

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI UNTUK MENINGKATKAN DAYA SAING UMKM DI KOTA MATARAM, NUSA TENGGARA BARAT

PRADUTA DARMO PUTRA^{1)*}, ST. MARYAM²⁾

Universitas Mataram

pradutadp@gmail.com (corresponding)

ABSTRAK

Di Kota Mataram, peran UMKM dalam membangun perekonomian daerah juga sangat penting. Penguatan daya saing UMKM merupakan inisiatif strategis untuk memenangkan persaingan antar UMKM di daerah Kota Mataram. Oleh karena itu, untuk mengembangkan UKM diperlukan Strategi Pengembangan SDM berbasis Kompetensi yang mempengaruhi daya saing UKM Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi Strategi Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi yang mempengaruhi UMKM di Kota Mataram. Faktor daya saing diukur dari kualitas produk dan jasa, harga produk atau jasa, pelayanan produk dan jasa, pangsa pasar. Sampel penelitian ini adalah pelaku usaha UMKM di Kota Mataram sebanyak 1756 UMKM di ambil sampel sebanyak 100 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan Kuesioner pernyataan UMKM yang di beri nilai 1-5. Analisis data metode dengan melakukan uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), teknik analisis data (uji regresi berganda, uji keputusan dan uji t). Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel independent Analisis pengembangan kompetensi, Perencanaan pengembangan kompetensi, Evaluasi pengembangan kompetensi tidak signifikan terhadap daya saing UMKM. Sedangkan Pelaksanaan pengembangan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap daya saing UMKM. Untuk uji F diperoleh nilai signifikansi kurang dari 0,05. Angka ini membuktikan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan. Uji penilaian membuktikan Analisis pengembangan kompetensi, Perencanaan pengembangan kompetensi, Pelaksanaan pengembangan kompetensi, dan Evaluasi pengembangan mempengaruhi daya saing sebesar 56,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor selain variabel independen dalam penelitian ini.

Kata kunci: Strategi Pengembangan SDM, Kompetensi, Daya saing, UMKM

ABSTRACT

In Mataram City, the role of MSMEs in developing the regional economy is also very important. Strengthening the competitiveness of MSMEs is a strategic initiative to win competition between MSMEs in the Mataram City area. Therefore, to develop SMEs, a Competency-based HR Development Strategy is needed that influences the competitiveness of SMEs. The aim of this research is to identify Competency-Based HR Development Strategies that influence SMEs in the City of Mataram. Competitiveness factors are measured by product and service quality, product or service price, product and service service, market share. The sample for this research was MSME business actors in Mataram City, totaling 1756 MSMEs, with a sample of 100 people taken. The data collection technique uses a MSME statement questionnaire which is given a score of 1-5. Method data analysis by conducting instrument tests (validity and reliability tests), data analysis techniques (multiple regression tests, decision tests and t tests). The t test results show that the independent variables Competency development analysis, Competency development planning, Competency development evaluation are not significant to the competitiveness of MSMEs. Meanwhile, the implementation of competency development has a significant effect on the competitiveness of MSMEs. For the F test, the significance value obtained is less than 0.05. This figure proves that the independent variable influences the dependent variable simultaneously. The assessment test proves that competency development analysis, competency development planning, competency development implementation, and development evaluation influence competitiveness by 56.9%, while the rest is influenced by factors other than the independent variables in this research.

Keywords: HR Development Strategy, Competency, Competitiveness, MSMEs

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu sektor perekonomian yang mempunyai peranan penting dalam pembangunan nasional. UMKM membantu menciptakan lapangan kerja, mengurangi kemiskinan, meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan memperkuat perekonomian lokal. Menurut Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, jumlah UMKM di Indonesia mencapai 64,2 juta unit usaha pada tahun 2020, menyerap 97% tenaga kerja negara dan berkontribusi terhadap 60,3% produk domestik bruto (PDB).

Salah satu daerah dengan potensi UMKM yang cukup besar adalah Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Kota Mataram merupakan ibu kota provinsi dan pusat pemerintahan, komersial, pendidikan dan pariwisata Nusa Tenggara Barat. Kota Mataram memiliki berbagai jenis UMKM seperti katering, kerajinan tangan, komersial, jasa, dan industri. Berdasarkan data.mataram.go.id, jumlah UMKM di Kota Mataram mencapai 1.756 unit usaha pada tahun 2021, menurut suarantb.com UMKM kota Mataram menyerap tenaga kerja sebanyak 97% dari total tenaga kerja di kota tersebut dan berkontribusi terhadap PDB Kota Mataram sebesar 61,07%. UMKM di Kota Mataram memiliki potensi yang besar, namun dihadapkan pada berbagai tantangan antara lain persaingan yang semakin ketat, perubahan kebutuhan dan preferensi konsumen, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, serta dampak pandemi COVID-19. Agar UMKM di Kota Mataram dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi yang dinamis dan kompetitif, maka perlu adanya penguatan daya saing. Salah satu faktor yang menentukan daya saing usaha mikro, kecil, dan menengah adalah kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dipekerjakan di sana. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi UMKM karena sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, inovasi dan kinerja UMKM. Strategi pengembangan yang tepat dan efektif diperlukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di UMKM. Strategi yang layak dilakukan adalah pengembangan talenta berbasis kompetensi. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dimiliki dan diterapkan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi merupakan proses peningkatan kemampuan SDM sesuai standar kompetensi yang dibutuhkan oleh UMKM. Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dapat dilaksanakan melalui berbagai kegiatan, antara lain: Pelatihan, bimbingan, nasehat, pendampingan, pembinaan, magang, studi banding, sertifikasi, dll. Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi diharapkan dapat memberikan manfaat bagi UMKM sebagai berikut: Meningkatkan kualitas produk dan pelayanan, meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan, meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional, meningkatkan motivasi dan komitmen sumber daya manusia, meningkatkan daya saing UMKM, dll.

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau besar yang memenuhi kriteria usaha mikro, kecil, atau menengah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang UMKM.

Berdasarkan Undang-Undang tersebut, kriteria UMKM ditentukan berdasarkan nilai kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan, sebagai berikut:

1. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini. Kriteria usaha mikro adalah memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau hasil penjualan tahunan paling banyak Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).
2. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha menengah atau besar dengan jumlah kekayaan bersih lebih dari Rp50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau hasil penjualan tahunan lebih dari Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp2.500.000.000,00 (dua miliar lima ratus juta rupiah).
3. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih lebih dari Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp10.000.000.000,00 (sepuluh miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha atau hasil penjualan tahunan lebih dari Rp2.500.000.000,00 (dua miliar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp50.000.000.000,00 (lima puluh miliar rupiah).

Pengertian UMKM di atas didasarkan pada teori klasifikasi usaha menurut ukuran yang dikemukakan oleh Suryana (2006), yang mengelompokkan usaha menurut kriteria modal, omset, aset, jumlah karyawan, dan skala pasar.

UMKM memiliki peran dan potensi yang sangat besar dalam pembangunan ekonomi dan sosial di Indonesia. Berikut adalah beberapa peran dan potensi UMKM yang dapat diidentifikasi:

1. UMKM berperan sebagai penyerap tenaga kerja yang cukup besar, karena UMKM dapat menawarkan kesempatan kerja yang luas dan fleksibel bagi masyarakat, terutama bagi mereka yang memiliki keterbatasan modal, pendidikan, dan keterampilan. UMKM juga dapat menyerap tenaga kerja lokal yang sesuai dengan karakteristik dan kearifan daerah.
2. UMKM berperan sebagai penggerak pertumbuhan ekonomi yang cukup signifikan, karena UMKM dapat menciptakan nilai tambah, menghasilkan devisa, dan menyumbang PDB. UMKM juga dapat meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan masyarakat, serta mengurangi kesenjangan ekonomi antara daerah dan antara kelompok sosial.
3. UMKM berperan sebagai sumber inovasi dan kreativitas yang cukup tinggi, karena UMKM dapat mengembangkan produk dan jasa yang sesuai dengan kebutuhan dan selera konsumen, serta memanfaatkan teknologi dan sumber daya yang tersedia. UMKM juga dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis dan kompetitif.
4. UMKM berperan sebagai penjaga stabilitas ekonomi dan sosial yang cukup kuat, karena UMKM dapat bertahan dan berkembang di tengah krisis dan ketidakpastian. UMKM juga dapat menjaga kelestarian lingkungan dan budaya lokal, serta memperkuat nilai-nilai sosial seperti gotong royong, kekeluargaan, dan kemandirian.

Peran dan potensi UMKM di atas didukung oleh teori Schumpeter (1934), yang menyatakan bahwa UMKM merupakan agen perubahan yang mampu melakukan inovasi dan kreativitas dalam bentuk penciptaan produk baru, metode produksi baru, pasar baru, sumber bahan baku baru, dan organisasi baru.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu atau sekelompok orang yang mempunyai kemampuan, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan motivasi untuk bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan berharga bagi organisasi dan bisnis karena dapat memberikan kontribusi positif terhadap kinerja dan pencapaian keunggulan kompetitif. Pengertian SDM di atas didasarkan pada teori *human capital* dari Becker (1964), dimana SDM merupakan investasi yang dapat meningkatkan produktivitas dan pendapatan dengan memperluas pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses peningkatan keterampilan, kemampuan, pengetahuan, pengalaman dan motivasi sumber daya manusia agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik, efektif dan efisien Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas sumber daya manusia serta mempersiapkan mereka menghadapi tantangan dan perubahan yang terjadi di lingkungan internal dan eksternal organisasi dan perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain:

1. Pelatihan, yaitu kegiatan pembelajaran yang sistematis dan terencana yang bertujuan untuk menanamkan dalam diri personel pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan atau akan dilaksanakan. dilakukan atau dilakukan dalam rangka perbaikan.
2. Advice adalah kegiatan pemberian nasehat, bimbingan, dan dukungan dari tenaga profesional sumber daya manusia yang lebih berpengalaman atau berpengetahuan luas yang memerlukan bantuan dalam menghadapi permasalahan atau kesulitan di tempat kerja.
3. Konseling, yaitu kegiatan pemberian dukungan psikologis oleh tenaga profesional atau terlatih kepada pegawai yang mengalami masalah atau gangguan emosi yang mempengaruhi pekerjaannya.
4. Pendampingan yaitu antara pegawai HR senior atau berpengalaman dengan pegawai HR junior atau yunior dengan tujuan untuk memberikan bimbingan, dukungan, motivasi, dan umpan balik kepada pegawai HR junior atau junior dalam pengembangan karirnya. dan keterampilan yang dapat Anda tawarkan.
5. Pembinaan adalah kegiatan yang mengedepankan hubungan kerjasama antara Pembina atau Trainer dengan peserta didik atau Pembina, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan potensi Pembina. Metode interaktif dan proses pembelajaran reflektif.
6. Magang, yaitu kegiatan belajar melalui kerja langsung pada suatu organisasi atau perusahaan yang berkaitan dengan bidang keahlian atau minat departemen HR, untuk mendapatkan pengalaman praktis dan memperluas wawasan departemen HR terhadap dunia kerja.
7. Pembelajaran komparatif merupakan suatu kajian mengenai hasil dan praktik terbaik yang dapat menjadi model dan inspirasi bagi organisasi dan perusahaan lain, dengan tujuan untuk memperdalam pengetahuan dan pemahaman tentang sumber daya manusia serta memperdalam pemahaman tentang hal-hal yang dapat diterapkan. dan mengamati organisasi dan perusahaan di negara tersebut. Tingkatkan kinerja dan praktik organisasi atau perusahaan Anda.
8. Sertifikasi, yaitu kegiatan sertifikasi kompetensi sumber daya manusia oleh lembaga yang terakreditasi dengan tujuan memberikan jaminan mutu dan standar kompetensi sumber daya manusia sesuai persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.

Metode pengembangan sumber daya manusia di atas didasarkan pada teori *pengembangan sumber daya manusia* dari Nadler (1970). Teori ini menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan pembelajaran SDM terkait dengan pekerjaan yang harus diselesaikan saat ini atau di masa yang akan datang.

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dimiliki dan diterapkan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kompetensi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karena menunjukkan kemampuan dan kemauan seseorang dalam menghadapi berbagai situasi dan tantangan yang berkaitan dengan pekerjaan. Definisi kompetensi di atas didasarkan pada teori *manajemen berbasis kompetensi Boyatzis (1982) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari kinerja baik seseorang dalam suatu tugas atau situasi.

Kompetensi dapat dikategorikan menjadi beberapa jenis:

1. Kompetensi inti yaitu kompetensi yang merupakan ciri atau keunggulan suatu organisasi atau usaha yang membedakannya dengan organisasi atau usaha lain serta memberikan nilai tambah kepada konsumen atau pemangku kepentingan. Kompetensi inti adalah sumber daya yang langka, sulit ditiru, dan sulit digantikan oleh organisasi atau perusahaan lain. Jenis kompetensi ini didasarkan pada teori *kompetensi inti* Prahalad dan Hamel (1990). Teori ini menyatakan bahwa kompetensi inti adalah kemampuan kolektif untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan berbagai sumber daya yang dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.
2. Kompetensi fungsional, yaitu kompetensi yang berkaitan dengan fungsi atau wilayah kerja tertentu suatu organisasi atau perusahaan. Ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab tertentu. Kompetensi fungsional merupakan standar yang harus dipenuhi oleh sumber daya manusia dalam suatu peran atau bidang pekerjaan tertentu. Jenis kompetensi ini didasarkan pada teori *Kompetensi Fungsional* *Woodruff (1993)*, yang menyatakan bahwa kompetensi fungsional adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan dapat dibandingkan secara obyektif dengan standar yang telah ditetapkan. itu diukur menggunakan kriteria standar.
3. Kemampuan umum. yaitu kompetensi atau bidang kerja lintas fungsi dalam suatu organisasi atau perusahaan yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk beradaptasi dan berkontribusi pada situasi dan kondisi kerja yang berbeda. Kemampuan umum merupakan kualitas yang harus dimiliki oleh seluruh sumber daya manusia yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan. Jenis kemampuan ini didasarkan pada teori *kemampuan umum* yang dikemukakan oleh Mansfield (2004). Teori ini menyatakan bahwa kompetensi umum adalah keterampilan yang dapat ditransfer atau diterapkan dalam berbagai situasi kerja, dan merupakan keterampilan pribadi dan profesional. Orang mencerminkan atribut.

Daya saing adalah penyediaan produk dan jasa dengan kualitas, harga, dan pelayanan yang lebih baik dibandingkan dengan yang ditawarkan oleh organisasi atau perusahaan lain sehingga dapat bersaing di pasar dan mencapai tujuan organisasi. Ini merupakan kemampuan suatu organisasi atau perusahaan. Atau bisnis. Definisi daya saing di atas didasarkan pada teori *keunggulan kompetitif* yang dikemukakan oleh Porter (1985), dimana daya saing diartikan sebagai biaya yang dikeluarkan konsumen atau pemangku kepentingan, yaitu kemampuan suatu organisasi atau perusahaan untuk menciptakan nilai yang lebih besar. daripada pelanggannya. Dalam menciptakan nilai itu.

Daya saing dipengaruhi oleh berbagai macam faktor baik internal maupun eksternal suatu organisasi atau perusahaan. Faktor-faktor berikut dapat mempengaruhi daya saing:

1. Faktor internal yaitu faktor yang terjadi dalam suatu organisasi atau usaha dan yang dapat dikendalikan atau dimanfaatkan oleh organisasi atau usaha tersebut untuk meningkatkan keunggulan kompetitifnya. Faktor internal meliputi: - Sumber daya, yaitu aset atau modal suatu organisasi atau perusahaan. Ini termasuk: Sumber daya manusia, keuangan, fisik, teknis dan informasi.
 - Kinerja yaitu hasil suatu organisasi atau perusahaan, seperti: Kualitas, produktivitas, efisiensi, efektivitas, inovasi, dan profitabilitas suatu produk atau jasa.
 - Strategi, yaitu rencana atau tindakan yang diambil oleh suatu organisasi atau bisnis untuk mencapai tujuan atau misi, seperti Strategi diferensiasi, strategi biaya rendah, strategi fokus, dan strategi adaptasi.
2. Faktor eksternal. yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar organisasi atau perusahaan dan tidak dapat dikendalikan atau dimanfaatkan oleh organisasi atau perusahaan, namun dapat mewakili peluang atau ancaman terhadap keunggulan kompetitif. Faktor eksternal meliputi: - Konsumen, yaitu kelompok sasaran atau pengguna produk dan layanan yang disediakan oleh organisasi dan bisnis dengan kebutuhan, selera, preferensi, dan perilaku berbeda.
 - Pesaing, yaitu pihak yang menawarkan produk atau jasa yang sama atau serupa dengan yang ditawarkan oleh suatu organisasi atau perusahaan dengan kelebihan, kelemahan, dan strategi yang berbeda.
 - Lingkungan Hidup, yaitu keadaan atau keadaan yang mungkin terjadi dalam skala makro atau mikro yang mempengaruhi suatu organisasi atau usaha. Lingkungan makro meliputi faktor politik, ekonomi, sosial,

budaya, teknologi, hukum, dan lingkungan. Lingkungan mikro mencakup elemen pemasok, penjualan, mitra, dan pemangku kepentingan. Faktor-faktor yang mempengaruhi daya saing di atas didasarkan pada teori *Analisis SWOT* Wehrich (1982). Teori ini menyatakan bahwa daya saing dapat dianalisis dengan menggunakan matriks SWOT Matrix menjelaskan kekuatan dan kelemahan. (kelemahan). peluang (opportunities) dan ancaman (threats) yang dihadapi organisasi dan perusahaan.

Strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi dapat dilaksanakan dalam beberapa tahap:

1. Analisis Kompetensi. Sebuah fase yang melibatkan identifikasi, pengukuran, dan evaluasi kompetensi yang ada yang dibutuhkan oleh departemen sumber daya manusia. Analisis kompetensi bertujuan untuk mengidentifikasi kebutuhan, kesenjangan, dan prioritas pengembangan kompetensi SDM.
2. Desain pengembangan kemampuan. Artinya, fase yang melibatkan perencanaan, penyusunan, dan penentuan kegiatan, metode, sumber daya, dan anggaran yang diperlukan untuk pengembangan kapasitas SDM. Perancangan pengembangan kompetensi bertujuan untuk menetapkan tujuan, sasaran, metrik, dan strategi pengembangan kompetensi SDM.
3. Implementasi Pengembangan Kompetensi, tahap yang meliputi pelaksanaan, pengelolaan, dan pemantauan kegiatan pengembangan kompetensi SDM. Penyelenggaraan pengembangan kompetensi bertujuan untuk melaksanakan, mengelola, dan menjamin kualitas dan efektivitas kegiatan pengembangan kompetensi SDM.
4. Mengevaluasi pengembangan kompetensi, khususnya tahapan yang menyangkut pengumpulan, pengolahan, dan analisis data dan informasi terkait kegiatan pengembangan kompetensi SDM. Penilaian pengembangan kompetensi dimaksudkan untuk mengukur, mengevaluasi, dan memberikan umpan balik terhadap hasil dan dampak kegiatan pengembangan kompetensi SDM. Tahapan strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi di atas didasarkan pada teori *ADDIE model* Branson (1975) Dalam teori ini, proses pengembangan sumber daya manusia memiliki lima tahapan: analisis, desain, pengembangan, implementasi dan evaluasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan SDM UMKM, mengukur tingkat kompetensi SDM UMKM, dan merumuskan strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi UMKM di Kota Mataram.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi apa saja yang dibutuhkan oleh SDM UMKM di Kota Mataram?
2. Apa tingkat kompetensi yang dimiliki oleh SDM UMKM di Kota Mataram?
3. Strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi apa saja yang dapat diterapkan untuk meningkatkan daya saing UMKM di Kota Mataram?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan oleh SDM UMKM di Kota Mataram.
2. Mengukur tingkat kompetensi yang dimiliki oleh SDM UMKM di Kota Mataram.
3. Merumuskan strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan daya saing UMKM di Kota Mataram.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, penelitian ini dapat memberikan pengalaman dan pengetahuan baru mengenai pengembangan SDM berbasis kompetensi dan daya saing UMKM, serta dapat memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di program studi S1 Manajemen.
2. Bagi UMKM, penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan mengenai kompetensi yang dibutuhkan dan dimiliki oleh SDM UMKM, serta strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan daya saing UMKM.
3. Bagi pemerintah, penelitian ini dapat memberikan bahan pertimbangan dan rekomendasi dalam merancang dan melaksanakan kebijakan dan program yang berkaitan dengan pengembangan SDM dan UMKM di Kota Mataram.
4. Bagi masyarakat, penelitian ini dapat memberikan wawasan dan inspirasi mengenai pentingnya pengembangan SDM berbasis kompetensi dan daya saing UMKM, serta dapat meningkatkan kesadaran dan partisipasi dalam mendukung dan mengembangkan UMKM di Kota Mataram.
5. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat memberikan referensi dan acuan dalam melakukan penelitian yang sejenis atau berkaitan dengan topik penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka dan statistik yang dapat diukur dan dianalisis secara obyektif dan rasional. Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk menguji hipotesis, mengukur variabel, dan menarik kesimpulan yang luas dan dapat digeneralisasikan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian survei, yaitu desain penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarikan kepada sejumlah besar responden yang dipilih secara acak atau sistematis dari populasi yang diteliti. Desain penelitian suatu penelitian bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik, sikap, pendapat, atau perilaku populasi yang diteliti.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian mencakup seluruh subjek atau objek dengan ciri-ciri tertentu yang menjadi fokus penelitian. Populasi penelitian penelitian ini seluruhnya terdiri dari UMKM yang ada di Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. Berdasarkan data.mataram.go.id, jumlah UMKM di Kota Mataram pada tahun 2021 sebanyak 1756 unit usaha. Sampel penelitian adalah bagian populasi penelitian yang dipilih secara representatif dan dijadikan sebagai sumber data. Sampel penelitian pada penelitian ini terdiri dari sejumlah besar UMKM yang ada di Kota Mataram Nusa Tenggara Barat, dipilih dengan menggunakan teknik simple random sampling, dan besar sampelnya adalah 100 responden yang dipilih secara acak.

Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian adalah konsep atau fenomena yang menjadi fokus penelitian, yang memiliki variasi atau perbedaan nilai yang dapat diamati atau diukur. Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi, yang merupakan rencana atau tindakan yang dilakukan oleh UMKM untuk meningkatkan kompetensi SDM sesuai dengan standar kompetensi yang dibutuhkan oleh UMKM tersebut.
2. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah daya saing UMKM, yang merupakan kemampuan UMKM untuk menawarkan produk atau jasa yang memiliki kualitas, harga, dan pelayanan yang lebih baik daripada produk atau jasa yang ditawarkan oleh UMKM lain, sehingga dapat memenangkan persaingan di pasar dan mencapai tujuan UMKM tersebut.

Indikator penelitian adalah alat ukur yang digunakan untuk mengoperasionalisasi variabel penelitian, yang berupa pernyataan atau pertanyaan yang dapat menggambarkan atau mengukur nilai variabel penelitian. Indikator penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Indikator variabel independen, yaitu indikator yang digunakan untuk mengukur strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi. Indikator variabel independen dalam penelitian ini adalah:
 - Analisis kompetensi, yaitu indikator yang mengukur sejauh mana UMKM melakukan identifikasi, pengukuran, dan penilaian kompetensi yang dibutuhkan dan yang dimiliki oleh SDM.
 - Perencanaan pengembangan kompetensi, yaitu indikator yang mengukur sejauh mana UMKM melakukan perencanaan, penyusunan, dan penentuan kegiatan, metode, sumber daya, dan anggaran yang dibutuhkan untuk pengembangan kompetensi SDM.
 - Pelaksanaan pengembangan kompetensi, yaitu indikator yang mengukur sejauh mana UMKM melakukan pelaksanaan, pengelolaan, dan pengawasan kegiatan pengembangan kompetensi SDM.
 - Evaluasi pengembangan kompetensi, yaitu indikator yang mengukur sejauh mana UMKM melakukan pengumpulan, pengolahan, dan analisis data dan informasi yang berkaitan dengan kegiatan pengembangan kompetensi SDM.
2. Indikator variabel dependen, yaitu indikator yang digunakan untuk mengukur daya saing UMKM. Indikator variabel dependen dalam penelitian ini adalah:
 - Kualitas produk atau jasa, yaitu indikator yang mengukur sejauh mana produk atau jasa yang ditawarkan oleh UMKM memiliki standar kualitas yang tinggi dan sesuai dengan kebutuhan dan selera konsumen.
 - Harga produk atau jasa, yaitu indikator yang mengukur sejauh mana produk atau jasa yang ditawarkan oleh UMKM memiliki harga yang kompetitif dan sesuai dengan nilai produk atau jasa tersebut.
 - Pelayanan produk atau jasa, yaitu indikator yang mengukur sejauh mana produk atau jasa yang ditawarkan oleh UMKM memiliki pelayanan yang ramah, cepat, dan profesional kepada konsumen.
 - Pangsa pasar, yaitu indikator yang mengukur sejauh mana UMKM mampu menjangkau dan mempertahankan konsumen yang loyal dan potensial di pasar.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H0: Tidak ada hubungan yang signifikan antara Analisis Pengembangan Kompetensi dan Daya Saing UMKM di Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat.
- H1: Ada hubungan yang signifikan antara Analisis Pengembangan Kompetensi dan Daya Saing UMKM di Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat.
- H0: Tidak ada hubungan yang signifikan antara Perencanaan Pengembangan Kompetensi dan Daya Saing UMKM di Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat.
- H2: Ada hubungan yang signifikan antara Perencanaan Pengembangan Kompetensi dan Daya Saing UMKM di Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat.
- H0: Tidak ada hubungan yang signifikan antara Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dan Daya Saing UMKM di Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat.
- H3: Ada hubungan yang signifikan antara Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi dan Daya Saing UMKM di Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat.
- H0: Tidak ada hubungan yang signifikan antara Evaluasi Pengembangan Kompetensi dan Daya Saing UMKM di Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat.
- H4: Ada hubungan yang signifikan antara Evaluasi Pengembangan Kompetensi dan Daya Saing UMKM di Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat.

Hipotesis ini akan diuji dengan menggunakan teknik regresi linier berganda, dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti ada hubungan yang signifikan antara strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi dan daya saing UMKM. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka hipotesis nol diterima dan hipotesis alternatif ditolak, yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi dan daya saing UMKM.

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi product moment. Kriteria pengujian dianggap valid jika nilai r hitung > rtabel dan nilai signifikansi <0>0,7, dan tidak reliabel jika hasil perhitungan alpha cronbach <. 0,7.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah cara atau cara mengolah dan menafsirkan data penelitian dalam bentuk numerik atau statistik yang diperoleh dari instrumen penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Analisis inferensial, yaitu teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis, mengukur hubungan, dan menarik kesimpulan yang bersifat umum dan dapat digeneralisasikan dari data penelitian. Teknik analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, yaitu teknik analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Metodologi ini dipilih karena variabel penelitian terdiri dari variabel terikat (daya saing UMKM) dan variabel bebas (strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi), serta empat indikator (analisis pengembangan kompetensi, perencanaan pengembangan kompetensi, pelaksanaan pengembangan kompetensi, penilaian pengembangan kompetensi).

Model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

dimana:

Y = variabel dependen (daya saing UMKM)

a = konstanta

b₁, b₂, b₃, b₄ = koefisien regresi

X₁ = indikator variabel independen (analisis pengembangan kompetensi)

X₂ = indikator variabel independen (perencanaan pengembangan kompetensi)

X₃ = indikator variabel independen (pelaksanaan pengembangan kompetensi)

X₄ = indikator variabel independen (evaluasi pengembangan kompetensi)

e = galat (error)

Pengujian hipotesis, yaitu pengujian yang digunakan untuk menguji benar atau salahnya dugaan atau perkiraan pernyataan tentang hubungan antar variabel penelitian. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh analisis pengembangan kapabilitas, perencanaan pengembangan kapabilitas, pelaksanaan pengembangan kapabilitas, dan evaluasi pengembangan kapabilitas terhadap daya saing UMKM.

Berikut kriteria yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini:

- Jika nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05 maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antar variabel independen dan variabel terikat.
- Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka hipotesis alternatif ditolak dan hipotesis nol diterima. Artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan dependen.

Uji Keputusan Koefisien determinasi (R²) pada hakikatnya mengukur derajat kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai koefisiennya adalah 0 dan 1. Uji pengukuran pada penelitian ini menggunakan pengukuran Adjusted R². Interpretasi hasil koefisien determinasi Adjusted R² adalah sebagai berikut.

- Nilai koefisien determinasi R² yang disesuaikan mendekati 1 berarti hampir seluruh informasi yang diberikan untuk memprediksi variasi disediakan oleh variabel independen ke variabel terikat.
- Ketika koefisien determinasi yang disesuaikan R² mendekati nol, maka kemampuan variabel independen dalam memberikan informasi tentang variabel dependen menurun.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrumen yang dilakukan meliputi uji validitas dan realibilitas dengan menggunakan 100 responden. Hasil dari uji validitas ditabulasikan sebagai berikut :

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	8

Gambar 1. Hasil Uji Realibilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variable Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,7. Hal ini membuktikan variabel di atas reliabel.

Uji Instrumen yang kedua adalah uji validitas. Berikut adalah ringkasan hasil uji validitas masing-masing variabel.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

		Correlations								
		X1	X2	X3	X4	Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL
X1	Pearson Correlation	1	.752**	.803**	.876**	.338**	.383**	.400**	.560**	.797**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	.752**	1	.556**	.913**	.016	.094	.465**	.237*	.627**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	<.001	.876	.354	<.001	.018	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X3	Pearson Correlation	.803**	.556**	1	.826**	.638**	.648**	.525**	.798**	.901**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
X4	Pearson Correlation	.876**	.913**	.826**	1	.302**	.347**	.586**	.526**	.836**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001		.002	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y1	Pearson Correlation	.338**	.016	.638**	.302**	1	.977**	.701**	.927**	.770**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.876	<.001	.002		<.001	<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y2	Pearson Correlation	.383**	.094	.648**	.347**	.977**	1	.711**	.872**	.791**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.354	<.001	<.001	<.001		<.001	<.001	<.001
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y3	Pearson Correlation	.400**	.465**	.525**	.586**	.701**	.711**	1	.688**	.797**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001

N		100	100	100	100	100	100	100	100	100
Y4	Pearson Correlation	.560**	.237*	.798**	.526**	.927**	.872**	.688**	1	.878**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.018	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001		<.001
N		100	100	100	100	100	100	100	100	100
TOTAL	Pearson Correlation	.797**	.627**	.901**	.836**	.770**	.791**	.797**	.878**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001
N		100	100	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dinyatakan valid dan nilai r hitung lebih besar dari rtabel 0,195 dinyatakan valid. Dari tabel di atas dapat dilihat X1 (Analisis Pengembangan Kompetensi) dengan nilai r hitung 0,797 dinyatakan valid, X2 (Perencanaan Pengembangan Kompetensi) dengan nilai r hitung 0,627 dinyatakan valid, X3 (Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi) dengan nilai r hitung 0,901 dinyatakan valid, X4 (Evaluasi Pengembangan Kompetensi) dengan nilai r hitung 0,836 dinyatakan valid, Y1 (Kualitas Produk atau Jasa) dengan nilai r hitung 0,770 dinyatakan valid, Y2 (Harga Produk atau Jasa) dengan nilai r hitung 0,791 dinyatakan valid, Y3 (Pelayanan Produk atau Jasa) dengan nilai r hitung 0,797 dinyatakan valid, Y4 (Pangsa Pasar) dengan nilai r hitung 0,878 dinyatakan valid.

Hasil Regresi

Hasil Uji T

Uji T di lakukan untuk menjawab hipotesis-hipotesis dalam penelitian ini

Tabel 2. Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.055	.339			3.111	.002		
	X1	-.150	.130	-.165		-1.154	.251	.212	4.711
	X2	-.474	.274	-.541		-1.726	.088	.044	22.598
	X3	.747	.252	.682		2.965	.004	.082	12.163
	X4	.662	.530	.590		1.251	.214	.020	51.037

a. Dependent Variable: Y1

Berdasarkan hasil analisis data dengan uji T, diperoleh X1 (Analisis Pengembangan Kompetensi) dengan nilai thitung -1,154 dan nilai signifikansi 0,251 karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya, Analisis Pengembangan Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Daya saing UMKM. Untuk X2 (Perencanaan Pengembangan Kompetensi) dengan nilai thitung -1,726 dan nilai signifikansi 0,088 karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima dan H2 ditolak. Artinya, Perencanaan Pengembangan Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Daya Saing UMKM. Untuk X3 (Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi) dengan nilai thitung 2.965 dan nilai signifikansi 0.004, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan H3 di terima. Artinya, Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Daya Saing UMKM. Untuk X4 (Evaluasi Pengembangan Kompetensi) dengan nilai thitung 1,251 dengan nilai signifikansi 0,214, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,214 maka H0 diterima dan H4 ditolak. Artinya, Evaluasi Pengembangan Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Daya Saing UMKM. Adapun model regresi pada penelitian ini adalah :

$$Y = 1,055 + -0,150X1 + -0,474X2 + 0,747X3 + 0,662X4 + 0,05e$$

Hasil Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji F penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji F

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	
1	Regression	9.101	4	2.275	33.698	<.001b
	Residual	6.415	95	.068		
	Total	15.516	99			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

Dari tabel 3 di atas, nilai signifikansi < dari 0,05 dan nilai F sebesar 33.698. Hal ini membuktikan bahwa variabel-variabel independen (Analisis pengembangan kompetensi, Perencanaan pengembangan kompetensi, Pelaksanaan pengembangan kompetensi, dan Evaluasi pengembangan kompetensi) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap daya saing.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari uji determinasi.

Tabel 4. Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.766a	.587	.569	.25985	.251

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y1

Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 0,569 atau 56,9%, sedangkan 0,431 atau 43,1% dijelaskan di luar model penelitian. Dari hasil di atas, nilai $R^2 > 0,5$, hal ini membuktikan bahwa model penelitian cukup bagus.

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan maka penjelasan dari variabel dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut

Pengaruh Analisis Pengembangan Kompetensi Terhadap Daya Saing UMKM

Pada penelitian ini berdasarkan hasil Uji Regresi Uji T dapat disimpulkan analisis pengembangan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap daya saing umkm. Hal ini dapat ditunjukkan pada tabel 2 dengan nilai thitung -1,154 dengan nilai signifikansi 0,251 lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya, Analisis Pengembangan Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Daya saing UMKM

Pengaruh Perencanaan Pengembangan Kompetensi Terhadap Daya Saing UMKM

Pada penelitian ini berdasarkan hasil Uji Regresi uji T dapat disimpulkan perencanaan pengembangan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap daya saing umkm. Hal ini dapat ditunjukkan pada tabel 2 dengan nilai thitung -1,726 dan nilai signifikansi 0,088 karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Artinya, Perencanaan Pengembangan Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Daya Saing UMKM

Pengaruh Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi Terhadap Daya Saing UMKM

Pada penelitian ini berdasarkan hasil Uji Regresi uji T dapat disimpulkan pelaksanaan pengembangan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap daya saing umkm. Hal ini dapat ditunjukkan pada tabel 2 dengan nilai thitung 2.965 dan nilai signifikansi 0.004, karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_3 di terima. Artinya, Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Daya Saing UMKM.

Pengaruh Evaluasi Pengembangan Kompetensi Terhadap Daya Saing UMKM

Pada penelitian ini berdasarkan hasil Uji Regresi uji T dapat disimpulkan evaluasi pengembangan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap daya saing umkm. Hal ini dapat ditunjukkan pada tabel 2 dengan nilai thitung 1,251 dengan nilai signifikansi 0,214, karena nilai signifikan lebih besar dari 0,214 maka H_0 diterima dan H_4 ditolak. Artinya, Evaluasi Pengembangan Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Daya Saing UMKM

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian di atas ditemukan beberapa variabel X1 sebesar 0,251 lebih besar dari 0,05 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Artinya analisis pengembangan keterampilan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap daya saing UMKM. Jika X2 0,88 lebih besar dari 0,05 maka H_2 ditolak dan H_0 diterima. Artinya, rencana pengembangan keterampilan tidak memberikan dampak signifikan terhadap daya saing UMKM. Untuk X3 0,004 kurang dari 0,05 maka H_3 diterima dan H_0 ditolak. Artinya praktik pengembangan keterampilan mempunyai dampak

signifikan terhadap daya saing UMKM. Untuk X^2 jika 0,214 lebih besar dari 0,05 maka H_4 ditolak dan H_0 diterima. Artinya penilaian terhadap pengembangan keterampilan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap daya saing UMKM. Penelitian ini menunjukkan bahwa seiring meningkatnya nilai analisis pengembangan keterampilan, perencanaan pengembangan keterampilan, dan evaluasi pengembangan keterampilan, maka daya saing UMKM tidak berpengaruh terhadap variabel-variabel tersebut. Di sisi lain, seiring dengan meningkatnya nilai penerapan pengembangan keterampilan, maka nilai daya saing UMKM pun ikut terdampak.

Saran

Dari hasil uji identifikasi, sebesar 56,9% variabel daya saing UMKM dapat dipengaruhi oleh analisis pengembangan kemampuan, perencanaan pengembangan kemampuan, pelaksanaan pengembangan kemampuan, dan evaluasi pengembangan kemampuan, dan 43,1% dijelaskan di luar model penelitian. Artinya selain penelitian tersebut, masih banyak strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi yang dapat menunjang daya saing UMKM. Oleh karena itu, saran bagi peneliti selanjutnya adalah mencari strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi lain yang dapat berdampak pada daya saing UMKM. Selain itu, perlu dirinci secara rinci usaha mikro (sejenis usaha mikro) yang menjadi objek penelitian sehingga dapat diketahui strategi pengembangan sumber daya manusia berdasarkan kompetensi yang menjadi penentu daya saing produk masing-masing usaha mikro.

DAFTAR PUSTAKA

- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: Columbia University Press.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Branson, R. K. (1975). *Interservice procedures for instructional systems development*. Florida: Educational Technology Center.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Mansfield, B. (2004). *Generic employability skills: A guide for TVET policy makers*. Adelaide: National Centre for Vocational Education Research.
- Nadler, L. (1970). *Developing human resources*. Houston: Gulf Publishing Company.
- Pearson, K. (1895). Notes on regression and inheritance in the case of two parents. *Proceedings of the Royal Society of London*, 58, 240-242.
- Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. New York: Free Press.
- Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, 68(3), 79-91.
- Schumpeter, J. A. (1934). *The theory of economic development: An inquiry into profits, capital, credit, interest, and the business cycle*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Suryana. (2006). *Kewirausahaan: Pedoman praktis: Kiat dan proses menuju sukses*. Jakarta: Salemba Empat.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. (2008). *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 93*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Wehrich, H. (1982). The TOWS matrix: A tool for situational analysis. *Long Range Planning*, 15(2), 54-66.