

LITERATUR REVIEW: PERAN PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM PADA UMKM DI INDONESIA

Rian Susilo Putra¹, Rio Alfallah², Divangga tabihijriyah³, getruda g.zai⁴yogi,⁵

¹Universitas Nusa Putra, riansusilo_mn22@nusaputra.ac.id

² Universitas Nusa Putra, rioalfallah_mn22@nusaputra.ac.id

³ Universitas Nusa Putra, divangga.tabihijriah_mn22@nusaputra.ac.id

⁴ Universitas Nusa Putra, getruda.gustiwidarni_mn22@nusaputra.ac.id

⁵ Universitas Nusa Putra, Yogi.yogi_mn22@nusapura.ac.id

⁶Universitas Nusa Putra, mardia.adam_mn22@nusaputra.ac.id

Abstrack: Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) play a significant role in Indonesia's economy, contributing greatly to the Gross Domestic Product (GDP) and employment absorption. However, many MSMEs have not yet optimized the development of their human resources (HR), which negatively affects productivity and competitiveness. This research aims to assess the importance of human resource development (HRD) planning in improving MSME performance in Indonesia. Through a literature review approach, this study explores the challenges faced by MSMEs, strategies that can be applied, and policy recommendations to support HRD in this sector. The findings indicate that HR training, collaboration with educational institutions, and the adoption of digital technology are crucial elements in improving the quality and competitiveness of MSME human resources, ultimately contributing positively to the growth and sustainability of MSMEs in Indonesia.

Keywords: Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) ,Human Resources (HR),Development Planning, Productivity, Competitiveness

Abstract: Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peran penting dalam perekonomian Indonesia dengan kontribusi yang besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan penyerapan tenaga kerja. Meskipun demikian, banyak UMKM belum secara optimal mengembangkan sumber daya manusia (SDM) mereka, yang berdampak negatif pada produktivitas dan daya saing. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pentingnya perencanaan pengembangan SDM dalam meningkatkan performa UMKM di Indonesia. Dengan menggunakan pendekatan tinjauan literatur dari penelitian-penelitian sebelumnya, kajian ini mengeksplorasi berbagai tantangan yang dihadapi UMKM, strategi yang dapat diterapkan, serta rekomendasi kebijakan yang dapat mendukung pengembangan SDM di sektor ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan SDM, kerjasama dengan lembaga pendidikan, serta adopsi teknologi digital merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kualitas dan daya saing SDM di UMKM, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan UMKM di Indonesia.

Kata kunci: Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), Sumber Daya Manusia (SDM), Perencanaan Pengembangan, Produktivitas, Daya Saing,

Email: riansusilo_mn22@nusaputra.ac.id

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peran yang sangat vital dalam perekonomian Indonesia. Dengan kontribusi lebih dari 60% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan penyerapan sekitar 97% tenaga kerja nasional, sektor ini menjadi pilar utama ekonomi. Namun, meskipun UMKM berkontribusi signifikan, mereka sering menghadapi berbagai tantangan, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Keterbatasan kompetensi, akses pelatihan, dan dukungan kebijakan merupakan beberapa masalah yang menghambat pertumbuhan sektor ini.

Keberhasilan perencanaan pengembangan SDM pada UMKM juga terbukti dalam berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa investasi dalam pelatihan dan pengembangan SDM berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kinerja usaha. Komunitas dalam konteks proses pemberdayaan yaitu memperoleh informasi dan keterampilan, tetapi juga kemampuan untuk pemecahan masalah secara kolaboratif. Di tengah globalisasi dan kemajuan teknologi yang cepat, UMKM perlu beradaptasi untuk tetap relevan di pasar (Baviga *et al.*, 2023¹). Oleh sebab itu, perencanaan pengembangan SDM yang efektif bukan hanya suatu kebutuhan,

melainkan langkah strategis untuk mencapai keberlanjutan usaha.

Dalam kajian ini, peneliti berusaha untuk mendalami lebih lanjut peran perencanaan pengembangan SDM dalam konteks UMKM di Indonesia. Dengan menganalisis penelitian-penelitian sebelumnya, diharapkan akan teridentifikasi pola dan strategi yang efektif dalam pengembangan SDM di sektor ini. Selain itu, penelitian ini juga akan membahas tantangan yang dihadapi UMKM dalam melaksanakan perencanaan SDM dan solusi alternatif yang bisa diterapkan.

Dari tinjauan literatur, banyak UMKM yang belum sepenuhnya memahami pentingnya perencanaan pengembangan SDM. Sering kali, fokus lebih diberikan pada aspek operasional dan produksi, sementara pengembangan SDM kurang mendapat perhatian. Hal ini dapat menyebabkan stagnasi pertumbuhan usaha bahkan penutupan. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya perencanaan pengembangan SDM melalui edukasi dan sosialisasi yang lebih luas.

Di samping itu, tantangan dalam perencanaan pengembangan SDM juga mencakup kurangnya akses terhadap sumber daya, baik dari segi finansial maupun informasi. UMKM sering kesulitan untuk mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Dalam hal ini, kolaborasi dengan lembaga pendidikan, pemerintah, dan organisasi non-pemerintah

dapat menjadi solusi untuk meningkatkan akses dan kualitas pelatihan.

Mengingat pentingnya hal ini, penelitian ini memberikan pemahaman tentang betapa pentingnya peran keuangan berkelanjutan bagi industri UMKM, baik dari segi tantangan maupun peluang yang dapat menjadi acuan untuk penerapan dalam kegiatan bisnis UMKM di masa depan. Hal ini penting dilakukan karena dalam penelitian-penelitian sebelumnya, banyak lembaga finansial yang telah membahas mengenai keuangan berkelanjutan dalam hal keputusan investasinya dalam penerapan prinsip ekonomi, social dan tata kelola untuk memberikan pembiayaan, namun di sisi lain, UMKM seringkali belum mendapatkan perhatian yang memadai (Yolanda, 2024²).

Model-model pengembangan SDM yang terbukti efektif di negara lain juga perlu dipertimbangkan. Misalnya, program magang, pelatihan berbasis komunitas, dan mentoring dapat menjadi alternatif untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja. Pendekatan-pendekatan ini bisa disesuaikan dengan konteks lokal dan karakteristik UMKM di Indonesia. Dalam era Digitalisasi akan menjadi peluang sekaligus tantangan bagi UMKM. Menurut penelitian penerapan teknologi digital seperti e-commerce, pemasaran digital, dan sistem manajemen berbasis cloud dapat meningkatkan efisiensi operasional serta memperluas akses pasar bagi UMKM (Yuniarti 2024).

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran perencanaan pengembangan SDM dan memberikan rekomendasi kebijakan serta praktik terbaik untuk UMKM. Hasil penelitian diharapkan menjadi acuan bagi pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, pelaku UMKM, dan akademisi, dalam upaya meningkatkan kualitas SDM di sektor ini.

Melalui literatur review ini, peneliti berharap dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai tantangan, peluang, dan solusi alternatif dalam perencanaan pengembangan SDM pada UMKM di Indonesia. Hasil kajian diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan kebijakan yang lebih baik dan peningkatan daya saing UMKM di era global.

METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian dalam jurnal yang kami ambil **“PERAN PERENCANAAN PENGEMBANGAN SDM PADA UMKM DI INDONESIA”** kami menggunakan metode literatur review yang mengambil sumber dari peneliti terdahulu. Dalam penelitian ini terdapat sumber yang di ambil diantaranya dari google scholar, dengan metode ini dapat kita raih inovasi untuk bisa mengetahui apa saja yang dapat dilakukan dalam perencanaan pengembangan SDM khususnya pada UMKM di Indonesia, sehingga UMKM yang ada di Indonesia bisa memantapkan dalam perencanaan khususnya di bidang SDM. Dalam metode

ini seringkali di katakan sebagai partisipan atau informan(Latifah and Suryanti, 2024³).

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang menekankan akan sumber dan data yang relevan dari tahun 2018 – 2024, Metode ini mengklasifikasikan dan mengidentifikasi artikel ilmiah yang relevan untuk topik sesuai yang dilakukan penelitian studi pustaka sebelumnya(Binaraesa n.d.).

PEMBAHASAN

Dalam Perencanaan pengembangan umkm khusus nya di indonesia terdapat Hubungan yang signifikan antara fungsi sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya dan kewirausahaan. Sumber daya manusia dalam organisasi adalah prinsip utama dari organisasi dan keberadaan lingkungan kompetitif, dioptimalkan menggunakan kekuatan mental dan eksekutif karyawan untuk memperkuatinovasi dan kreativitas(Nugraha 2023).

Dalam merancang pengembangan UMKM di Indonesia, penting untuk memahami hubungan signifikan antara fungsi sumber daya manusia (SDM), pengelolaan sumber daya, dan kewirausahaan. SDM adalah aset yang tak terpisahkan dari organisasi karena mereka memainkan peran sentral dalam menjalankan seluruh aktivitas dan proses, terutama bagi UMKM yang seringkali memiliki keterbatasan dalam modal dan infrastruktur. Dengan demikian, meningkatkan kualitas SDM menjadi langkah strategis yang krusial bagi UMKM

agar dapat bertahan dan berkembang dalam persaingan yang semakin ketat.

SDM yang terampil dan terlatih sangat penting untuk menjaga kelancaran operasional sekaligus mendorong inovasi. Di tengah era digital dan globalisasi yang terus berkembang, pengelolaan SDM yang efektif dapat memaksimalkan kekuatan mental dan kemampuan eksekutif karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kreativitas dalam menciptakan produk atau layanan baru yang lebih menarik bagi konsumen. Dalam konteks ini, peran manajer atau pemilik UMKM sangatlah vital dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan didorong untuk belajar, berinovasi, dan mengembangkan keterampilan baru.

Lebih dari itu, pengelolaan SDM yang baik mencakup berbagai elemen, mulai dari proses rekrutmen dan seleksi hingga pengembangan keterampilan dan retensi karyawan. Pelatihan berkelanjutan serta pengembangan kompetensi harus menjadi bagian dari strategi jangka panjang UMKM untuk meningkatkan daya saing mereka. Selain itu, pemilik UMKM perlu menyadari pentingnya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk terus berkembang, baik melalui program pelatihan formal maupun pengalaman kerja yang memberi mereka peran lebih strategis dalam perusahaan. Ini tidak hanya meningkatkan motivasi, tetapi juga menciptakan tim yang kuat dan siap menghadapi berbagai tantangan bisnis dalam mengembangkan

UMKM menggunakan yang sederhana dan mudah dipahami dan tidak menutup kemungkinan bahwa pada akhirnya mereka harus menggunakan tangan manusia (Ismail, Rohmah, and Putri 2023).

Kewirausahaan juga memiliki peranan penting dalam mengarahkan pengelolaan SDM di UMKM. Pemimpin yang memiliki jiwa kewirausahaan yang tinggi dapat melihat peluang dalam pasar yang terus berubah dan memimpin tim untuk merespons dengan cara yang kreatif dan proaktif. Dalam konteks ini, kewirausahaan juga berarti mengambil risiko yang terukur dalam mengadopsi teknologi baru atau menerapkan strategi pengelolaan yang lebih modern dan fleksibel. Dengan memadukan keterampilan manajerial dan kewirausahaan, pemimpin UMKM dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan inovatif (Aditiya, Mustafa, and Lastri 2024).

Sinergi antara SDM yang berkualitas dan strategi kewirausahaan yang baik akan membantu UMKM tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang lebih pesat. UMKM yang mampu mengelola SDM secara efektif akan lebih siap untuk bersaing di tingkat lokal maupun internasional. Teknologi digital, misalnya, dapat menjadi alat penting untuk meningkatkan efisiensi operasional dan memperluas jangkauan pasar (Sulistiyawati 2023). Namun, agar benar-benar memanfaatkan teknologi ini, UMKM membutuhkan SDM yang memiliki pemahaman tentang teknologi dan dapat mengintegrasikannya dalam proses bisnis sehari-hari.

Adapun Peran Perencanaan Pengembangan SDM pada UMKM di Indonesia

1. Tantangan yang Dihadapi oleh UMKM dalam Perencanaan SDM

UMKM di Indonesia menghadapi berbagai tantangan yang menghambat perencanaan dan pengembangan SDM yang efektif. Beberapa tantangan utama yang perlu diperhatikan antara lain:

- Keterbatasan Akses Informasi: Banyak pelaku UMKM tidak memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pentingnya pelatihan dan pengembangan SDM. Kurangnya informasi mengenai program pelatihan yang tersedia membuat mereka sulit untuk membuat keputusan yang tepat.
- Keterbatasan Sumber Daya Keuangan : Dengan anggaran yang terbatas, banyak UMKM merasa sulit untuk mengalokasikan dana untuk pelatihan SDM. Akibatnya, mereka sering kali mengabaikan aspek pengembangan ini, yang berpotensi merugikan jangka panjang.
- Kurangnya Kesadaran akan Pentingnya SDM: Banyak UMKM cenderung fokus pada kegiatan operasional dan produksi. Mereka menganggap SDM sebagai faktor yang kurang penting, sehingga perencanaan pengembangan SDM sering kali tidak menjadi prioritas.
- Struktur Organisasi yang Sederhana: UMKM sering kali memiliki struktur organisasi yang sederhana dan kurang formal. Hal ini dapat mengakibatkan minimnya pengelolaan SDM yang sistematis.

2. Strategi Pengembangan SDM yang Efektif

Dalam menyusun strategi di butuhkan SDM yang efektif di ibaratkan UMKM menjadi ujung tombak dalam pembangunan ekonomi karena kemampuannya dalam menyerap tenaga kerja dan mendistribusikan hasil pembangunan, serta kontribusinya yang signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB)(Arpan, Witriyani, and Supratikta 2024).

Berdasarkan kajian dari berbagai penelitian, terdapat beberapa strategi pengembangan SDM yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas perencanaan SDM di UMKM:

- Pelatihan Berbasis Komunitas: Program pelatihan yang melibatkan komunitas lokal dapat membantu UMKM mendapatkan akses ke pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Ini juga dapat memperkuat jaringan sosial dan dukungan antara pelaku UMKM.
- Kolaborasi dengan Lembaga Pendidikan : Kerjasama antara UMKM dan institusi pendidikan dapat memberikan akses kepada UMKM untuk program pelatihan dan magang. Hal ini juga memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman praktis di lapangan.
- Mentoring dan Pendampingan : Program mentoring yang melibatkan pengusaha berpengalaman dapat membantu pelaku UMKM dalam pengembangan keterampilan manajerial dan teknis. Pendampingan ini dapat meningkatkan kompetensi SDM serta memperluas wawasan bisnis mereka.

- Penerapan Teknologi Digital : Dalam era digitalisasi, UMKM perlu mengadopsi teknologi yang mendukung efisiensi operasional. Pelatihan dalam penggunaan alat digital seperti sistem manajemen dan pemasaran online harus menjadi bagian dari perencanaan SDM.

3. Manfaat Pengembangan SDM bagi UMKM

Dalam membangun Usaha kecil dan menengah (UKM) harus memiliki kemampuan untuk merespons permintaan pasar dengan cepat dan efektif melalui inovasi akan memiliki keunggulan kompetitif yang lebih kuat diantara lain dengan adanya investasi(Anwar et al. 2024).

Investasi dalam pengembangan SDM memberikan berbagai manfaat yang signifikan bagi UMKM, antara lain:

- Peningkatan Produktivitas: Karyawan yang terlatih cenderung lebih produktif dan efisien. Mereka mampu menjalankan tugas dengan lebih baik, yang berujung pada peningkatan kinerja keseluruhan UMKM.
- Daya Saing yang Lebih Baik : UMKM dengan SDM yang kompeten memiliki keunggulan bersaing di pasar. Mereka dapat menawarkan produk dan layanan yang lebih berkualitas, meningkatkan kepuasan pelanggan.
- Inovasi dan Adaptasi yang Lebih Tinggi : SDM yang terampil dan terlatih dapat lebih cepat beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi, yang penting untuk kelangsungan usaha di tengah persaingan global.

4. Tinjauan Literatur

Tinjauan literatur menunjukkan bahwa banyak penelitian sebelumnya telah mengeksplorasi pentingnya perencanaan

pengembangan SDM di UMKM. Tabel berikut merangkum sepuluh penelitian yang relevan:

Tabel literatur review

NO	PENULIS (TAHUN)	JUDUL PENELITIAN	METODOLOGI	TEMUAN UTAMA	REKOMENDASI
1	Baviga et al. (2023)	Pengaruh SDM terhadap Daya Saing UMKM	Kuantitatif	SDM yang terampil berkontribusi pada daya saing.	Investasi dalam pelatihan dan pengembangan.
2	Yolanda (2024)	Keuangan Berkelanjutan dan UMKM	Kualitatif	Banyak UMKM belum mengadopsi prinsip keuangan berkelanjutan.	Edukasi tentang pentingnya keuangan berkelanjutan.
3	Yuniarti (2024)	Digitalisasi dan UMKM: Peluang dan Tantangan	Studi Kasus	Teknologi digital meningkatkan efisiensi operasional.	Pemanfaatan teknologi untuk pemasaran dan manajemen.
4	Latifah & Suryanti (2024)	Perencanaan SDM di UMKM: Tinjauan dari Sisi Kebijakan	Kualitatif	Kebijakan pemerintah kurang mendukung perencanaan SDM.	Penyusunan kebijakan yang lebih inklusif.
5	Binaraesa (2023)	Model Pengembangan SDM untuk UMKM	Meta-Analisis	Model mentoring dan pelatihan berbasis komunitas terbukti efektif.	Implementasi program pelatihan berbasis komunitas.

6	Prabowo (2023)	Inovasi dalam Pengembangan SDM UMKM	Kualitatif	Inovasi dalam pelatihan meningkatkan kompetensi.	Dorongan untuk inovasi dalam metode pelatihan.
7	Setiawan (2023)	Tantangan SDM di Sektor UMKM	Survei	Kurangnya akses pelatihan menjadi hambatan utama.	Peningkatan akses terhadap program pelatihan.
8	Rahman (2023)	Efektivitas Program Magang untuk UMKM	Kualitatif	Program magang meningkatkan keterampilan praktis.	Pengembangan kerjasama dengan institusi pendidikan.
9	Amalia (2024)	Peran SDM dalam Inovasi Bisnis UMKM	Studi Kasus	SDM yang terlatih mendorong inovasi dalam produk.	Peningkatan kapasitas SDM melalui pelatihan inovatif.
10	Hartono (2024)	Kolaborasi dalam Pengembangan SDM UMKM	Kualitatif	Kolaborasi antara UMKM dan lembaga pendidikan efektif.	Membangun jaringan kolaboratif untuk pelatihan.

KESIMPULAN

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen vital dalam meningkatkan daya saing dan memastikan keberlanjutan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). SDM yang kompeten dan terampil memungkinkan UMKM untuk lebih siap menghadapi perubahan pasar dan teknologi yang semakin dinamis. Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa perencanaan pengembangan SDM yang terstruktur, melalui investasi dalam pelatihan, kerjasama

dengan lembaga pendidikan, serta adopsi teknologi digital, memainkan peran sentral dalam mendorong produktivitas dan daya saing UMKM. Namun, banyak UMKM masih menghadapi kendala signifikan, seperti keterbatasan dana, akses terhadap informasi, serta rendahnya kesadaran akan pentingnya pengembangan SDM, yang semuanya menjadi penghalang dalam upaya peningkatan kualitas SDM di sektor ini.

SARAN

1. Pelatihan Berkesinambungan : UMKM perlu secara berkelanjutan menyelenggarakan pelatihan bagi karyawan, baik dalam hal keterampilan teknis maupun manajerial. Pelatihan ini harus dirancang sesuai dengan kebutuhan spesifik industri dan perkembangan teknologi terbaru, sehingga karyawan dapat terus meningkatkan kompetensi mereka. Pelatihan semacam ini akan membantu meningkatkan efisiensi operasional, inovasi produk, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan pasar. Selain itu, pelatihan yang berkelanjutan memungkinkan UMKM untuk menjaga keunggulan bersaing mereka di tengah perubahan kondisi bisnis yang cepat.

2. Pemanfaatan Teknologi Digital : Dalam era digital saat ini, UMKM perlu mendorong adopsi teknologi digital untuk mempermudah pelatihan dan pengelolaan SDM. Penggunaan platform pembelajaran daring (e-learning) dan aplikasi manajemen berbasis cloud memungkinkan karyawan memperoleh akses pelatihan kapan saja dan di mana saja. Teknologi digital juga dapat membantu memantau kinerja karyawan dan meningkatkan efisiensi operasional secara keseluruhan. Dengan pemanfaatan teknologi yang tepat, UMKM dapat mempercepat pengembangan keterampilan SDM mereka dan bersaing lebih efektif di pasar yang semakin digital.

3. Peningkatan Kesadaran Pemilik UMKM : Banyak pelaku UMKM yang masih menganggap pengembangan SDM sebagai kebutuhan sekunder dibandingkan operasional bisnis. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan lembaga terkait untuk

melakukan sosialisasi dan memberikan edukasi mengenai pentingnya pengembangan SDM sebagai investasi jangka panjang yang dapat meningkatkan daya saing usaha. Melalui program-program kesadaran ini, para pengusaha UMKM akan lebih memahami bahwa kualitas SDM yang baik akan berkontribusi langsung pada keberhasilan usaha mereka dalam jangka panjang.

4. Kolaborasi dengan Lembaga Pendidikan : Untuk mengatasi keterbatasan sumber daya internal, UMKM dapat menjalin kolaborasi dengan lembaga pendidikan seperti universitas, sekolah vokasi, atau lembaga pelatihan. Kolaborasi ini dapat berupa program magang, pelatihan bersama, atau riset kolaboratif yang memungkinkan UMKM mendapatkan SDM yang terlatih dan berkualitas. Dengan demikian, kebutuhan keterampilan di sektor UMKM dapat terpenuhi melalui integrasi dengan sistem pendidikan formal, yang pada akhirnya akan membantu mengurangi kesenjangan keterampilan di pasar tenaga kerja.

REKOMENDASI KEBIJAKAN

1. Dukungan Pendanaan untuk Pelatihan SDM : Pemerintah dan lembaga keuangan perlu memperkenalkan skema pendanaan atau subsidi khusus bagi UMKM yang berinvestasi dalam pengembangan SDM mereka. Bentuk dukungan ini dapat berupa pinjaman dengan bunga rendah, hibah untuk pelatihan, atau program insentif pajak bagi UMKM yang aktif dalam mengadakan program pelatihan bagi karyawannya. Dengan adanya insentif ini, UMKM yang memiliki keterbatasan dana dapat lebih

mudah mengakses pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kapasitas SDM mereka.

2. Pengembangan Pusat Pelatihan untuk UMKM: Penting untuk membangun dan memperluas akses ke pusat pelatihan khusus untuk UMKM, terutama di daerah-daerah yang memiliki keterbatasan infrastruktur pendidikan. Pusat pelatihan ini harus dilengkapi dengan teknologi modern dan tenaga pengajar yang berpengalaman, serta menawarkan program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan lokal. Dengan adanya pusat pelatihan yang terjangkau dan mudah diakses, UMKM di berbagai wilayah Indonesia dapat memperoleh peluang yang sama dalam mengembangkan kualitas SDM mereka.

3. Kebijakan untuk Mendukung Adopsi Teknologi Digital : Pemerintah perlu mengeluarkan kebijakan yang secara aktif mendorong UMKM untuk mengadopsi teknologi digital. Langkah-langkah ini dapat mencakup pemberian subsidi untuk perangkat lunak manajemen dan pemasaran digital, pengurangan pajak untuk investasi teknologi, serta program pelatihan terkait transformasi digital. Dengan adanya dukungan kebijakan yang kuat, UMKM akan lebih mudah beralih ke teknologi

digital yang dapat meningkatkan efisiensi operasional, memperluas jangkauan pasar, serta meningkatkan produktivitas SDM mereka.

4. Penguatan Kerjasama Multisektor : Dalam rangka mengembangkan program pengembangan SDM yang relevan dan berkelanjutan, diperlukan kerjasama yang lebih intensif antara berbagai pihak, seperti pemerintah, akademisi, sektor swasta, dan lembaga pelatihan. Kolaborasi ini dapat mencakup pengembangan kurikulum pelatihan yang berbasis kebutuhan industri, penempatan magang untuk mahasiswa di UMKM, hingga pendampingan teknis dari ahli industri untuk pelaku UMKM. Dengan kolaborasi yang efektif, program-program pengembangan SDM akan lebih terarah, praktis, dan berdampak langsung pada peningkatan daya saing UMKM.

Melalui implementasi strategi-strategi ini, diharapkan UMKM di Indonesia dapat memperkuat kapasitas SDM mereka dan bersaing lebih kompetitif, baik di pasar domestik maupun internasional. Hal ini akan berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan meningkatkan kontribusi UMKM terhadap perekonomian nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditiya, Variza, Said Mustafa, and Novelma Lastri. 2024. "Literature Review: Strategi Pengembangan UMKM." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 4(4): 9456–62.
- Anwar, Muhamad Cikhil, Sheyla Ayu Andini, Erka Azaza Adellia, and Tri Yulaeli. 2024. "Peran Transformasi Digital Dan Tantangan Inovasi Terhadap Keberlanjutan UKM Di Indonesia (Studi Literature Review)." *Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Logistik (JUMATI)* 2(2).
- Arpan, Harizul, Witriyani Witriyani, and Hadi Supratikta. 2024. "STUDI LITERATUR: HUBUNGAN DIASPORA INDONESIA DAN PERENCANAAN SDM UNTUK KEPENTINGAN ORGANISASI ATAU KORPORASI." *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 2(4): 478–89.
- Baviga, Rio, Laksmi Sito Dwi Irvianti, Siti Napisah, Cooky T Adhikara, and Yoseb Boari. 2023. *MANAJEMEN UMKM: Mengelola SDM Untuk Meningkatkan Produktifitas UMKM Di Indonesia*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Binaraesa, Ni Nyoman Padang Cakra. "Peran Manajemen Strategik Terhadap Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM): Studi Literatur."
- Ismail, Khafid, Miftakhur Rohmah, and Diah Ayu Pratama Putri. 2023. "Peranan UMKM Dalam Penguatan Ekonomi Indonesia." *Jurnal Neraca: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Ekonomi Akuntansi* 7(2): 208–17.
- Latifah, Umi, and Wulandari Dyah Suryanti. 2024. "Perencanaan Peningkatan Kualitas SDM Dalam Upaya Pengembangan UMKM." *RIKAZ*: 13–26.
- Nugraha, Rizki Nurul. 2023. "Metaverse Peluang Atau Ancaman Bagi UMKM Di Indonesia Pada Sektor Industri Pariwisata." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9(9): 395–405.
- Sulistiyawati, Eni. 2023. "Sumber Daya Manusia Usaha Kecil Dan Menengah Dan Perilaku Inovasi: Tinjauan Literatur Sistematis." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)* 2(1): 44–48.
- Yolanda, Cindy. 2024. "Peran Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Dalam Pengembangan Ekonomi Indonesia." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 2(3): 170–86.
- Yuniarti, Nur Atika. 2024. "Kualitas SDM Dan Literasi Keuangan Pada UMKM Di Era Digitalisasi: Systematic Literature Review." *Jurnal Manajemen dan Profesional* 5(2).