

Peran Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja pada Program Pendampingan UKM di Jakabaring Oleh Dinas Koperasi di kota Palembang Sumatra Selatan

Bilal Firmansyah, Choiriyah

Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Syariah (STEBIS) Indo Global Mandiri

Email : bilalfirmansyah07@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja program pendampingan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di wilayah Jakabaring, Palembang, Sumatra Selatan. Program ini dikelola oleh Dinas Koperasi Kota Palembang sebagai upaya untuk mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan UKM di tengah tantangan ekonomi lokal. Fokus penelitian ini adalah pada bagaimana kompetensi, pelatihan, dan manajemen SDM memengaruhi efektivitas pendampingan yang diberikan kepada pelaku UKM. Metodologi yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM, termasuk kemampuan komunikasi, pemahaman terhadap kebutuhan UKM, serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan, memiliki kontribusi signifikan terhadap keberhasilan program. Dengan meningkatkan kapasitas SDM melalui pelatihan dan pengembangan, diharapkan program pendampingan dapat lebih optimal dalam mendukung pertumbuhan UKM di Palembang.

Kata kunci: *Sumber Daya Manusia, UKM, Kinerja, Pendampingan, Palembang*

Abstract

This research aims to analyze the role of human resources (HR) in improving the performance of Small and Medium Enterprises (UKM) mentoring programs in the Jakabaring area, Palembang, South Sumatra. This program is managed by the Palembang City Cooperative Department as an effort to encourage the growth and sustainability of

SMEs amidst local economic challenges. The focus of this research is on how competency, training and HR management influence the effectiveness of assistance provided to SMEs. The methodology used is a qualitative approach with data collection through interviews, observation and documentation. The research results show that the quality of human resources, including communication skills, understanding the needs of SMEs, and the ability to adapt to change, has a significant contribution to the success of the program. By increasing human resource capacity through training and development, it is hoped that the mentoring program can be more optimal in supporting the growth of SMEs in Palembang.

Keywords : *Human Resources, Smes, Performance, Mentoring, Palembang*

Pendahuluan

Pertumbuhan dan perkembangan ekonomi di Indonesia tidak terlepas dari adanya salah satu peran sektor UMKM. Kehadiran sektor UMKM berdampak pada berkurangnya pengangguran dikarenakan penyerapan tenaga kerja yang tidak terserap di dunia kerja. Dengan adanya UMKM membuat pertumbuhan dan perkembangan dalam kesempatan mendapat kerja dan pendapatan naik. Adanya penyerapan tenaga kerja dengan jumlah banyak membantu usaha pemerintah dalam mengatasi kemiskinan dan pengangguran yang menjadikan UMKM mempunyai peran yang vital. Peran yang dimiliki UMKM pada pembangunan perekonomian sangat penting, dikarenakan berperan pada kemajuan ekonomi serta dapat menyerap tenaga kerja, peran yang dimiliki oleh UMKM yaitu pemerataan dalam pembangunan. Pada saat terjadi krisis ekonomi besar-besaran di negara di Indonesia pada tahun 1998 lalu, usaha besar yang stagnasi atau sampai terhenti kegiatannya jumlahnya membludak, kenyataannya usaha kecil cukup efektif dan dapat bertahan dari krisis ekonomi tersebut. Melihat kejadian Indonesia pada masa krisis, tidak berlebihan untuk fokus pada 2 pengembangan UMKM swasta, dan sektor usaha ini sering diabaikan karena outputnya kecil dan tidak mampu bersaing dengan bisnis lain. (Maros & Juniar, 2016)

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro merupakan bagian dunia usaha nasional, mempunyai kedudukan, potensi, dan peranan yang sangat penting dan strategi dalam mewujudkan tujuan pembangunan ekonomi pada khususnya. Koperasi dan Usaha Mikro yang memberikan pelayanan ekonomi yang luas pada masyarakat, dapat berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat serta mendorong pertumbuhan ekonomi dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional pada

umumnya dan stabilitas ekonomi pada khususnya. Dinas Koperasi dan Usaha Mikro memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap perluasan kesempatan kerja dan berusaha, pembentukan produk nasional, serta peningkatan dan pemerataan pendapatan. Keberadaan usaha Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Sumatera Selatan mempunyai tugas membantu Gubernur menyelenggarakan urusan pemeritahan yang menjadi kewenangan pemerintah provinsi di bidang Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah. Sementara, UPTD Balai Pelatihan Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis dan kegiatan teknis penunjang yang bersifat pelaksanaan di bidang penelitian perkoperasian usaha kecil dan menengah.(Saputra, 2023)

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) memiliki peranan penting dalam pertumbuhan ekonomi daerah dan nasional, khususnya dalam menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Di Kota Palembang, kawasan Jakabaring menjadi salah satu pusat pertumbuhan ekonomi yang memiliki potensi besar dalam pengembangan UKM. Untuk mendukung hal ini, Dinas Koperasi Kota Palembang telah meluncurkan berbagai program pendampingan bagi pelaku UKM, yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas, daya saing, dan keberlanjutan usaha mereka. Melalui evaluasi ini, diharapkan Dinas Koperasi dapat memperoleh data dan informasi yang akurat untuk menyusun kebijakan yang lebih tepat sasaran. Selain itu, hasil evaluasi ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengembangan strategi pendampingan UKM yang lebih inovatif dan berkelanjutan, sehingga mampu mendukung pertumbuhan ekonomi Kota Palembang secara menyeluruh.(Saputra, 2023).

Metode Penelitian

Data skunder adalah jenis data yang mengandung konsep dan informasi yang digunakan oleh peneliti untuk mendukung penelitian mereka. Jenis data ini dapat diperoleh dari sumber seperti internet. Selanjutnya, dokumentasi adalah pengumpulan bukti fisik atau visual dari kegiatan, seperti foto, video, atau modul pelatihan. Dokumentasi memberikan bukti langsung bahwa program telah dilaksanakan sesuai rencana. Pengumpulan data untuk evaluasi program dapat lebih akurat dan mencakup berbagai sudut pandang dengan kombinasi metode ini.

Hasil dan Pembahasan

1. Program Dinas Koperasi Bagian Pemberdayaan UKM

Untuk mendorong pengembangan dan pemberdayaan koperasi dan UMKM, Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (UKM) memiliki program kerja yang diterapkan di berbagai wilayah.

a. Tujuan Utama Program

Kesejahteraan masyarakat adalah tujuan utama dalam pembangunan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Terdapat banyak upaya pemerintah dalam usaha untuk menciptakan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan tujuan pembangunan Indonesia yang tertuang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 Tentang Kesejahteraan Sosial.

Dengan adanya Undang-Undang tersebut, maka dapat dilihat bahwa adanya landasan hukum yang kuat bagi penyelenggaraan Otonomi Daerah, dengan memberikan keleluasaan kepada daerah untuk mewujudkan daerah yang mandiri dan memberdayakan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UKM) sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

UKM dipandang juga oleh Ina Primiana dalam bukunya *Menggerakkan Sektor Riil UKM & Industri* (2009) sebagai pengembangan kawasan andalan untuk mempercepat pemulihan perekonomian untuk memwadahi program prioritas dan pengembangan berbagai sektor dan potensi. Dan sedangkan usaha kecil merupakan peningkatan berbagai upaya pemberdayaan masyarakat, dan usaha yang punya peranan penting

dalam perekonomian negara Indonesia, baik dari sisi lapangan kerja yang tercipta maupun dari sisi jumlah usahanya.

Meningkatkan kualitas kelembagaan koperasi dan UMKM; Menciptakan iklim usaha yang menguntungkan bagi koperasi dan UMKM. Mengembangkan sistem yang mendukung usaha bagi koperasi dan UMKM serta meningkatkan permodalan bagi koperasi dan UMKM.

b. Kegiatan Pokok

Dinas Koperasi dan UKM biasanya melakukan hal-hal berikut: Promosi Produk KUMKM: Meningkatkan visibilitas produk dari usaha mikro, kecil, dan menengah; Pembinaan dan Pengawasan: Memberikan pembinaan kepada UMKM yang berprestasi dan mengawasi operasional mereka Pelatihan Kewirausahaan: Memberikan pelatihan yang membantu orang menjadi lebih baik dalam wirausaha. Pendataan UMKM: Mendata UMKM untuk mengetahui kondisi dan kebutuhan lokal. Bimbingan Teknis: Memberikan pelatihan tentang manajemen usaha, kelembagaan, dan prinsip-prinsip koperasi. Pengembangan Fasilitas: Membangun fasilitas untuk mendukung pemberdayaan koperasi dan UMKM.

c. Indikator Kerja

Meningkatnya jumlah koperasi yang aktif melaksanakan Rapat Anggota Tahunan (RAT), peningkatan jumlah koperasi yang melakukan sosialisasi, pendataan, pengawasan, dan pembinaan UMKM. Peningkatan bantuan modal pemerintah untuk koperasi dan usaha kecil dan menengah (UMKM).

d. Contoh Program Spesifik

Contoh program khusus yang dimiliki oleh dinas-dinas di daerah tertentu adalah sebagai berikut: Dinas Koperasi dan UKM Palembang : Merancang program pengembangan sistem pendukung usaha, meningkatkan kualitas kelembagaan, dan mempromosikan produk UMKM. Dinas Koperasi, UMKM, dan Perindustrian Kota Metro.

Fokusnya adalah memberikan pelatihan tentang pembiayaan UMKM dan manajemen koperasi. Dinas Koperasi Kabupaten Musi Banyuasin: Melatih pedagang kaki lima dan asongan serta membantu mendirikan unit koperasi baru.

2. Manfaat SDM dalam meningkatkan kinerja

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam pertumbuhan organisasi atau bisnis dan membentuk tulang punggung organisasi atau bisnis apa pun, kecil atau besar.

Banyak organisasi dengan jelas mengatakan bahwa karyawan adalah aset terbesar dan paling berharga mereka, yang berarti bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk pertumbuhan bisnis atau bisnis apa pun. Ketika dilakukan dengan benar, manajemen sumber daya manusia membuat perbedaan besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja..

Berikut adalah manfaat utama dari manajemen sumber daya manusia yang harus dipertimbangkan ketika mengelola sumber daya manusia di industri atau organisasi Anda untuk produktivitas maksimum di setiap tingkat.

a. Perekrutan

Rekrutmen SDM merupakan proses seleksi dan perekrutan tenaga manusia yang dilakukan oleh sebuah organisasi untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Rekrutmen SDM dilaksanakan guna memastikan bahwa organisasi memiliki tim yang kompeten dan berkualitas untuk meningkatkan kinerja karyawan (Zamzam & Aravik, 2016). Kinerja karyawan membahas seberapa efektif SDM dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Hal ini mencakup sejumlah aspek untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Penilaian secara berkala yang dilakukan untuk memberikan umpan balik dan menemukan bidang di mana peningkatan dapat dilakukan. Penilaian kinerja merupakan barometer dalam memenuhi peningkatan kinerja karyawan. Artikel

ini membahas peran rekrutmen yang telah diterapkan oleh lembaga keuangan perbankan serta bagaimana strategi tersebut mempengaruhi kualitas SDM yang direkrut serta kinerja keseluruhan perusahaan.

Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan dengan tujuan utama untuk mencari dan memikat para pelamar pekerjaan dengan memberikan mereka motivasi untuk bisa memperlihatkan kemampuan dan pengetahuan mereka demi menutupi kekurangan posisi yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian dalam sebuah perusahaan ataupun suatu instansi. Menurut Schermerhorn, rekrutmen sendiri merupakan serangkaian proses untuk penarikan sekelompok kandidat guna mengisi posisi yang lowong dalam sebuah perusahaan ataupun instansi akan mampu menghadirkan sumber daya manusia terbaik dan mampu menarik perhatian dari orang-orang yang punya kemampuan dan keterampilannya khusus untuk memenuhi spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan.

Salah satu manfaat utama dari manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah merekrut dan membawa orang yang tepat ke dalam industri atau organisasi mereka dan melatih mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik. Mereka mengembangkan deskripsi pekerjaan yang lebih relevan dengan posisi mereka.

b. Sistem manajemen kerja

Manajemen Kinerja adalah pengelolaan pencapaian hasil wujud yang efektif dan efisien dalam upaya pekerja, manajer untuk keberhasilan organisasi serta tujuan yang diinginkan tercapai. Sedangkan kinerja merupakan sebuah proses bagaimana pengelolaan pekerjaan sementara berlangsung untuk menuju pada kesuksesan.

Kinerja atau disebut dengan performance, perolehan prestasi kerja dan pencapaian hasil kerja, baik secara individu, kelompok maupun organisasi saling bersinergi untuk menghubungkan serangkaian aktivitas organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan strategi guna pengembangan sistem umpan balik dengan berbagai kemampuan kinerja yang telah dirancang sebelumnya (Aji & Aravik, 2023).

Beberapa definisi tentang pengertian manajemen kinerja. Costello (1994) menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada di belakang semua keputusan organisasi, usaha kerja, dan alokasi sumber daya.

Sementara Armstrong dan Baron (1998) berpendapat bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk menyampaikan sukses berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan yang bekerja didalamnya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu.

Sedangkan Armstrong (2009) menyatakan bahwa manajemen kinerja sebagai sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam suatu kerangka tujuan, standar, dan persyaratan-persyaratan atribut yang disepakati.

Bacal (2012) merumuskan manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang sedang berjalan, dilakukan dengan kemitraan antara pekerja dengan atasan langsung mereka, yang menyangkut menciptakan harapan yang jelas dan saling pengertian tentang pekerjaan yang harus dilakukan.

Pandangan Schwartz (1999) memandang manajemen kinerja sebagai gaya manajemen yang dasarnya adalah komunikasi terbuka antara manajer dan karyawan yang menyangkut penetapan tujuan, memberikan umpan balik baik dari manajer kepada karyawan maupun sebaliknya dari karyawan kepada manajer, demikian pula penilaian kinerja.

Aguinis (2013), menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah proses berkelanjutan untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim dan menyelaraskan kinerja dengan tujuan strategis organisasi. Menurut Noe et al. (2014), manajemen kinerja sebagai proses di mana manajer memastikan bahwa aktivitas-aktivitas karyawan dan keluarannya sama dengan sasaran-sasaran organisasi. Manajemen kinerja merupakan inti untuk mencapai keunggulan bersaing.

Dari beberapa definisi para penulis dapat disimpulkan bahwa manajemen kinerja merupakan sebuah cakupan proses pengelolaan sumberdaya yang berorientasi pada peningkatan kinerja secara strategis dari hasil kerja yang dicapai untuk kemajuan tujuan organisasi. Membangun budaya dan nilai Salah satu manfaat terpenting departemen manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah menciptakan ruang kerja yang sehat dan nyaman. membantu mengeluarkan yang terbaik dalam diri seorang karyawan. Menciptakan ruang kerja yang baik adalah tanggung jawab utama departemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memastikan produktivitas maksimal.

c. Manajemen konflik

Di dalam sebuah bisnis atau dinamika organisasi, terjadinya konflik bisnis memang hal yang sangat rawan terjadi. Mengingat bagaimana persaingan bisnis dan persaingan lainnya sangat amat ketat membuat terjadinya konflik tak bisa dihindari. Meski tak bisa dihindari, sebuah konflik bisa diatasi dengan melakukan manajemen konflik.

Manajemen konflik kemudian dipakai sebagai istilah untuk mengatur dan mengatasi dengan baik adanya konflik bisnis. Dengan adanya manajemen konflik, berbagai konflik dan bahkan masalah di dalam dunia bisnis dapat diminimalisasi dan juga dapat dicegah sebelum akhirnya merugikan pihak satu dan yang lain.

Manajemen konflik memang harus dilakukan agar dapat mengelola konflik dengan baik agar tidak menyebabkan hal negatif, antara lain adanya perpecahan, permusuhan, dan persaingan yang tidak sehat. Hal negatif tersebut biasanya juga memicu dampak yakni membuat tidak nyaman di pekerjaan sehingga produktivitas akan menurun.

Manfaat lain yang sangat penting dari departemen manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah manajemen dan resolusi konflik antara karyawan dan atasan dalam industri atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengambil tindakan tepat waktu untuk menyelesaikan konflik yang tidak menyenangkan secara damai dan elegan sebelum konflik tersebut lepas kendali dan mengacaukan segalanya. Oleh sebab itu, pentingnya keterampilan manajemen konflik ini sangat baik sebagai upaya untuk mencegah dan atau mengelola dampak buruk dari terjadinya konflik di sebuah organisasi atau di dalam bisnis.

d. Menilai Efektivitas kerja

Suatu perusahaan atau instansi selalu berusaha agar karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dimulai dari keberhasilan masing – masing karyawan yang bersangkutan. Efektivitas menjadi unsur pokok untuk mencapai sebuah tujuan atau sasaran yang telah ditentukan dalam setiap organisasi. Efektivitas dapat dikatakan efektif, apabila tercapainya tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Steers (1985) efektivitas biasa dilakukan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan efektivitas kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan untuk menggambarkan tepat atau tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan.

Efektivitas juga sering digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan terkait dengan program – program yang telah direncanakan. Pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan bisa dikatakan berhasil apabila sasaran atau tujuan yang ditetapkan mampu dilaksanakan dan dilakukan dan bukan mengenai biaya yang dikeluarkan untuk melaksanakan aktivitas tersebut (Danim, 2004). Efektivitas dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan biasanya dikaitkan dengan pelaksanaan program yang ditetapkan atau kegiatan – kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk memajukan dan mengembangkan organisasi atau perusahaan tersebut. Untuk melaksanakan program atau kegiatan ini harus didukung dengan sumber daya manusia

yang memadai yakni kemampuan, keahlian, dan ketrampilan. Sedangkan Robbins (2003) menyatakan efektivitas berkaitan dengan kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai dan mampu memberikan manfaat secara langsung. Ukuran penilaian yang digunakan adalah tepat tidaknya organisasi atau perusahaan dalam menjalankan segala sesuatu misalnya pelaksanaan program atau aktivitas. Efektivitas kerja diartikan sebagai suatu kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat sesuai dengan tujuan – tujuan yang telah ditetapkan dari awal. Sedangkan Siagian (1994) memberikan pengertian bahwa efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya. Artinya penggunaan waktu yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Mengevaluasi sejauh mana program pendampingan yang dilaksanakan telah mencapai tujuan utama, seperti peningkatan kapasitas usaha, keterampilan manajerial, dan akses pasar bagi pelaku UKM di Jakabaring.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu ukuran dalam penyelesaian pencapaian kerja yang sudah ditentukan sesuai dengan prosedur dan tujuan perusahaan atau organisasi, serta kemampuan untuk melaksanakan aktifitas – aktifitas yang telah ditetapkan suatu lembaga untuk mencapai tujuan serta meraih keberhasilan yang maksimal.



Berdasarkan gambar di atas, maka jelas bahwa hubungan efektivitas individu akan mendukung efektivitas kelompok, dan efektivitas kelompok akan mendukung efektivitas organisasi. Dengan demikian, pencapaian tujuan organisasi tergantung pada efektivitas kelompok. Demikian pula efektivitas kelompok tergantung dari efektivitas individu.

Sementara itu dalam pandangan organisasi sebagaimana yang dikemukakan oleh Tampubolon (2007) bahwa pendekatan tujuan dalam organisasi dimaksudkan untuk mengevaluasi efektivitas, dan gagasan bahwa organisasi maupun kelompok dan individu itu harus dievaluasi dari segi pencapaian tujuan yang telah diterima umum secara luas. Dilihat dari pandangan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas dalam organisasi berkaitan dengan pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan sebagaimana yang dimaksudkan meliputi pencapaian tujuan individu, tujuan kelompok, dan tujuan organisasi. Karena itu, dalam organisasi akan selalu dilakukan evaluasi terhadap pencapaian tujuan yang diawali dengan evaluasi terhadap pencapaian tujuan secara individu, atau dengan kata lain dapat disebutkan efektivitas kerja setiap pegawai.

e. Mengukur Dampak Program

Program pelatihan yang dirancang dengan baik dapat menjadi katalisator untuk peningkatan kinerja di pasar kerja. Namun, untuk memastikan bahwa pelatihan benar-benar memberikan dampak yang diinginkan, penting untuk menerapkan teknik evaluasi yang tepat.

Mengidentifikasi dampak langsung dan tidak langsung dari pendampingan terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan UKM, termasuk peningkatan pendapatan, pengembangan produk, dan penyerapan tenaga kerja lokal. Dengan menerapkan teknik-teknik evaluasi ini, kita dapat mengukur dampak program pelatihan secara efektif dan memastikan bahwa pelatihan tersebut memberikan peningkatan kinerja yang signifikan di pasar kerja. Evaluasi yang menyeluruh membantu dalam meningkatkan kualitas pelatihan dan memastikan bahwa investasi dalam pengembangan karyawan memberikan hasil yang optimal.

f. Mengidentifikasi Kelemahan dan Tantangan

Mengidentifikasi dampak langsung dan tidak langsung dari pendampingan terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan UKM, termasuk peningkatan pendapatan, pengembangan produk, dan penyerapan tenaga kerja lokal.

Area peningkatan adalah aspek-aspek spesifik dari keterampilan dan performa kerja yang harus ditingkatkan oleh karyawan. Mengidentifikasi area peningkatan di tempat kerja adalah langkah pertama dalam menangani kekuatan dan kelemahan karyawan, menyempurnakan kinerja mereka, dan mendorong kemajuan karier.

Beberapa keterampilan profesional yang mungkin perlu dikembangkan oleh karyawan adalah:

- 1) Manajemen waktu,
- 2) Komunikasi interpersonal,
- 3) Kemampuan memecahkan masalah,
- 4) Keterampilan mendengarkan secara aktif,
- 5) Kecerdasan emosional, Keterampilan organisasi,
- 6) Keterampilan teknis,

Area-area ini dapat diidentifikasi selama sesi pelatihan, tinjauan kinerja penilaian mandiri, atau umpan balik manajer sesi. Metode populer lainnya untuk mengidentifikasi bidang-bidang yang perlu ditingkatkan adalah analisis SWOT.

g. Meningkatkan Kualitas Program Kerja

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan kualitas kinerja umum. Kompetensi, sikap, dan profesionalisme SDM menjadi elemen utama yang harus terus ditingkatkan. Meskipun terdapat berbagai tantangan, strategi yang tepat, seperti pelatihan berkelanjutan, penggunaan teknologi, dan penguatan budaya kerja, dapat membantu meningkatkan kualitas SDM di sektor publik. Dengan SDM yang berkualitas, pelayanan publik akan menjadi lebih responsif, efisien, dan transparan,

sehingga memenuhi harapan masyarakat dan mendukung pembangunan bangsa secara keseluruhan.

Memberikan masukan dan rekomendasi berdasarkan hasil evaluasi untuk memperbaiki dan mengoptimalkan pelaksanaan program pendampingan UKM berikutnya, sehingga lebih relevan dan sesuai dengan kebutuhan pelaku usaha.

h. Mendukung Penyusunan Kebijakan Yang Berbasis Data

Dalam proses perumusan kebijakan, para pengambil kebijakan baik eksekutif maupun legislatif melakukan komunikasi dan negosiasi dalam menentukan sikap mereka dalam merespon atau mengantisipasi berbagai permasalahan. Dalam kerangka demokrasi, para pengambil kebijakan sebaiknya melibatkan masyarakat baik secara individu maupun kelompok kepentingan dalam proses pengambilan, implementasi atau evaluasi kebijakan. Aplikasi pelibatan masyarakat dalam tahapan kebijakan dilakukan dengan beragam model. Salah satunya melalui pelibatan masyarakat dalam musyawarah perencanaan pembangunan (Musrenbang) dari tingkat desa sampai nasional yang dilakukan setiap tahun sebagai upaya demokratis dalam formulasi kebijakan secara nasional di Indonesia.

Namun, pelibatan masyarakat tidaklah cukup dalam perumusan kebijakan. Ekspektasi masyarakat ke pemerintah semakin tinggi dengan semakin kompleksnya persoalan seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Seringkali kebijakan yang diambil pemerintah bak "jauh panggang dari api". Lazim terjadi kebijakan atau program pemerintah tidak efektif dalam merespon kompleksitas dinamika persoalan sosial atau bahkan tidak sesuai dengan harapan masyarakat. Salah satu faktor utama yang melatarbelakangi kegagalan pemerintah dalam merespon persoalan, karena kebijakan yang diambil tidak berdasarkan data kejadian sebenarnya di lapangan. Seringkali kebijakan diambil semata berdasarkan asumsi dangkal, tanpa dukungan bukti atau landasan penelitian yang valid serta metodologi yang sah. berpendapat bahwa Pemerintah Inggris senantiasa melibatkan ilmuwan sosial dalam perumusan kebijakan berbasis data sejak 1960an. Saat itu para ilmuwan mendirikan lembaga Social Science Research Council sebagai sebuah lembaga think thank yang senantiasa melakukan studi untuk mendukung pengambilan kebijakan pemerintah.

Secara teoritik, kebijakan berbasis data atau bukti memiliki dua manfaat utama yaitu meningkatkan akuntabilitas pemerintah dan menjadi proses pembelajaran. Kebijakan inipun sangat membantu Dinas Koperasi dalam merancang kebijakan pembangunan ekonomi lokal yang lebih efektif, dengan berlandaskan data dan temuan hasil evaluasi program, demi mendorong pertumbuhan UKM yang berkelanjutan di Kota Palembang.

Simpulan

Upaya strategis untuk memastikan keberhasilan program pendampingan UKM di Jakabaring oleh Dinas Koperasi Kota Palembang adalah melakukan evaluasi. Evaluasi ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan daya saing pelaku usaha kecil dan menengah di daerah tersebut. Proses ini memberikan gambaran yang jelas tentang seberapa efektif program itu, bagaimana itu memengaruhi UKM, dan masalah yang dihadapi. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa program ini telah memberikan manfaat besar dalam hal pengelolaan bisnis, inovasi produk, dan pemasaran. Namun, ada beberapa hambatan, seperti keterbatasan sumber daya, rendahnya partisipasi, dan keterbatasan teknologi. Evaluasi membantu Dinas Koperasi mengukur kontribusi UKM terhadap pembangunan ekonomi daerah terutama dalam menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, dan meningkatkan daya saing dan membantu mereka memahami area yang membutuhkan perbaikan.

Daftar Pustaka

- Abdullah, Ma'ruf. "Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan." Yogyakarta: Aswaja Pressindo 52 (2014).
- Aji, R. H. S., & Aravik, H. (2023). Manajemen Sumber Daya Insani: Konsep, Filosofi dan Implementasi.
- Amin, Mauliyanna M. "Mengembangkan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Rumah Tanjak Riau di Kota Pekanbaru (Studi Kasus Dinas Koperasi dan UKM Kota Pekanbaru)." *Diklat Review: Jurnal manajemen pendidikan dan pelatihan* 6.1 (2022): 34- 42.
- Fauziyah, Asla Nur, Engkus Engkus, and Sakrim Miharja. "Evaluasi Program Digitalisasi Marketing Di Dinas Koperasi Dan Usaha Kecil Mikro Pada Tahun 2020-2021." *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara* 9.2 (2022): 191-204.
- Himber, Gita, Ventje Ilat, and Sherly Pinatik. "Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Dinas Koperasi Dan UKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 11.02 (2023): 476-482.
- Himber, Gita; ILAT, Ventje; Pinatik, Sherly. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Dinas Koperasi Dan UKM Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2023, 11.02: 476-482.
- Ilat, V. (2023). Evaluation of Performance Accountability of Government Agencies At the North Sulawesi Provincial Cooperatives and Smes Office. *Pinatik 476 Jurnal EMBA*, 11(02), 476-482.
- Kirana, Kusuma Chandra, S. Pd, and Ririn Tri Ratnasari. "Evaluasi kinerja sumber daya manusia (SDM)." (2017).
- Lestari, Dwi Setyowati. *Efektivitas Pelaksanaan Program Pengembangan UKM (Studi Pada Dinas Koperasi Kota Medan)*. Diss. Universitas Sumatera Utara, 2008.
- Maros, H., & Juniar, S. (2016). Peran Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm) Dalam Pemberdayaan Pelaku Usaha Mikro Di Kabupaten Tolitoli Provinsi Sulawesi Tengah. *Peran Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (Umkm) Dalam Pemberdayaan Pelaku Usaha Mikro Di Kabupaten Tolitoli Provinsi Sulawesi Tengah*, 1-23.
- Mirza, A. H., & Putra, A. (2019). Evaluasi Sistem Informasi Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Kota Palembang. *Jurnal Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer*, 6(4), 397. <https://doi.org/10.25126/jtiik.2019641048>
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167-175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Saputra, R. (2023). Tahun 2023. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Sinergi Tiga Mitra Usaha*, 5(192579), 14-22.

Peran Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja pada Program Pendampingan UKM di Jakabaring Oleh Dinas Koperasi di kota Palembang Sumatra Selatan
(Bilal Firmansyah, Choiriyah, 2025)

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 2, No. 2, Mei 2025, (Hal.329-346)

Supriyadi, S. T. P., and S. E. Zaharuddin. "Evaluasi Kinerja Organisasi." Manajemen & Evaluasi Kinerja Organisasi: Implementasi Pada Pendidikan Anak Usia Dini 1 (2023).

Zamzam, F., & Aravik, H. (2016). Manajemen SDM Berbasis Syariah.

Peran Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja pada Program Pendampingan UKM di
Jakabaring Oleh Dinas Koperasi di kota Palembang Sumatra Selatan
Bilal Firmansyah, Choiriyah