Seminar Nasional
FMI 2026 Surabaya
Prosiding

FMI Jawa Timur XVIII 2026

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Penguatan Kapabilitas Sumber Daya Manusia sebagai Strategi Peningkatan Daya Saing UMKM di Kabupaten Soppeng

Andi Adawiah, Ika Mahkota Putri, Nurmal Idrus & Muh Yusri

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Lamappapoleonro, Sulawesi Selatan

Email: aadawiah@unipol.ac.id, ikamahkota@unipol.ac.id, nurmal@unipol.ac.id, muhammadyusri28@gmail.com

Abstract

This study analyzes how strengthening human resource (HR) capabilities can enhance the competitiveness of micro, small, and medium-sized enterprises (MSMEs) in Soppeng Regency. The research employs an integrative approach, drawing upon literature on human resource management, empirical studies on MSMEs, secondary data from Statistics Indonesia (BPS), and relevant national and regional regulations. BPS data indicate that in 2022, Soppeng Regency had 9,622 MSMEs, predominantly micro-enterprises, while the regional economy grew by 4.77 percent in 2025. This situation highlights significant room for growth, along with a pressing need to improve HR management. The synthesis of findings suggests that human resource management (HRM) practices focused on enhancing skills, motivation, empowerment, digital competence, and organizational learning are positively correlated with MSME performance. In the context of Soppeng, the most pertinent needs include simple competency mapping, problem-based business training, ongoing digital support, practical target-setting and performance evaluation systems, and stronger mentor networks. This paper proposes a five-pillar framework for HR development, with performance indicators that MSMEs can implement incrementally in collaboration with local government, higher education institutions, the business community, and supporting organizations. Strengthening HR is framed not merely as training, but as an investment in capabilities that link productivity, quality, innovation, digital adoption, and market expansion. This approach is expected to bolster business sustainability and prepare MSMEs to scale up.

Keywords human resource capability, MSME, training, digital competency, competitiveness.

1. Pendahuluan

Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) memiliki posisi strategis dalam perekonomian daerah karena mendorong pendapatan, kewirausahaan, dan aktivitas ekonomi lokal. Di Kabupaten Soppeng, keberlanjutan UMKM tidak hanya ditentukan oleh modal dan pasar, tetapi juga kemampuan pemilik dan pekerja mengelola proses, menjaga kualitas, melayani pelanggan, menggunakan teknologi, dan beradaptasi. Karena itu, penguatan UMKM perlu ditempatkan sebagai isu manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan langsung dengan daya saing usaha.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Soppeng dalam Kabupaten Soppeng Dalam Angka 2024 mencatat 9.622 pelaku UMKM pada 2022, terdiri atas 8.173 usaha mikro, 1.339 usaha kecil, dan 110 usaha menengah. Dominasi usaha mikro menunjukkan bahwa struktur kerja umumnya sederhana, hubungan kerja sangat dipengaruhi pemilik, dan praktik MSDM cenderung

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

informal. Oleh sebab itu, intervensi SDM perlu sederhana, murah, mudah diterapkan, dan tetap mampu membangun kompetensi serta disiplin kerja.

Konteks ekonomi daerah memberikan peluang bagi pengembangan UMKM. BPS Kabupaten Soppeng melaporkan pertumbuhan ekonomi 2025 sebesar 4,77 persen, meningkat dari 4,06 persen pada 2024, dengan PDRB harga berlaku sekitar Rp17,40 triliun. Peraturan Daerah Kabupaten Soppeng Nomor 5 Tahun 2024 juga memperkuat dasar kebijakan pemberdayaan usaha mikro. Namun, peluang tersebut baru dapat dimanfaatkan secara optimal jika pelaku UMKM memiliki kapabilitas organisasi dan SDM yang memadai.

Tantangan utama UMKM kemudian bergeser pada kekuatan kemampuan manusia di dalam usaha. Kusumawardhani et al. (2025) menunjukkan bahwa kapasitas usaha, pelatihan dan pendampingan, serta digitalisasi berpengaruh signifikan terhadap penguatan ekonomi inklusif di Soppeng, sementara keterbatasan pelatihan berkelanjutan dan infrastruktur digital masih menjadi kendala. Konteks lokal ini diperkuat Adawiah et al. (2024) melalui penyuluhan kelompok usaha di Desa Pising, Kabupaten Soppeng, yang menunjukkan pentingnya materi aplikatif dan pendampingan. Temuan tersebut mendukung pengembangan SDM yang dekat dengan persoalan usaha dan memiliki tindak lanjut setelah pelatihan.

Secara teoretis, Resource-Based View menjelaskan bahwa keunggulan organisasi bersumber dari sumber daya yang bernilai dan sulit ditiru (Barney, 1991). Pada UMKM, kombinasi pengetahuan pemilik, keterampilan pekerja, hubungan pelanggan, pengalaman produksi, dan kecepatan belajar dapat menjadi sumber keunggulan. Human Capital Theory juga memandang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman sebagai investasi yang meningkatkan produktivitas (Becker, 1964). Dengan demikian, penguatan SDM merupakan investasi bisnis, bukan sekadar aktivitas administratif.

Bukti empiris mendukung hubungan tersebut. Rauch dan Hatak (2016) menemukan bahwa praktik SDM yang meningkatkan keterampilan, motivasi, dan pemberdayaan berkorelasi positif dengan kinerja perusahaan kecil dan menengah. Ogunyomi dan Bruning (2016) serta Otoo dan Mishra (2018) juga menunjukkan hubungan praktik MSDM dan pengembangan SDM dengan kinerja UKM. Karena itu, UMKM Soppeng membutuhkan desain MSDM yang kontekstual dan proporsional terhadap skala usaha.

Paper ini menganalisis penguatan kapabilitas SDM sebagai strategi peningkatan daya saing UMKM di Kabupaten Soppeng. Fokus kajian meliputi pemetaan kompetensi, pelatihan dan pengembangan, kompetensi digital, motivasi dan pemberdayaan, sistem kinerja sederhana, serta pembelajaran organisasi. Kontribusinya adalah menghubungkan teori dan hasil penelitian dengan konteks Soppeng untuk menghasilkan kerangka implementasi yang praktis.

2. Tinjauan Literatur

UMKM dan karakteristik pengelolaan SDM. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 menempatkan UMKM sebagai unit usaha yang memperoleh kemudahan, pelindungan, dan pemberdayaan. Dari perspektif manajemen, ukuran usaha memengaruhi pengelolaan SDM. Pada usaha mikro, pemilik sering merangkap sebagai pemimpin, pengawas kualitas, pemasar,

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

dan pengelola keuangan. Struktur yang sederhana memang fleksibel, tetapi berisiko menimbulkan ketergantungan pada pemilik, pembagian kerja yang tidak jelas, serta minimnya dokumentasi pengetahuan. Karena itu, UMKM memerlukan sistem minimum yang memperjelas tugas, standar hasil, proses belajar, dan umpan balik. De Grip dan Sieben (2009) menunjukkan bahwa sistem SDM yang semakin formal pada usaha sangat kecil tidak selalu langsung meningkatkan produktivitas. Artinya, UMKM tidak harus memiliki departemen SDM, tetapi tetap perlu menjalankan fungsi inti seperti pemilihan orang, pembagian peran, pelatihan kerja, penetapan target, evaluasi, motivasi, dan penyiapan pengganti bagi pekerja kunci.

Human Capital Theory dan Resource-Based View. Human Capital Theory memandang kompetensi sebagai aset produktif yang dapat ditingkatkan melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman, dan proses belajar. Dalam UMKM, investasi tersebut dapat berupa pelatihan pencatatan, layanan pelanggan, keamanan pangan, pemasaran digital, pengendalian persediaan, atau negosiasi pemasok. Nilainya ditentukan oleh kemampuan baru yang benar-benar diterapkan dalam pekerjaan. Resource-Based View melengkapi perspektif modal manusia dengan menekankan kemampuan organisasi menggabungkan keterampilan menjadi rutinitas yang sulit ditiru. Pengetahuan lokal tentang bahan baku, pelanggan, cita rasa, kerajinan, dan jaringan komunitas dapat menjadi sumber daya strategis. Tugas MSDM adalah memastikan pengetahuan tersebut ditransfer melalui SOP sederhana, demonstrasi, pendampingan, dan pembelajaran di tempat kerja.

Kompetensi, pelatihan, dan pengembangan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang mendukung kinerja. Anggadwita dan Mustafid (2014) menempatkan kompetensi SDM sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja UKM. Pada UMKM, peta kompetensi cukup memuat kemampuan teknis, layanan, administrasi-keuangan, digital, dan kepemimpinan. Penekanan ini sejalan dengan Asmini et al. (2026), yang menempatkan kompetensi sebagai faktor penting dalam mendorong kepuasan dan kinerja. Karena itu, pengembangan kompetensi perlu diarahkan pada kemampuan yang benar-benar digunakan dan dapat diamati hasilnya. Pelatihan efektif dimulai dari kesenjangan kinerja, bukan dari ketersediaan seminar. Carlson et al. (2006) dan Otoo dan Mishra (2018) menegaskan pentingnya pelatihan serta pengembangan SDM bagi kinerja UKM. Bagi UMKM Soppeng, model yang relevan adalah micro-learning dan coaching berbasis masalah: materi singkat, praktik langsung, kemudian evaluasi dengan indikator sederhana.

Motivasi, pemberdayaan, dan keterlibatan. Keterampilan tidak menghasilkan kinerja apabila pekerja tidak memiliki kemauan dan ruang untuk menggunakannya. Rauch dan Hatak (2016) menempatkan motivasi dan pemberdayaan sebagai praktik SDM yang berkaitan dengan kinerja UKM, sedangkan Zheng et al. (2006) menegaskan pentingnya komitmen pekerja. Pada usaha mikro, motivasi dapat dibangun melalui keadilan, kejelasan upah, hubungan yang baik, pengakuan, kepercayaan, dan peluang belajar. Pemberdayaan berarti memberikan ruang pengambilan keputusan dalam batas yang jelas, misalnya kewenangan menangani keluhan, menghentikan proses yang tidak memenuhi standar, atau mengatur kalender konten. Agar tidak menimbulkan ketidakpastian, kewenangan perlu disertai target, batas keputusan, dan

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

mekanisme pelaporan sederhana.

Kompetensi digital sebagai bagian dari kapabilitas SDM. Digitalisasi pada UMKM tidak cukup dimaknai sebagai penggunaan media sosial atau marketplace, tetapi sebagai kompetensi untuk memilih, menggunakan, dan mengevaluasi teknologi sesuai tujuan bisnis. Kompetensi tersebut mencakup pembuatan konten, pelayanan pelanggan, pembacaan data penjualan, pembayaran digital, pengelolaan katalog, keamanan akun, dan pencatatan transaksi. Adawiah et al. (2023) menunjukkan bahwa adaptasi teknologi dapat memperkuat efisiensi praktik MSDM melalui rekrutmen daring, analisis kinerja, dan pembelajaran berbasis teknologi. Karena itu, kompetensi digital perlu diintegrasikan ke dalam proses kerja, bukan berhenti pada penggunaan aplikasi. Konteks Soppeng memperkuat urgensi tersebut. Kusumawardhani et al. (2025) menemukan peran digitalisasi dalam penguatan UMKM kreatif, sedangkan Kusumawardhani, Wulandari, dan Kasmirandi (2025) menunjukkan pengaruh konten digital dan influencer terhadap keputusan pembelian produk UMKM. Adawiah dan Nurhidayati (2024) juga menemukan pengaruh positif literasi digital terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas Lamappapoleonro. Walaupun konteks organisasinya berbeda, temuan itu memperkuat argumen bahwa literasi digital merupakan bagian dari kapabilitas kerja yang mendukung kinerja. Pada UMKM, peran admin digital atau pengelola hubungan pelanggan dapat dirangkap, tetapi tetap memerlukan target dan standar kompetensi.

Rekrutmen, kompensasi, dan kepemimpinan pemilik. Rekrutmen pada UMKM sebaiknya berangkat dari kebutuhan proses kerja. Praktik sederhana dapat berupa deskripsi tugas singkat, penentuan kompetensi wajib, wawancara berbasis situasi, dan uji kerja. Pendekatan ini membantu menekan kesalahan perekrutan dan kebutuhan pelatihan ulang. Adawiah dan Putra (2024) menunjukkan bahwa e-recruitment berkaitan dengan efisiensi seleksi dan transparansi proses. Prinsip tersebut dapat diadaptasi UMKM melalui formulir digital, penyaringan berbasis kriteria, dan dokumentasi keputusan rekrutmen. Kompensasi pada usaha mikro perlu jelas, konsisten, dan dipersepsikan adil. Struktur sederhana dapat memisahkan upah dasar, insentif berbasis hasil, serta penghargaan nonfinansial seperti fleksibilitas dan kesempatan belajar. Insentif sebaiknya terkait indikator yang dapat dikendalikan pekerja, seperti ketepatan waktu, kualitas, atau penjualan. Adawiah et al. (2022) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Soppeng. Meskipun konteksnya berbeda, temuan ini menegaskan pentingnya kejelasan imbalan bagi motivasi dan kinerja. Kepemimpinan pemilik menjadi mekanisme MSDM yang kuat karena perilaku pemilik berfungsi sebagai standar informal. Disiplin terhadap kualitas, keterbukaan terhadap evaluasi, komunikasi, delegasi, dan konsistensi keputusan akan memengaruhi perilaku pekerja. Adawiah (2025) menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompetensi, motivasi, budaya organisasi, dan kinerja merupakan tema yang saling terkait dalam literatur manajemen. Bagi UMKM, kepemimpinan pemilik perlu menjadi penghubung antara pengembangan kompetensi, motivasi, budaya kerja, dan pencapaian kinerja. Budaya kerja terbentuk dari kebiasaan yang berulang. Nilai seperti kualitas, kejujuran, kebersihan, keramahan, atau inovasi perlu diterjemahkan menjadi perilaku konkret, misalnya pemeriksaan bahan baku, checklist sebelum produk dikirim, atau batas waktu respons pelanggan. Standardisasi ringan membantu mengubah

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

kompetensi individu menjadi kapabilitas kolektif.

Pembelajaran organisasi dan kinerja UMKM. Pengembangan SDM menjadi berkelanjutan ketika pengalaman berhasil dan gagal diubah menjadi pengetahuan bersama serta perbaikan cara kerja. Pada UMKM, pembelajaran organisasi dapat dilakukan melalui evaluasi penjualan mingguan, catatan komplain, dokumentasi penyebab produk rusak, dan pertemuan singkat untuk menetapkan tindakan perbaikan. Kinerja UMKM tidak cukup diukur dari omzet. Ogunyomi dan Bruning (2016) membedakan kinerja finansial dan nonfinansial dalam menilai dampak praktik MSDM. Indikator realistis bagi UMKM Soppeng antara lain produktivitas, ketepatan waktu pesanan, produk cacat, pelanggan berulang, kecepatan respons digital, retensi pekerja, penerapan SOP, dan penjualan dari kanal digital.

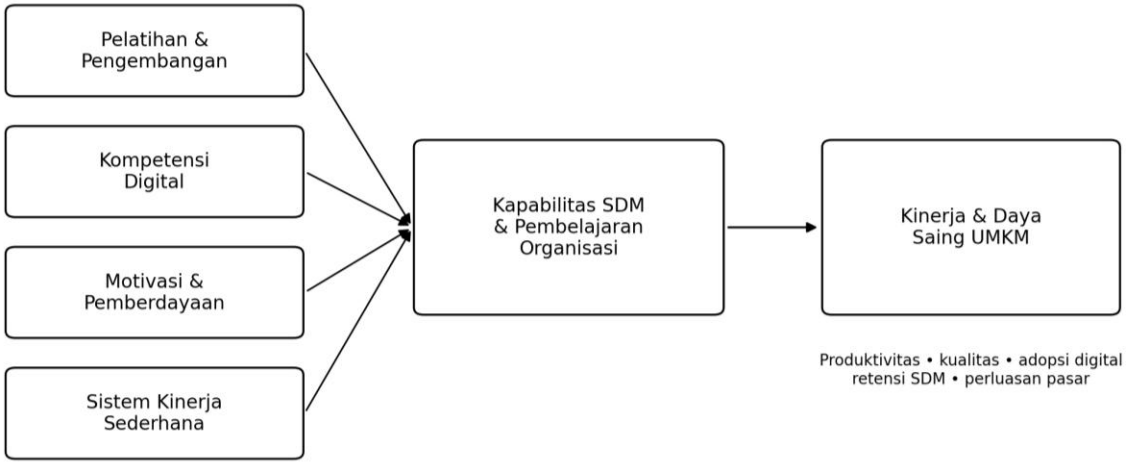
Proposisi konseptual

Proposisi 1: Pelatihan dan pengembangan yang berbasis kebutuhan kerja meningkatkan kapabilitas SDM UMKM.

Proposisi 2: Kompetensi digital yang melekat pada peran dan rutinitas kerja meningkatkan kapabilitas SDM UMKM.

Proposisi 3: Motivasi dan pemberdayaan meningkatkan kemampuan pekerja untuk menerapkan kompetensi secara konsisten.

Proposisi 4: Kapabilitas SDM yang diperkuat oleh pembelajaran organisasi meningkatkan kinerja dan daya saing UMKM.



Gambar 1. Model konseptual penguatan kapabilitas SDM UMKM Kabupaten Soppeng. Sumber: dikembangkan penulis berdasarkan Barney (1991), Rauch dan Hatak (2016), Otoo dan Mishra (2018), Adawiah et al. (2023), serta Asmini et al. (2026).

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

3. Metode Penelitian

Paper ini menggunakan kajian literatur integratif dengan dukungan data sekunder untuk menyusun pemahaman konseptual dan rekomendasi manajerial mengenai penguatan SDM UMKM di Kabupaten Soppeng. Literatur mencakup Human Capital Theory, Resource-Based View, praktik MSDM pada UKM, pengembangan SDM, kompetensi digital, serta penelitian yang secara langsung membahas UMKM Kabupaten Soppeng.

Data sekunder daerah bersumber dari BPS Kabupaten Soppeng, terutama Kabupaten Soppeng Dalam Angka 2024 dan 2026 serta rilis pertumbuhan ekonomi 2025. Sumber kebijakan meliputi Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 dan Peraturan Daerah Kabupaten Soppeng Nomor 5 Tahun 2024. Literatur ilmiah diprioritaskan pada keterkaitan keterampilan, motivasi, pemberdayaan, pembelajaran organisasi, kompetensi digital, dan kinerja UKM.

Analisis dilakukan dalam tiga tahap: memetakan konteks lokal UMKM Soppeng; mengelompokkan temuan penelitian ke dalam tema MSDM; dan mensintesisnya menjadi kerangka penguatan SDM, roadmap, serta indikator kinerja yang sesuai bagi usaha mikro dan kecil. Kesimpulan bersifat analitis-rekomendatif dan tidak mengklaim seluruh masalah telah diukur langsung pada semua UMKM Soppeng.

4. Hasil dan Pembahasan

Profil dan implikasi struktur UMKM Kabupaten Soppeng. Data BPS menunjukkan terdapat 9.622 pelaku UMKM pada 2022, terdiri atas 8.173 usaha mikro, 1.339 usaha kecil, dan 110 usaha menengah. Dominasi usaha mikro menegaskan bahwa desain penguatan SDM harus dekat dengan operasi harian, singkat, dan mudah diterapkan. Pendampingan berulang lebih relevan dibanding program yang terlalu formal dan administratif.

Tabel 1. Distribusi pelaku UMKM menurut kecamatan di Kabupaten Soppeng, data tahun 2022

Kecamatan	Mikro	Kecil	Menengah	Jumlah
Marioriwawo	1.186	209	7	1.402
Lalabata	2.295	341	52	2.688
Liliriaja	878	185	13	1.076
Ganra	391	29	3	423
Citta	231	20	0	251
Lilirilau	1.726	264	13	2.003
Donri-donri	693	112	7	812
Marioriawa	773	179	15	967
Jumlah	8.173	1.339	110	9.622

Sumber: BPS Kabupaten Soppeng (2024), diolah penulis.

Lalabata menampung sekitar 27,9 persen pelaku UMKM dan Lilirilau sekitar 20,8 persen. Kedua kecamatan dapat menjadi titik awal kelompok belajar atau hub pendampingan, sedangkan kecamatan dengan jumlah UMKM lebih kecil tetap dijangkau melalui pendampingan lapangan dan digital. Pendekatan klaster memungkinkan efisiensi biaya tanpa

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

mengurangi pemerataan akses.

Tantangan MSDM yang paling relevan. Pertama, pengelolaan SDM pada usaha mikro cenderung berpusat pada pemilik. Ketika volume usaha meningkat, sentralisasi dapat memperlambat keputusan dan membebani pemilik. Solusinya adalah memperjelas peran, menetapkan keputusan yang dapat diambil pekerja, dan menggunakan target sederhana sehingga pemilik secara bertahap beralih dari pelaksana menjadi pengarah proses. Kedua, kesenjangan kompetensi teknis dan manajerial sering tidak terlihat karena kinerja dinilai dari kesibukan, bukan indikator proses. Pemetaan kompetensi sederhana membantu mengubah masalah menjadi agenda pengembangan yang spesifik. Misalnya, keterlambatan pesanan mungkin lebih membutuhkan perencanaan produksi dan pembagian kerja daripada pelatihan pemasaran. Ketiga, kompetensi digital yang terbatas menyebabkan teknologi digunakan secara parsial. Media sosial, marketplace, dan pembayaran digital perlu dihubungkan dengan alur kerja. Penanggung jawab kanal digital dapat diberi target respons, frekuensi konten, akurasi katalog, dan laporan penjualan agar penggunaan teknologi lebih terarah. Keempat, evaluasi kinerja sering masih berbasis persepsi pemilik. Sistem sederhana cukup memuat target hasil, indikator proses atau perilaku, serta umpan balik. Bagi produksi, indikator dapat berupa kualitas dan ketepatan waktu; bagi admin digital, kecepatan respons, konsistensi unggahan, dan kontribusi penjualan. Kelima, retensi dan transfer pengetahuan penting ketika pekerja berpengalaman keluar. Proses kritis perlu memiliki pekerja cadangan, checklist, SOP ringkas, atau dokumentasi kerja. Praktik ini mengurangi ketergantungan pada satu orang dan menjaga konsistensi kualitas.

Kerangka lima pilar penguatan kapabilitas SDM. Pilar pertama adalah pemetaan kompetensi berbasis proses bisnis. Pelaku UMKM memetakan proses inti, penanggung jawab, kemampuan minimum, dan masalah kinerja. Hasilnya menjadi dasar penetapan kebutuhan pelatihan tanpa instrumen yang rumit. Pilar kedua adalah pelatihan dan coaching berbasis masalah. Setiap siklus perlu menargetkan perubahan perilaku atau hasil yang jelas, disertai praktik dan review singkat. Dengan demikian, pelatihan tidak berhenti pada transfer materi, tetapi menghasilkan perubahan cara kerja. Pilar ketiga adalah motivasi, keterlibatan, dan pemberdayaan melalui kejelasan upah, jadwal, pembagian kerja, pengakuan, komunikasi masalah, dan ruang pengambilan keputusan. Prinsipnya, pekerja memahami kontribusi yang diharapkan dan hubungan kontribusi tersebut dengan hasil usaha. Pilar keempat adalah digitalisasi berbasis peran dan data. Kanal digital perlu dimasukkan ke deskripsi kerja dan target. Data sederhana seperti jumlah pertanyaan, response time, transaksi, repeat order, produk terlaris, dan sumber pelanggan dapat dicatat secara berkala sebagai dasar keputusan. Pilar kelima adalah pembelajaran organisasi dan standardisasi ringan. Evaluasi singkat secara berkala dapat membahas hal yang berjalan baik, masalah berulang, dan satu perbaikan berikutnya. Perbaikan yang terbukti efektif kemudian dimasukkan ke checklist atau SOP untuk menjaga konsistensi dan memudahkan pelatihan pekerja baru.

Desain program pengembangan SDM berbasis tingkat kematangan. Program pembinaan akan lebih efektif bila UMKM dikelompokkan menurut tingkat kematangan. Usaha survival berfokus pada disiplin operasi, pembagian peran, pencatatan, dan standar kualitas; usaha stabil

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

pada cross-training, delegasi, target kinerja, dan digitalisasi; sedangkan usaha growth-oriented pada rekrutmen, kepemimpinan, sistem insentif, dashboard kinerja, dan ekspansi pasar. Segmentasi mencegah pendekatan satu program untuk semua. Penilaian kematangan dapat menggunakan instrumen singkat mengenai pencatatan, pembagian tugas, SOP, digitalisasi, target, dan kesiapan pengganti. Skor digunakan untuk menentukan jalur belajar yang sesuai, bukan untuk memberi label baik atau buruk. Setiap jalur pengembangan sebaiknya memiliki kelulusan berbasis praktik. Peserta menunjukkan bukti perubahan seperti SOP, dashboard sederhana, kalender konten, target pekerja, atau data penurunan cacat. Dengan cara ini, pemerintah dan perguruan tinggi dapat menilai outcome pembinaan secara lebih nyata.

Strategi klaster kecamatan dan peer learning. Sebaran UMKM yang terkonsentrasi di Lalabata dan Lilirilau mendukung model hub-and-spoke. Pelatihan inti dan klinik bisnis dapat dilaksanakan pada hub, sedangkan tindak lanjut dilakukan melalui kelompok kecil, kunjungan lapangan, atau kanal digital. Model ini lebih efisien dibanding menyelenggarakan seluruh program secara terpisah di setiap kecamatan. Peer learning penting karena pelaku UMKM sering lebih mudah menerima praktik yang telah berhasil diterapkan oleh usaha dengan skala serupa. Pemerintah daerah dapat memilih UMKM role model berdasarkan praktik baik, seperti pencatatan, SOP produksi, pengelolaan pekerja, atau penjualan digital yang konsisten, lalu menjadikannya sumber pembelajaran berbasis proses. Kelompok belajar dapat dibuat kecil agar diskusi lebih konkret dan memiliki target bersama, misalnya pembagian peran, satu SOP inti, dan satu indikator digital dalam tiga bulan. Pertemuan berkala berfungsi membandingkan perkembangan, membahas hambatan, dan berbagi solusi sekaligus memperkuat jejaring antarpelaku. Pendekatan klaster juga mengatasi keterbatasan mentor. Satu mentor dapat mendampingi beberapa kelompok dengan template seragam, sedangkan fasilitator lokal memastikan tindak lanjut. Kecamatan dengan jumlah UMKM lebih sedikit dapat digabung untuk kompetensi umum dan memperoleh sesi teknis sektoral secara periodik.

Keberlanjutan dan evaluasi program. Keberlanjutan program bergantung pada apakah praktik baru menjadi rutinitas setelah intervensi selesai. Evaluasi dapat dilakukan segera setelah pelatihan, satu sampai tiga bulan untuk menilai penerapan, dan enam sampai dua belas bulan untuk menilai hasil usaha. Bukti sederhana seperti checklist, catatan penjualan, jadwal kerja, atau dashboard dapat digunakan untuk memverifikasi perubahan. Pemerintah daerah dapat membangun basis data UMKM yang memuat indikator kapabilitas seperti pencatatan, SOP, jumlah pekerja, kanal digital, rentang omzet, dan kebutuhan kompetensi. Data berkala membantu penargetan program, mencegah pelatihan berulang pada peserta yang sama, serta mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja dan kompetensi yang berkembang. Keberlanjutan juga memerlukan insentif belajar. Akses pameran, sertifikasi, kemitraan, atau pembiayaan dapat dikaitkan dengan milestone penerapan seperti SOP, pencatatan, atau penyelesaian pelatihan kompetensi. Hubungan antara peningkatan kapabilitas dan peluang bisnis mendorong pelaku mempertahankan proses belajar secara mandiri.

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Tabel 2. Tantangan MSDM dan respon strategis yang disarankan untuk UMKM Soppeng

Tantangan	Risiko terhadap usaha	Respon MSDM	Indikator awal
Ketergantungan pada pemilik	Keputusan lambat, pemilik overload	Kejelasan peran dan delegasi bertahap	Jumlah keputusan operasional yang dapat ditangani staf
Kesenjangan kompetensi	Kesalahan proses dan produktivitas rendah	Peta kompetensi dan pelatihan berbasis masalah	Persentase gap kompetensi prioritas yang tertutup
Kompetensi digital terbatas	Kanal digital tidak menghasilkan transaksi optimal	Penanggung jawab digital, target respons, kalender konten	Response time, konversi, penjualan digital
Evaluasi kinerja informal	Target tidak jelas dan persepsi tidak adil	Target 3-5 indikator per peran dan feedback rutin	Ketepatan waktu, kualitas, produktivitas
Pengetahuan tidak terdokumentasi	Kinerja turun ketika pekerja kunci keluar	Checklist, SOP ringkas, cross-training	Proses kritis dengan pekerja cadangan

Sumber: sintesis penulis dari literatur MSDM UKM dan konteks Kabupaten Soppeng.

Tabel 3. Prioritas kompetensi SDM menurut karakter usaha

Karakter usaha	Kompetensi prioritas	Bentuk pengembangan	Indikator praktik
Kuliner	Konsistensi resep, higienitas, service, stok, konten visual	Coaching produksi, food safety, simulasi layanan, content clinic	Cacat/retur, waktu layanan, waste, repeat order
Perdagangan/ritel	Stok, pelayanan, negosiasi, pencatatan, digital catalog	Latihan inventory, role-play layanan, pencatatan transaksi	Stock-out, akurasi stok, nilai transaksi, pelanggan ulang
Kerajinan/fashion	Kualitas pengerjaan, desain, ukuran, storytelling, foto produk	Quality clinic, design review, photo/content workshop	Reject, lead time, variasi desain, conversion rate
Jasa	Komunikasi, jadwal, problem solving, complaint handling	Service simulation, scheduling, feedback pelanggan	On-time service, komplain, rating, repeat booking
Pengolahan hasil pertanian	Mutu bahan, proses, penyimpanan,	SOP proses, quality control, pencatatan	Susut, konsistensi mutu, ketepatan

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Karakter usaha	Kompetensi prioritas	Bentuk pengembangan	Indikator praktik
	traceability, musim pasokan	batch	pasokan

Sumber: usulan penulis berdasarkan karakter proses UMKM.

Sinergi pemangku kepentingan. Penguatan SDM UMKM memerlukan kolaborasi. Pemerintah daerah berperan sebagai fasilitator ekosistem dan dapat menggeser evaluasi program dari jumlah peserta menuju outcome penerapan, seperti penggunaan SOP, pencatatan penjualan digital, peta kompetensi, atau peningkatan repeat order. Perguruan tinggi dapat menyediakan mentor, klinik bisnis, dan mahasiswa pendamping untuk menyelesaikan masalah konkret, misalnya deskripsi kerja, checklist produksi, dashboard penjualan, atau kalender konten. Komunitas bisnis dan UMKM yang lebih maju juga dapat berfungsi sebagai peer mentor agar pembelajaran lebih kontekstual. Lembaga keuangan dan perusahaan besar dapat mengintegrasikan pengembangan SDM dengan pembiayaan atau kemitraan. Modal akan lebih produktif jika disertai peningkatan kemampuan arus kas, perencanaan tenaga kerja, pengelolaan stok, dan pemasaran, sehingga pemberdayaan menjadi rangkaian penguatan kapasitas yang saling terkait.

Roadmap implementasi dan pengukuran. Implementasi dilakukan bertahap. Tahap 0-3 bulan berfokus pada diagnosis proses, peran, masalah, dan indikator dasar; 3-6 bulan pada pelatihan, coaching, serta target kerja; 6-12 bulan pada digitalisasi, SOP, dan pembelajaran rutin; sedangkan setelah satu tahun diarahkan pada kaderisasi, perluasan pasar, dan integrasi data kinerja. Keberhasilan perlu diukur dengan indikator yang dekat dengan operasi. Selain jumlah pelatihan, indikator proses dapat mencakup cross-training, kepatuhan checklist, response time, dan frekuensi evaluasi. Output dapat berupa penurunan cacat, peningkatan produktivitas, repeat order, penjualan digital, dan ketepatan waktu, sedangkan outcome meliputi pertumbuhan omzet, perluasan pasar, daya tahan usaha, dan kemampuan menambah tenaga kerja.

Risiko implementasi dan strategi mitigasi. Risiko pertama adalah pelatihan berhenti pada pengetahuan tanpa perubahan perilaku. Mitigasinya adalah membatasi setiap siklus pada satu atau dua perubahan, memberi tugas penerapan, dan melakukan review setelah dua sampai empat minggu. Bukti penerapan harus lebih penting daripada banyaknya materi. Risiko kedua adalah resistensi pekerja terhadap target dan evaluasi. Pemilik perlu menjelaskan tujuan indikator, memilih ukuran yang masuk akal, serta menggunakan data untuk coaching sebelum sanksi. Pada tahap awal, indikator sebaiknya sedikit dan mudah dipahami agar pekerja melihat manfaatnya bagi kejelasan beban kerja dan penghargaan. Risiko ketiga adalah ketergantungan pada pendamping atau platform digital. Setiap pendampingan perlu menghasilkan dokumentasi, template, dan kemampuan internal. UMKM juga harus menjaga kepemilikan akun, kata sandi, data pelanggan, dan backup sederhana agar penguatan kapabilitas benar-benar mengurangi ketergantungan.

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Tabel 4. Roadmap penguatan kapabilitas SDM UMKM

Tahap	Fokus	Kegiatan utama	Output minimal
0-3 bulan	Diagnosis dan fondasi	Peta proses, peta kompetensi, pembagian peran, baseline indikator	Daftar gap prioritas dan target awal
3-6 bulan	Pengembangan kompetensi	Micro-learning, coaching, cross-training, feedback kinerja	Perubahan perilaku kerja dan SOP inti
6-12 bulan	Digitalisasi dan pembelajaran	Kalender digital, pencatatan data, review rutin, perbaikan proses	Data penjualan/proses dan budaya evaluasi
>12 bulan	Scale-up dan kaderisasi	Supervisor sederhana, succession planning, kemitraan, ekspansi pasar	Usaha lebih mandiri dari pemilik dan siap naik kelas

Tabel 5. Contoh HR scorecard sederhana untuk UMKM

Dimensi	Indikator	Frekuensi	Interpretasi
Kompetensi	Persentase tugas kritis yang dikuasai minimal dua orang	Bulanan	Mengukur cross-training dan risiko ketergantungan
Produktivitas	Output per jam/orang atau pesanan selesai tepat waktu	Mingguan	Mengukur efisiensi pemanfaatan tenaga kerja
Kualitas	Persentase produk cacat/retur/komplain	Mingguan	Mengukur konsistensi standar kerja
Digital	Response time, konversi, proporsi penjualan digital	Mingguan	Mengukur efektivitas keterampilan digital
Retensi	Ketidakhadiran dan turnover pekerja	Bulanan/kuartalan	Mengukur stabilitas SDM
Pembelajaran	Jumlah perbaikan proses yang diterapkan	Bulanan	Mengukur kemampuan organisasi belajar

Sumber: berdasarkan literatur kinerja dan MSDM UKM.

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Implikasi manajerial bagi UMKM Soppeng. Bagi pelaku UMKM, langkah awal MSDM adalah membuat pekerjaan terlihat dan terukur: menentukan proses kritis, penanggung jawab, standar hasil, serta keterampilan yang kurang. Setelah itu, pelatihan, insentif, digitalisasi, dan rekrutmen dapat diarahkan pada kebutuhan nyata sehingga pengembangan lebih efisien dan usaha tidak sepenuhnya bergantung pada pemilik. Bagi pemerintah daerah, program perlu disegmentasi menurut kesiapan usaha. UMKM pemula membutuhkan fondasi operasi, pencatatan, layanan, dan digital dasar, sedangkan usaha yang lebih matang memerlukan kepemimpinan, perencanaan tenaga kerja, performance management, pengembangan produk, dan ekspansi pasar. Segmentasi membuat anggaran pembinaan lebih tepat sasaran. Bagi peneliti, model dalam paper ini dapat diuji secara empiris dengan menempatkan pelatihan, kompetensi digital, motivasi-pemberdayaan, dan sistem kinerja sebagai variabel prediktor; kapabilitas SDM serta pembelajaran organisasi sebagai mediator; dan kinerja UMKM sebagai hasil. Perbandingan antarsektor atau kecamatan juga dapat digunakan untuk menguji perbedaan pola hubungan.

Keterbatasan Kajian dan Agenda Penelitian. Kajian ini menggunakan literatur dan data sekunder sehingga tidak menggantikan penelitian lapangan mengenai praktik MSDM aktual pada seluruh UMKM Soppeng. Data jumlah UMKM berasal dari 2022 dan kondisi usaha, tenaga kerja, digitalisasi, serta kebutuhan kompetensi dapat berubah. Karena itu, rekomendasi perlu diperlakukan sebagai kerangka awal yang disesuaikan melalui diagnosis lapangan. Keterbatasan lain adalah heterogenitas UMKM. Usaha mikro tanpa pekerja, usaha keluarga, dan usaha kecil yang lebih formal menghadapi kebutuhan SDM yang berbeda; demikian pula sektor kuliner, jasa, kerajinan, perdagangan, dan pengolahan hasil pertanian. Penelitian lanjutan perlu menggunakan pengelompokan skala, kecamatan, dan sektor agar gambaran yang diperoleh lebih presisi. Agenda penelitian berikutnya dapat menguji model konseptual pada pemilik atau pengelola UMKM Soppeng. Variabel independen meliputi pelatihan, kompetensi digital, motivasi-pemberdayaan, dan sistem kinerja; mediator berupa kapabilitas SDM serta pembelajaran organisasi; dan kinerja UMKM sebagai variabel dependen. Analisis dapat menggunakan SEM-PLS atau regresi sesuai ukuran sampel dan desain instrumen. Pendekatan longitudinal juga penting karena dampak pengembangan SDM tidak selalu terjadi seketika. Pengukuran sebelum pelatihan, tiga bulan setelah intervensi, dan enam sampai dua belas bulan kemudian dapat membedakan peningkatan pengetahuan jangka pendek dari perubahan rutinitas dan hasil usaha serta memperkuat dasar kebijakan pemberdayaan berbasis bukti.

5. Kesimpulan

Penguatan daya saing UMKM di Kabupaten Soppeng perlu menempatkan SDM sebagai aset strategis. Dominasi usaha mikro menuntut pendekatan MSDM yang sederhana, praktis, dan dekat dengan operasi harian. Literatur menunjukkan bahwa keterampilan, motivasi, pemberdayaan, dan pengembangan SDM berkaitan dengan kinerja UKM, sedangkan konteks Soppeng menegaskan relevansi pelatihan, pendampingan, dan digitalisasi. Kebijakan pemberdayaan karena itu tidak cukup berfokus pada modal dan promosi, tetapi juga harus membangun kemampuan manusia dalam mengelola teknologi, proses, dan pasar.

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Kerangka yang diusulkan terdiri atas lima pilar: pemetaan kompetensi, pelatihan dan coaching berbasis masalah, motivasi dan pemberdayaan, digitalisasi berbasis peran dan data, serta pembelajaran organisasi dengan standardisasi ringan. Implementasi perlu dilakukan bertahap dan diukur melalui perubahan perilaku serta hasil usaha. Sinergi pemerintah daerah, perguruan tinggi, komunitas bisnis, lembaga keuangan, dan pelaku usaha diperlukan agar kapabilitas SDM meningkatkan produktivitas, kualitas, inovasi, adopsi digital, perluasan pasar, dan kesiapan UMKM untuk naik kelas.

Referensi

Adawiah, A. (2025). A Decade of Research on Employee Perfomance and Leadership: A Bibliometric Synthesis from Scopus (2014-2024). Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi, 12(1), 167-186. https://doi.org/10.24252/minds.v12i1.55214.

Adawiah, A., & Asmini, A. (2023). Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk Cabang Pembantu Soppeng. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi), 6(1), 1-7. https://doi.org/10.57093/metansi.v6i1.176.

Adawiah, A., Asmini, A., Minarti, A., & Amriana, N. (2024). Penyuluhan UMKM kepada Kelompok Usaha Masyarakat di Desa Pising Kabupaten Soppeng. Jurnal Pengabdian Masyarakat Universitas Lamappapoleonro, 2(2), 41-45. https://jurnal.abdimas.unipol.ac.id/index.php/pengabdian-jurnal/article/view/43.

Adawiah, A., Asmini, A., & Umar, A. (2023). Digital Transformation Impact on Human Resource Management Practices in Indonesia: Exploring Technology-Based Approaches. International Journal on Recent and Innovation Trends in Computing and Communication, 11(9), 1287-1295. https://doi.org/10.17762/ijritcc.v11i9.9059.

Adawiah, A., & Nurhidayati, A. (2024). Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Universitas Lamappapoleonro. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi), 7(2), 436-446. https://doi.org/10.57093/metansi.v7i2.339.

Adawiah, A., & Putra, A. H. P. K. (2024). The Impact of E-Recruitment Implementation on Company Credibility, Candidate Selection Efficiency, and Process Transparency: Job Applicants' Perspective. International Review of Management and Marketing, 14(5), 126-139. https://doi.org/10.32479/irmm.16721.

Adawiah, A., Surianti, S., & Fausiah, N. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Soppeng. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi), 5(1), 1-8. https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.149.

Anggadwita, G., & Mustafid, Q. Y. (2014). Identification of factors influencing the performance of small medium enterprises (SMEs). Procedia - Social and Behavioral Sciences, 115, 415-423. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.448.

Asmini, A., Adawiah, A., & Yusuf, A. M. (2026). Dual Pathways to Performance in Manufacturing Companies: Rethinking Competency, Culture, and Job Satisfaction. Jurnal

e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi, 13(1), 15-26. https://doi.org/10.24252/minds.v13i1.62676.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Soppeng. (2024). Kabupaten Soppeng Dalam Angka 2024. Watansoppeng: BPS Kabupaten Soppeng.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Soppeng. (2026a). Kabupaten Soppeng Dalam Angka 2026. Watansoppeng: BPS Kabupaten Soppeng.

Badan Pusat Statistik Kabupaten Soppeng. (2026b). Ekonomi Kabupaten Soppeng Tahun 2025 Tumbuh 4,77 Persen. Berita Resmi Statistik, 27 Februari 2026.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. Journal of Management, 17(1), 99-120. https://doi.org/10.1177/014920639101700108.

Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press.

Carlson, D. S., Upton, N., & Seaman, S. (2006). The impact of human resource practices and compensation design on performance: An analysis of family-owned SMEs. Journal of Small Business Management, 44(4), 531-543. https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2006.00188.x.

De Grip, A., & Sieben, I. (2009). The effectiveness of more advanced human resource systems in small firms. The International Journal of Human Resource Management, 20(9), 1914-1928. https://doi.org/10.1080/09585190903142373.

Guerrero, S., Cayrat, C., & Cossette, M. (2022). Human resource professionals' human and social capital in SMEs: Small firm, big impact. The International Journal of Human Resource Management, 33(16), 3252-3274. https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1919739.

Kusumawardhani, Z. H. N., Wulandari, S., Amriadi, A., Kasmirandi, K., & Abbas, S. A. (2025). Strategi penguatan UMKM industri kreatif untuk mewujudkan ekonomi inklusif di daerah non-metropolitan: Studi di Kab. Soppeng. Jurnal Minfo Polgan, 14(1).

Kusumawardhani, Z. H. N., Wulandari, S., & Kasmirandi, K. (2025). Analisis pengaruh konten digital dan influencer terhadap keputusan pembelian produk UMKM di Kabupaten Soppeng. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), 9(3).

Ogunyomi, P., & Bruning, N. S. (2016). Human resource management and organizational performance of small and medium enterprises (SMEs) in Nigeria. The International Journal of Human Resource Management, 27(6), 612-634. https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1033640.

Otoo, F. N. K., & Mishra, M. (2018). Measuring the impact of human resource development (HRD) practices on employee performance in small and medium scale enterprises. European Journal of Training and Development, 42(7/8), 517-534. https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2017-0061.

Pemerintah Kabupaten Soppeng. (2024). Peraturan Daerah Kabupaten Soppeng Nomor 5 Tahun

FMI Jawa Timur XVIII 2026
e-ISSN: 3026-4499
Vol. 4
20-22 Oktober 2026

2024 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro.

Pemerintah Republik Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2021 tentang Kemudahan, Pelindungan, dan Pemberdayaan Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.

Rauch, A., & Hatak, I. (2016). A meta-analysis of different HR-enhancing practices and performance of small and medium sized firms. Journal of Business Venturing, 31(5), 485-504. https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2016.05.005.

Zheng, C., Morrison, M., & O'Neill, G. (2006). An empirical study of high performance HRM practices in Chinese SMEs. The International Journal of Human Resource Management, 17(10), 1772-1803. https://doi.org/10.1080/09585190600965282.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)