang di sisi kompetensinya.
4. **Menetapkan Upah Pegawai.** Pada umumnya UMKM konveksi bordir kesulitan dalam menentukan upah pegawainya. Sebagaimana mereka tidak memperhitungkan upah untuk diri sendiri atau anggota keluarga yang membantu dalam kegiatan usaha.
5. **Memisahkan biaya usaha dan belanja keluarga.** UMKM konveksi bordir sering kali mencampuradukkan biaya usaha dengan belanja keluarga. Dengan melibatkan anggota keluarga sebagai SDM usaha, maka belanja keluarga menjadi rancu dengan biaya usaha. Hal ini dapat diatasi dengan pendampingan UMKM.
6. **Menilai Kinerja Karyawan dan pemberian Reward & Punishment.** Karena kesederhanaan berpikir dan kondisi usahanya, UMKM konveksi bordir pada umumnya memiliki keterbatasan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.
7. **Keselamatan Kesehatan Kerja Karyawan,** Dengan kesederhanaannya, UMKM dapat menciptakan kondisi kerja yang membuat SDM bekerja dengan nyaman seperti dalam keluarga. Namun dengan kedekatan kekeluargaan, UMKM juga kadang juga kurang memperhatikan kesehatan kerja pegawai.

Fenomena permasalahan di atas yang menjadi ketertarikan penelitian dalam pengelolaan SDM maka pelaku UMKM konveksi bordir perlu meningkatkan kepedulian terhadap pengetahuan dan keterampilan pengelolaan SDM.

Beberapa penelitian terdahulu telah mencoba untuk memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan UMKM seperti Definta Aliffiana, Nina Widowati, (2017) hasil penelitiannya menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya pemerintah daerah yang terwakili oleh Dinas Perindustrian, Koperasi dan, UKM Kabupaten Kudus dalam melakukan pemberdayaan sudah berhasil namun belum maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Noiva Aristyani Essay dan Retno Ardianti (2013) meneliti tentang pengelolaan SDM pada usaha mikro dan kecil di Jawa Timur dari keenam variabel yang digunakan yaitu: pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pengembangan karir, penilaian prestasi kerja, kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja hanya ada 1 variabel yang beradapada kategori baik yaitu penilaian prestasi kerja sedangkan kelima variabel lain berada dalam kategori cukup baik.

Orang-orang yang berkecimpung di sektor informal lebih mengutamakan keterampilan dibandingkan latar belakang pendidikan dan pengalaman bekerja. Tentu saja, hal ini berbeda dengan sektor formal yang

pada umumnya memerlukan tenaga kerja yang handal, profesional, dan memiliki latar belakang yang bagus guna mendorong kinerja perusahaan mereka. Sebagaimana dijelaskan oleh Djoyohadikusumo (dalam Haris, 2011), sektor usaha informal ditandai oleh satuan-satuan usaha kecil dalam jumlah yang banyak dan biasanya dimiliki oleh keluarga dengan menggunakan teknik produksi yang sederhana dan padat karya. Golongan angkatan kerja di sektor informal biasanya mempunyai pendidikan dan keterampilan yang terbatas.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: bagaimanakah penerapan manajemen sumber daya manusia pada UMKM Konveksi Bordir di Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus? Sedangkan tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menggambarkan penerapan manajemen sumber daya manusia pada usaha UMKM Konveksi Bordir di Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus.

## **Landasan Teori**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Adapun beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli adalah sebagai berikut:

- a. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan (Noe, et.al., 2010).
- b. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources management) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan (Simamora, 2004).
- c. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pemimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan (Panggabean, 2004)
- d. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang meliputi: 'pengelolaan' orang, seperti menyusun persyaratan dan perencanaan staf, perekrutan dan seleksi karyawan, 'pengembangan', seperti menyelenggarakan pelatihan dan menyiapkan sistem penilaian; 'memberi kompensasi', seperti menetapkan sistem gaji dan kompensasi non-finansial, dan 'hubungan', misalnya yang berhubungan dengan aturan dan keluhan (Rowley, 2003)
- e. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni atau preses memperoleh, memajukan atau mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja yang kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien dan ada kepuasan pada diri pribadi (Wahyudi, 2002).

### **Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **Pengadaan Tenaga Kerja**

Menurut Wursanto (2003), pengadaan tenaga kerja adalah proses kegiatan yang dilakukan oleh manajer personalia untuk mendapatkan dan menarik tenaga kerja dari sumber-sumber tenaga kerja untuk mengisi jabatan yang lowong. Sedangkan menurut Hasibuan (2004), pengadaan tenaga kerja adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Di sisi lain, Milkovich dan Nystrom (dalam Anwar, 2005) mendefinisikan pengadaan tenaga kerja sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan rencana organisasi agar tercipta jumlah karyawan, penempatan karyawan secara tepat dan bermanfaat secara ekonomis. 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 dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kualitas karyawannya.

### **Pengembangan Karyawan**

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. Mengenai hal ini, 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.

Menurut Soeprihanto (2005), beberapa prinsip yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam mengembangkan karyawan agar berjalan dengan baik adalah sebagai berikut:

1. Adanya dorongan motivasi dari trainer, misalnya persiapan transfer atau promosi.
2. Adanya laporan kemajuan (program report)
3. Adanya penguatan (reinforcement)
4. Adanya partisipasi aktif dari trainer (active participation)
5. Latihan yang diberikan sebagian demi sebagian (participle of training)
6. Latihan harus mengingat adanya perbedaan individual (individual different)
7. Trainer yang selektif (mau dan mampu)
8. Diusahakan training method yang sesuai

### **Pengembangan Karir**

Menurut Rowley (2003), pengembangan karir adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Sedangkan menurut Fubrin (dalam Mangkunegara, 2007), pengembangan karir adalah aktivitas keorganisasian yang membantu karyawan-karyawan merencanakan karir masa depan mereka diperguruan agar perusahaan dan karyawan yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Di sisi lain, Rivai (2004) mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

### **Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Siswanto (2002), prestasi diartikan sebagai hasil akhir yang memuskan dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dapat dilakukan dengan mengukur kinerjanya. Adapun unsur-unsur yang dinilai adalah kejujuran, tanggung jawab, kerjasama, kreativitas, dan kedisiplinan. Sedangkan prestasi kerja menurut Hasibuan (2004) adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

### **Kompensasi**

Menurut Dessler (2006), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi

### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Menurut Budiono dkk. (2003), berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 keselamatan kerja mempunyai ruang lingkup yang berhubungan dengan mesin, landasan tempat kerja dan lingkungan kerja, serta cara mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, memberikan perlindungan sumber-sumber produksi sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitas. Sedangkan kesehatan kerja adalah pengembangan prinsip-prinsip dan praktik dari kedokteran kerja, untuk memadukan kegiatan-kegiatan yang bersifat mencegah atau membangun dari seluruh anggota tim kesehatan kerja.

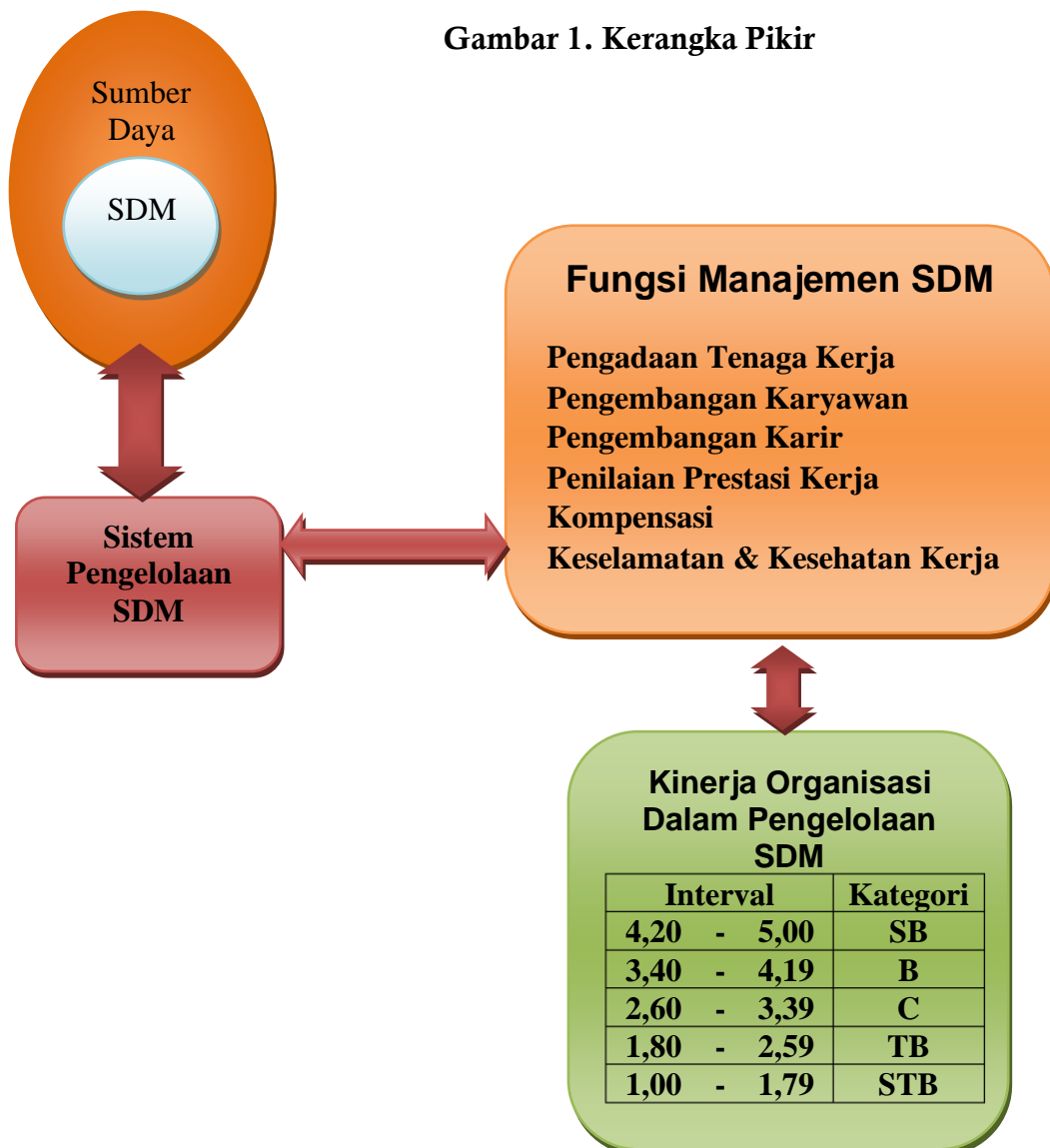
### **Kerangka Pikir**

Pelaku UMKM konveksi bordir perlu meningkatkan kepedulian terhadap pengetahuan dan keterampilan pengelolaan SDM. Hal ini tentu perlu diimbangi dengan niat yang kuat, di mana SDM yang bagus tentu akan meningkatkan kinerja UMKM itu sendiri. Masalah loyalitas pegawai kerap dihadapi, namun jika dipikirkan dan dipahami sejak awal, maka hal ini akan

lebih baik, karena banyak terjadi ketika bisnis sedang maju, dan beberapa karyawan meninggalkan usaha tersebut, maka perkembangan bisnis menjadi terhambat.

Untuk hal ini, maka perlu ditanamkan sejak awal oleh pemilik atau pelaku UMKM bahwa karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, kerjanya bagus, jujur, serta mau bertindak layaknya sang pemilik, maka mereka adalah aset yang sangat besar dalam bisnis UMKM tersebut. Untuk itu, maka pelaku UMKM perlu memikirkan program yang menarik untuk mempertahankan karyawan. Terkait hal ini maka jobdesk masing-masing karyawan termasuk tanggung jawab dan keterampilan perlu diperhatikan, perlu diukur dengan baik, karena hal tersebut merupakan bagian dari fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, yang meliputi: pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pengembangan karir, penilaian prestasi kerja, kompensasi, serta keselamatan dan kesehatan kerja, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada kerangka pikir di bawah ini.

**Gambar 1. Kerangka Pikir**



## **METODE PENELITIAN**

### **Variabel dan Indikator**

Variabel yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, yang meliputi: pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pengembangan karir, penilaian prestasi kerja, kompensasi, serta keselamatan dan kesehatan kerja (Panggabean, 2004), yang akan dijelaskan sebagai berikut:

Pengadaan tenaga kerja adalah proses kegiatan yang dilakukan oleh manajer personalia untuk mendapatkan dan menarik tenaga kerja dari sumber-sumber tenaga kerja untuk mengisi jabatan yang lowong, yang meliputi ada tidaknya: a. Penarikan Karyawan; Penyeleksian; Penempatan Karyawan.

Pengembangan karyawan adalah usaha perusahaan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan, seperti: a. Metode *on the Job* (di tempat kerja), seperti: rotasi jabatan (*job rotation*), latihan instruksi pekerjaan (*job instruction learning*), magang (*apprenticeship*), bimbingan dan pengarahan (*coaching*), dan penugasan sementara; b. Metode *off the Job* (di luar pekerjaan), seperti: simulasi dan presentasi informasi.

Pengembangan karir adalah usaha perusahaan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dalam rangka mencapai karir yang di inginkan, yaitu dalam bentuk: a. Mutasi; dan Promosi

Penilaian prestasi kerja adalah usaha perusahaan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau standar yang telah ditetapkan, yang meliputi ada tidaknya: a. Hasil kerja; b. Pengetahuan pekerjaan; c. Inisiatif; d. Kecakapan mental; e. Sikap dan f. Disiplin waktu dan absensi

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima karyawan karena pekerjaannya, baik dalam bentuk uang atau lainnya, yaitu: a. Kompensasi finansial, seperti: gaji, bonus, komisi, asuransi dan/atau cuti; b. Kompensasi nonfinansial, seperti: pujian, kerabat kerja yang menyenangkan serta lingkungan kerja yang nyaman.

Keselamatan dan kesehatan kerja karyawan adalah usaha perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada karyawan terhadap kecelakaan dan penyakit akibat kerja, yaitu melalui ada tidaknya: a. Usaha preventif (mencegah); b. Usaha represif (kuratif)

### **Populasi dan Sampel**



populasi dalam penelitian ini adalah Pengusaha Formal dan Informal dalam konteks UMKM Konveksi Bordir di Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus. Sampel dalam penelitian ini adalah para pemiliknya. Selanjutnya, metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *judgmental sampling*, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 125 orang, yaitu para pemilik UMKM Konveksi Bordir yang menjalankan usahanya di Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus. Hal ini sesuai dengan penjelasan Sugiyono (2011), bahwa jumlah sampel yang layak untuk penelitian kuantitatif minimal adalah 30.

### **Teknik Analisis Data**

Setelah kuesioner melalui tahap penyeleksian, uji validitas dan reliabilitas kemudian dilakukan untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel. Hal ini dilakukan atas dasar bahwa instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel (Sugiyono, 2011). Setelah melakukan pengujian validitas dan reliabilitas, data kemudian dianalisis untuk menentukan rata-rata hitung (Mean) dan Standar Deviasi (SD). Selanjutnya, fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang diterapkan perusahaan kemudian dipetakan menggunakan diagram batang.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **UMKM Konveksi dan Bordir di Kecamatan Gebog**

Bisnis di bidang pakaian khususnya konveksi dan bordir bagi masyarakat Kabupaten Kudus sebenarnya bukan hal baru, apalagi seiringnya perkembangan teknologi yang ditandai munculnya mesin bordir bertenaga listrik (mesin jukidan komputer), bisnis ini banyak diminati, dengan adanya mesin bordir bertenaga listrik tersebut, secara otomatis variasi bordir semakin bertambah dan hal tersebut mendapatkan respon positif dari konsumen (pasar). Sesuai hukum ekonomi bahwa semakin banyak permintaan, maka produksi akan semakin bertambah. Perkembangan usaha bordir dan konveksi membawa berkah tersendiri bagi masyarakat Kudus, yaitu semakin terbukanya lapangan pekerjaan baru yang secara otomatis mengurangi angka pengangguran. Industri ini tersebar di beberapa kecamatan di Kabupaten Kudus, dan yang paling banyak memiliki usaha konveksi dan bordir berada di Kecamatan Gebog.

Desa Padurenan merupakan salah satu Desa di Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus yang merupakan sentra industri konveksi pakain jadi dan industri kain bordir. Sentra ini bertumbuh kembang secara alami, dan saat ini terdapat 97 unit usaha konveksi yang menyerap sekitar 1.043 tenaga kerja. Sebagian besar produk dipasarkan di wilayah Jawa Tengah, Jawa Timur, Bali, Mataram dan daerah lainnya. Dilihat dari aspek produksi, tidak ada kendala

yang berarti baik dari segi pengadaan bahan baku, proses produksi maupun peralatan produksi.

Kendala utama yang dihadapi adalah dalam segi pemasaran serta penyediaan modal. Segi pemasaran produk, para pengusaha konveksi dan bordir mempunyai *bargaining position* yang lebih rendah terhadap perdagangan di pasar tujuan, sehingga mereka tidak bebas dalam menetapkan harga jual produk, meskipun demikian mereka mengaku mendapatkan tingkat keuntungan antara 10% s.d 25% bahkan untuk produk dengan desain baru, tingkat keuntungannya bisa mencapai 100%. Hasil keuntungan tersebut, untuk tingkat ekonomi keluarga dapat dikatakan mapan/sejahtera, hal ini terlihat dari kondisi rumah tinggal mereka yang rata-rata cukup baik dan layak

### **Deskripsi Data**

Deskripsi mengenai profil responden penelitian yang meliputi lokasi usaha hasil penelitian ini menunjukkan bahwa usaha yang dioperasikan di Desa Padurenan merupakan jumlah usaha terbanyak yang menjadi obyek penelitian ini. Tahun berdiri udara hasil penelitian ini menunjukkan bahwa usaha yang berdiri antara tahun 2000-2009 dan 2010-2013 merupakan jumlah usaha terbanyak yang menjadi obyek dalam penelitian ini. Ijin usaha hasil penelitian ini menunjukkan bahwa usaha yang telah memiliki ijin usaha merupakan jumlah usaha terbanyak yang menjadi objek penelitian ini. Kepemilikan usaha hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Usaha Perseorangan merupakan jumlah usaha terbanyak yang menjadi obyek penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa usaha yang mendapatkan modal dari Pribadi (perorangan) merupakan jumlah usaha terbanyak yang menjadi obyek penelitian ini. Bentuk usaha UMKM Konveksi Bordir di Kecamatan Gebog sebagian besar dapat diketahui bahwa dari 125 usaha yang diteliti, 63 usaha (50,4%) diantaranya merupakan usaha yang berbentuk UD (Usaha Dagang). 50 usaha (40%) merupakan usaha yang berbentuk Informal. 12 usaha (9,6%) merupakan usaha yang berbentuk CV (Comanditaire Venootschap). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa usaha dagang merupakan yang terbanyak dalam penelitian ini. Jumlah tenaga kerja dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jumlah tenaga UKM Bordir di Kecamatan Gebog terbanyak di bawah 10 orang.

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **Uji Validitas**

Mengetahui valid tidaknya suatu variabel yang diuji dilakukan dengan membandingkan nilai *component matriks* atau *factor loading*nya dengan 0,5. Jika hasilnya lebih besar berarti valid dan jika lebih kecil item dari variabel yang

diuji didrop. Menguji validitas laten melalui indikator yang ada dengan menggunakan SPSS sebagai berikut.

**Tabel 4.8.** Uji Validitas

Variabel	Item/indicator	Validitas	
		Loading Estimate	Keterangan
Pengadaan Tenaga Kerja	1	,911**	Valid
	2	,872**	Valid
Pengembangan Karyawan	1	,905**	Valid
	2	,886**	Valid
Pengembangan Karir	1	,949**	Valid
	2	,948**	Valid
Penilaian Prestasi Kerja	1	,725**	Valid
	2	,752**	Valid
	3	,668**	Valid
	4	,792**	Valid
	5	,759**	Valid
	6	,705**	Valid
Kompensasi	1	,640**	Valid
	2	,817**	Valid
	3	,731**	Valid
	4	,730**	Valid
	5	,713**	Valid
	6	,694**	Valid
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	1	,963**	Valid
	2	,956**	Valid

Sumber : Hasil analisis.

Hasil uji validitas variabel pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pengembangan karir, penilaian prestasi kerja, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja memberikan nilai korelasi lebih besar dari 0,50 sehingga dapat dikatakan semua item valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel laten dapat disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.9 Uji Reliabilitas**

No	Variabel	CR	0,700	eterangan
1	Pengadaan Tenaga Kerja	0,736	0,700	Reliabel
2	Pengembangan Karyawan	0,753	0,700	Reliabel
3	Pengembangan Karir	0,888	0,700	Reliabel
4	Penilaian Prestasi Kerja	0,824	0,700	Reliabel
5	Kompensasi	0,807	0,700	Reliabel
6	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,912	0,700	Reliabel

Sumber : Hasil analisis.

Hasil uji reliabilitas pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pengembangan karir, penilaian prestasi kerja, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja memberikan nilai CR di atas nilai *cut-off nya* sebesar 0,70 sehingga dapat dikatakan reliabel.

### Analisis Deskriptif

Setelah semua data diolah dan diperoleh nilai rata-rata dari masing-masing indikator, penilaian terhadap fungsi manajemen sumber daya manusia perusahaan akan di kategorikan menjadi 5 kategori, yaitu Sangat Tidak Baik, Tidak Baik, Cukup, Baik dan Sangat Baik. Kategori ini dibuat dengan ketentuan: Tabel 4.10. Ketentuan Pengkategorian Rata-Rata Jawaban Responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel 10 Tanggapan Tentang Pengadaan Tenaga Kerja**

Interval	Kategori
4,20 - 5,00	Sangat Baik (SB)
3,40 - 4,19	Baik (B)
2,60 - 3,39	Cukup (C)
1,80 - 2,59	Tidak Baik (TB)
1,00 - 1,79	Sangat Tidak Baik (STB)

Adapun deskripsi masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut ini.

### Pengadaan Tenaga Kerja

Tanggapan responden yang merupakan pengusaha UMKM Konveksi Bordir di Kecamatan Gebog terhadap pengadaan tenaga kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 11. Tanggapan Tentang Pengadaan Tenaga Kerja**

Indikator	Mean	Std Dev	Kategori
Saya menginformasikan lowongan kerja secara resmi (melalui media massa)	3,60	1,000	Baik
Saya memberikan penjelasan pada calon pekerja tentang posisi yang tepat bagi mereka	4,18	0,843	Baik
Total	7,78	1,645	
<b>Pengadaan Tenaga Kerja</b>	<b>3,89</b>	<b>0,823</b>	<b>Baik</b>

**Sumber** : Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, dapat diketahui bahwa dari dua buah indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel Pengadaan Tenaga

Kerja, nilai mean dari “Saya memberikan penjelasan pada calon pekerja tentang posisi yang tepat bagi mereka” sebesar 4,18, lebih tinggi dibandingkan dengan nilai mean yang dimiliki indikator “Saya menginformasikan lowongan kebutuhan pekerja secara resmi (melalui media massa)” sebesar 3,60.

Nilai standar deviasi sebesar 1,000 yang dimiliki indikator “Saya menginformasikan lowongan kebutuhan pekerja secara resmi (melalui media massa)” menunjukkan bahwa indikator ini memiliki variasi data yang lebih besar (heterogen). Sedangkan variasi data yang dimiliki indikator “Saya memberikan penjelasan pada calon pekerja tentang posisi yang tepat bagi mereka” dengan nilai standar deviasi sebesar 0,843, menunjukkan bahwa indikator ini memiliki variasi data yang lebih kecil.

Secara keseluruhan, kegiatan Pengadaan Tenaga Kerja, berada pada kategori p Baik, karena memiliki total mean sebesar 3,89 (berada pada rentang mean antara 3.40 – 4.19)

### **Pengembangan Karyawan**

Tanggapan responden yang merupakan pengusaha UMKM Konveksi Bordir di Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus terhadap pengembangan karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.12. Tanggapan Tentang Pengembangan Karyawan**

Indikator	Mean	Std Dev	Kategori
Saya memberikan pelatihan pada pekerja tentang cara menjalankan usaha	4,00	0,933	Baik
Saya memberikan bimbingan / pengarahan kepada pekerja dalam menjalankan pekerjaannya	4,27	0,855	Baik
Total	8,27	1,603	
<b>Pengadaan Tenaga Kerja</b>	<b>4,13</b>	<b>0,802</b>	<b>Baik</b>

**Sumber :** Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, dapat diketahui bahwa dari dua buah indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel Pengembangan Karyawan, nilai mean dari indikator “Saya memberikan bimbingan/pengarahan kepada pekerja dalam menjalankan pekerjaannya” sebesar 4,27, lebih tinggi dibandingkan dengan nilai mean yang dimiliki indikator “Saya memberikan pelatihan pada pekerja tentang cara menjalankan usaha” sebesar 4,00.

Nilai standar deviasi sebesar 0,855 yang dimiliki indikator “Saya memberikan bimbingan/pengarahan kepada pekerja dalam menjalankan pekerjaannya” menunjukkan bahwa indikator ini memiliki variasi data yang lebih kecil (homogen). Sedangkan variasi data yang dimiliki indikator “Saya memberikan pelatihan pada pekerja tentang cara menjalankan usaha” dengan nilai standar deviasi sebesar 0,933, menunjukkan bahwa indikator ini memiliki variasi data yang lebih besar (heterogen).

Secara keseluruhan, pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh pemilik usaha UMKM Konveksi Bordir di Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus, khususnya pada kegiatan Pengembangan Karyawan, berada pada kategori Baik, karena memiliki total mean sebesar 4,12 (berada pada rentang mean antara 3.40 – 4.19)

### **Pengembangan Karir**

Tanggapan responden yang merupakan pengusaha UMKM Konveksi Bordir di Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus terhadap pengembangan karir dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 13. Tanggapan Tentang Pengembangan Karir**

Indikator	Mean	Std Dev	Kategori
Saya memberikan kesempatan bagi pekerja untuk naik posisi, pangkat/jabatan	3,38	1,217	Cukup
Saya melakukan perubahan posisi, jabatan, atau lokasi kerja bagi pekerja agar kemampuan mereka dapat berkembang	3,36	1,201	Cukup
Total	6,74	2,293	
<b>Pengembangan Karir</b>	<b>3,37</b>	<b>1,465</b>	<b>Cukup Baik</b>

**Sumber :** Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa dari dua buah indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel Pengembangan Karir, nilai mean dari indikator “Saya memberikan kesempatan bagi pekerja untuk naik posisi, pangkat/jabatan” sebesar 3,37, lebih tinggi dibandingkan dengan nilai mean yang dimiliki indikator “Saya melakukan perubahan posisi, jabatan, atau lokasi kerja bagi pekerja agar kemampuan mereka dapat berkembang” sebesar 3,36.

Kedua indikator sama-sama memiliki nilai standardeviasi sebesar 1,2 yang menunjukkan bahwa keduanya sama-sama memiliki variasi data yang kecil (homogen). Secara keseluruhan, kegiatan Pengembangan Karir, berada pada kategori Cukup Baik, karena memiliki total mean sebesar 3,37 (berada pada rentang mean antara 2.60 – 3.39)

### **Penilaian Prestasi Kerja**

Tanggapan responden yang merupakan pengusaha UMKM Konveksi Bordir di Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus terhadap prestasi kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.14 Tanggapan Tentang Prestasi Kerja**

Indikator	Mean	Std Dev	Kategori
-----------	------	---------	----------

Saya sangat memperhatikan hasil kerja para pekerja saya	4,35	,710	Sangat Baik
Saya sangat memperhatikan tingkat pengetahuan yang dimiliki pekerja saya	3,97	,906	Baik
Saya sangat memperhatikan inisiatif pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya	3,90	,817	Baik
Saya sangat memperhatikan kemampuan dan kecepatan kerja para pekerja	4,21	,892	Sangat Baik
Saya sangat memperhatikan sikap pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya	4,21	,826	Sangat Baik
Saya sangat memperhatikan disiplin waktu dan tingkat absensi pekerja	4,14	1,029	Baik
Total	24,78	5,18	
<b>Prestasi Kerja</b>	4,13	0,86	<b>Baik</b>

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa dari keenam indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel Penilaian Prestasi Kerja, indikator “Saya sangat memperhatikan hasil kerja para pekerja saya” memiliki nilai mean yang tertinggi, yaitu sebesar 4,35 Sedangkan nilai mean terkecil didapatkan pada indikator “Saya sangat memperhatikan inisiatif pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya”, yaitu sebesar 3,90.

Nilai standar deviasi sebesar 0,71 yang dimiliki indikator “Saya sangat memperhatikan hasil kerja para pekerja saya” menunjukkan bahwa indikator ini memiliki variasi data yang paling kecil (homogen). Sedangkan variasi data yang dimiliki indikator “Saya sangat memperhatikan disiplin waktu dan tingkat absensi pekerja saya” dengan nilai standar deviasi sebesar 1,03, menunjukkan bahwa indikator ini memiliki variasi data yang paling besar (heterogen). Secara keseluruhan, kegiatan Penilaian Prestasi Kerja, berada pada kategori Baik, karena memiliki total mean sebesar 4,14 (berada pada rentang mean antara 3.40 – 4,19).

### Kompensasi

Tanggapan responden yang merupakan pengusaha UMKM Konveksi Bordir di Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus terhadap kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 15. Tanggapan Tentang Kompensasi**

Indikator	Mean	Std Dev	Kategori
Saya memberikan gaji sesuai dengan beban pekerjaan	4,40	,660	Sangat Baik
Saya memberikan bonus atas peningkatan kerja para pekerja	3,75	1,236	Baik

Saya memberikan asuransi perlindungan/kesehatan bagi para pekerja	2,74	1,327	Cukup
Saya memberikan pengakuan / pujian kepada pekerja atas hasil kerjanya	3,78	,955	Baik
Saya menciptakan suasana kerja yang menyenangkan diantara para pekerja	3,97	,975	Baik
Saya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan sehat bagi para pekerja	4,03	,933	Baik
Total	22,67	6,09	
<b>Kompensasi</b>	3,78	1,01	<b>Baik</b>

**Sumber :** Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, dapat diketahui bahwa dari keenam indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel Kompensasi, indikator “Saya memberikan gaji sesuai dengan beban pekerjaan” memiliki nilai mean yang tertinggi, yaitu sebesar 4,40 Sedangkan nilai mean terkecil didapatkan pada indikator “Saya memberikan asuransi perlindungan kesehatan bagi para pekerja”, yaitu sebesar 2,74.

Nilai standar deviasi sebesar 0,66 yang dimiliki indikator “Saya memberikan gaji sesuai dengan beban pekerjaan” menunjukkan bahwa indikator ini memiliki variasi data yang paling kecil (homogen). Sedangkan variasi data yang dimiliki indikator “Saya menciptakan asuransi perlindungan kesehatan” dengan nilai standar deviasi sebesar 1,33 menunjukkan bahwa indikator ini memiliki variasi data yang paling besar (heterogen). Secara keseluruhan, kegiatan pemberian Kompensasi, berada pada kategori Cukup Baik, karena memiliki total mean sebesar 3,40 (berada pada rentang mean antara 3.40 – 4,19).

### **Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Tanggapan responden yang merupakan pengusaha UMKM Konveksi Bordir di Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 16. Tanggapan Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Indikator	Mean	Std Dev	Kategori
Saya menyediakan peralatan pelindung untuk menjamin keselamatan bagi para pekerja	3,31	1,388	Cukup
Saya menyediakan alat P3K di tempat kerja bagi para pekerja	3,55	1,273	Baik
Total	6,86	2,66	
<b>Keselamatan dan Kesehatan Kerja</b>	3,43	1,33	<b>Baik</b>



**Sumber** : Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 4.16, dapat diketahui bahwa dari dua buah indikator yang digunakan untuk menjelaskan variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja, nilai mean dari indikator “Saya menyediakan alat P3K di tempat kerja” sebesar 3,55, lebih tinggi dibandingkan dengan nilai mean yang dimiliki indikator “Saya menyediakan peralatan pelindung untuk menjamin keselamatan pekerja saya” sebesar 3,31.

Nilai standar deviasi sebesar 1,27 yang dimiliki indikator “Saya menyediakan alat P3K di tempat kerja” menunjukkan bahwa indikator ini memiliki variasi data yang lebih kecil (homogen). Sedangkan variasi data yang dimiliki indikator “Saya menyediakan peralatan pelindung untuk menjamin keselamatan pekerja saya” dengan nilai standar deviasi sebesar 1,38, menunjukkan bahwa indikator ini memiliki variasi data yang lebih besar (heterogen).

Secara keseluruhan, pengadaan peralatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, berada pada kategori Cukup Baik, karena memiliki total mean sebesar 3,43 ((berada pada rentang mean antara 3.40 – 4,19)..

#### **4.4. Pembahasan Pengembangan SDM UMKM**

Mengelola SDM bagi UMKM merupakan sebuah keterampilan yang penting dimiliki pengusaha. Secara umum berdasarkan analisis di atas, beberapa tantangan yang dihadapi UMKM dalam mengelola SDM UMKM Konveksi Bordir di Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus adalah sebagai berikut:

1. **Kepatuhan dengan Hukum.** UMKM menghadapi hal ini, terlebih bagi mereka yang usaha sudah berkembang dan tenaga kerjanya mulai bertambah. Tantangan yang dihadapi UMKM dalam hal ini adalah mematuhi ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku (UU TK), seperti mulai memiliki peraturan kepegawaian perusahaan, terdaftar di Dinas Tenaga Kerja setempat. Selain itu juga ketentuan mengenai hak-hak karyawan, jaminan kesehatan, lembur, dll. Perihal kepatuhan hukum ini tentu memerlukan energi UMKM selain pengetahuan yang cukup.
2. **Kesulitan dalam Rekrutmen.** UMKM biasanya kesulitan menentukan standar dalam melakukan rekrutmen. Umumnya mereka langsung saja mencontoh usaha lain dari sisi pemenuhan pegawai, kurang cermat dalam menyesuaikannya dengan kebutuhan bisnis.
3. **Menetapkan peraturan.** UMKM sering merasa bahwa peraturan ini nantinya akan membebani diri sendiri. Pemilik usaha umumnya kurang bisa menentukan hal-hal apa saja yang perlu diatur. Terkadang pemilik terlalu tegas atau khawatir karyawan malah akan mengendor kerjanya bila dibuatkan peraturan.
4. **Mengembangkan Kompetensi Karyawan.** Sedikit sekali pemilik usaha UMKM yang memahami dengan tepat bagaimana potensi karyawannya. Hal ini karena umumnya konsentrasi pemilik lebih ke arah produksi, pemasaran keuangan, selain pemilik tersebut biasanya adalah *key person* yang memiliki keahlian produksi. Pada umumnya pemilik sangat juga lupa

melakukan update terhadap keterampilannya sendiri. Alhasil, tak ada SDM dalam UMKM tersebut yang berkembang di sisi kompetensinya.

5. **Menetapkan Upah Pegawai.** Pada umumnya UMKM kesulitan dalam menentukan upah pegawainya. Sebagaimana mereka tidak memperhitungkan upah untuk diri sendiri atau anggota keluarga yang membantu dalam kegiatan usaha. Banyak di antara mereka pula yang memberikan bayaran jauh lebih tinggi bagi anggota keluarga dibanding pegawai lain, walau jenis pekerjaannya sama. Di sisi lain, UMKM juga sering khawatir bila belum dapat memenuhi Upah Minimal, sehingga keberadaan tenaga kerjanya sering ditutup- Walaupun di sisi lain sebenarnya UMKM dapat mempekerjakan pegawai secara paruh waktu sesuai kebutuhan, namun karena pengetahuan ketenagakerjaan kurang, maka hal ini kurang dapat disolusikan dengan baik.
6. **Memisahkan biaya usaha dan belanja keluarga.** UMKM sering kali mencampuradukkan biaya usaha dengan belanja keluarga. Dengan melibatkan anggota keluarga sebagai SDM usaha, maka belanja keluarga menjadi rancu dengan biaya usaha. Hal ini dapat diatasi dengan pendampingan UMKM.
7. **Menilai Kinerja Karyawan dan pemberian Reward & Punishment.** Karena kesederhanaan berpikir dan kondisi usahanya, UMKM pada umumnya memiliki keterbatasan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan. Dalam hal ini, sering tidak ada standar atau aturan baku. Demikian juga dalam hal pemberian reward maupun punishment. Karena adanya anggota keluarga yang terlibat dalam usaha, maka kegiatan penilaian kinerja, pemberian reward dan punishment menjadi kurang obyektif, dan ujungnya dapat menimbulkan kendala SDM.
8. **Mempertahankan dan Memberhentikan Pegawai.** Dengan kesederhanaannya, UMKM dapat menciptakan kondisi kerja yang membuat SDM bekerja dengan nyaman seperti dalam keluarga. Namun dengan kedekatan kekeluargaan, UMKM juga kadang mengalami kesulitan untuk memberhentikan pegawainya.

Memperhatikan tantangan di atas, maka pelaku UMKM perlu meningkatkan kepedulian terhadap pengetahuan dan keterampilan pengelolaan SDM. Hal ini tentu perlu diimbangi dengan niat yang kuat, di mana SDM yang bagus tentu akan meningkatkan kinerja UMKM itu sendiri. Masalah loyalitas pegawai kerap dihadapi, namun jika dipikirkan dan dipahami sejak awal, maka hal ini akan lebih baik, karena banyak terjadi ketika bisnis sedang maju, dan beberapa karyawan meninggalkan usaha tersebut, maka perkembangan bisnis menjadi terhambat.

Hal ini dapat dipahami karena pada umumnya UMKM belum dapat memberikan gaji yang bersaing bagi karyawannya, jika dibandingkan perusahaan besar. Beban kerja juga relatif lebih berat dan harus serba bisa, bahkan untuk Usaha Menengah yang telah memiliki struktur, maka seseorang yang handal sering merangkap jabatan, sistem belum tertata rapi dan fasilitas seadanya. Apalagi bila sang pemilik usaha menggaji pegawai yang merupakan saudaranya lebih besar dari karyawan bagus tersebut. Di sini sering timbul ide

sang karyawan untuk hengkang dari bisnis UMKM tersebut dan membuat bisnis sendiri. Di sini pula muncul persaingan UMKM yang ketat.

Untuk hal ini, maka perlu ditanamkan sejak awal oleh pemilik atau pelaku UMKM bahwa karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, kerjanya bagus, jujur, serta mau bertindak layaknya sang pemilik, maka mereka adalah aset yang sangat besar dalam bisnis UMKM tersebut. Untuk itu, maka pelaku UMKM perlu memikirkan program yang menarik untuk mempertahankan karyawan. Terkait hal ini maka jobdesk masing-masing karyawan termasuk tanggung jawab dan keterampilan perlu diperhatikan, perlu diukur dengan baik.

Kita dapat menengok cara tradisional yang dilakukan Restoran Padang, di mana diberlakukan sistem bagi hasil, yaitu 40%-50% dari laba bersih yang diperoleh untuk investor (pemilik dana usaha) dan sisanya untuk karyawan. Hal ini juga terjadi di sektor pertanian sebenarnya, di mana dikenal istilah "maro" atau separo-separo. Selanjutnya semakin bertambah pengetahuan pengelolaan SDM sang pemilik usaha, maka manajemen SDM secara perlahan dapat diterapkan dengan menggunakan teknik-teknik yang lebih baru.

Berdasarkan pengalaman kami menilai dan membina UMKM, maka secara administratif, beberapa hal berikut ini merupakan pengetahuan dan keterampilan dasar yang perlu dimiliki oleh UMKM sehubungan pengelolaan SDM:

1. Penyusunan struktur organisasi/bisnis, meliputi pemilik, manajer/koordinator, kesekretariatan, keuangan, umum, dll.
2. Sistem seleksi yang memperhatikan kebutuhan usaha.
3. Pelatihan dan pengembangan SDM yang tidak terbatas pada pemilik saja, namun bagi seluruh karyawan, untuk semua aspek usaha termasuk pengetahuan tata kelola SDM pada UMKM.
4. Administrasi kepegawaian yang didasari pengetahuan dan kebutuhan yang memadai, misalnya: pengupahan, absensi, lembur, fasilitas karyawan, asuransi kesehatan, dan dokumentasi data karyawan.
5. Perlunya menyusun peraturan perusahaan untuk usaha yang sudah memiliki karyawan lebih dari 25 orang, guna ketertiban dan pengelolaan yang lebih baik.

UMKM tidak harus memiliki pegawai yang khusus menangani SDM, namun kegiatan pengelolaan SDM ini lebih ke fungsional. Di mana pelaku UMKM harus melengkapi dirinya sendiri dengan berbagai pengetahuan dan fungsi MSDM seperti rekrutor, mediator, mengembangkan karyawan, dll. Sejak awal, pelaku UMKM perlu melakukan perencanaan usaha, termasuk perencanaan di bidang SDM (perlu karyawan berapa dengan kompetensi apa, dll) dan secara bertahap pemilik usaha juga menularkan pengetahuan tersebut kepada pegawai yang dipercaya, hingga tiba saatnya pemilik benar-benar akan berfungsi sebagai *owner* usaha dan seluruh aspek usaha dikerjakan oleh pegawai (SDM).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang dilakukan oleh pemilik usaha UMKM Konveksi Bordir di Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus, pada kegiatan Pengadaan Tenaga Kerja berada pada kategori Baik; Pengembangan Karyawan berada pada kategori Baik; Pengembangan Karir berada pada kategori Cukup Baik; Penilaian Prestasi Kerja berada pada kategori Baik; Pemberian Kompensasi berada pada kategori Baik; Keselamatan dan Kesehatan Kerja berada pada kategori Baik. Dari keenam variabel yang digunakan untuk menggambarkan Pengelolaan Sumber Daya Manusia, variabel Pengembangan Karir berada menjadi satu-satunya variabel yang berada pada kategori “Cukup Baik”. Sedangkan variabel-variabel lainnya, yaitu: Pengadaan Tenaga Kerja, Pengembangan Karyawan, Pengembangan Karir, Kompensasi, penilaian prestasi kerja, serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja, berada pada kategori Baik.

### **Saran**

Saran yang hendak diberikan kepada pemilik Usaha UMKM Konveksi Bordir di Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus adalah agar dapat semaksimal mungkin melakukan perencanaan pengadaan tenaga kerja serta pengembangan karir bagi karyawan-karyawannya. Dengan pengadaan tenaga kerja yang baik, pemilik usaha UMKM Konveksi Bordir di Kecamatan Gebog Kabupaten Kudus akan memiliki kesempatan yang besar untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten, yang sesuai dengan tujuan perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Pemerintah Daerah dapat lebih berperan aktif dalam pemberdayaan usaha Formal dan Informal sebagai bagian dari Usaha Mikro dan Kecil Menengah (UMKM), khususnya dalam kegiatan pemberdayaan, pembiayaan dan penjaminan UMKM.

Peneliti selanjutnya dapat melanjutkan penelitian mengenai Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada usaha Formal dan Informal sebagai bagian dari Usaha Mikro dan Kecil (UMK) di Jawa Timur, dengan menggunakan sampel yang lebih bervariasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik.** 2012. *Keadaan Ketenagakerjaan Agustus 2012*. Berita Resmi Statistik Badan Pusat Statistik, No.75/11/Th. XV, 5 November 2012.
- Budiono, dkk.** 2003. *Bunga Rampai Hiperkes dan Keselamatan Kerja*. Semarang: BP UNDIP.
- Dessler, G.** 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Ghozali, I.** 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS* (Cetakan ke IV). Semarang: BP UNDIP.
- Gomes, F, Cardoso.** 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hariandja, M.T. Efendi.** 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Haris, M. Deden.** 2011. *Strategi Pengembangan Usaha Sektor Informal dalam Mendukung Pertumbuhan Ekonomi dan Penanggulangan Kemiskinan di Perkotaan*. **Proceeding Simposium Nasional Otonomi Daerah**, 2011, LAB-ANE FISIP Untirta, 239-245.
- Hasibuan, Malayu.** 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ivanevich M. John, Konopaske, Robert.** 2013. *Human Resource Management* (Twelfth Edition). New York: McGrawhill.
- Kuncoro, Mudrajad.** 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Malhotra, N.K.** 2007. *Marketing Research* (5th edition). New Jersey: Prentice Hall.
- Mangkunegara, A.A. Prabu.** 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ketujuh). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McKenna, Eugene, and Beech, Nic.** 2000. *The Essence of Human Resource Management*. Yogyakarta: Andi.
- Noe, Hollenbeck, Gehart, Wright.** 2010. *Human Resource Management: Gaining a competitive advantage* (Seventh Edition). New York: McGrawhill.
- O'reilly, Ronald.** 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia: 63 kaidah tak terbantah mulai dari merekrut hingga memberdayakan karyawan*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Panggabean, Mutiara.** 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Rivai, Veithzal.** 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins P. Stephen.** 2004. *Organizational Behavior (Jilid 1)*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Rowley, Chris.** 2003. *Human Resources: The management of people (HRM in context)*. London: Spiro Business Guide.
- Simamora, H.** 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*. Yogyakarta: YKPN.
- Siswanto, B. Sastrohadisuwiryo.** 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeprihanto, John.** 2005. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono.** 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. Syaodih.** 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2008 tentang UMKM**
- Wahyudi, Bambang.** 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Winarso, H., Budi, G.** 2009. *Sektor Informal yang Teroganisasi: Menata Kota untuk Sektor Informal*. Diunduh dari: [http://bulletin.penataan.ruang.net/upload/data\\_artikel/Sektor Informal yang Teroganisasi-Pak Haryo pdf.pdf](http://bulletin.penataan.ruang.net/upload/data_artikel/Sektor%20Informal%20yang%20Teroganisasi-Pak%20Haryo.pdf), tanggal 15 Maret 2013.
- Wursanto.** 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi

Jurnal:

- 1) Definta Aliffiana, Nina Widowati, (2017) *Upaya Pemerintah Daerah Dalam Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (Ukm) Sentra Industri Konveksi Dan Bordir Di Desa Padurenan, Kecamatan Gebog, Kabupaten Kudus*
- 2) Noiva Aristyani Essay dan Retno Ardianti (2013) *Pengelolaan SDM pada usaha mikro dan kecil di Jawa Timur*
- 3) Susilo Heru, Astuti Endang Siti, Wiyata, 2017 *Analyzing and modeling the role of human resource information system on human resource planning at higer education institusion in indonesia*
- 4) Nury Ariani Wulansari, 2017 *Strategi Perencanaan SDM untuk Peningkatan Daya Saing UMKM Batik Semarang*

## **A. Lampiran**

### **BIODATA KETUA DAN ANGGOTA PENELITI**

1. Ketua Peneliti:
  - a. Nama Lengkap : Noor Azis, SE. MM
  - b. Jenis Kelamin : Laki-laki
  - c. NIDN : 0609107501
  - d. Disiplin Ilmu : Manajemen
  - e. Pangkat/Golongan : Penata Muda Tk I /III B
  - f. Jabatan Fungsional/struktural : Asisten Ahli
  - g. Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomi/Manajemen
  
- 2.. Anggota:
  - a. Nama Lengkap : Dra. Hj. Panca Winahyuningsih,  
MM
  - b. Jenis Kelamin : Perempuan
  - c. NIDN : 0608086402
  - d. Disiplin Ilmu : Manajemen
  - e. Pangkat/Golongan : Pembina/IV A
  - f. Jabatan Fungsional/struktural : Lektor Kepala
  - g. Fakultas/Jurusan : Fakultas Ekonomi / Manajemen

#### Data Kolektor:

- a. Mahasiswa Smt. IV/A - Klas MSDM
- b. Mahasiswa Smt. IV/B - Klas MSDM
- c. Mahasiswa Smt. IV/C - Klas MSDM