



Kajian Studi Literatur : Pelatihan Untuk Pengembangan Karyawan UMKM

Muhammad Saifur Rijal¹, Sopiah²

¹ Universitas Negeri Malang, Malang, Indonesia, muhammad.saifur.2204139@students.um.ac.id

² Universitas Negeri Malang, Malang, Indonesia, sopiah.fe@um.ac.id

Corresponding Author: Muhammad Saifur Rijal

Abstract: *The purpose of this research is to conduct a systematic review of literature related to employee development in SMEs and to provide a deeper understanding of employee development in SMEs and identify best practices that can help employee development in SMEs. The method used in this research is a systematic literature review. Data were taken from online databases such as Google Scholar, ScienceDirect, and ProQuest. The keywords used in the search were "employee development" and "SMEs." Subsequently, the researchers selected articles that met the inclusion and exclusion criteria. The novelty of this research is the application of SLR on the topic of employee development in SMEs, which has not been extensively researched before. In addition, this research can provide insights into best practices in employee development in SMEs. The results of this research indicate that employee development in SMEs can improve employee performance and company productivity. Best practices in employee development in SMEs include continuous training and development of employees, recognition of employee contributions, and career development programs.*

Keyword: *SMEs; Employee; Training; Development; SLR.*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan tinjauan sistematis terhadap literatur yang berkaitan dengan pengembangan karyawan di UMKM serta menyediakan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengembangan karyawan di UMKM dan mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat membantu pengembangan karyawan di UMKM. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sistematis review literatur. Data diambil dari database online, seperti Google Scholar, ScienceDirect, dan ProQuest. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian adalah "pengembangan karyawan" dan "UMKM." Novelty dari penelitian ini adalah penerapan SLR pada topik pengembangan karyawan di UMKM, yang belum banyak diteliti sebelumnya. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan tentang praktik terbaik dalam pengembangan karyawan di UMKM. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karyawan di UMKM dapat meningkatkan kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Praktik terbaik dalam pengembangan karyawan di

UMKM antara lain pelatihan dan pengembangan karyawan secara terus menerus, pengakuan atas kontribusi karyawan, dan program pengembangan karir.

Kata Kunci: UMKM; Karyawan; Pelatihan; Pengembangan; SLR.

PENDAHULUAN

Pengembangan karyawan di era globalisasi menjadi hal yang sangat penting bagi perkembangan bisnis, termasuk di dalamnya Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Di tengah persaingan yang semakin ketat dan beragamnya produk yang ditawarkan oleh perusahaan lain, UMKM harus mampu bersaing dengan menjaga kualitas produk dan meningkatkan kinerja karyawan. Seiring dengan perkembangan teknologi dan informasi, peluang untuk melakukan pengembangan karyawan semakin terbuka luas. Oleh karena itu, pengembangan karyawan di UMKM menjadi isu yang sangat penting untuk dibahas.

Namun, meskipun penting, pengembangan karyawan di UMKM masih banyak menjadi tantangan bagi pemilik usaha. Berbeda dengan perusahaan besar yang memiliki sumber daya manusia dan anggaran yang cukup untuk melakukan pengembangan karyawan, UMKM seringkali terbatas oleh sumber daya manusia dan anggaran yang terbatas. Selain itu, kurangnya pengetahuan dan pemahaman tentang pengembangan karyawan di UMKM juga menjadi kendala dalam melaksanakan pengembangan karyawan.

Oleh karena itu, penelitian tentang pengembangan karyawan di UMKM menjadi sangat penting untuk dilakukan. Terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai pengembangan karyawan di perusahaan besar, namun penelitian tentang pengembangan karyawan di UMKM masih sangat terbatas. Penelitian tentang pengembangan karyawan di UMKM dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang tantangan yang dihadapi dalam melaksanakan pengembangan karyawan dan praktik terbaik yang dapat membantu pengembangan karyawan di UMKM.

Dalam perekonomian Indonesia, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah kelompok usaha yang memiliki jumlah paling besar. Selain itu, kelompok ini terbukti tahan terhadap berbagai macam guncangan krisis ekonomi. Maka sudah menjadi keharusan untuk melakukan penguatan kelompok UMKM yang melibatkan banyak tenaga kerja. Kriteria usaha yang termasuk dalam UMKM telah diatur dalam payung hukum berdasarkan undang-undang. Dengan demikian diperlukannya pelatihan untuk meningkatkan suatu produktifitas seseorang dalam menciptakan produk-produk yang mampu bersaing didunia internasional. Untuk mengembangkan usaha kecil, tentu saja dibutuhkan pelatihan. Menurut Berber et.al (2020), pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis untuk tujuan tertentu. Pembinaan juga memiliki arti penting dalam mengembangkan usaha kecil. Pembinaan merupakan proses atau pengembangan yang mencakup urutan-urutan pengertian, diawali dengan mendirikan, menumbuhkan, memelihara pertumbuhan tersebut yang disertai usaha-usaha perbaikan, menyempurnakan dan mengembangkannya (Liutkevičienė et al., 2022). Sasaran dari pembinaan usaha kecil menengah adalah untuk mengembangkan usahanya menjadi lebih besar Dengan adanya dua bentuk perlakuan tersebut maka diharapkan dapat mendorong pengembangan diri seseorang lebih meningkatkan produktivitas kerjanya

Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan sistematis terhadap literatur yang berkaitan dengan pengembangan karyawan di UMKM. Penelitian ini bertujuan untuk menyediakan pemahaman yang lebih mendalam tentang pengembangan karyawan di UMKM dan mengidentifikasi praktik terbaik yang dapat membantu pengembangan karyawan di UMKM.

Meskipun penting, penelitian tentang pengembangan karyawan di UMKM masih sangat terbatas. Banyak penelitian yang membahas tentang pengembangan karyawan di perusahaan besar, namun sangat sedikit yang membahas tentang pengembangan karyawan di UMKM. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan pengetahuan dalam pengembangan karyawan di UMKM. Dalam kenyataannya, pengembangan karyawan di UMKM seringkali terbatas oleh sumber daya manusia dan anggaran yang terbatas. Pemilik UMKM juga seringkali kurang memahami pentingnya pengembangan karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, penelitian tentang pengembangan karyawan di UMKM perlu dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang tantangan yang dihadapi dan praktik terbaik yang dapat membantu pengembangan karyawan di UMKM.

Berdasarkan research gap yang telah disebutkan sebelumnya, maka research question yang diusulkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apa saja tantangan yang dihadapi UMKM dalam melaksanakan pengembangan karyawan? (RQ1)
2. Apa saja praktik terbaik dalam pengembangan karyawan di UMKM? (RQ2)
3. Bagaimana pengembangan karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan di UMKM? (RQ3)

Dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang pengembangan karyawan di UMKM dan memberikan rekomendasi yang berguna bagi pemilik UMKM dalam meningkatkan kinerja perusahaan melalui pengembangan karyawan.

METODE

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian literatur atau yang dikenal dengan istilah *systematic Literature Review* (SLR). Dalam prosesnya, penulis melakukan pencarian literatur sebagai bahan kajian pada platform "Google Scholar". Oleh karenanya, digunakan tinjauan sistematis dalam kajian ini. Proses pengumpulan data ini dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan database yang lebih lengkap terkait Pelatihan untuk Pengembangan Karyawan UMKM. Penyaringan dan pemilihan sampel melalui kriteria inklusi-eksklusi untuk pemeriksaan dan analisis lebih lanjut. Pada tahap pencarian ini, digunakan kata kunci untuk menemukan semua literatur yang relevan, yaitu sebagai berikut: "Career Development", "Training", "Employee", "SMEs".

Berdasarkan hasil pencarian tersebut ditemukan, ketika menggunakan kata kunci "Career Development" ditemukan sebanyak 4.300 artikel, ditambahkan kata kunci "Training" ditemukan 2100 artikel, ditambahkan kata kunci "Employee" ditemukan 800 artikel, ditambahkan kata kunci "SMEs" ditemukan 79 artikel. Setelah melakukan penyaringan, peneliti menetapkan 19 artikel yang dianggap relevan untuk dilakukan kajian lebih lanjut terkait topik yang ditetapkan sebelumnya, yaitu rangka Pengembangan Karyawan UMKM.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Artikel Systematic Literature Review ini menganalisis artikel penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian, sesuai dengan hasil identifikasi artikel. Ringkasan artikel yang direview disajikan pada Tabel 1. Artikel ditulis dalam rentang waktu 2013-2022 semuanya jurnal nasional yang ditulis dalam bahasa Indonesia. Berdasarkan metode penelitian yang digunakan, dari 19 artikel yang direview. Metode pelatihan yang dilakukan untuk pengembangan karyawan di UMKM adalah melalui Peningkatan Pengetahuan (Pembelajaran); Praktek, dan Pendampingan. Selengkapnya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Review artikel terdahulu

No	Nama Tahun	Judul	Lokasi	Hasil
1	Rakshit, S., Islam, N., Mondal, S., & Paul, T. (2022).	An integrated social network marketing metric for business-to-business SMEs	India	Pada pandangan pertama, mata rantai yang hilang antara kinerja UKM dan SNMM tampaknya adalah waktu, pengetahuan, dan sumber daya keuangan. UKM yang merangkul inovasi, proaktif, dan pengambilan risiko dapat memperoleh manfaat dari teknologi media sosial. Dengan demikian, jejaring sosial memiliki efek langsung dan positif pada pertumbuhan UKM. Implikasi untuk studi SNMM UKM B2B juga dibahas. Selain itu, rasionalitas metrik pemasaran B2B memiliki pengaruh yang luar biasa terhadap kesuksesan bisnis. Meskipun penelitian telah menemukan dampak positif SNMM pada keberhasilan UKM B2B, penelitian lebih lanjut diperlukan.
2	Wongsansukcharoen, J., & Thaweepaiboonwong, J. (2023).	Effect of innovations in human resource practices, innovation capabilities, and competitive advantage on small and medium enterprises' performance in Thailand	Thailand	Studi ini menemukan hubungan yang signifikan antara inovasi dalam praktik sumber daya manusia, kemampuan inovasi, keunggulan kompetitif, dan kinerja UKM. Faktor keberhasilan yang signifikan dari inovasi dalam praktik sumber daya manusia secara tidak langsung mempengaruhi kinerja UKM melalui mediasi kemampuan inovasi dan keunggulan kompetitif. Hasil ini membantu mengembangkan efektivitas kinerja jangka panjang dan bisnis, karena faktor sumber daya manusia yang penting dan praktik kemampuan inovasi dari industri yang sangat kompetitif saat ini akan meningkat dengan era gangguan digital.
3	Blažič, B. J. (2021)	The cybersecurity labour shortage in Europe: Moving to a new concept for education and training	Eropa	Temuan ini menunjukkan bahwa ada topik yang hilang dalam konteks program keamanan siber pendidikan tinggi dan dalam kursus privat yang ditawarkan di pasar. Masalah akreditasi program umum lembaga pendidikan tinggi Eropa (HEI) dan sertifikasi kompetensi untuk profil kerja yang berbeda di bidang cybersecurity secara singkat disajikan dan dibahas juga. Tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan pendidikan di kedua sektor disajikan dan lanskap pendidikan yang muncul diusulkan berdasarkan temuan kami. Rekomendasi kepada para pemangku kepentingan dan cendekiawan untuk meningkatkan kondisi pendidikan dan pelatihan keamanan siber saat ini dijelaskan di bagian penutup.
4	Kummitha, H. R., & Kummitha, R. K. R. (2021).	Sustainable entrepreneurship training: A study of motivational factors	India	Hasil kami menunjukkan bahwa sekolah bisnis terlibat dalam pelatihan kewirausahaan berkelanjutan untuk mendorong siswa mengatasi masalah sosial yang berkembang dengan memulai perusahaan yang berkelanjutan. Temuan

				ini menyoroti bahwa sekolah bisnis fokus pada pelatihan berbasis 'inisiasi', yang dapat membantu menciptakan usaha, tetapi tidak untuk membantu menumbuhkan industri kewirausahaan yang berkelanjutan. Penelitian ini memberikan tiga kontribusi dalam bidang kewirausahaan berkelanjutan.
5	Kaliannan, M., Darmalinggam, D., Dorasamy, M., & Abraham, M. (2022).	Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review	Mix (SLR)	Penelitian ini berkontribusi pada literatur HRM yang ada: (1) TD adalah area penelitian terbatas dan memiliki representasi minoritas dalam literatur TM; (2) ITD menjadi semakin penting untuk pertumbuhan bakat individu dan kinerja organisasi menuju keunggulan kompetitif yang berkelanjutan seperti yang diutamakan oleh model RBV – VRIO; dan (3) keterbatasan utama penelitian tentang TD termasuk perspektif sepihak terhadap TD, kurangnya keseimbangan antara pertumbuhan bakat individu dan kinerja organisasi, dan kelemahan metodologis lainnya.
6	Loor-Zambrano, H. Y., Santos-Roldán, L., & Palacios-Florencio, B. (2022).	Relationship CSR and employee commitment: Mediating effects of internal motivation and trust	Ecuador	hubungan positif dan signifikan antara tindakan CSR dan dua sikap karyawan yang dipertimbangkan: kepercayaan dan motivasi intrinsik. Selanjutnya, karakter mediasi yang dimainkan kedua variabel dalam hubungan antara CSR dan komitmen organisasi dikonfirmasi. Manajer Ekuador dapat menyimpulkan dari penelitian ini efek positif yang dimiliki praktik CSR terhadap berbagai sikap dan perilaku karyawan, seperti motivasi mereka di tempat kerja, kepercayaan mereka terhadap perusahaan dan komitmen mereka terhadapnya.
7	Lambrechts, F., & Gnan, L. (2022).	Human resources and mutual gains in family firms: New developments and possibilities on the horizon		Mengembangkan ide-ide konkret dan pertanyaan yang menyempurnakan perkembangan baru dan kemungkinan di cakrawala, menggunakan pertanyaan berikut sebagai leitmotiv: "Bagaimana penelitian dan praktik bisnis keluarga dapat membantu menciptakan perusahaan keluarga yang sehat dan berkembang untuk orang-orang yang berkembang (keluarga dan bukan keluarga), dengan mempertimbangkan heterogenitas perusahaan keluarga dan keluarga dalam bisnis? "
8	Mitra, S. (2023).	Investigating the effect of organizational values on sustainable practices and the moderating role of family influence in Indian SMEs	India	Menyelidiki pengaruh nilai/budaya organisasi terhadap praktik berkelanjutan di UKM India, dan mengamati bahwa nilai/budaya organisasi secara positif memengaruhi pembuangan/daur ulang limbah, dan praktik sosial terkait karyawan. Selanjutnya, praktik sosial terkait karyawan bertindak sebagai variabel mediasi antara nilai-nilai / budaya organisasi, dan praktik sosial terkait

				lingkungan dan masyarakat perusahaan.
9	Bluff, E. (2019).	How SMEs respond to legal requirements to provide information, training, instruction and supervision to workers about work health and safety matters	Australia	Sebagian besar UKM, termasuk semua usaha kecil, menyediakan ITIS terbatas secara ad hoc. Hanya sejumlah kecil perusahaan, semua menengah, menggunakan campuran metode yang dipertimbangkan dengan cermat dan substansial. Dalam masing-masing dari tiga industri, UKM menyukai metode tertentu karena pengaruh spesifik industri. Studi ini menimbulkan pertanyaan bagi pembuat kebijakan dan praktisi WHS tentang terjemahan persyaratan hukum yang fleksibel dan non-preskriptif ke dalam praktik di tempat kerja, khususnya di perusahaan kecil. Oleh karena itu, opsi dikumpulkan untuk panduan tentang pengembangan dan penerapan inisiatif TI, atau melibatkan penyedia eksternal untuk ini
10	Ezzahra, K. F., Mohamed, R., Omar, T., & Mohamed, T. (2014)	Training for effective skills in SMEs in Morocco	Maroko	menguraikan kuesioner dan wawancara dengan manajer dan staf mereka untuk mengumpulkan informasi maksimal tentang kebutuhan pelatihan mereka. Dan mengandalkan kebutuhan ini dan hasil yang diharapkan dan dicapai, dan kita bisa mendapatkan hasil tentang sifat pelatihan yang efektif, bagaimana menangani keterampilan, dan metode yang diikuti untuk menghindari defleksi tujuan pelatihan untuk kompetensi
11	Ojha, D., Patel, P. C., & Parida, V. (2023)	Virtual integration in SMEs: The digitalization circuitry of dynamic strategic planning for SMEs		Dengan menggunakan lensa teori informasi dan pandangan berbasis pengetahuan serta pengaturan empiris dua studi berdasarkan data dari perusahaan manufaktur dan jasa, kami menggunakan kerangka kerja Kompetensi-Kemampuan-Kinerja (CCP). Secara khusus, kami menguji model sirkuit digitalisasi operasional melalui efek mediasi integrasi virtual dan perencanaan strategis dinamis (DSP). Efek jalinan berikutnya dari digitalisasi dari integrasi virtual terwujud dalam DSP melalui kemitraan yang lancar, perencanaan kelangsungan bisnis, dan ketajaman pasar. Kami menemukan bahwa digitalisasi, yang diwujudkan dalam bentuk integrasi virtual, mengalir melalui DSP untuk meningkatkan kinerja keuangan.
12	Zahoor, N., Zopiatis, A., Adomako, S., & Lamprinakos, G. (2023)	The micro-foundations of digitally transforming SMEs: How digital literacy and technology interact with managerial attributes	Arab Saudi	Temuan kami menunjukkan bahwa MDL berdampak pada transformasi digital melalui penggunaan teknologi digital. Selain itu, hubungan antara MDL dan penggunaan teknologi digital lebih dimoderasi oleh atribut manajerial (yaitu, jenis kelamin, pendidikan, dan usia). Implikasi teoritis dan praktis dibahas.

13	Hussin, M. R. A., Alias, R. A., & Ismail, K. (2013).	An Action Research Approach for the Development of Cost Management Skills Training Programme among the Owners of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Malaysia	Malaysia	Pelatihan yang berterusan dan sistematik yang disediakan oleh kerajaan dan lembaganya akan mengukuhkan kemahiran pengurusan kos di kalangan pemilik UKM Malaysia. Meskipun Pemerintah Malaysia melalui lembaga-lembaganya sudah memberikan pelatihan keterampilan manajemen biaya, itu masih belum komprehensif. Oleh itu, berdasarkan literatur yang bersangkutan, makalah ini akan membahas pendekatan penelitian tindakan sebagai alat untuk mengembangkan pelatihan keterampilan manajemen biaya bagi pemilik UKM Malaysia.
14	Ibidunni, A. S., Kolawole, A. I., Olokundun, M. A., & Ogbari, M. E. (2020)	Knowledge transfer and innovation performance of small and medium enterprises (SMEs): An informal economy analysis	Nigeria	Studi ini menunjukkan bahwa dimensi transfer pengetahuan, seperti R&D dan jejaring sosial, memiliki berbagai tingkat dampak terhadap kinerja inovasi UKM sektor informal. Transfer pengetahuan dari pelatihan menunjukkan hubungan terbalik dan tidak signifikan dengan kinerja inovasi. Studi ini menetapkan implikasi dan rekomendasi yang akan berguna untuk teori dan praktik.
15	Dullayaphut, P., & Untachai, S. (2013).	Development the Measurement of Human Resource Competency in SMEs in Upper Northeastern Region of Thailand	Thailand	Data kuantitatif dianalisis dengan teknik statistik, yaitu analisis faktor eksplorasi dan analisis faktor konfirmatori. Ditemukan dari penelitian bahwa kompetensi sumber daya manusia empat faktor, yang terdiri dari kompetensi keterampilan, keahlian, pemecahan masalah, dan kemampuan beradaptasi UKM di Timur Laut Thailand bagian atas, secara empiris sesuai dengan data. Implikasi manajerial dibahas.
16	Mirzanti, I. R., Simatupang, T. M., & Larso, D. (2015)	Mapping on Entrepreneurship Policy in Indonesia	Indonesia	Studi ini berkontribusi untuk mengungkap implementasi kebijakan kewirausahaan di Indonesia; memperkaya literatur kebijakan kewirausahaan; dan menyarankan rekomendasi tentang kebijakan kewirausahaan yang lebih disesuaikan dan struktural untuk mempromosikan kewirausahaan.
17	Bayrakdaroğlu, A., & Şan, F. B. (2014).	Financial Literacy Training as a Strategic Management Tool among Small – Medium Sized Businesses Operating in Turkey	Turki	Menurut temuan penelitian, tingkat literasi keuangan manajer meningkat dengan pelatihan keuangan, yang merupakan keputusan manajemen strategis dalam kesimpulan. Ditentukan bahwa tingkat literasi keuangan dari manajer yang berpartisipasi dalam penelitian ini lebih tinggi dibandingkan dengan penelitian lain dalam literatur. Selain itu, manajer dengan tingkat literasi keuangan yang lebih tinggi menunjukkan partisipasi yang lebih besar di pasar keuangan dengan mengurangi kendala informasi. Faktor perilaku lain yang mempengaruhi partisipasi pasar adalah terlalu percaya diri yang sangat rendah di antara manajer yang

				berpartisipasi dalam penelitian ini.
18	Rahmat, R. A. A. O. (2012)	UKM Teaching-Learning Policies	Indonesia	Lulusan yang berkualitas diperlukan untuk menghadapi perubahan ini. Menanggapi hal ini, UKM telah menyusun dan menerapkan beberapa kebijakan terkait pengajaran dan pembelajaran untuk mendorong perubahan dalam kurikulum dan metode penyampaian. Ini melibatkan perpindahan dari pendidikan berbasis proses ke berbasis hasil dan akhirnya kewirausahaan inovatif dan Pendidikan 3.0.
19	Hulla, M., Herstätter, P., Wolf, M., & Ramsauer, C. (2021).	Towards digitalization in production in SMEs – A qualitative study of challenges, competencies and requirements for trainings	Mix	Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tantangan, kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan dan persyaratan pelatihan untuk berhasil menerapkan digitalisasi di UKM. Oleh karena itu, wawancara semi-terstruktur dilakukan dengan lebih dari 40 perwakilan industri

Berdasarkan analisis kajian literasi yang telah dilakukan untuk menjawab research Question diatas, antara lain:

RQ1 : Pengembangan karyawan merupakan suatu aspek yang penting bagi keberlangsungan dan perkembangan perusahaan, terutama pada UMKM. Salah satu cara pengembangan karyawan yang umum digunakan adalah melalui pelatihan. Dalam penelitian ini, dilakukan tinjauan sistematis terhadap literatur tentang pengembangan karyawan di UMKM dengan fokus pada penggunaan pelatihan sebagai salah satu metode pengembangan karyawan.

RQ2: Tantangan yang dihadapi UMKM dalam melaksanakan pengembangan karyawan antara lain kurangnya sumber daya manusia dan keuangan yang cukup, kurangnya dukungan dan komitmen dari manajemen dalam memberikan pelatihan, kesulitan dalam menentukan jenis dan durasi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, serta kurangnya motivasi dan minat dari karyawan untuk mengikuti pelatihan.

RQ3: Praktik terbaik dalam pengembangan karyawan di UMKM antara lain melakukan analisis kebutuhan pelatihan secara berkala, mengembangkan program pelatihan yang relevan dan efektif, memilih instruktur atau pelatih yang berkualitas, memberikan dukungan manajemen yang cukup, menyediakan sumber daya manusia dan keuangan yang memadai, serta melakukan evaluasi dan pengukuran efektivitas pelatihan secara berkala.

Pengembangan karyawan dapat meningkatkan kinerja perusahaan di UMKM melalui peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan, peningkatan motivasi dan kepuasan kerja, peningkatan produktivitas dan efisiensi, serta peningkatan keuntungan dan pertumbuhan bisnis. Namun, efektivitas pengembangan karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti dukungan manajemen dan karyawan, ketersediaan sumber daya, dan kesesuaian antara pelatihan dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan hasil tinjauan literatur, terdapat beberapa praktik terbaik dalam pengembangan karyawan menggunakan pelatihan di UMKM. Pertama, pelatihan yang efektif harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan. Pelatihan harus memberikan kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kedua, pelatihan harus dilakukan secara teratur dan konsisten untuk memastikan karyawan terus mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Ketiga, pelatihan

harus melibatkan karyawan secara aktif dan interaktif untuk memperkuat keterampilan yang telah dipelajari.

Selain praktik terbaik, penelitian ini juga menemukan beberapa tantangan yang dihadapi oleh UMKM dalam mengimplementasikan pelatihan sebagai metode pengembangan karyawan. Tantangan tersebut meliputi kurangnya sumber daya manusia dan keuangan, serta kurangnya dukungan dari pihak manajemen dan karyawan yang tidak tertarik dalam pelatihan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan pelatihan dalam pengembangan karyawan di UMKM dapat memberikan banyak manfaat. Dalam jangka pendek, pelatihan dapat membantu karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien. Dalam jangka panjang, pelatihan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta meningkatkan produktivitas dan keuntungan perusahaan.

Namun, perlu diingat bahwa penggunaan pelatihan dalam pengembangan karyawan tidak selalu efektif. Beberapa faktor seperti kurangnya dukungan dari pihak manajemen atau kurangnya minat dari karyawan dapat mempengaruhi efektivitas pelatihan. Oleh karena itu, UMKM perlu memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya yang cukup dan dukungan dari pihak manajemen dan karyawan sebelum mengimplementasikan pelatihan sebagai metode pengembangan karyawan.

Jenis pelatihan yang dilakukan adalah dalam rangka melakukan pengembangan kemampuan karyawan di bidang Pemasaran, Produksi, Peran dan tanggungjawab karyawan, Kepemimpinan, dan pelatihan media digital. Adapun penjabarannya sebagai berikut:

1. Pelatihan dan Pengembangan keahlian Pemasaran

Mendukung pengembangan strategi pemasaran menggunakan teknologi dan informasi yang dilakukan oleh pelaku bisnis, maka dibutuhkan technical support sebagai pendorong pelaksanaan, antara lain sumber daya manusia dan alat pendukung. Sumber daya manusia yang kompeten dan alat yang mendukung dapat mengoptimalkan output pendapatan UMKM. Maka dari itu, peneliti mencoba mengembangkan model terbaru dalam pendorong sumber daya manusia pada aktivitas UMKM yang diharapkan dapat menjadi sebuah inovasi untuk mendorong produktivitas UMKM.

2. Pelatihan dan pengembangan keahlian Produksi

Menurunnya sumber daya manusia UMKM, terutama pada sektor makanan dan minuman berdampak pada proses produksi dan aktivitas UMKM yang menyebabkan harus berhenti berproses (Mandasari, 2019). Untuk meningkatkan profit secara signifikan perlu adanya rencana strategis perusahaan, serta kapabilitas karyawan (Lazear, 2018).

3. Pelatihan dan Pengembangan Peran dan tanggungjawab karyawan

Setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan dan sikap. Hasil pengembangan adalah : (1) Pegawai memiliki pengetahuan atau informasi baru, (2) Dapat menerapkan pengetahuan lama dengan cara baru, dan (3) Mempunyai minat yang lebih besar untuk menerapkan apa yang ia ketahui. Arah pengembangan adalah mengembangkan karyawan sekarang dan mendatang untuk tugas-tugas masa depan dengan organisasi atau memecahkan masalah organisasi.

4. Pelatihan dan Pengembangan Kepemimpinan

Dinamika perubahan industri, era industri 4.0 telah memengaruhi cara hidup masyarakat, begitu pula organisasi. Perubahan yang cepat dalam lingkungan bisnis menuntut pemimpin UMKM untuk memiliki agility dalam mengelola organisasinya. Pengetahuan dan pemahaman yang baik dalam mengambil keputusan yang cepat dan tepat bagi pimpinan UMKM menjadi syarat mutlak untuk dapat menahkodai organisasi guna mewujudkan visi yang telah ditetapkan.

5. Pelatihan dan Pengembangan Keahlian media digital

Pemanfaatan sarana digital marketing membawa dampak pada kinerja dan skill sumber daya manusia yang berpotensi dalam aspek penjualan UMKM, salah satunya terdapat peningkatan omzet dan pendapatan perusahaan. 75.4% pelaku UMKM mendapatkan manfaat peningkatan pendapatan bahkan 26.2% pendapatannya meningkat lebih dari 30%. Hal ini sesuai dengan temuan yang menyimpulkan bahwa digital marketing berdampak positif terhadap kinerja pemasaran dan pendapatan UMKM (Khairunnisa, 2020; Soejipto, 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan tinjauan literatur yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah salah satu metode pengembangan karyawan yang efektif dan dapat memberikan manfaat besar bagi UMKM. Pelatihan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta meningkatkan produktivitas dan keuntungan perusahaan. Namun, pelatihan tidak selalu efektif dan dapat dihadapi oleh beberapa tantangan, seperti kurangnya sumber daya dan dukungan dari pihak manajemen dan karyawan. Berdasarkan hasil tinjauan literatur, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan untuk UMKM dalam mengimplementasikan pelatihan sebagai metode pengembangan karyawan. Pertama, UMKM harus memastikan bahwa pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan, serta dilakukan secara teratur dan konsisten. Kedua, UMKM harus memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia dan keuangan yang cukup untuk melaksanakan pelatihan. Ketiga, pihak manajemen harus memberikan dukungan yang cukup dan mengkomunikasikan manfaat pelatihan kepada karyawan agar mereka tertarik dan termotivasi untuk mengikuti pelatihan. Keempat, UMKM harus memantau dan mengevaluasi efektivitas pelatihan secara berkala untuk memastikan bahwa manfaatnya tercapai dan pelatihan dapat ditingkatkan jika diperlukan.

Selain itu, penelitian lebih lanjut juga dapat dilakukan untuk mengeksplorasi praktik terbaik dan tantangan dalam pengembangan karyawan di UMKM menggunakan metode selain pelatihan, seperti mentoring atau coaching. Penelitian lebih lanjut juga dapat dilakukan untuk mengevaluasi efektivitas pengembangan karyawan di UMKM secara keseluruhan dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektivitasnya.

REFERENSI

- Andayani, Indah; Roesminingsih, Maria Veronika; Yulianingsih, Wiwin. Strategi Pemberdayaan Masyarakat Pelaku UMKM di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pendidikan Nonformal*. Vol. 16 (1). 12-20
- Bayrakdarođlu, A., & Şan, F. B. (2014). Financial literacy training as a strategic management tool among small–medium sized businesses operating in Turkey. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 148-155.
- Berber, N., Slavic, A., Strugar Jelača, M. and Bjekić, R. (2020), "The effects of market economy type on the training practice differences in the Central Eastern European region", *Employee Relations*, Vol. 42 No. 4, pp. 971-998.
- Blažič, B. J. (2021). The cybersecurity labour shortage in Europe: Moving to a new concept for education and training. *Technology in Society*, 67, 101769.
- Bluff, E. (2019). How SMEs respond to legal requirements to provide information, training, instruction and supervision to workers about work health and safety matters. *Safety science*, 116, 45-57.
- Cahya. 2021. Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME: Journal of Management. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi* . Vol 4 (2). 230 - 242.
- Das, M., Rangarajan, K. and Dutta, G. (2020), "Corporate sustainability in SMEs: an Asian perspective", *Journal of Asia Business Studies*, Vol. 14 No. 1, pp. 109-138.

- Diamantidis, A.D. and Chatzoglou, P. (2019), "Factors affecting employee performance: an empirical approach", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 68 No. 1, pp. 171-193
- Dullayaphut, P., & Untachai, S. (2013). Development the measurement of human resource competency in SMEs in upper northeastern region of Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 88, 61-72.
- Ezzahra, K. F., Mohamed, R., Omar, T., & Mohamed, T. (2014). Training for effective skills in SMEs in Morocco. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 2926-2930.
- Gunawan, C. I., Solikhah, S. Q. & Yulita.2021. Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Era Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* Vol. 9 (2). 200-207
- Hulla, M., Herstätter, P., Wolf, M., & Ramsauer, C. (2021). Towards digitalization in production in SMEs—A qualitative study of challenges, competencies and requirements for trainings. *Procedia CIRP*, 104, 887-892.
- Hussin, M. R. A., Alias, R. A., & Ismail, K. (2013). An Action Research Approach for the Development of Cost Management Skills Training Programme among the Owners of Small and Medium Enterprises (SMEs) in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 91, 515-521.
- Ibidunni, A. S., Kolawole, A. I., Olokundun, M. A., & Ogbari, M. E. (2020). Knowledge transfer and innovation performance of small and medium enterprises (SMEs): An informal economy analysis. *Heliyon*, 6(8), e04740.
- Irawati, R. 2018.Pengaruh Pelatihan dan Pembinaan Terhadap Pengembangan Usaha Kecil. *Jurnal JIBEKA* .Vol. 12 (1), 74 - 82
- Kaliannan, M., Darmalinggam, D., Dorasamy, M., & Abraham, M. (2022). Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. *Human Resource Management Review*, 100926.
- Khairunnisa, N., Lubis, D., Hasanah, Q (2020). Kenaikan Omzet UMKM Makanan dan Minuman di Kota Bogor Pasca Sertifikasi Halal. *Jurnal Al-Muzara'ah*. Vol. 8 (2). 109-127.
- Kummitha, H. R., & Kummitha, R. K. R. (2021). Sustainable entrepreneurship training: A study of motivational factors. *The International Journal of Management Education*, 19(1), 100449.
- Lambrechts, F., & Gnan, L. (2022). Human resources and mutual gains in family firms: New developments and possibilities on the horizon. *Journal of Family Business Strategy*, 13(2), 100502.
- Liutkevičienė, I., Rytter, N.G.M. and Hansen, D. (2022), "Leveraging capabilities for digitally supported process improvement: a framework for combining Lean and ERP", *Business Process Management Journal*, Vol. 28 No. 3, pp. 765-783
- Loor-Zambrano, H. Y., Santos-Roldán, L., & Palacios-Florencio, B. (2022). Relationship CSR and employee commitment: Mediating effects of internal motivation and trust. *European research on management and business economics*, 28(2), 100185.
- Maity, S. (2019), "Identifying opportunities for artificial intelligence in the evolution of training and development practices", *Journal of Management Development*, Vol. 38 No. 8, pp. 651-663
- Mang'ana, K. M., Ndyetabula, D. W., & Hokororo, S. J. (2023). Financial management practices and performance of agricultural small and medium enterprises in Tanzania. *Social Sciences & Humanities Open*, 7(1), 100494.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta.

- Mirzanti, I. R., Simatupang, T. M., & Larso, D. (2015). Mapping on entrepreneurship policy in Indonesia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 169, 346-353.
- Mitra, S. (2023). Investigating the Effect of Organizational Values on Sustainable Practices and the Moderating Role of Family Influence in Indian SMEs. *IIMB Management Review*.
- Morris, T.H. and König, P.D. (2021), "Self-directed experiential learning to meet ever-changing entrepreneurship demands", *Education + Training*, Vol. 63 No. 1, pp. 23-49.
- Ojha, D., Patel, P. C., & Parida, V. (2023). Virtual integration in SMEs: The digitalization circuitry of dynamic strategic planning for SMEs. *International Journal of Information Management*, 102657.
- Oktaviana, R.V., Suryono, A. & Hanafi, I. 2013. Strategi Pengembangan Primer Koperasi Studi Di Primer Koperasi Produsen Tempe Dan Tahu Indonesia (PRIMKOPTI) Bangkit Usaha Kota Malang. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol 1 (2). 257-264
- Putri, S. A., & Warianto. 2017. Pengaruh Pelatihan dan Kalimat Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan UMKM . *Jurnal Optima*. Vol. 1 (1). 60-71
- Rahmat, R. A. A. O. (2012). UKM Teaching-Learning Policies. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 60, 61-66.
- Rakshit, S., Islam, N., Mondal, S., & Paul, T. (2022). An integrated social network marketing metric for business-to-business SMEs. *Journal of Business Research*, 150, 73-88.
- Ranupandojo, H., dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalial*, Yogyakarta: BPFE.
- Rofiudin, M. & Muttaqin, I. 2015. Penelitian Dan Pengembangan Sistem Mutu Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Pemasaran Pada UMKM "KRIUK-KRIUK" di Malang. *STIE INDOCAKTI Malang*. Vol. 4 (10). 81-90
- Rosalin, S. Rudiyanto, S., Agustina, R. & Pramudhipta, O. 2022. Peningkatan dan pengembangan kompetensi dasar leadership bagi calon leader "kan jabung syariah malang" menggunakan metode problem solving. *Jurnal Aplikasi Dan Inovasi Ipteks SOLIDITAS*. Vol. 5 (1). 120-127.
- Setyorini, D., Nurhayati, E., & Rosmita. (2019). Pengaruh Transaksi Online (e-Commerce) Terhadap Peningkatan Laba UMKM (Studi Kasus UMKM Pengolahan Besi Ciampea Bogor Jawa Barat). *Jurnal Mitra Manajemen*. Vol 3 (5). 501–509
- Soetjipto, Noer. (2020). Ketahanan UMKM Jawa Timur Melintasi Pandemi COVID-19. *K-Media*. Yogyakarta.
- Susilo, Bambang, Hendra Wijaya, dan Nanik Yuliati, 2014. Pengaruh Pelatihan terhadap Pengembangan Usaha di KUD Marem Desa Serut Kecamatan Panti Kabupaten Jember Tahun 2013. *Repository Universitas Jember*.
- Tulus Tambunan. (2012). *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia*. Jakarta: LP3ES
- Wiasstomo, A. 2022. Improving The Capacity Of Human Resources To Increase Productivity Of Banana Chips In MSMEs. *Journal Koperasi dan Manajemen*. Vol. 3 (1). 23-32.
- Wongsansukcharoen, J., & Thaweepaiboonwong, J. (2023). Effect of innovations in human resource practices, innovation capabilities, and competitive advantage on small and medium enterprises' performance in Thailand. *European Research on Management and Business Economics*, 29(1), 100210.
- Zahoor, N., Zopiatis, A., Adomako, S., & Lamprinakos, G. (2023). The micro-foundations of digitally transforming SMEs: How digital literacy and technology interact with managerial attributes. *Journal of Business Research*, 159, 113755.