

**PENTINGNYA SOSIALISASI PENGEMBANGAN SDM DALAM
MEWUJUDKAN KEMANDIRIAN USAHA
DI SHAZA FOOD**

**Prisma Rahayu Agustina, Neng Nurhaemah, Moh Sutoro M. Nurkholis,
Tannus Fajar Fahriantika, Abdul Syafii
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pamulang,
Email: prizmarahayu@gmail.com**

Abstrak

Usaha kecil dan menengah (UKM) memainkan peran penting dalam pembangunan ekonomi nasional, karena perannya dalam pertumbuhan ekonomi dan perekrutan karyawan serta perannya dalam pengembangan distribusi produk. Selama krisis ekonomi yang terjadi di negara ini beberapa tahun yang lalu, yang mempengaruhi runtuhnya banyak perusahaan skala besar, Kecil dan Menengah (UKM) terbukti lebih tangguh dalam menghadapi krisis. Di Indonesia peranan UMKM selain berperan dalam pertumbuhan ekonomi, juga memiliki peranan yang sangat penting dalam mengatasi pengangguran. Tumbuh dan berkembangnya usaha kecil dan menengah menjadikannya sebagai pertumbuhan kesempatan kerja dan kesejahteraan masyarakat. Menyadari pentingnya peran UMKM, maka upaya pemberdayaan UMKM dalam rangka percepatan pembangunan ekonomi daerah dan pusat serta peningkatan daya saing produk UMKM. Kesejahteraan sosial sebagai suatu kondisi yang diharapkan, tidak dapat terwujud apabila tidak dikembangkan melalui usaha kesejahteraan sosial, baik oleh pemerintah, organisasi non pemerintah, maupun usaha dunia usaha. Sosialisasi sebagai suatu proses dimana warga masyarakat dididik untuk mengenal, memahami, mentaati dan menghargai norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat. Secara khusus, sosialisasi mencakup suatu proses dimana warga masyarakat mempelajari kebudayaannya, belajar mengendalikan diri dan mempelajari peranan-peranan dalam masyarakat itu walaupun demikian dengan adanya proses sosialisasi semacam itu bukan berarti anggota masyarakat akan kehilangan kebebasan dan jati dirinya sebagai individu.

Kata Kunci : Sosialisasi Pengembangan SDM, Kemandirian Usaha

ABSTRACT

Small and medium enterprises (SMEs) play an important role in the development of the national economy, due to their role in economic growth and employee recruitment as well as their role in product distribution development. During the economic crisis that occurred in this country a few years ago, which affected the collapse of many large, Small and Medium Enterprises (SMEs) it proved to be more resilient in facing the crisis. In Indonesia, the role of SMEs in addition to playing a role in economic growth, also has a very important role in overcoming unemployment. The growth and development of small and medium enterprises makes it a growth opportunity for employment and community welfare. Recognizing the importance of the role of MSMEs, efforts to empower MSMEs in

the context of accelerating regional and central economic development and increasing the competitiveness of MSME products. Social welfare as an expected condition cannot be realized if it is not developed through social welfare efforts, either by the government, non-governmental organizations, or the business world. Socialization is a process in which citizens are educated to recognize, understand, obey and respect the norms and values that apply in society. In particular, socialization includes a process in which members of the community learn their culture, learn to control themselves and learn their roles in that society, however, such a socialization process does not mean that members of society will lose their freedom and identity as individuals.

Keywords: Socialization of HR Development, Business Independence

PENDAHULUAN

Usaha mikro kecil menengah (UMKM) merupakan kegiatan usaha yang mampu memperluas lapangan kerja, memberikan pelayanan ekonomi secara luas kepada masyarakat, berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional (Iman dan Adi, 2009). Sebagaimana diketahui dari berbagai studi, bahwa dalam mengembangkan usahanya, UMKM menghadapi berbagai kendala baik yang bersifat internal maupun eksternal, permasalahan-permasalahan tersebut antara lain: manajemen, permodalan, teknologi, bahan baku, informasi dan pemasaran, infrastruktur, birokrasi dan pungutan, kemitraan. Begitu beragamnya permasalahan yang dihadapi UMKM, nampaknya permodalan tetap menjadi salah satu kebutuhan penting guna menjalankan usahanya, baik kebutuhan modal kerja maupun investasi itu sesuai.

Keberadaan UMKM tidak dapat dihapuskan ataupun dihindarkan dari masyarakat bangsa saat ini. Karena keberadaannya sangat bermanfaat dalam hal pendistribusian pendapatan masyarakat. Selain itu juga mampu menciptakan kreatifitas yang sejalan dengan usaha untuk

mempertahankan dan mengembangkan unsur-unsur tradisi dan kebudayaan masyarakat setempat. Pada sisi lain, UMKM mampu menyerap tenaga kerja dalam skala yang besar mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar sehingga hal ini dapat mengurangi tingkat pengangguran. Dari sinilah terlihat bahwa keberadaan UMKM yang bersifat padat karya, menggunakan teknologi yang sederhana dan mudah dipahami mampu menjadi sebuah wadah bagi masyarakat untuk bekerja (www.smeccda.com).

Keberadaan sumber daya manusia merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dalam sebuah perusahaan, baik perusahaan dalam skala besar maupun kecil. Sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan menjadi saling terkait dengan setiap bagian perusahaan dan memiliki peran yang sangat penting untuk keberlangsungan eksistensi perusahaan. Perkembangan dalam perusahaan akan tercapai apabila ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan dengan kualitas SDM yang tinggi mampu menjalankan fungsi-fungsi organisasi dengan baik sehingga mampu mencapai tujuan dan

meningkatkan keberhasilan perusahaan.

Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, permasalahan yang akan dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi tersebut. Penanganan sumber daya manusia sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya perbedaan antar perusahaan dalam penyediaan waktu, biaya, dan usaha dalam pengelolaan SDM. Melalui SDM yang efektif mengharuskan manajer atau pimpinan dapat menemukan cara terbaik dalam mendayagunakan orang-2 orang yang ada dalam lingkungan perusahaannya agar tujuan-tujuan yang diinginkan dapat tercapai.

Ada beberapa kendala yang dihadapi oleh kelompok usaha "CIRENG" dalam pengembangan usahanya. Hal inilah yang menjadi pertimbangan peneliti untuk melakukan penelitian ini. Permasalahan yang paling mendasar dihadapi oleh pelaku UMKM ini meliputi, sumber daya manusia yang kurang memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan dalam pengembangan usahanya, memiliki permasalahan dalam permodalan, kurangnya sarana dan prasarana, serta kurangnya akses pemasaran produk. Beberapa permasalahan diatas inilah yang memerlukan perhatian yang lebih agar dapat tumbuh dan berkembang dengan lebih baik. Keberadaan UMKM ini perlu untuk dikembangkan karena pengembangan

ini akan berpengaruh penting terhadap peningkatan perekonomian masyarakat untuk mencapai kesejahteraan. Berikut merupakan variant product Shaza.

VARIANT PRODUCT SHAZA



Gambar 1 : Variant Product Shaza

Sosialisasi pada umumnya dipahami sebagai sebuah proses belajar, kondisi ini terjadi karena pada dasarnya sifat manusia adalah tidak akan pernah puas untuk belajar sesuatu hal yang belum diketahuinya. Menurut Cooley dalam buku "Pengantar Sosiologi" (Sunarto, 2005) yang mengatakan bahwa sosialisasi ialah konsep diri seseorang yang berkembang melalui interkasi dengan orang lain. Pengembangan diri yang dilakukan melalui interaksi dengan orang lain dinamakan *looking-glass self*, maksudnya melihat pembentukkan diri seseorang dengan perilaku sedang bercermin dimana diri seseorang pun dapat memantulkan apa yang dirasakan sebagai tanggapan masyarakat terhadapnya. Sehingga sosialisasi dianggap penting bagi sebuah perusahaan agar tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan dapat tercapai sesuai dengan visi dan misi yang dimiliki oleh setiap perusahaan. Dimana sosialisasi dilakukan pada karyawan di perusahaan tersebut, baik sosialisasi dari peraturan, filosofi

perusahaan hingga visi dan misi perusahaan tersebut.

Sosialisasi sebagai suatu proses dimana warga masyarakat dididik untuk mengenal, memahami, mentaati dan menghargai norma-norma dan nilai-nilai yang berlaku dalam masyarakat. Secara khusus, sosialisasi mencakup suatu proses dimana warga masyarakat mempelajari kebudayaannya, belajar mengendalikan diri dan mempelajari peranan-peranan dalam masyarakat itu walaupun demikian dengan adanya proses sosialisasi semacam itu bukan berarti anggota masyarakat akan kehilangan kebebasan dan jati dirinya sebagai individu.

Proses sosialisasi sangat penting bagi manusia karena proses sosialisasi berlangsung sepanjang hidup dan karena manusia makhluk sosial, makhluk yang tidak bisa hidup tanpa orang lain, yang sangat membutuhkan teman, membutuhkan bantuan, membutuhkan keakraban, membutuhkan komunikasi, serta membutuhkan interaksi sosial, proses sosialisasi yang dilakukan melalui proses pendidikan dan pengajaran. Sosialisasi sangat penting karena dapat mempererat hubungan antara masyarakatnya, dapat memperoleh suatu ilmu dari suatu masyarakat tersebut, dan dapat membentuk suatu kepribadian yang unik. Manusia memerlukan sosialisasi agar potensi-potensi kemanusiaannya berkembang sehingga menjadi satu pribadi yang utuh dan menjadi anggota masyarakat yang baik. Dengan proses sosialisasi setiap orang belajar bagaimana mengkoordinasikan perilakunya dengan perilaku orang lain dan belajar bagaimana menyesuaikan diri dengan lingkungan tertentu sesuai dengan peranan yang disandangnya. Setiap orang juga diharapkan menjalankan

peranan tertentu dalam kehidupan bermasyarakat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu potensi pembangunan yang berasal dari unsur manusia dengan segala aktivitasnya. Arti penting sumber daya manusia dalam pembangunan masyarakat dapat dilihat dari relevansinya dengan salah satu prinsip masyarakat itu sendiri. Dalam pendekatan pembangunan masyarakat proses perubahan yang terjadi bersandar pada kemampuan prakarsa dan partisipasi masyarakat termasuk unsur di dalamnya.

Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kerja yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya kinerja masing-masing dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Untuk mencapai tujuan tersebut maka suatu organisasi memerlukan pimpinan atau manajer yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada didalam organisasi yaitu karyawan untuk meningkatkan efisien, efektifitas, dan produktifitas kerja organisasi.

Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja. Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang.

Usaha-usaha Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat diarahkan pada 3 (tiga) sasaran, antara lain aspek kognitif, aspek psikomotorik dan aspek afektif (Nimran, 1995:28). Aspek kognitif, yaitu menyangkut kemampuan pikir manusia untuk mengetahui, memahami, dan menjelaskan fenomena. Dalam kehidupan sehari-hari istilah ini sering disebut dengan pengetahuan (*knowledge*). Aspek psikomotorik, yaitu menyangkut kemampuan manusia memanfaatkan anggota fisiknya untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau menyelesaikan masalah. Dalam kehidupan sehari-hari istilah ini sering disebut dengan ketrampilan (*skills*). Aspek afektif, yaitu menyangkut kemampuan manusia untuk menangkap dan menerjemahkan segala sesuatu dengan mata hatinya, yang kemudian menjadi pembimbingnya dalam bertindak. Dalam kehidupan sehari-hari aspek ini dekat dengan konsep tentang moral, mental, etika, dan sikap (*attitudes*).

Potensi manusia yang nantinya ditunjukkan dalam aspek yang salah satunya adalah kualitas, hanya dapat dicapai dengan adanya pengembangan sumber daya manusia. Hal tersebut diperlukan karena sumber daya manusia merupakan factor yang paling mempengaruhi kehidupan. Kemampuan manusia untuk mempengaruhi alamnya menunjukkan bahwa posisi SDM sangat sentral adanya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada hendaklah dikembangkan sedemikian rupa guna mencapai kesejahteraan. Pengembangan SDM ini amat diperlukan karena memiliki aspek yang penting bagi peningkatan produktivitas SDM dan juga memiliki tujuan-tujuan tertentu yang pastinya harus dicapai demi kemajuan

pembangunan suatu bangsa. Makalah ini akan menunjukkan seperti apa pentingnya dan tujuan dari pengembangan sumber daya manusia, agar sumber daya manusia yang ada terutama di Indonesia tidak berjalan ditempat akan tetapi mengalami kemajuan dalam pembangunan.

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dibagi menjadi beberapa tahapan diantaranya:

1. Sosialisasi Program

Sosialisasi program dilaksanakan dengan mengadakan pertemuan awal kepada pemilik Shaza Food. Hal ini ditunjukan agar kegiatan pengabdian dapat diketahui oleh seluruh pelaku UMKM Shaza sehingga tujuan dan kegiatannya bisa berjalan dengan lancar.



TEMPAT PRODUKSI DAN
OUTLET SHAZA



Gambar 2 : Tempat Produksi dan Outlet Shaza

2. Penyuluhan

Penyuluhan bertujuan untuk memberikan pengetahuan kepada UMKM tentang pentingnya sosialisasi dan memanfaatkannya dengan baik karena banyak manfaat yang diperoleh apabila para UMKM bisa memahami apa pentingnya sosialisasi sehingga bisa mengembangkan usahanya lebih besar lagi.

3. Pelatihan

Proses pelatihan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan para pelaku UMKM dalam memahami apa pentingnya sosialisasi pengembangan SDM dalam

mewujudkan kemandirian usaha di Shaza Food. Serta hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi para praktisi bisnis dalam meningkatkan sistem manajemen mutu di dalam suatu perusahaan.

Pengertian sosialisasi

Sosialisasi merupakan sebuah proses seumur hidup yang berkenaan dengan cara individu mempelajari nilai dan norma sosial yang berlaku dalam masyarakat agar ia dapat berkembang menjadi pribadi yang dapat diterima oleh kelompoknya. Menurut Vander Zande dalam Ihromi (2004: 30), sosialisasi adalah proses interaksi sosial melalui mana kita mengenal cara-cara berpikir, berperasaan dan berperilaku sehingga dapat berperan secara efektif dalam masyarakat. Sosialisasi juga dapat diartikan sebagai proses yang dialami individu dari masyarakatnya mencakup kebiasaan, sikap, norma, nilai-nilai, pengetahuan, harapan, ketrampilan yang dalam proses tersebut ada kontrol sosial yang kompleks sehingga anak terbentuk menjadi individu sosial dan dapat berperan sesuai dengan apa yang diharapkan masyarakatnya. Sosialisasi mempunyai arti dalam pembinaan kepribadian agar seseorang dapat hidup konform dengan tuntutan kelompok dan kebudayaannya. Sosialisasi diarahkan bagi kelangsungan masyarakat, kelompok sosial dan kebudayaan.

Menurut Maclever sosialisasi adalah proses mempelajari norma, nilai, peran, dan semua persyaratan lainnya yang diperlukan untuk memungkinkan berpartisipasi yang efektif dalam kehidupan sosial (2013:175), Adapun manfaat adanya sosialisasi dalam

masyarakat terbagi menjadi dua tahap, Bagi individu, sosialisasi berfungsi sebagai pedoman dalam belajar mengenal dan menyesuaikan diri dengan lingkungannya, baik nilai, norma, dan struktur sosial yang ada pada masyarakat di lingkungan tersebut. Bagi masyarakat, sosialisasi berfungsi sebagai alat untuk melestarikan, penyebaran, dan mewariskan nilai, norma, serta kepercayaan yang ada pada masyarakat. pembelajaran yang dilakukan individu dalam mengenal lingkungannya, baik lingkungan fisik maupun sosial. Sedangkan pengertian sosialisasi dalam arti luas adalah suatu proses interaksi dan pembelajaran yang dilakukan seseorang sejak ia lahir hingga akhir hayatnya di dalam suatu budaya masyarakat. Melalui proses sosialisasi maka seseorang dapat memahami dan menjalankan hak dan kewajibannya berdasarkan peran status masing-masing sesuai budaya masyarakat. Dengan kata lain, individu mempelajari dan mengembangkan pola-pola perilaku sosial dalam proses pendewasaan diri. Dengan begitu, nilai, norma, dan kepercayaan tersebut dapat dijaga oleh semua anggota masyarakat.

Apa tujuan sosialisasi

Beberapa tujuan sosialisasi adalah:

1. Memberi keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk melangsungkan kehidupan seseorang kelak ditengah-tengah masyarakat tempat dia menjadi salah satu anggotanya.
2. Menambah kemampuan berkomunikasi secara efektif dan efisien serta mengembangkan kemampuannya untuk membaca, menulis, dan bercerita.

3. Membantu pengendalian fungsi organik yang dipelajari melalui latihan mawas diri yang tepat.
4. Membiasakan individu dengan dengan nilai-nilai dan kepercayaan pokok yang ada pada masyarakat.
5. Untuk mengetahui lingkungan alam sekitar.
6. Untuk mengetahui lingkungan sosial, tempat individu bertempat tinggal termasuk lingkungan sosial yang baru.
7. Untuk mengetahui nilai-nilai dan norma-norma dalam masyarakat.
8. Untuk mengetahui lingkungan sosial-budaya suatu masyarakat.

Pada dasarnya tujuan sosialisasi adalah membangun hubungan kerja sama dengan berbagai komponen masyarakat dan lembaga yang ada. Kemudian, Melalui kerja sama yang erat diharapkan masyarakat merasa memiliki sehingga masyarakat tidak hanya menerima manfaat saja

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan merupakan hal yang terpenting yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Pengembangan organisasi dalam suatu instansi pemerintahan sangat diperlukan pengembangan sumber daya manusia yang akan menunjang terjadinya suatu keselarasan di dalam suatu organisasi tersebut. Pengembangan sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dalam peningkatan keterampilan dan kinerja serta sikap dan prilakunya. Hal ini lah yang akan membuat perubahan ke arah yang lebih baik di dalam lingkungan organisasi ataupun di luar organisasi tersebut

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk

mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal.

Pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan tersedianya kesempatan dan pengembangan belajar, membuat program-program training yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi atas program-program tersebut (Armstrong, 1997:504)

Pengembangan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai seperangkat aktivitas yang sistematis dan terencana yang dirancang dalam memfasilitasi para pegawainya dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang (Harrish and Desimone, 1992:2)

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha yang terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi melalui program-program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan (Mondy and Noe, 1990:270).

Dari beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia adalah segala aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang dimaksud, tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, akan tetapi menyangkut aspek karier dan pengembangan organisasi. Dengan kata lain, pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya

meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap anggota organisasi serta penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

METODE

Dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat (PkM), studi pustaka dilakukan untuk memperoleh materi pelatihan dan data-data yang terkait dengan masalah penelitian yaitu dari buku referensi, jurnal ilmiah, hasil penelitian, ataupun tulisan-tulisan lainnya. Selain buku-buku referensi dan tulisan ilmiah, data-data juga diperoleh dari hasil wawancara dengan narasumber dan beberapa sumber di internet yang memberikan informasi mengenai sosialisasi dan evaluasi.

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan program PKM ini adalah metode eksperimentatif yang dilakukan dengan mengolah motif seperti stilasi elemen motif, komposisi, repetition, dan pewarnaan (Amalia & Rosandini, 2018). Tujuannya adalah untuk mendapatkan jenis pelatihan yang tepat untuk diberikan kepada masyarakat sasaran. Kegiatan ini dilaksanakan dengan melibatkan partisipasi masyarakat (*participatory approach*).

Metode yang digunakan untuk mencapai tujuan adalah dengan mengadakan pelatihan secara berkala sehingga para peserta didik dapat memahami cara dalam mengolah sampah plastik sebagai kerajinan tangan yang benar. Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan ceramah dan diskusi. Kegiatan pengabdian masyarakat ini dilakukan dalam lima tahap, yaitu Sosialisasi, Penyampaian Materi, Pelatihan Kreasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan



Gambar 3 : Kegiatan PKM di Shaza Food



Gambar 4 : Kegiatan PKM di Shaza Food



Gambar 5 : Melakukan Observasi dengan Karyawan Shaza Food

Sebelum melakukan Program Pengabdian Masyarakat ini, pelaksana kegiatan melakukan perijinan ke Ketua Yayasan Pendidikan Nurul Amal, lalu diteruskan ke Pengurus Sekolah SDIT Nurul Amal mengenai pelaksanaan kegiatan. Kemudian melakukan persiapan tempat, alat dan bahan sekaligus materi tentang wirausaha dan pembuatan kerajinan

tangan berbahan botol plastik bekas minuman.

Sebagaimana pelaksanaan kegiatan memonitoring serta pembinaan terhadap UMKM ditemui beberapa kendala terkait sumber daya manusia pada UMKM yang memiliki keterbatasan pendidikan dan rendahnya keterampilan serta keahlian yang dimiliki, sulitnya pemasaran produk yang dihasilkan UMKM, keterbatasan dalam permodalan, wilayah yang tidak dapat terjangkau seperti kepulauan, sarana dan prasarana yang sulit dipahami oleh UMKM, teknologi yang sulit untuk dapat digunakan oleh para Sumber Daya Manusia UMKM seperti pemanfaatan teknologi dalam pemasaran produk yang dihasilkan seperti pemasaran online.

Berbagai kendala tersebut diatas, yang menjadi faktor utama permasalahan dalam UMKM adalah adanya sumber daya manusia yang kurang produktif. Pada dasarnya kualitas organisasi amat bergantung pada mutu sumber daya manusia dalam organisasi itu sendiri. (Kaswan, 2013:1). Diungkapkan pula oleh Mardikanto dan Soebianto (2013:114) menyatakan bahwa dalam ilmu manajemen manusia menempati unsur yang paling unik, yaitu selain sebagai sumber daya sekaligus sebagai pelaku dan pengelola manajemen itu sendiri. Bidang Pemberdayaan Usaha Kecil dan Menengah serta Kasi Peningkatan Usaha Kecil melakukan upaya untuk meminimalisir kesulitan yang dihadapi dalam strategi pembinaan UMKM diantaranya:

1. Melakukan pembinaan, penyuluhan serta pendampingan dalam menyikapi adanya persaingan dengan cara memberikan pelatihan dalam meningkatkan sosialisasi pengembangan SDM. Dengan kata

lain, perlu adanya pendekatan Sentra terhadap Usaha Mikro, Kecil dan Menengah agar mereka lebih siap dalam menghadapi berbagai macam arus perubahan globalisasi.

2. Pelatihan peningkatan kualitas produk
3. Peningkatan mutu produk melalui pelatihan-pelatihan
4. Fasilitasi berbagai kebutuhan UMKM tentang ijin-ijin yang harus dimiliki UMKM, pemasaran yang diikutkan terhadap pameran yang

Metode Pendekatan Pelatihan kreasi dalam upaya pemanfaatan botol minuman bekas menjadi kerajinan tangan ini akan melalui beberapa pendekatan :

1. Sosialisasi
Program Sosialisasi program dilaksanakan setelah tahap persiapan selesai yaitu dengan melakukan pertemuan dengan calon peserta yang mengikuti pelatihan kreasi ini dan mensosialisasikan tentang program yang akan di laksanakan. Kegiatan sosialisasi program pelatihan pemberdayaan mengenai pentingnya sosialisasi pengembangan SDM dalam mewujudkan kemandirian usaha di Shaza Food.
2. Penyampaian Materi
Pada tahap ini peserta akan diberikan materi seputar kewirausahaan dan sosialisasi program pelatihan pemberdayaan mengenai pentingnya sosialisasi pengembangan SDM dalam mewujudkan kemandirian usaha di Shaza Food.
3. Evaluasi
Evaluasi dilakukan setelah semua tahap diatas telah terlaksana yaitu dengan meminta kritik dan saran

pada peserta pelatihan kreasi mengenai pelaksanaan program.

4. Penyusunan Laporan

Merupakan tahap akhir pelaksanaan program yaitu menyusun dan membuat laporan hasil kegiatan.

PENUTUP

Kesimpulan

Sumber daya manusia yang ada di UMKM Shaza Food merupakan sumber daya manusia yang cukup berkualitas karena mereka memiliki keterampilan mengadon, membentuk dan membungkus dengan baik sesuai dengan tugas mereka masing – masing. Dan mereka juga memahami pekerjaan mereka masing – masing. Secara keseluruhan, pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh UMKM Shaza Food dalam meningkatkan omset penjualan sudah cukup baik. Hal ini terlihat pada pemilihan karyawan yang memahami tugas dan tanggung jawab pekerjaan masing – masing, mereka juga memiliki ketrampilan yang cukup bagus dalam mengolah, mengadon, membentuk dan membungkus.

Saran

Untuk pelaku usaha diharapkan agar memfokuskan diri pada pengembangan sumber daya manusia pada karyawan yang telah mereka miliki karena sumber daya manusia yang baik akan membawa dampak positif terhadap produksi, promosi, kualitas, pelayanan, dan sebagainya yang secara langsung akan meningkatkan omset penjualan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice Edition*. London: Kogan Page
- Hasibuan, SP Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Gunung Agung, Jakarta.
- Iman Pirman Hidayat, Adi Ridwan Fadillah, (2009) Tesis, “Pengaruh Penyaluran Kredit Usaha Mikro Kecil Menengah (Ukm) Dan Pendapatan Operasional Terhadap Laba Operasional”
- Kaswan. 2013. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Lawang, Robert M.Z. 1985. *Pengantar Sosiologi*. Karunika. Jakarta
- Mardikanto, Totok, and Soebianto, Poerwoko. 2013. *Pemberdayaan Masyarakat Dalam Perspektif Kebijakan Publik*. Alfabeta. Surakarta.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nimran Umar, 2004. *Perilaku Organisasi, Cetakan Ketiga, CV. Citra Media, Surabaya*.
- Sudarmanto. 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta. Theresia et. al. 2014. *Pembangunan Berbasis Masyarakat*. Alfabeta. Bandung.
- Sunarto. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus.
- Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah. Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grasindo Persada. Jakarta