

PENDAMPINGAN STRATEGI SDM PADA PENGEMBANGAN DAN INOVASI UMKM DI TERAS MALIOBORO I

**Riska Ayu Pramesthi¹, Hendra Syahputra², Rini Kartika Sari³,
Ediyanto⁴, Leni Febrianti⁵, Linda Dwi Agustina⁶,
Muhammad Rayhan Hidayat⁷, Ilmiya⁸**

¹²³⁴⁵⁶⁷⁸Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

E-mail^{1,2,3}: riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id,

Abstract : *This article aims to provide assistance in Human Resources (HR) strategies for Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs). With this assistance, MSMEs can manage the importance of effective HR in supporting innovation in products and services to remain relevant to market trends and the needs of MSME consumers, especially among Teras Malioboro. This activity is expected to provide a sustainable positive impact on MSMEs in Teras Malioboro, while also demonstrating the importance of collaboration between scientists and industry players in supporting local economic growth.*

Keyword: *Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs), Human Resources (HR), Mentoring, Innovation, Local Economy. Malioboro Terrace.*

1. PENDAHULUAN

Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) merupakan kegiatan usaha yang memiliki potensi besar dalam memperluas lapangan kerja dan memberikan pelayanan ekonomi yang luas kepada masyarakat. UMKM berperan penting dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi, serta

mewujudkan stabilitas ekonomi nasional.

Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) atau juga disebut sebagai usaha kecil dan menengah (UKM) adalah jenis perusahaan di Indonesia yang dimiliki perorangan maupun badan usaha sesuai kriteria yang ditetapkan oleh Undang-undang No. 20 tahun 2008. UMKM dapat berarti bisnis yang dijalankan individu, rumah tangga atau badan usaha ukuran

kecil. Penggolongan UMKM didasarkan batas omset pendapatan pertahun, jumlah kekayaan aset serta jumlah pegawai Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (Republik Indonesia, 2008) ketentuan umum Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah sebagai berikut:

1. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan atau badan usaha perorangan dalam memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undng-Undang ini.
2. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar yang memenuhi kriteria Usaha Kecil

sebagaimana dimaksud dalam Undng-Undang ini.

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 dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.

UMKM memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia, terutama dalam menciptakan lapangan kerja dan mempromosikan inovasi lokal. Ditengah persaingan yang makin ketat dan pengembangan teknologi, UMKM dituntut untuk beradaptasi dan melakukan inovasi agar tetap relevan dan berkelanjutan. Salah satu strategi yang dapat diterapkan untuk mendukung proses ini adalah pendampingan dalam pengelolaan

sumber daya manusia (SDM). Pendampingan SDM menjadi penting untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja UMKM, sehingga mereka dapat bersaing dipasar yang semakin kompetitif (Sari. 2020).

Pengertian sumber daya manusia (SDM) sendiri menurut Hall T Douglas dan Goodale G James (1986:8) bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah: *"Human Resource Management is the proses through whican optimal fit is achieved among the employee, job, organization and environment sob that employees reach their desired level of satisfaction and performance and the organizational meets it's goals"*. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses memulai mana kesesuaian optimal diperoleh diantara pegawai, pekerjaan organisasi dan lingkungan sehingga para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performasi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya.

Menurut Edwin Flippo yang di alih bahasakan oleh Moh Masud

(1984:5) bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Dengan memperhatikan peran manajemen, maka pengertian manajemen adalah ilmu tentang upaya manusia untuk memanfaatkan semua sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Adapun tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (pendidik dan terdidik) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan (T. Hani Handoko, 2001;18).

Teras Malioboro 1 merupakan salah satu inovasi dalam pengembangan UMKM di Yogyakarta, sebelum adanya Teras Malioboro 1, banyak pedagang yang berjualan dipinggir jalan, yang sering menimbulkan masalah seperti kemacetan lalu lintas, ketidaknyamanan pejalan kaki dan masalah kebersihan. Untuk mengatasi masalah tersebut pemerintah Daerah DIY mengambil inisiatif untuk merelokasi pedagang kaki lima ke dalam satu kawasan yang lebih teratur yaitu Teras Malioboro 1 (Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah DIY 2021). Solusi ini bertujuan untuk menciptakan ruang yang lebih teratur dan nyaman baik bagi pedagang maupun pengunjung.

Teras Malioboro sendiri diresmikan oleh Gubernur DIY Sri Sultan Hamengku Buwono X pada hari Rabu Tanggal 26 Januari 2022 dalam acara "Wilujengan" yang digelar dihalam Teras Malioboro 1. Dalam peresmian tersebut ikut hadir pula yaitu Komandan DIY Irjen Pol Asep Suhendar, Sekda DIY Kadarmanto Baskoro Aji, Wakil Walikota Yogyakarta Heroe Poerwadi, Kapolresta Kota Yogyakarta Kombes Pol Purwadi, Dandim 0734/Kota Yogyakarta Letkol Inf Arif Harianto. Dalam acara tersebut Gubernur DIY Sri Sultan Hamengku Buwono X meresmikan Teras Malioboro dengan memberikan nama Teras Malioboro 1 untuk eks Gedung Bioskop Indra serta Teras Malioboro 2 untuk Gedung eks Dinas Pariwisata DIY.

Dalam acara "Wilujengan" tersebut Gubernur DIY Sri Sultan Hamengku Buwono X juga menyampaikan bahwa selama setahun kedepan semua biaya operasional digratiskan kepada seluruh PKL. Selanjutnya relokasi PKL Malioboro

dilaksanakan serentak mulai tanggal 1 Februari 2022 yang ditandai dengan Doa' Bersama di halaman Teras Malioboro 1, Teras Malioboro 1 terletak di Jl. Margo Mulyo, Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55122, Provinsi Jawa Tengah dan Teras Malioboro beroperasi dari pukul 07:00 sampai dengan 23:00. Dikelola oleh Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, Teras Malioboro tidak hanya berkontribusi terhadap perekonomian lokal tetapi juga menjadi simbol budaya dan pariwisata. Dengan adanya pendampingan yang baik UMKM di Teras Malioboro 1 diharapkan dapat mengembangkan inovasi produk dan layanan, meningkatkan kinerja bisnis, serta memperkuat daya saing dipasar (Prasetyo, 2022).

Dalam konteks ini, penting untuk mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang berfokus pada peningkatan keterampilan manajerial dan pemasaran bagi pelaku UMKM. Program ini dapat mencakup pelatihan tentang penggunaan

teknologi digital untuk pemasaran, serta pengembangan produk yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Dengan demikian UMKM tidak hanya dapat bertahan, tetapi juga berkembang dan berkontribusi lebih besar terhadap perekonomian lokal dan nasional (Hermawan,2003).

Tujuan dari pengabdian ini adalah untuk mengeksplorasi berbagai strategi pendamping SDM yang dapat diterapkan pada UMKM di Teras Malioboro 1 serta menganalisis dampaknya terhadap pengembangan dan inovasi yang dihasilkan. Melalui pendekatan ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi dan pengembangan kebijakan dan praktik terbaik yang dapat diterapkan disektor UMKM.

METODE

Kegiatan pengabdian ini dilakukan di Teras Malioboro 1 terletak di Jl. Margo Mulyo Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55122, Provinsi Jawa Tengah pada tanggal 22 Januari 2025 sampai dengan 23 Januari

2025. Mitra pada pengabdian yaitu seluruh pelaku UMKM yang ada di Teras Malioboro 1 dengan jenis usaha berbagai jenis makanan, minuman, dan barang-barang lokal.. Kegiatan ini dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Hari Pertama
 - a. Melakukan observasi pada UMKM di Teras Malioboro serta melakukan diskusi dengan pelaku usaha yang ada di Teras Malioboro 1 tersebut.
 - b. Menyusun rencana program pelaksanaan pendampingan strategi SDM pada UMKM Teras Malioboro 1.
2. Hari Kedua
 - a. Implementasi program pelaksanaan pendampingan strategi SDM pada UMKM Teras Malioboro 1.
 - b. Melakukan review kegiatan dan evaluasi.

HASIL DISKUSI DAN PEMBAHASAN

Menurut Purwadarminta (2000:8) Pendampingan adalah suatu proses dalam menyertai dan menemani serta dekat, bersahabat dan bersaudara, serta hidup bersama dalam suka dan duka, baju membahu dalam menghadapi kehidupan dalam mencapai tujuan bersama yang diinginkan.

Pendampingan berfungsi sebagai bentuk support system yang memberikan pelaku UMKM kesempatan untuk bertanya, mendapatkan bimbingan langsung serta memperoleh solusi atas permasalahan yang dihadapi. Berdasarkan penelitian oleh Pratama dan Suprpto (2022), pendampingan yang dilakukan oleh mentor atau fasilitator memiliki dampak positif terhadap keberhasilan implementasi hasil pelatihan, pendampingan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari manajerial, pemasaran hingga pengelolaan keuangan. Mentor berperan sebagai fasilitator yang tidak hanya

memberikan petunjuk teknis tetapi juga motivasi pelaku UMKM untuk lebih percaya diri dalam mengimplementasikan perubahan yang diperlukan.

Selain itu pendampingan yang dilakukan secara terus-menerus juga memberikan dampak positif terhadap keberlanjutan usaha UMKM. Tanpa adanya bimbingan pasca-pelatihan, pelaku UMKM mungkin akan kesulitan dalam menghadapi perubahan yang terjadi dalam usaha mereka. Hal ini sejalan dengan temuan dari Fitriani dan Maulana (2020), yang menyatakan bahwa pendamping yang berkelanjutan dapat membantu pelaku UMKM tetap fokus pada tujuan pengembangan usaha, mengatasi masalah yang muncul, mengadaptasi strategi yang telah dipelajari selama pelatihan.

Pendampingan tidak hanya berlangsung dalam periode waktu yang singkat, tetapi dapat berlangsung dalam jangka panjang, memberikan pelaku UMKM kesempatan untuk mengevaluasi perkembangan usaha mereka dan melakukan penyesuaian

strategi sesuai dengan dinamika pasar yang terjadi.

Namun demikian keberhasilan pendampingan sangat tergantung pada kualitas mentor dan fasilitator yang terlihat dalam proses tersebut. Namin yang memiliki pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman yang memadai akan mampu memberikan arahan yang lebih tepat dan efektif kepada pelaku UMKM. Oleh karena itu pelatihan bagi mentor dan fasilitator juga penting untuk dilakukan guna memastikan bahwa mereka dapat memberikan pendampingan yang berkualitas. Seperti yang diungkapkan oleh Robbins (2018), mentor yang efektif harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik, serta pemahaman serta pemahaman yang mendalam tentang kondisi pasar dan tantangan yang dihadapi oleh UMKM.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagaimana cara pemanfaatan individu yang ada untuk mencapai tujuan organisasi (Mondy 2008). Manajemen sumber daya manusia yang baik sangat

berpengaruh terhadap keberhasilan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Tujuan manajemen sumberdaya manusia adalah bagaimana organisasi berusaha meningkatkan kontribusi yang produktif dari SDM yang ada dalam organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab etis dan sosial. Perusahaan mengembangkan berbagai cara untuk meningkatkan dukungan SDM sehingga akan tercapai konsep efektif efisien dalam rangka mencapai tujuan-tujuan organisasi (Werther dan Davis, 1996).

1. Pendampingan Strategi SDM

Pendampingan strategi sumber daya manusia (SDM) pada UMKM adalah proses yang dirancang untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Dessler(2013:4) "Manajemen SDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengembangan dan pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi".

Dalam konteks UMKM seperti Teras Malioboro 1, pendampingan ini mencakup aspek-aspek seperti perekrutan, pelatihan, dan pengolahan kinerja karyawan. Kegiatan pengabdian yang dilakukan di Teras Malioboro 1 Yogyakarta berfokus pada pendampingan strategi sumber daya manusia (SDM) yang telah menunjukkan pemahaman dan inovasi dalam mengevaluasi aspek-aspek penting pengelolaan SDM, terutama dalam struktur organisasi, Teras Malioboro beroperasi setiap hari dari pukul 07:00 pagi hingga 23:00 malam.

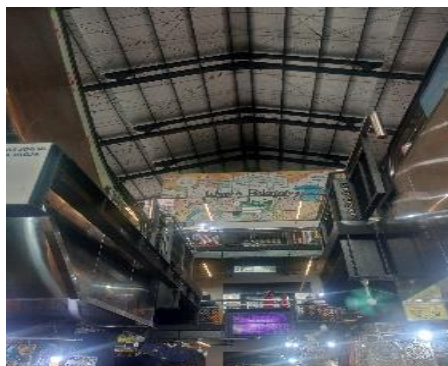
Dalam kondisi perkembangan ekonomi lokal Teras Malioboro 1 ini tidak hanya berperan dalam mengubah wajah pedagang tetapi juga menjadi simbol keberlanjutan serta kolaborasi antara pemerintah, masyarakat, dan pelaku usaha. Kebijakan terkait penegakan disiplin telah ditinjau secara menyeluruh, khususnya mengenai pedagang yang masih beroperasi

setelah jam operasional berakhir. Penetapan kebijakan yang tegas mengenai konsekuensi pelanggaran jam operasional bertujuan untuk menjaga konsistensi layanan dan disiplin diantar pedagang.

Berikut merupakan inovasi Teras Malioboro 1 yang dimana dulu nya banyak pedagang kaki lima yang berjualan dipinggir jalan sekarang sudah menjadi tempat perbelanjaan yang teratur.



Gambar 1. Teras Malioboro 1



Gambar 2. Area dalam Teras Malioboro 1

2. Perkembangan UMKM

Pengembara Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan daya saing bisnis dalam menghadapi tantangan pasar. Menurut Taufiq (2020), Pengembangan UMKM tidak hanya berfokus pada pertemuan ekonomi, tetapi juga pada pemberdayaan masyarakat dan penciptaan lapangan kerja yang berkelanjutan. Dalam konteks UMKM di Teras Malioboro, proses pendampingan ini mencakup berbagai aspek mulai dari penguatan manajemen bisnis, pemasaran produk hingga inovasi produk yang sesuai dengan kebutuhan konsumen.

Berdasarkan informasi yang kami dapatkan Teras Malioboro 1 sebelumnya ada pembentukan pangguyuban, namun pangguyuban tersebut kini telah ditiadakan dan pengelolah

Teras Malioboro 1 kini berada dibawah naungan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta, melalui Dinas Koperasi Dan Usaha, Kecil Menengah serta Balai Layanan Usaha Terpadu bisa juga dikunjungi melalui website:

www.diskopukm.jogjapro.go.id

<https://terasmalioboro.jogjapro.go.id/> atau melalui Telp (0274) 515622/ Fax: (0274) 515622.



Gambar 3. Penanggung jawab Teras Malioboro 1

3. Inovasi dalam UMKM

Inovasi menjadi elemen kunci untuk keberlangsungan dan pertumbuhan. Schumpeter (1934), mendefinisikan Inovasi

sebagai "Proses dimana individu atau organisasi menciptakan produk baru, metode baru, atau pasar baru." Untuk Teras Malioboro 1 inovasi tidak hanya tidak hanya berfokus pada produk makanan atau minuman, tetapi juga pada metode pelayanan dan strategi pemasaran. Pendampingan SDM dapat membantu menciptakan budaya inovasi yang mendukung pengembangan keterampilan pegawai dalam teknologi dan pemasaran. Dalam hal penggunaan media sosial, sudah ada pelaku UMKM di Teras Malioboro 1 yang telah menerapkan program pembayaran digital melalui QRIS. Namun untuk penjualan online, sistem tersebut belum dilaksanakan karena pedagang perlu mendapatkan persetujuan dari organisasi Teras Malioboro 1, yang beroperasi di bawah naungan pemerintah daerah.

Dengan demikian kegiatan pengabdian di Teras Malioboro 1 mencerminkan upaya dalam meningkatkan pengolahan SDM dan mendukung perkembangan ekonomi lokal secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia, terutama dalam menciptakan lapangan kerja dan mendorong pertumbuhan ekonomi lokal. Pendampingan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di UMKM, seperti yang dilakukan di Teras Malioboro 1, merupakan langkah strategi untuk meningkatkan kapasitas dan kinerja pelaku usaha. Melalui pendekatan manajemen SDM yang baik UMKM dapat mengembangkan inovasi produk dan layanan serta memperkuat daya saing dipasar. Kegiatan pengabdian masyarakat yang dilakukan di Teras Malioboro 1 menunjukkan bahwa kolaborasi antara

akademisi dan perilaku industri dapat memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi pengembangan UMKM. Dengan adanya pendampingan yang tepat diharapkan UMKM dapat berpartisipasi dengan perubahan pasar dan terus berinovasi untuk memenuhi kebutuhan konsumen.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami sangat berterimakasih kepada UMKM Di Teras MALIOBORO I yang telah memberikan kesempatan waktu, ruang dan fasilitasi untuk kepada kami untuk melaksanakan kegiatan pengabdian di tempat ini hingga selesai.

DAFTAR PUSTAKA

- Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah DIY, (2021). Laporan Pengembangan Teras Malioboro, Yogyakarta: Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah DIY.
- Sari, R (2020). Peran Pendamping SDM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM. Jurnal

- Pengabdian Kepada Masyarakat, 5(3), 67-75.
- DOUGLAS, Hall T.; JAMES GOODALE, G Human Resources Management, Strategy, Design and Impelementation. 1986.
- EDWIN, Flippo B. Alih bahasa Moh. Masud. Manajemen Personalialia, 1984.
- HANDOKO, T. Hani. Manajemen personalia dan sumber daya manusia edisi 2 Yogyakarta. Bpfe, 2001.
- Prasetyo, B. (2022). Inovasi dan Daya Saing UMKM di Era Digital: Stidi Kasus Teras Malioboro. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 10(1), 45-58.
- Hendrawan, A. (2023) Strategi Peningkatan UMKM Melalui Pelatihan dan Pendampingan Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 15(2), 123-135.
- Republik Indonesia (2008), Kampus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta, PT, Bali Pustaka
- Fitriani, Nurul & Maulana, Agus (2020), Peran Pendampingan dalam Meningkatkan Kinerja UMKM di Indonesia. Jurnal Pengembangan Bisnis, 11(3), 174-186.
- Robbins, Stephen P. (2018). Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia: Erlangga.
- Dessler, G. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy R Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- 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.
- Taufiq, M. (2020). Pengembangan UMKM: Pemberdayaan Masyarakat dan Penciptaan Lapangan Kerja Berkelanjutan. Jurnal Ekonomi dan Pembangunan, 12(1), 45-60.

Werther, W. B., & Davis, K. (1996).
Human Resource Management. New York:
HarperCollins College
Publishe.