

Sustainable Development Goals: Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Menuju Kemandirian UMKM

Jonathan Giovanni¹, Pratiwi Subianto², Mirna Sugiarti³, Hezty Wahyu Utami⁴

^{1,2,3,4}*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Palangka Raya, Indonesia*

E-mail: jonathangiovanni@feb.upr.ac.id

Abstrak

Tujuan - Penelitian ini dilakukan untuk merancang sebuah model strategi dalam peningkatan sumber daya manusia menuju kemandirian UMKM di Kota Palangka Raya dalam mewujudkan *Sustainable Development Goals*.

Desain/Methodologi/Pendekatan - Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode *soft system methodology* (SSM). Metode ini hampir sama dengan pendekatan system lainnya, dimana inti dari SSM ini adalah memberikan perbandingan antara keadaan riil dalam pelaksanaan UMKM dengan suatu permodelan yang dirancang untuk dapat merepresentasikan dunia itu sendiri.

Temuan Penelitian – Berdasarkan analisis diketahui pengembangan sumber daya manusia yang relevan dalam meningkatkan perkembangan UMKM di Kota Palangka Raya meliputi perlindungan usaha, kebijakan usaha, sistem operasional usaha, administrasi usaha, kemampuan berinovasi, kemampuan identifikasi peluang, yang dapat dilakukan dengan keterbukaan dan partisipatif serta mampu mencari kesempatan untuk mengantisipasi perubahan.

Implikasi – Pemerintah perlu mendukung penyediaan infrastruktur dan instrumen pembelajaran dalam bentuk instruksi dan peraturan, dan keterlibatan pihak industri dan swasta perlu didorong untuk berkontribusi melalui penyediaan modal dan bantuan usaha.

Kata kunci: UMKM, Kemandirian, Ekonomi, SDGs, Palangka Raya

Sustainable Development Goals: Strategy for Increasing Human Resources Towards the Independence of MSMEs

Abstract

Objective - This research was conducted to design a strategy model for increasing human resources towards the independence of MSMEs in Palangka Raya City in realizing *Sustainable Development Goals*.

Design/Methodology/Approach - The method that will be used in this research is the *soft system methodology* (SSM). This method is almost the same as other systems approaches, where the essence of SSM is to provide a comparison between the real situation in the implementation of MSMEs and a model designed to represent the world itself.

Research findings - based analysis, it is known that relevant human resource development in improving the development of MSMEs in Palangka Raya City includes business protection, business policies, business operational systems, business administration, ability to innovate, ability to identify opportunities, which can be done with openness and participatory and able to look for opportunities to anticipate change.

Implications –The government needs to support the provision of infrastructure and learning instruments in the form of instructions and regulations, and the involvement of industry and the private sector needs to be encouraged to contribute through the provision of capital and business assistance.

Keywords: MSMEs, Independence, Economy, SDGs, Palangka Raya.

Pendahuluan

UMKM memiliki peranan yang penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi di Kalimantan Tengah (Kalteng). Berdasarkan data Dinas Koperasi dan UKM Kalimantan Tengah, total kontribusi UMKM terhadap PDRB Kalimantan Tengah sebesar 43,90% di tahun 2021. Jumlah unit usaha UMKM pada tahun 2021 mencapai 92.799 unit atau meningkat dibandingkan dengan tahun 2020 yang sebanyak 64.087 unit (Bank Indonesia, 2022). Peran UMKM yang besar dalam perekonomian Kalimantan Tengah tersebut memberikan peluang sekaligus ancaman bagi para pemangku kepentingan, jika kinerja UMKM dapat semakin efisien, ekonomi Kalimantan Tengah berpotensi terdorong ke arah yang lebih baik. Namun jika praktik UMKM dibiarkan begitu saja, tentu akan berdampak negatif pada distribusi pendapatan masyarakat. Keberadaan UMKM yang sangat penting ini menandakan bahwa harus ada upaya serius dalam memelihara dan mengembangkan usaha ini terutama dalam mengimbangi perkembangan industry yang terjadi saat ini.

Kondisi UMKM di Palangka Raya saat ini sedang berkembang dan strategis wilayah bisnis ini menjadi prospektif dalam pembangunan bisnis ritel. Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) adalah cerminan terpenting dari kemajuan kesejahteraan yang signifikan di negara-negara berkembang. Cakupan peran Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan sektor usaha utama dimana UMKM menyerap tenaga kerja dan berperan dalam proses Pemerataan dan Peningkatan Pendapatan Penduduk (PN) atau Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Kota Palangka Raya memiliki potensi besar untuk pengembangan UMKM. Beberapa potensi unggulan Palangkaraya, seperti kerajinan dan manufaktur, diharapkan mampu bersaing secara nasional dan internasional. Pada kenyataannya, situasi yang dihadapi di lapangan tidak seperti yang diharapkan, dan beberapa UMKM mengalami penurunan kualitas produk dan jumlah usaha secara bertahap (Dinas Koperasi dan UMKM, 2023).

Tabel 1. Perkembangan UMKM Kota Palangka Raya 2018-2022

Tahun	Jumlah Unit			Total
	Mikro	Kecil	Menengah	
2018	5.813	816	81	6.710
2019	6.330	869	91	7.290
2020	6.330	869	91	7.290
2021	8.518	869	91	9.478
2022	8.544	869	91	9.504

Sumber: Dinas Koperasi dan UMKM Pemerintah Provinsi Kalimantan Tengah dan Dinas Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kota Palangka Raya, 2023

Pertumbuhan jumlah UMKM di Kota Palangka Raya terus menunjukkan tren yang positif. Peningkatan jumlah UMKM pada tahun 2022 masih didominasi oleh usaha mikro dengan jumlah 8.544 usaha dimana jumlah usaha kecil dan menengah masih tetap sama seperti tahun 2021. Peningkatan jumlah UMKM ini menjadi sinyal positif bagi pertumbuhan ekonomi khususnya di Kota Palangka Raya.

Keberadaan UMKM dapat dikatakan memiliki titik terang yang baik dalam pemenuhan tujuan *Sustainable Development Goals* (SDGs). *Sustainable Development Goals* (SDGs) atau tujuan pembangunan berkelanjutan merupakan agenda global yang diadopsi oleh negara-negara anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada tahun 2015. Tujuan utama SDGs adalah mencapai pembangunan yang berkelanjutan di seluruh dunia hingga tahun 2030. SDGs mencakup 17 tujuan yang terdiri dari berbagai aspek keberlanjutan, mulai dari pengentasan kemiskinan, pendidikan, kesehatan, hingga lingkungan. SDGs ini menjadi komitmen global dan nasional dalam upaya mensejahterakan masyarakat.

Titik utama pembangunan berkelanjutan (*Sustainable Development Goals*) 2030 menitikberatkan pada pandangan pemberdayaan UMKM untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan tersebut. SDGs menjadi komitmen global dan nasional dalam upaya mensejahterakan masyarakat. Beberapa tujuan SDGs yang mampu diwujudkan oleh UMKM diantaranya tujuan no 1 mengakhiri kemiskinan, tujuan no. 2 mengakhiri kelaparan, dan tujuan no. 8 mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, tenaga kerja penuh dan produktif dan pekerjaan yang layak bagi semua, Tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai apabila UMKM mampu meroket dan mendobrak pasar.

Laporan e-Conomy SEA 2020 Google, menyatakan bahwa di Indonesia sekitar 93% responden menyatakan akan kembali menggunakan e-commerce setelah pandemi Covid-19 berakhir. Ini menjadi peluang besar bagi UMKM apabila mampu memanfaatkan e-commerce dengan baik. pesatnya perdagangan digital saat ini menjadi momentum meroketnya UMKM. Meroketnya UMKM dapat dilihat apabila merujuk pada faktor-faktor berikut : 1) UMKM Go-Digital. Artinya UMKM harus mampu menggunakan sarana teknologi informasi dan komunikasi. Apalagi maraknya e-commerce saat ini mampu mendongkrak jiwa pengusaha untuk bangkit.

Dalam konteks SDGs, UMKM juga dapat menjadi agen perubahan yang kuat yakni dapat berperan sebagai: (1) Pengurangan Kemiskinan; (2) Peningkatan Kesejahteraan; (3) Peningkatan Akses Terhadap Pendidikan Kesehatan (4) Inklusi Sosial dan Kesetaraan Gender; dan (5) Inovasi dan Pengelolaan Lingkungan.

Tinjauan Pustaka

Manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi (Stone et al., 2020). Manajemen sumber daya manusia juga merupakan rangkaian proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Arraniri et al., 2021; Darsana & Sukaarnawa, 2023).

Stone, dalam bukunya mengungkapkan juga bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat diisi dengan kegiatan menyiapkan dan melaksanakan suatu rencana yang terkoordinasi untuk memastikan sumber daya manusia yang ada dapat dimanfaatkan dengan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Stone et al., 2020).

Manajemen sumber daya manusia juga dapat dilakukan untuk merancang sebuah strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen diantaranya *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia. Dalam praktiknya strategi ini dapat dilakukan pada tahap penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang nantinya dapat ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Anwar & Abdullah, 2021).

Penerapan manajemen sumber daya manusia yang baik akan membuat manajer disetiap tingkat untuk melibatkan diri mereka dengan setiap aspek sumber daya manusia yang ada pada organisasinya. Intinya semua manajer akan membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya yang dia rumuskan (Ichsan et al., 2021).

Pengembangan sumber daya manusia dikaitkan dengan ketersediaan kesempatan dan pengembangan proses belajar serta perancangan program-program pelatihan yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut. Teori lain mengungkapkan bahwa, pengembangan sumber daya manusia dapat adalah rangkaian aktivitas yang disusun secara sistematis dan terencana yang dirancang oleh organisasi sebagai upaya untuk memfasilitasi para pegawainya dalam meningkatkan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang (Swanson, 2022).

Strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan rencana jangka panjang sebagai upaya untuk mempersiapkan manusia untuk dapat bergerak dan berperan di dalam organisasi sesuai dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi (Chams & García-Blandón, 2019). Kegiatan pengembangan sumber daya manusia dibuat untuk memperoleh manusia yang akan mampu berperan besar bagi organisasi di masa depan (Stahl et al., 2020).

Pengembangan sumber daya manusia mutlak harus dilakukan oleh organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) sumber daya manusia yang mereka dapat sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Kegiatan pengembangan ini ditujukan untuk dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan yang terjadi dalam setiap melaksanakan pekerjaan agar menjadi lebih baik dan sesuai dengan perkembangan ilmu teknologi yang digunakan oleh organisasi (Mardiyah et al., 2021).

Pengembangan sumber daya manusia secara makro merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Secara mikro, dalam arti di dalam lingkungan suatu unit kerja, maka sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga kerja, pegawai atau karyawan (*employee*). Maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai suatu hasil yang optimal (Bariqi, 2018).

Definisi – definisi di atas memberi gambaran yang semakin jelas bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia adalah salah satu cara atau rencana yang dapat dibuat oleh organisasi untuk menghadapi tantangan – tantangan sumber daya manusia dengan melakukan suatu perubahan dan perbaikan hasil kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga tujuan organisasi tercapai dengan baik.

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) atau *Sustainable Development Goals* (SDGs) adalah agenda yang berhasil disahkan pada pertemuan tahunan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang ke-70 September 2015 lalu. Agenda tersebut, dengan 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) sebagai intinya, adalah sebuah panduan untuk menangani tantangan yang paling mendesak di duniatermasuk mengakhiri kemiskinan dan membawa kemakmuran ekonomi, inklusi sosial, keberlanjutan lingkungan dan perdamaian dan pemerintahan yang baik bagi setiap negara dan semua orang pada tahun 2030 (Kestin et al., 2023). SDGs disepakati oleh 193 kepala negara, termasuk Indonesia yang diwakili Wakil Presiden Republik Indonesia, Jusuf Kalla.

SDGs merupakan program anjutan dari MDGs atau Millenium Development Goals yang melibatkan lebih banyak Negara maju, berkembang, ataupun Negara kurang maju. Salah satu strategi dalam penerapannya pada SDGs pendidikan berada pada tujuan yang ke 4 yaitu “memastikan Pendidikan yang berkualitas setara, inklusif serta mendukung kesempatan belajar seumur hidup bagi semuanya”. Dengan demikian diharapkan dengan diadakannya program ini bisa meningkatkan kualitas atau mutu pendidikan di Indonesia (Safitri et al., 2022).

Prinsip-prinsip pelaksanaan TPB atau SDGs adalah Universality, Integration, dan No One Left Behind. Universality memiliki arti bahwa SDGs dilaksanakan oleh negara maju maupun negara berkembang. Integration memiliki arti SDG dilaksanakan secara terintegrasi antara dimensi sosial, ekonomidan lingkungan. No One Left Behind memiliki arti bahwa pelaksanaan SDG harus memberi manfaat bagi semua, terutama yang termarginalkan dan pelaksanaan SDGs harus melibatkan berbagai pemangku kepentingan. SDGs membawa 5 prinsip-prinsip mendasar yang menyeimbangkan dimensi ekonomi, sosial, dan lingkungan, yaitu: (1) *People* (manusia); (2) *Planet* (bumi); (3) *Prosperity* (kemakmuran); (4) *Peace* (perdamaian); dan (5) *Partnership* (kerjasama). Kelima prinsip tersebut menaungi 17 tujuan dan 169 target SDGs yang saling terhubung dan terintegrasi (Hanemann, 2019).

Metode Penelitian

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode *soft system methodology* (SSM) (Checkland & Poulter, 2007). Metode ini hampir sama dengan pendekatan sistem lainnya, dimana inti dari SSM ini adalah memberikan perbandingan antara keadaan riil dalam pelaksanaan UMKM dengan suatu permodelan yang dirancang untuk dapat merepresentasikan dunia itu sendiri. Perbandingan ini diharapkan akan memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai kondisi riil (*research*) dan akan memberikan ide-ide perbaikan (*action*) (Sandfreni & Adikara, 2020).

Kerangka kerja dalam memahami masalah yang dihadapi akan terpaparkan dengan metode SSM ini (Daellenbach et al., 2017). Implementasi SSM sudah banyak diterapkan oleh para pakar, peneliti dan akademisi, mulai dari persoalan struktural, kebijakan, militer, lingkungan, metode pengajaran, sosial, permasalahan energi, industri, inovasi dan sebagainya (Suryaatmaja et al., 2020).

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa hasil wawancara dari narasumber serta sekunder berupa data literatur yang terkait. Data yang telah diperoleh tersebut kemudian digunakan untuk mendeskripsikan masalah yang ada di lapangan serta merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat bagi UMKM di Kota Palangka Raya dalam mewujudkan *Sustainable Development Goals*.

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari beberapa sumber lembaga resmi pemerintah antara lain akademisi, perkumpulan UMKM Kota Palangka Raya, Pelaku UMKM di Kota Palangka Raya, dan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kalimantan Tengah;

Metode SSM ini akan melalui 7 tahapan antara lain (Checkland & Poulter, 2020): (1) Mengkaji masalah yang tidak terstruktur: pada tahap ini dilakukan pengumpulan sejumlah informasi yang diperlukan berkaitan dengan pengembangan model strategi manajemen SDM untuk UMKM di Kota Palangka Raya, termasuk pandangan dan asumsi para pihak yang terlibat. Informasi primer diperoleh melalui diskusi mendalam dengan para pakar yang berkompeten. Para pakar yang dipilih dari berbagai seperti akademisi, perkumpulan UMKM Palangka Raya, serta para pelaku UMKM itu sendiri. Data sekunder diperoleh dari dokumen – dokumen kepustakaan lembaga pemerintah dan swasta termasuk bahan-bahan hasil penelitian terdahulu; (2) Mengekspresikan situasi masalah: bahan yang diperoleh pada tahap pertama, selanjutnya akan digunakan untuk membangun rich picture (penggambaran peta kondisi riil yang terjadi) atau disebut juga representasi keadaan sekarang; (3) Membangun definisi permasalahan yang berkaitan dengan situasi masalah: bagian ini adalah tahapan untuk merumuskan *root definition* (definisi akar), yaitu suatu kalimat singkat yang menyatakan “suatu sistem melakukan P dengan cara Q untuk mencapai R”. *Root definition* selanjutnya dituangkan dalam mnemonic CATWOE (*Customer, Actor, Transformation, World-view, Owner, Environment*); (4) Membangun model konseptual: *root definition* yang sudah terbentuk kemudian dibangun model konseptual yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang ideal. Model ini akan melakukan identifikasi system

aktivitas manusia hasil ekspresi situasi masalah dalam rich picture dan mempresentasikan hubungan antar kegiatan. Model konseptual ini merupakan proses adaptif, karena terjadi umpan balik antara proses memodelkan dengan hasil ekspresi situasi masalah. Semua elemen yang tertuang dalam CATWOE disertakan dalam model konseptual; (5) Membandingkan model konseptual dengan situasi masalah: model konseptual akan kita sandingkan dengan keadaan riil yang terjadi untuk menyoroti kemungkinan perubahan di dunia nyata. Setiap pihak yang terlibat akan memberikan persepsi mereka masing – masing dan penilaian yang dimodelkan, untuk menentukan langkah apa yang dapat dilakukan selanjutnya. Draft awal model konseptual didesain oleh peneliti yang selanjutnya diminta koreksi, masukan dan klarifikasi kepada setiap pakar sebagai narasumber dari penelitian ini. Suatu model perbandingan yang dirumuskan harus meliputi aktivitas yang ditawarkan, realita atau kondisi dunia nyata yang terjadi dan rekomendasi untuk tindak lanjut. Model ini disempurnakan dan akan menjadi rekomendasi untuk perubahan; (6) Menetapkan perubahan yang layak dan diinginkan: tahap ini dibuat untuk melakukan identifikasi dan mencari perubahan yang diinginkan secara sistemik dan layak. Perubahan dapat terjadi dalam hal struktur, prosedur atau sikap manusia di dalamnya; dan (7) Melakukan tindakan perbaikan atas masalah: tahap ini akan memunculkan rekomendasi perubahan yang nantinya dapat diimplementasikan oleh para pelaku UMKM.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil dan pembahasan dalam penelitian ini menggunakan metode SSM yang dilakukan pada 7 tahap. Hal ini dikarenakan tujuan dari penelitian ini sendiri adalah mengetahui permasalahan dan bagaimana startetgi yang paling sesuai untuk mengatasi masalah UMKM tersebut. Penelitian berupa perumusan masalah dan membuat konsep hingga pada rekomendasi implementasi tindakan. Di bagian ini akan dibahas pendekatan SSM yang diterapkan pada perencanaan terintegrasi UMKM melalui enam tahap dalam SSM.

Stage one – Situation Considered Problematic (Unstructured Situation)

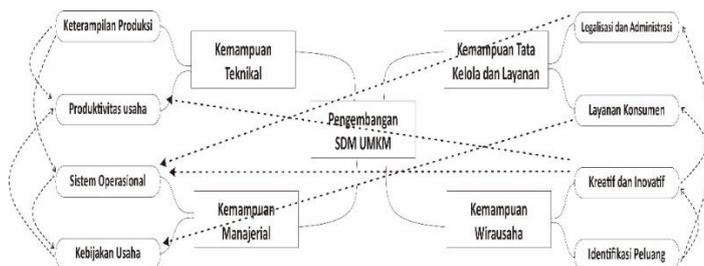
Untuk menggambarkan Rich Picture dari kajian ini, sejumlah sumber informasi digunakan untuk dapat memberi pandangan dari berbagai perspektif. Gambaran UMKM di Kota Palangka Raya dapat kita mulai dari hulu, yaitu dari kompetensi, motivasi dan perilaku pelaku UMKM yang tentu saja akan berkaitan dengan jenis dan kualitas produk atau jasa UMKM yang dihasilkan. Tentu saja produk dan jasa yang diinginkan bukan hanya serta merta produk dengan harga murah, tetapi juga pada akhirnya produk yang mampu mampu bersaing di pasar yang lebih besar.

Berdasarkan tahapan *Soft system methodology* (SSM), dapat dijeaskan hasil serta pembahasan dari Permasalahan Tidak Terstruktur: (1) Kemampuan Teknikal/produksi: Informasi mengenai kemampuan dalam mengelola proses operasional bisnis ditangkap dari tinjauan terhadap kemampuan teknikal/produksi yang diukur dari indikator kemampuan pekerja dan kemampuan

produksi. Kemampuan pekerja adalah gambaran kompetensi SDM yang dimiliki untuk mendukung kegiatan produksi guna percepatan proses, dan kemampuan produksi menggambarkan proses usaha dalam memenuhi target produksinya; (2) Kemampuan Manajerial: Usaha perlu menerapkan sistem manajemen yang baik dalam mengelola bisnisnya untuk berkembang. Penerapan sistem manajemen merupakan kemampuan manajerial yang diukur dari dua indikator yaitu sistem dan kebijakan usaha. Berlangsungnya kegiatan usaha tidak terjadi begitu saja melainkan adanya pelaksanaan sistem operasional melalui penataan yang mempengaruhi kemajuan suatu usaha. Adapun kebijakan usaha adalah tindakan pengambilan keputusan untuk melaksanakan proses pencapaian tujuan; (3) Kemampuan Tata Kelola dan Tata Layanan: Kemampuan tata kelola dan tata layanan adalah keteraturan sistem administrasi dan pelayanan yang dilakukan dalam menjalankan proses bisnisnya. Indikator yang digunakan untuk meninjau kemampuan tata kelola dan tata layanan terdiri dari pertama legalisasi dan administrasi untuk melihat keteraturan penerapan hukum yang berlaku dan administrasi usaha, serta kedua layanan konsumen yang mengukur upaya menjaga pelanggan dan kepuasan konsumen; dan (4) Kemampuan Wirausaha: Kemampuan wirausaha adalah ukuran kemampuan pengelolaan yang secara cermat dapat melihat peluang pengembangan usahanya melalui inovasi dan pemanfaatan peluang. Indikator untuk mengukur kemampuan usaha yakni inovasi yang merupakan indikasi kemampuan usaha untuk beradaptasi terhadap perubahan dan indikator identifikasi peluang/ pasar sebagai gambaran tingkat kemampuan pengembangan usahanya agar lebih maju

Stage two-Problem Situation Expressed

Langkah kedua ini dilakukan peneliti untuk membangun deskripsi lebih detail lagi terhadap situasi masalah yang sedang dihadapi. Tujuannya adalah untuk mendapatkan gambaran yang kaya (rich picture) atau lebih luas terhadap sejumlah situasi dimana masalah tersebut muncul. Berbagai pandangan situasi permasalahan perlu ditangkap dengan mengembangkan gagasan menurut persepsi cara pandang dunia (Weltanschauungen). Memahami situasi yang kompleks dapat ditangkap secara memadai dengan diagram atau gambar yang jauh lebih efektif menghimpun kepadatan informasi. Konstruksi rich picture situasi permasalahan merupakan inspirasi permodelan asimilasi, hubungan dan masalah yang membantu mengidentifikasi sistem yang relevan dengan dunia nyata. Setiap situasi dapat berbeda karena keragaman potensi sehingga tidak ada standar simbol yang digunakan oleh para peneliti. Tetapi paling tidak rekonstruksi situasi permasalahan kedalam sebuah model dipertimbangkan menurut skemata peneliti yang diinternalisasi dari berbagai informasi cara pandang dunia yang mendekati situasi sebenarnya. Berdasarkan unstructure problematic pengembangan SDM UMKM diperoleh struktur permasalahan sebagai berikut



Gambar 1. Rich Picture Permasalahan Pengembangan UMKM di Palangka Raya

Stage three - Root Definitions of Relevant Systems

Root definitions merupakan ekspresi transformasi situasi problematis dunia nyata kedalam perspektif esensi dari situasi yang relevan pada suatu sistem. Hal itu merupakan kata kunci yang menjadi titik kritis terjadinya sebuah keadaan yang mengarah pada perubahan. Root definitions begitu penting karena digunakan untuk menyimpulkan apa yang harus dilakukan. Dengan cara berpikir logic root definitions berpedoman pada pemenuhan fungsi elemen CATWOE sebagai kontrol pada sistem yang relevan untuk mengambil langkah transformasi yang benar. Penyusunan draft perlu dilakukan secara berulang untuk dapat menerapkan CATWOE tetapi pada prosesnya yang terpenting adalah menemukan tujuan transformasi. Dengan demikian berdasarkan situasi problematis dunia nyata diperoleh root definitions sistem yang relevan dengan tujuan pengembangan SDM UMKM seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Root definitions menurut elemen CATWOE

CATWOE	Deskripsi	Hasil
Costumers	Pihak yang yang paling banyak menerima manfaat dari transformasi yang dilakukan	Konsumen
Actors	Pihak-pihak yang dapat melakukan transformasi saat sistem diimplementasikan kedalam aksi dunia nyata yang sebenarnya	Pelaku UMKM, Pemerintah, Perbankan, Akademis
Transformations	Aktifitas yang bertujuan mengubah input menjadi output	Perencanaan yang sektoral perencanaan yang sinergis antara berbagai stakeholder untuk dapat meningkatkan kapabilitas UMKM
World Views	Keyakinan terhadap sebuah langkah yang dipandang realistis	Pertumbuhan ekonomi melalui ekonomi kerakyatan (<i>Availability, Accessibility, Affordability & Acceptability</i>)
Owner	Pihak yang menyebabkan implikasi transformasi tidak tercapai	Pelaku UMKM
Environmental	Kendala utama dari keseluruhan definisi sistem yang berada diluar yang seharusnya terjadi	Sektor keuangan, Pendidikan, perindustrian, perdagangan dan riset di Indonesia

Stage four - Building Conceptual Model

Cara dalam membangun model konseptual sistem adalah menunjukkan keluaran sumberdaya sebagai faktor penting berdasarkan tujuan dan kebutuhan semua stakeholder. Seluruh pihak terkait dapat melakukan transformasi mengikuti siklus jika model konseptual sistem yang dibangun menurut persepsi adanya keuntungan yang diperoleh sehingga model perlu mempertimbangan tujuan dan kebutuhan. Tetapi yang lebih penting adalah keluaran model konseptual yang dibangun dapat menggambarkan struktur, prosedur, dan sikap rasional yang seluruhnya berdasarkan kata kerja imperatif atau perintah yang bisa saja tidak tercantum, atau bahkan tidak termuat secara langsung, namun seluruh hal pada sistem tersebut mampu diungkapkan realitasnya kedalam tahapan selanjutnya.

Dengan demikian membangun model konseptual sebagai sebuah konstruk berpikir dari situasi permasalahan adalah “logika yang dapat dipertahankan” dan bukan memodelkan sistem dunia nyata tetapi sumberdaya yang diperlukan untuk menyampaikan aktifitas transformasi dalam root definitions pengembangan SDM UMKM. Kerangka konseptual yang merupakan pertimbangan logis peneliti terhadap kebutuhan sumber daya yang memenuhi harapan CATWOE dan rasional terhadap nilai efficacy (E1), efficiency (E2), and effectiveness(E3) dalam kebijakan pengembangan SDM UMKM.



Gambar 2. *Root Definitions* pengembangan SDM UMKM

Stage Five - Back in The Real World and Stage Six - Define The Changes To Be Implemented

Pendekatan ini menggunakan perbandingan untuk menyediakan sarana dalam memahami pandangan yang berbeda tentang realitas dengan menyatakan asumsi yang mungkin ada dan beralasan. Perbandingan mengacu pada model konseptual yang telah didefinisikan melalui rekonstruksi sistem menurut kebutuhan sumber daya yang masih bersifat abstrak. Untuk menghasilkan kenyataan yang lebih dekat dengan model konseptual perlu mendefinisikan yang terjadi pada kenyataan dan yang dapat dilakukan secara logis menurut situasi sumber daya. Perbedaan antara yang terjadi dalam kenyataan dan logika tersebutlah yang kemudian menimbulkan pertanyaan yang pada akhirnya mengarah pada pembahasan tindakan transformasi baru yang perlu diimplementasikan.

Tabel 3. Pengembangan Impelementasi Dunia Nyata

Pelaku	Model Konseptual	Implementasi Dunia Nyata
Akademisi	<ul style="list-style-type: none"> • Akademisi mampu menjawab kebutuhan riset industry dan UMKM • Akademisi dapat menerapkan Tridarma perguruan tinggi yang tepat sasaran • Perguruan tinggi (akademisi) merupakan SDM dan supply riset 	<ul style="list-style-type: none"> • Banyak dari akademisi hanya melakukan riset dasar bukan riset terapan, sehingga sulit diterapkan diindustri • Proses tridharma perguruan tinggi tidak tepat sasaran, pengabdian masyarakat hanya bersifat insidental dan tidak sesuai dengan kebutuhan Masyarakat • Saat ini perguruan tinggi lebih banyak sebagai supply SDM bukan supply Riset
Pemerintah	Pemerintah mampu membentuk ekosistem UMKM yang berkelanjutan	<ul style="list-style-type: none"> • Bantuan pemerintah bersifat sepotong-sepotong tidak saling terkait • Tidak adanya pendampingan, karena sifat bantuan pemerintah hanya pelatihan
Pelaku UMKM	Pelaku UMKM memiliki jaringan dan motivasi yang kuat hingga mampu bertahan dan menjawab setiap tantangan	Pelaku UMKM cenderung mudah puas dan memiliki kemampuan serta kemauan yang terbatas

Stage 7-Take Action to Improve The Problem Situation

Tindakan perbaikan mencakup langkah kategori yang melibatkan pelaku dan sumberdaya dalam situasi permasalahan. Beberapa pihak tidak selalu termotivasi untuk mengimplementasikan perubahan apalagi jika itu didasarkan pada logika model konseptual (Puji Suci et al., 2020). Sebaiknya logika model konseptual harus berubah menjadi logika yang berfokus pada aspek budaya karena perubahan potensial jika berbenturan dengan budaya maka budaya yang akan menang. Untuk itu paling tidak spesifikasi tindakan yang akan dilakukan harus berada dalam kualifikasi fungsi dan kepentingan pelaku yang dilibatkan.

Tabel 4. Rekomendasi tindakan

No	Peran	Rekomendasi Tindakan
1	Pemerintah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mendukung penyediaan infrastruktur dan instrumen pembelajaran dalam bentuk kebijakan maupun anggaran 2. Mengeluarkan instruksi dalam bentuk peraturan untuk meningkatkan kualitas SDM terutama pelaku UMKM 3. Perlu menyusun peta jalan penelitian, pendanaan, serta mendorong keterlibatan pihak industri dan swasta dalam menghasilkan penelitian yang mendorong adanya pengembangan SDM bagi para pelaku UMKM 4. Memberikan bantuan dan permodalan secara berkala dengan kriteria yang jelas dan tepat sasaran serta melibatkan pihak industri dan swasta yang ditetapkan dalam peraturan pemerintah 5. Memebrikan penguatan kepada kelompok atau paguyuban usaha dalam bentuk pelatihan maupun bantuan

2	Industri dan Swasta	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan modal usaha dan bantuan kepada pelaku UMKM dan bantuan secara tidak langsung melalui keterlibatan akademisi dalam bentuk penyelenggaraan pendidikan, pelatihan maupun penelitian 2. Kerjasama untuk menyerap produk yang dihasilkan oleh UMKM atau memproduksi barang dan jasa yang dibutuhkan oleh pelaku UMKM 3. Membina dan memberdayakan calon dan pelaku UMKM dengan melibatkan pemerintah dan akademisi
3	Akademisi	Menyelenggarakan pendidikan, pelatihan, penelitian yang berorientasi pada misi pengembangan enterpreneurial dengan menjalin kemitraan dengan pemerintah, industri dan swasta, serta masyarakat secara luas yang selaras dalam kebijakan negara dan situasi dunia industri dan swasta
4	Pelaku UMKM	Memiliki cara berpikir yang futuristik untuk berpartisipasi dan terbuka kepada semua pihak dalam mengaplikasikan ketersediaan dan kebutuhan sumberdaya pembangunan pelaku agroindustri pangan yang lebih dinamis menyikapi perubahan

SIMPULAN

Berdasarkan analisis *soft system methodology* diketahui pengembangan sumber daya manusia yang relevan dalam meningkatkan perkembangan UMKM di Kota Palangka Raya meliputi perlindungan usaha, kebijakan usaha, sistem operasional usaha, administrasi usaha, kemampuan berinovasi, kemampuan identifikasi peluang, yang dapat dilakukan dengan keterbukaan dan partisipatif serta mampu mencari kesempatan untuk mengantisipasi perubahan. Akademisi perlu didorong terhadap fungsinya sebagai institusi penyelenggara pendidikan dengan memprioritaskan misi pengembangan enterpreneurial melalui pendidikan, pelatihan, dan penelitian dengan menjalin kemitraan dengan berbagai pihak secara luas.

Pemerintah perlu mendukung penyediaan infrastruktur dan instrumen pembelajaran dalam bentuk instruksi dan peraturan meliputi perlindungan produk dalam negeri, ketenagakerjaan, bantuan dan permodalan, peta jalan penelitian, pendanaan, dan mendorong keterlibatan pihak industri dan swasta menurut basis kebutuhan untuk meningkatkan partisipasi semua pihak. Keterlibatan pihak industri dan swasta seperti perbankan, manufaktur, LSM dan NGO, nirlaba perlu didorong untuk berkontribusi melalui penyediaan modal dan bantuan usaha, dengan melibatkan akademisi untuk mendukung kegiatan pendidikan, pelatihan dan pemberdayaan masyarakat, penelitian dan kerjasama dalam menyerap atau menyediakan barang dan jasa yang diinginkan.

Daftar Pustaka

- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. *International Journal of Engineering, Business and Management (IJEEM)*, 5.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., & Purwaningsih, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit

Insania.

- Bank Indonesia. (2022). *Laporan Perekonomian Provinsi Kalimantan Tengah*. <https://www.bi.go.id/id/publikasi/laporan/lpp/Documents/Laporan-Perekonomian-Provinsi-Kalimantan-Tengah-Mei-2022.pdf>
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69.
- Chams, N., & García-Blandón, J. (2019). On the importance of sustainable human resource management for the adoption of *Sustainable Development Goals*. *Resources, Conservation and Recycling*, 141, 109–122.
- Checkland, P., & Poulter, J. (2007). *Learning for action: a short definitive account of soft systems methodology, and its use for practitioners, teachers and students*. John Wiley & Sons.
- Checkland, P., & Poulter, J. (2020). Soft systems methodology. *Systems Approaches to Making Change: A Practical Guide*, 201–253.
- Daellenbach, H., McNickle, D., & Dye, S. (2017). *Management science: decision-making through systems thinking*. Bloomsbury Publishing.
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Dinas Koperasi dan UMKM. (2023). *Pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Tengah*. <https://diskopukm.kalteng.go.id/dataukm>
- Hanemann, U. (2019). Examining the application of the lifelong learning principle to the literacy target in the fourth Sustainable Development Goal (SDG 4). *International Review of Education*, 65(2), 251–275.
- Ichsan, R. N., SE, M. M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Kestin, T. S., Lumbreras, J., & Puch, M. C. (2023). Mobilizing Higher Education Action on the SDGs: Insights from System Change Approaches. In *Higher Education and SDG17: Partnerships for the Goals* (pp. 27–49). Emerald Publishing Limited.
- Mardhiyah, R. H., Aldriani, S. N. F., Chitta, F., & Zulfikar, M. R. (2021). Pentingnya keterampilan belajar di abad 21 sebagai tuntutan dalam pengembangan sumber daya manusia. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 12(1), 29–40.
- Puji Suci, R., Hermawati, A., & Suwarta. (2020). Strategi peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) pada UMKM di Malang dengan Metode SWOT. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 1(2), 64–74. <https://doi.org/10.52300/jmso.v1i2.2374>
- Safitri, A. O., Yuniarti, V. D., & Rostika, D. (2022). Upaya Peningkatan Pendidikan Berkualitas di Indonesia: Analisis Pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs). *Jurnal Basicedu*, 6(4), 7096–7106. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i4.3296>
- Sandfreni, S., & Adikara, F. (2020). The implementation of *soft system methodology* (SSM) for systems development in organizations (Study

- case: the development of tourism information system in Palembang City). *Proceedings of the First International Conference of Science, Engineering and Technology, ICSET 2019, November 23 2019, Jakarta, Indonesia*.
- Stahl, G. K., Brewster, C. J., Collings, D. G., & Hajro, A. (2020). Enhancing the role of human resource management in corporate sustainability and social responsibility: A multi-stakeholder, multidimensional approach to HRM. *Human Resource Management Review*, 30(3), 100708.
- Stone, R. J., Cox, A., & Gavin, M. (2020). *Human resource management*. John Wiley & Sons.
- Suryaatmaja, K., Wibisono, D., Ghazali, A., & Fitriati, R. (2020). Uncovering the failure of Agile framework implementation using SSM-based action research. *Palgrave Communications*, 6(1), 1–18.
- Swanson, R. A. (2022). *Foundations of human resource development*. Berrett-Koehler Publishers.