

# Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Daya Saing IKM di Kota Pekanbaru

HADIYATI<sup>1</sup>; FATKHURAHMAN<sup>2\*</sup>

Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 08 Rumbai Telp. (0761) 52581

\*E-mail : fatkhurrahman@unilak.ac.id (korespondensi)

**Abstract:** The importance of MSME entrepreneurs moving up a class is a measure of their success in order to increase their contribution to the economy and welfare. However, the current phenomenon is that the competitiveness of MSMEs in moving up a class has experienced poor performance. Human resource management is the main part that needs attention, because the running of a business cannot be separated from the role of human resources, so there needs to be a strategic effort to manage human resources in an effort to increase the competitiveness of MSMEs to move up a class. The output achieved is a strategy on what can be done in managing human resources both in terms of internal and external factors that are owned in order to increase the competitiveness of MSMEs towards moving up a class. The methodology in this study uses a qualitative approach. The informants in this study were MSME business managers and also from policy makers (Pekanbaru city government) and also from academics. Data were collected using questionnaires and interviews and analyzed using SWOT analysis tools. The results of the study indicate that through the identification of internal and external factors, an aggressive strategy can be obtained in managing human resources to increase the competitiveness of MSMEs with strategic policies: 1) Leaders in managing MSME businesses by utilizing information technology; Implementing a positive work culture in facing business globalization; Implementing task specialization in responding to government support in developing human resources.

**Keywords:** *Strategy, Human Resource Management, SME Competitiveness*

P

Peningkatan kelas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) mencakup sejumlah langkah strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kapasitas, daya saing, dan kontribusi ekonomi dari UMKM tersebut. Peningkatan kelas Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki dampak positif yang signifikan, baik bagi perekonomian suatu negara maupun bagi pelaku UMKM itu sendiri. Meningkatkan kelas UMKM bukan hanya penting untuk pertumbuhan ekonomi, tetapi juga untuk menciptakan masyarakat yang lebih inklusif dan berkelanjutan secara ekonomi. Oleh karena itu, dukungan dari pemerintah, lembaga keuangan, dan masyarakat sangat diperlukan untuk mencapai peningkatan kelas UMKM. UMKM sering kali menjadi tulang punggung ekonomi lokal. Dengan meningkatkan kelas UMKM, akan terjadi peningkatan dalam pemberdayaan ekonomi

di tingkat lokal, membantu mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan pendapatan masyarakat setempat.

Kementerian Perindustrian berkomitmen untuk terus meningkatkan produktivitas dan daya saing industri kecil dan menengah (IKM) agar dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap perekonomian nasional. Sepanjang tahun 2022, jumlah IKM mencapai 4,4 juta unit usaha atau sebagai mayoritas (99,7%) dari total unit usaha industri di Indonesia. (<https://kemenperin.go.id>). Salah satu daerah dengan perkembangan industri adalah Propinsi Riau, menunjukkan bahwa rata-rata kontribusi industri kecil dari total industri di Propinsi Riau mencapai 99,45% dengan rata-rata kontribusi penyerapan tenaga kerja mencapai 61,18%. Apabila dilihat dari perkembangannya, dapat diketahui bahwa

terjadi penurunan jumlah industri kecil, namun juga terjadi penurunan jumlah industri besar dan sedang. Ini berarti bahwa industri kecil tidak menurun menjadi industri sedang dan besar dan dikuatirkan industri kecil ini malahan tutup atau bangkrut.

Jumlah industri kecil di kota Pekanbaru pada tahun 2022 di Kota Pekanbaru yaitu sebanyak 1.469 industri. Kecamatan Marpoyan Damai, Tuahmadani, dan Bukit Raya merupakan tiga kecamatan dengan jumlah industri kecil yang tinggi. Berdasarkan uraian permasalahan industri kecil yang cenderung menurun dan bahkan tidak mampu naik kelas ini tentunya menjadi permasalahan dan perlu mendapatkan perhatian dari pihak yang berkepentingan. Peningkatan perhatian terhadap Industri Kecil dan Menengah (IKM) merupakan hal yang penting dalam konteks pembangunan ekonomi. IKM memiliki peran strategis dalam menciptakan lapangan kerja, meningkatkan daya saing, dan menggerakkan pertumbuhan ekonomi.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam meningkatkan daya saing Industri Kecil dan Menengah (IKM). Kualitas, keterampilan, dan produktivitas SDM dapat menjadi faktor penentu dalam kesuksesan IKM. SDM yang memiliki keterampilan dan pendidikan yang baik dapat meningkatkan efisiensi produksi dan inovasi dalam IKM. Pelatihan dan pendidikan yang berkelanjutan akan membantu meningkatkan kemampuan tenaga kerja. SDM yang kreatif dan inovatif dapat membantu IKM untuk mengembangkan produk dan proses baru, meningkatkan daya saing di pasar. Keterampilan manajemen yang baik dalam mengelola operasional, keuangan, dan pemasaran membantu IKM untuk menjadi lebih efisien dan efektif. SDM yang terampil dalam mengadopsi dan mengintegrasikan teknologi baru dapat membantu IKM meningkatkan produktivitas dan daya saingnya. Kualitas

produk dan layanan sangat tergantung pada kemampuan SDM. SDM yang terlatih dengan baik dapat menghasilkan produk dan layanan yang memenuhi standar kualitas yang tinggi. SDM yang terampil dapat membantu meningkatkan produktivitas operasional, mengurangi biaya produksi, dan meningkatkan efisiensi proses bisnis IKM. Pelatihan dan pengembangan keterampilan khusus, terutama yang sesuai dengan kebutuhan industri, dapat membantu SDM meningkatkan daya saing IKM. Manajemen sumber daya manusia yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkontribusi pada kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja IKM. SDM yang memahami pasar dan tren konsumen dapat membantu IKM dalam pengembangan strategi pemasaran yang efektif dan menciptakan produk yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Kemampuan SDM dalam berkomunikasi dan berkolaborasi baik di dalam maupun di luar perusahaan dapat meningkatkan kemampuan IKM untuk beradaptasi dengan perubahan pasar dan lingkungan bisnis. Kepemimpinan yang efektif dalam IKM dapat memberikan arah yang jelas, memotivasi SDM, dan menciptakan budaya kerja yang positif. SDM yang memiliki pemahaman tentang pasar global dan regulasi internasional dapat membantu IKM untuk bersaing di pasar internasional.

Dengan fokus pada pengembangan SDM, baik melalui pendidikan formal, pelatihan, atau pengalaman kerja, IKM dapat memastikan bahwa mereka memiliki kekuatan kerja yang unggul dan mampu bersaing secara efektif di pasar yang semakin kompleks dan dinamis. Dukungan dari pemerintah, lembaga pendidikan, dan sektor swasta juga dapat membantu memperkuat peran SDM dalam meningkatkan daya saing IKM.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka dalam penelitian ini penulis tertarik melakukan penelitian

mengenai daya saing IKM dari sisi pengelolaan sumber daya manusia.

### **Strategi Pengelolaan SDM**

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja. Proses pengelolaan SDM melibatkan berbagai kegiatan, strategi, dan kebijakan yang dirancang untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan karyawan. Penting untuk menciptakan pendekatan holistik terhadap pengelolaan SDM, dengan memperhatikan kebutuhan dan harapan karyawan, serta memastikan keseimbangan antara tujuan organisasi dan kepentingan individu.

Strategi pengelolaan SDM Unggul dengan tujuan mempertahankan eksistensi bisnis mereka dan meningkatkan produktivitas usahanya. SDM pada suatu institusi atau organisasi ataupun pada berbagai macam sektor bisnis yang ada dipaksa untuk mampu menguasai berbagai macam kemajuan teknologi serta disrupsi digital yang terjadi sangat cepat, juga dipaksa untuk memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, serta harus mematuhi segala bentuk aturan protokol kesehatan yang begitu ketat dalam kondisi saat ini (Diana et al., 2022).

Bagaimana membuat karyawan tetap memiliki tingkat keterikatan yang tinggi merupakan tantangan yang harus dikelola oleh praktisi SDM. Layaknya dalam kehidupan keluarga, ketika anggota keluarga merasakan adanya ikatan cinta dalam keluarga, maka segala kesulitan akan mampu dihadapi. Membuat karyawan layaknya bagian keluarga, dengan adanya rasa terikat secara emosi dengan perusahaan, akan membuat masalah perusahaan akan menjadi bagian dari permasalahan yang dirasakan dan dipikirkan solusinya oleh karyawan (Rosyiana et al., 2022).

Mengelola SDM merupakan keterampilan yang harus dimiliki oleh pelaku UMKM. Selain itu, dalam

menghadapi tantangan bisnis di era digital, UMKM perlu beradaptasi dan dinamis dalam perkembangan teknologi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Namun demikian hingga saat ini masih banyak UMKM yang belum maksimal menjalankan praktik manajemen sumber daya manusia, sehingga menimbulkan konflik antara pihak manajemen dengan pegawai memberikan dampak buruk terhadap kelangsungan suatu UMKM hingga akhirnya UMKM tersebut mengalami kebangkrutan. Mengingat pentingnya sumber daya manusia didalam UMKM, maka UMKM sudah seharusnya kompetensi sumber daya manusia dalam UMKM dikelola dengan baik agar UMKM dapat meningkatkan kinerja UMKM guna memenangkan persaingan dalam kancah regional bahkan nasional (A. H. Permana & Priatna, 2023)

Proses dari aktivitas perencanaan dan analisis tenaga kerja (penilaian, pengangkatan tenaga kerja, analisis pekerjaan, perekrutan, dan seleksi), pengembangan kompetensi (orientasi, pelatihan kompetensi, jenjang karier, dan manajemen kinerja), pemberian kompensasi dan tunjangan (pemberian balas jasa, jaminan K3 dalam pekerjaan, serta relasi bawahan dan atasan) menjadi sebuah langkah dalam pengelolaan SDM (Peong et al., 2023)

Era digital telah membawa berbagai perubahan dampak positif yang bisa digunakan sebaik-baiknya dan dampak negatif yang menjadi tantangan baru dalam kehidupan manusia di era digital ini. Semakin berkembangnya teknologi, memberikan implikasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia yang kompeten dan termotivasi untuk tetap bertumbuh berkelanjutan (sustainable growth) (Zanra, 2023).

Dari uraian di atas, dapat dikatakan bahwa penting pengelolaan SDM dalam mengelola sebuah entitas bisnis, dimana melalui perencanaan SDM, pembagian tugas hingga pada proses evaluasi menjadi satu kesatuan pengelolaan dalam mencapai daya saing usaha.

### **Daya Saing IKM**

Daya saing Industri Kecil dan Menengah (IKM) sangat penting dalam konteks ekonomi suatu negara. Memiliki tim yang terampil dan berkomitmen dan memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan karyawan. Meningkatkan daya saing IKM melibatkan kombinasi strategi bisnis, manajemen sumber daya, dan adaptasi terhadap perubahan eksternal. IKM yang dapat berinovasi, mempertahankan kualitas, dan beroperasi dengan efisien akan memiliki daya saing yang lebih baik di pasar global.

Kajian teori sangat penting bagi IKM untuk menerapkan manajemen pengetahuan, Orientasi kewirausahaan serta intelektual capital guna menumbuhkan organisasi pembelajar serta inovasi yang berdampak kepada peningkatan daya saing IKM. Dalam kondisi demikian IKM dituntut untuk meningkatkan produksi, nilai ekspor, serta menyerap tenaga kerja (Hamdani, 2020).

Industri Kecil Menengah (IKM) sebagai salah satu penggerak perekonomian Indonesia harus mempunyai daya saing kuat. Salah satu cara meningkatkan pangsa pasar dan daya saing adalah dengan pengadaan kawasan/sentra IKM Halal, dimana di dalamnya terdapat komponen untuk menunjang IKM penghuninya (tenant) konsisten dalam memproduksi produk (Purwaningrum et al., 2019).

Keunggulan bersaing bisa bersumber dari berbagai kegiatan yang berbeda yang dilakukan perusahaan dalam membuat desain, memproduksi, memasarkan, mendistribusikan, dan mendukung produknya. Masing-masing kegiatan ini dapat mendukung posisi

pangsa pasar perusahaan dan penciptaan harga yang bersaing. Keunggulannya harus melebihi pesaing-pesaing yang relevan, bila perusahaan itu adalah sebuah industri lokal, para pesaing ini harus juga lokal. Bila menyangkut industri nasional, maka pesaingnya juga harus nasional, dan bila dalam industri global, maka pesaingnya juga global. Ketika suatu perusahaan memiliki sumber keunggulan bersaing dilihat dari aspek sumber daya manusia, sumber daya modal, teknologi, dan strategi bersaing maka perusahaan dapat memiliki daya saing yang tinggi karena memiliki pangsa pasar yang luas dan harga jual yang lebih rendah (Guridno & Efendi, 2020).

Berbagai kebijakan strategis guna meningkatkan daya saing IKM sehingga memberikan kontribusi yang optimal dalam pemulihan ekonomi. Strategi yang dapat ditempuh mulai dari pendampingan, menjalin kerjasama dengan sektor perbankan, hingga merumuskan regulasi yang mampu memproteksi IKM (Soesanto et al., 2023).

Variabel pengembangan jiwa kewirausahaan dalam bentuk daya saing pelaku usaha berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi berwirausaha pelaku usaha kecil (Fatkhurahman & Imaludin, 2022)

Dari penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa daya saing IKM dilihat dari SDMnya dikaitkan dengan bagaimana pengelolaan SDM dalam rangka meningkatkan daya saing IKM.

### **Analisis SWOT**

Analisis SWOT adalah suatu teknik perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (Strengths), kelemahan (Weaknesses), peluang (Opportunities), dan ancaman (Threats) yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi, proyek, atau ide. Analisis SWOT membantu organisasi untuk memahami kondisi internal dan eksternalnya, sehingga dapat merancang strategi yang lebih efektif. Dengan

mengevaluasi keempat elemen ini, organisasi dapat mengidentifikasi area-area di mana mereka dapat memanfaatkan keunggulan dan peluang, sambil mengatasi kelemahan dan menghadapi ancaman. Hasil dari analisis ini dapat membantu dalam pengambilan keputusan strategis, perencanaan bisnis, dan pengembangan strategi untuk mencapai tujuan organisasi.

Analisis SWOT merupakan suatu strategi yang dapat digunakan untuk memetakan kelebihan, kelemahan, peluang dan ancaman suatu perusahaan maupun lembaga untuk mencapai tujuan yang disepakati bersama. Pelaku usaha khususnya UMKM perlu dibekali dengan berbagai kemampuan yang didasari dari pemahaman tentang strategi-strategi yang dapat digunakan dalam menghadapi persaingan usaha (Rahayu et al., 2022).

Analisis SWOT merupakan sebuah metode yang digunakan untuk dapat dijadikan evaluasi bagi perusahaan apa saja yang menjadi kekuatan dan kelemahan serta mengetahui peluang juga ancaman yang pada bisnis yang dijalani. Pada umumnya analisis SWOT digambarkan dengan tabel pada ukuran kertas yang besar hal tersebut dilakukan guna memudahkan analisis hubungan antar aspeknya. Pembuatan analisis SWOT melibatkan tujuan bisnis yang spesifik dan identifikasi faktor internal-eksternal dalam mencapai tujuan tersebut. SWOT adalah analisis yang dilakukan perusahaan dalam mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang akan dilakukan guna membantu untuk mengembangkan strategi bisnis, membangun dan mengembangkan perusahaan menjadi lebih baik lagi. Analisis SWOT terdiri atas 4 daerah kuadran, KUADRAN 1: Situasi yang sangat menguntungkan karena bisnis tersebut memiliki kekuatan dan peluang yang dapat dimanfaatkan. Strategi yang diterapkan dalam kondisi ini adalah dengan mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif. (Growth Oriented Strategy). KUADRAN II: Dengan menghadapi berbagai ancaman, dari segi internal bisnis

yang dijalani masih memiliki kekuatan. Strategi yang harus diterapkan adalah menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang yang dimiliki dalam jangka panjang dengan cara strategi diversifikasi (produk atau jasa). KUADRAN III: Perusahaan menghadapi peluang pasar yang sangat besar, tetapi dilihat dari beberapa pihak yang lain perusahaan juga menghadapi beberapa masalah atau kelemahan internal. Fokus perusahaan ini adalah meminimalkan kendala atau masalah dari internal perusahaan sehingga dapat merebut peluang pasar yang lebih baik. KUADRAN IV: Merupakan situasi atau keadaan yang sangat tidak menguntungkan perusahaan karena dimana pada situasi ini perusahaan menghadapi berbagai ancaman dan kelemahan internal (Lucky, 2020).

Apabila analisis SWOT dilakukan pihak internal perusahaan sendiri, hendaknya juga membuat perbandingan usahanya dengan perusahaan pesaing, sehingga dapat mengukur kesenjangan kompetitif dan kinerja pesaingnya (Inayati et al., 2018). Analisis SWOT dalam pengelolaan SDM dilihat dari faktor Kekuatan (strength) budaya perusahaan untuk selalu ramah dan memberikan pelayanan yang baik pada konsumen, SDM yang memiliki hubungan interpersonal dan pengetahuan sharing yang kuat. Kelemahan Beberapa kelemahan (weakness) laporan keuangan dan perputaran keuangan kurang jelas, belum ada sistem administrasi yang baik, kedisiplinan karyawan kurang di tingkatkan masih ada karyawan yang sering keluar masuk dan karyawan yang resign dan yang membuka usaha dalam bidang yang sama. Peluang Peluang (opportunity) yang mendorong perkembangan perusahaan dibidang SDM yaitu hubungan yang baik dengan penyedia bahan baku, karyawan yang bertahan lama dan fresh graduate yang berkompeten. Ancaman Ancaman (threats) adanya pesaing dengan produk

yang sama, kenaikan pada biaya-biaya produksi dan kondisi keamanan politik dan ekonomi secara global (A. S. Permana & Wildan, 2021).

Analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) adalah suatu kerangka kerja yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dapat memengaruhi kinerja suatu organisasi atau proyek. Berikut adalah langkah-langkah untuk membuat analisis SWOT: *Pertama*, identifikasi faktor eksternal dan faktor internal; *Kedua*, Analisis faktor eksternal dan faktor internal; *Ketiga*, Penentuan hubungan antar elemen dalam matrik SWOT; *Keempat*, Perumusan strategi.

## METODE

Jenis kualitatif digunakan dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan untuk memahami fenomena sosial dalam konteks alamiah, mendalam, dan dalam konteks yang kompleks. Jenis penelitian kualitatif yang dipilih bergantung pada tujuan penelitian, pertanyaan penelitian, dan konteks spesifik dari fenomena yang diamati. Kombinasi metode juga dapat digunakan dalam penelitian kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif. Jenis data berasal dari sampel dan juga dari instansi terkait. Data primer berasal dari sampel penelitian yang memberikan jawaban dari uraian kuesioner berkenaan dengan analisis faktor kekuatan dan kelemahan kemudian faktor peluang dan ancaman. Sedangkan data skunder diperoleh langsung dari instansi dalam penelitian ini seperti BPS kota Pekanbaru.

Yang menjadi peubah yang diamati adalah pengelola usaha IKM di Kota Pekanbaru, kemudian juga dari pengambil kebijakan berkenaan dengan daya saing IKM yakni dari pemerintah dan juga dari kalangan akademisi yang expert dalam bidang IKM. Wawancara dilakukan kepada expert yang berkenaan dengan kondisi eksternal IKM di kota Pekanbaru.

Metode kualitatif, yakni dengan menggunakan jenis data hasil kuesioner dan wawancara juga menggunakan alat analisis SWOT. Langkah-langkah untuk membuat analisis SWOT: *Pertama*, identifikasi faktor eksternal dan faktor internal; *Kedua*, Analisis faktor eksternal dan faktor internal; *Ketiga*, Penentuan hubungan antar elemen dalam matrik SWOT; *Keempat*, Perumusan strategi.

## HASIL

Dari hasil hasil wawancara dengan expert dari praktisi IKM, akademisi dan juga dari pemerintah, dapat diuraikan identifikasi faktor eksternal dan internal sebagai berikut:

### Identifikasi Faktor Eksternal Pengelolaan SDM

Faktor eksternal dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) mencakup berbagai elemen di luar organisasi yang dapat memengaruhi strategi dan praktik pengelolaan SDM. Adapun faktor eksternalnya antara lain:

- a. Dukungan pemerintah dalam pengembangan IKM
- b. Perkembangan teknologi informasi
- c. Persaingan pasar yang ketat
- d. Globalisasi
- e. Persepsi budaya berwirausaha
- f. Minat berwirausaha generasi muda
- g. Talenta/bakat berwirausaha
- h. Pengelolaan bisnis yang ramah lingkungan
- i. Tren berwirausaha di masyarakat
- j. Bencana alam

Adapun hasil pembobotan yang dilakukan dari hasil wawancara dengan expert berkaitan identifikasi faktor eksternal dalam mengelola SDM dalam upaya meningkatkan daya saing IKM dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1: Identifikasi faktor eksternal pengelolaan SDM dalam upaya meningkatkan daya saing IKM di kota Pekanbaru

EFAS		BOBOT	RATING	BOBOT X RATING	KOMENTAR
Peluang					
1	Dukungan pemerintah dalam pengembangan IKM	0.097	3	0.290	III
2	Perkembangan teknologi informasi	0.129	4	0.516	I
3	Persaingan pasar yang ketat	0.097	3	0.290	
4	Globalisasi	0.129	4	0.516	II
Ancaman				1.613	
1	Persepsi budaya berwirausaha	0.097	3	0.290	I
2	Minat berwirausaha generasi muda	0.097	3	0.290	II
3	Talenta/bakat berwirausaha	0.097	3	0.290	III
4	Pengelolaan bisnis yang ramah lingkungan	0.097	3	0.290	
5	Tren berwirausaha di masyarakat	0.097	3	0.290	
6	Bencana alam	0.065	2	0.129	
		1.000		1.581	0.0323

Sumber: Data Olahan, 2024

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa peluang terdapat 4 item dengan tiga tertinggi antara lain: Perkembangan teknologi informasi; Globalisasi; dan Dukungan pemerintah dalam pengembangan IKM. Sedangkan untuk ancaman dari 6 item dapat diketahui tiga tertinggi yakni: Persepsi budaya berwirausaha; Minat berwirausaha generasi muda; dan Talenta/bakat berwirausaha. Untuk nilai peluang sebesar 1,613 dan ancaman sebesar 1,581.

- h. Pelatihan pekerja
- i. Sistem insentif pekerja
- j. Evaluasi pekerja

Dari hasil wawancara dengan expert berkaitan dengan faktor internal yakni dengan praktisi, akademisi dan juga dari pemerintah. Berikut hasil penilaiannya.

### Identifikasi Faktor Internal Pengelolaan SDM

Pada faktor internal pengelolaan SDM dalam meningkatkan daya saing IKM sebagai berikut:

- a. Penggunaan teknologi dan kelengkapan infrastruktur
- b. Kepemimpinan dalam mengelola bisnis
- c. Komunikasi efektif kepada pelanggan
- d. Pengembangan budaya kerja yang positif kepada pekerja
- e. Pemberdayaan pekerja
- f. Pembagian tugas
- g. Strategi bisnis dalam menciptakan keunggulan bersaing

Tabel 2: Identifikasi faktor internal pengelolaan SDM dalam upaya meningkatkan daya saing IKM di kota Pekanbaru

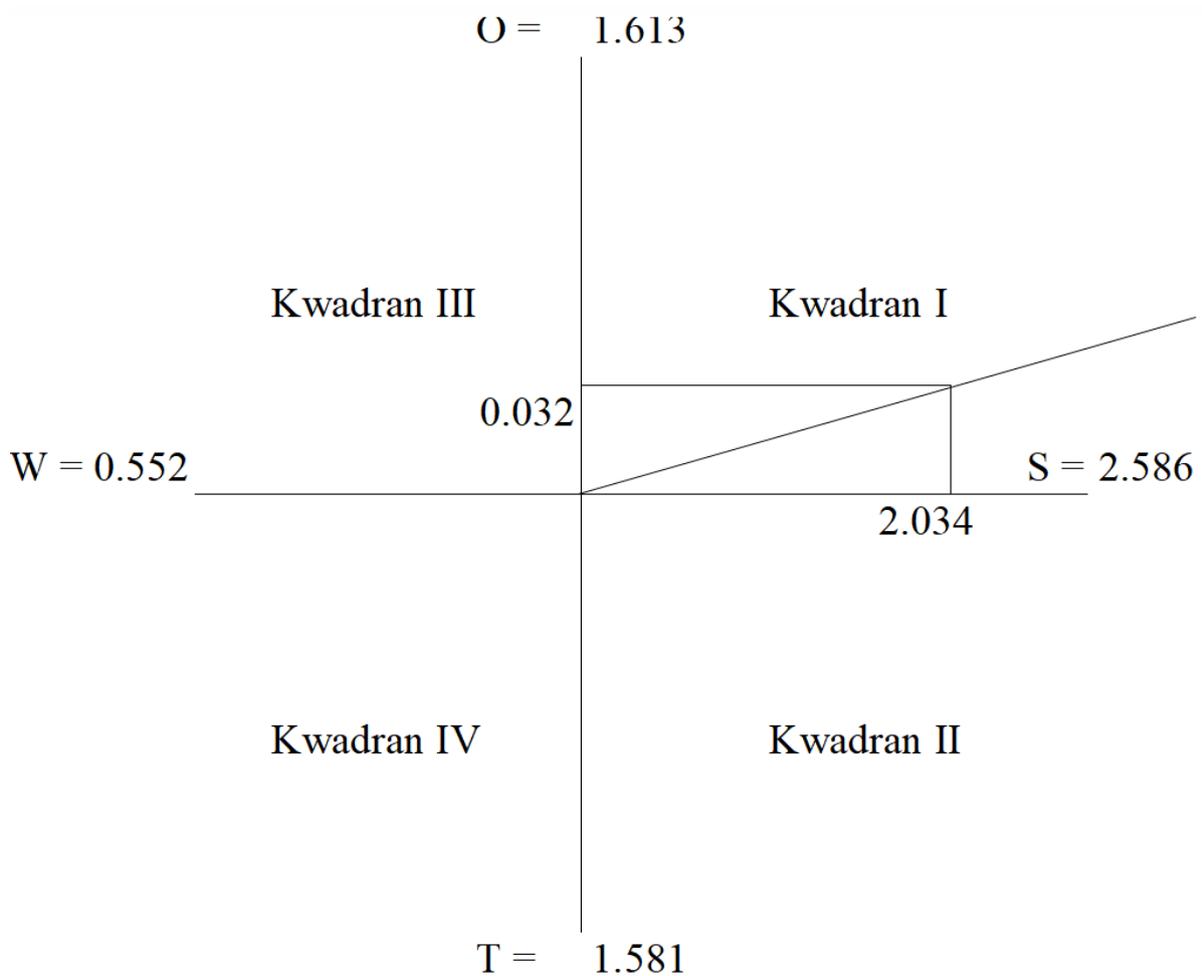
IFAS		BOBOT	RATING	BOBOT X RATING	KOMENTAR
Kekuatan					
1	Penggunaan teknologi dan kelengkapan infrastruktur	0.103	3	0.310	
2	Kepemimpinan dalam mengelola bisnis	0.138	4	0.552	I
3	Komunikasi efektif kepada pelanggan	0.103	3	0.310	
4	Pengembangan budaya kerja yang positif kepada pekerja	0.138	4	0.552	II
5	Pemberdayaan pekerja	0.103	3	0.310	
6	Pembagian tugas	0.138	4	0.552	III
Kelemahan				2.586	
1	Strategi bisnis dalam menciptakan keunggulan bersaing	0.069	2	0.138	I
2	Pelatihan pekerja	0.069	2	0.138	II
3	Sistem insentif pekerja	0.069	2	0.138	III
4	Evaluasi pekerja	0.069	2	0.138	
		1.000		0.552	0.0345

Sumber: Data Olahan, 2024

Dari tabel data 2 dapat diketahui bahwa faktor kekuatan dari 6 item terdapat tiga yang tertinggi yakni: Kepemimpinan dalam mengelola bisnis; Pengembangan budaya kerja yang positif kepada pekerja; dan Pembagian tugas. Sedangkan untuk kelemahan dari 4 item kelemahan ada tidak tertinggi yakni: Strategi bisnis dalam menciptakan keunggulan bersaing; Pelatihan pekerja; dan Sistem insentif pekerja. Untuk nilai kekuatan sebesar 2,586 dan untuk nilai kelemahan sebesar 0,552.

### 1. Strategi Pengelolaan SDM Dalam Upaya Meningkatkan Daya Saing IKM

Berdasarkan nilai pada faktor eksternal (peluang : 1,613 dan ancaman : 1,581) dengan nilai peluang dikurangi ancaman sebesar 0,032. Selanjutnya untuk faktor eksternal (kekuatan : 2,586 dan kelemahan 0,552) dengan nilai kekuatan dikurangi kelemahan sebesar 2,034. Nilai tersebut dapat dibuat dalam digram SWOT sebagai berikut:



Gambar 1:  
Matrik SWOT  
Strategi Pengelolaan SDM dalam upaya meningkatkan daya saing IKM  
di kota Pekanbaru

Dari gambar 5.1 Strategi Pengelolaan SDM dalam upaya meningkatkan daya saing IKM maka dapat diketahui berada dalam kuadran I yakni strategi SO yakni memanfaatkan kekuatan untuk menangkap peluang. Selanjutnya formulasinya dapat dilihat dari matrik SWOT pada tabel 5.3 berikut:

Tabel 3 : Matrik SWOT

IFAS EFAS	<p><b>KEKUATAN</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan dalam mengelola bisnis</li> <li>2. Pengembangan budaya kerja yang positif kepada pekerja</li> <li>3. Pembagian tugas</li> </ol>	<p><b>KELEMAHAN</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Strategi bisnis dalam menciptakan keunggulan bersaing</li> <li>2. Pelatihan pekerja</li> <li>3. Sistem insentif pekerja</li> </ol>
<p><b>PELUANG</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Perkembangan teknologi informasi</li> <li>2. Globalisasi</li> <li>3. Dukungan pemerintah dalam pengembangan IKM</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemimpin dalam mengelola bisnis IKM dengan memanfaatkan teknologi informasi</li> <li>2. Menerapkan budaya kerja yang positif dalam menghadapi globalisasi bisnis</li> <li>3. Menerapkan spesialisasi tugas dalam menjawab dukungan pemerintah dalam pengembangan SDM</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Manfaatkan perkembangan teknologi informasi dalam menciptakan keunggulan bersaing IKM</li> <li>2. Memanfaatkan globalisasi dalam tema pelatihan pengelola IKM</li> <li>3. Memanfaatkan dukungan pemerintah dalam memberikan insentif kepada pengelola IKM</li> </ol>
<p><b>ANCAMAN</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Persepsi budaya berwirausaha</li> <li>2. Minat berwirausaha generasi muda</li> <li>3. Talenta/bakat berwirausaha</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memberikan contoh pemimpin yang berhasil dalam merubah persepsi budaya berwirausaha pada generasi muda</li> <li>2. Membudayakan budaya kerja yang positif dalam menumbuhkan minat berwirausaha generasi muda</li> <li>3. Memanfaatkan spesialisasi kerja dalam mengasah bakat berwirausaha</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Menciptakan inovasi dalam membangun persepsi unggul untuk bersaing.</li> <li>2. Pelatihan motivasi minat berwirausaha generasi muda</li> <li>3. Memberikan insentif lebih pada pekerja yang berbakat</li> </ol>

Sumber: Data Olahan, 2024

Dari matrik pada tabel 5.3 dapat diketahui bahwa kebijakan strategi : “Memanfaatkan kekuatan internal untuk memaksimalkan peluang eksternal”. Adapun pilihan strateginya sebagai berikut:

1. Pemimpin dalam mengelola bisnis IKM dengan memanfaatkan teknologi informasi
2. Menerapkan budaya kerja yang positif dalam menghadapi globalisasi bisnis
3. Menerapkan spesialisasi tugas dalam menjawab dukungan pemerintah dalam pengembangan SDM

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa strategi pengelolaan SDM

dalam meningkatkan daya saing IKM dengan menerapkan strategi agresif. Dimana strategi ini dapat dilakukan dengan memanfaatkan kekuatan internal untuk memaksimalkan peluang eksternal.

Ada beberapa pilihan strategis yang dapat dilakukan seperti: Pertama, pemimpin dalam hal ini pengelola usaha dalam mengelola bisnis IKM dengan memanfaatkan teknologi informasi. Pemanfaatan teknologi informasi (TI) dalam mengelola bisnis industri kecil dan menengah (IKM) dapat memberikan berbagai manfaat yang signifikan. Sistem manajemen inventaris dapat membantu IKM dalam melacak stok barang, mengelola persediaan, dan menghindari kekurangan atau kelebihan stok. Sistem CRM (Customer Relationship

Management) dapat membantu dalam menyimpan data pelanggan, melacak interaksi, dan memahami kebutuhan pelanggan lebih baik. Membuka toko online dapat membantu IKM menjangkau pasar yang lebih luas dan memasarkan produk secara global. Menggunakan software akuntansi untuk mencatat transaksi keuangan, membuat laporan keuangan, dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi perpajakan. Dengan memanfaatkan teknologi informasi secara efektif, bisnis IKM dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya operasional, dan memberikan layanan yang lebih baik kepada pelanggan.

Kedua, menerapkan budaya kerja yang positif dalam menghadapi globalisasi bisnis. Menghadapi era globalisasi, industri kecil dan menengah (IKM) perlu mengadopsi budaya kerja positif yang bisa membantu mereka bersaing di pasar global. Budaya kerja yang positif tidak hanya meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan pertumbuhan. Menciptakan lingkungan yang mendorong karyawan untuk berinovasi dan memberikan ide-ide baru. Memberikan ruang untuk eksperimen dan tidak takut mengambil risiko yang terukur. Mengedepankan transparansi dalam komunikasi internal sehingga semua karyawan mengetahui tujuan perusahaan dan peran mereka dalam mencapainya. Menetapkan dan mempertahankan standar kualitas yang tinggi untuk produk dan layanan yang ditawarkan.

Ketiga, menerapkan spesialisasi tugas dalam menjawab dukungan pemerintah dalam pengembangan SDM. Menggunakan tenaga kerja terampil dalam mengelola industri kecil dan menengah (IKM) adalah langkah strategis yang penting untuk meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan daya saing. Tenaga kerja yang terampil dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat, sehingga meningkatkan efisiensi operasional. Tenaga kerja yang terampil cenderung memiliki perhatian lebih terhadap detail dan kualitas, yang membantu dalam memproduksi barang dengan standar tinggi.

Tenaga kerja yang terampil biasanya lebih mudah beradaptasi dengan teknologi baru, yang penting untuk bersaing dalam era digital. Menyediakan program pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja. Pelatihan langsung di tempat kerja untuk memastikan keterampilan yang diajarkan relevan dengan tugas sehari-hari.

Apabila dibandingkan dengan hasil penelitian terdahulu sejalan sebagaimana dijelaskan oleh Eskak (2020) bahwa Industri Kecil Menengah (IKM) kerajinan dan batik mempunyai andil penting dalam pertumbuhan ekonomi nasional dari sektor industri kreatif. Industri ini juga mempunyai kontribusi signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Dalam era globalisasi yang ditandai dengan revolusi industri 4.0, IKM dituntut untuk meningkatkan daya saingnya, salah satu strateginya adalah dengan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Selain itu Yunanto (2016) menjelaskan perlu adanya pelatihan teknologi pengembangan produk dan kemasan serta peningkatan SDM pengrajin. Fasilitas mesin dan peralatan produksi mengikuti perkembangan teknologi. Peningkatan kualitas melalui standarisasi produk memberikan jaminan atas kepuasan konsumen. Juga Ismanto (2017) menjelaskan bahwa meminimalkan ketergantungan tenaga terampil tenun dan meningkatkan produktivitas serta memudahkan pengrajin dalam menyusun dan mengontrol pekerjaan. Dan juga memberikan kemudahan dalam mengambil keputusan menjadi upaya meningkatkan bisnis IKM.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di lapangan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Dari identifikasi faktor eksternal yakni dari sisi peluang terdapat 4 item dengan tiga tertinggi antara lain: Perkembangan teknologi informasi; Globalisasi; dan

Dukungan pemerintah dalam pengembangan IKM. Sedangkan untuk ancaman dari 6 item dapat diketahui tiga tertinggi yakni: Persepsi budaya berwirausaha; Minat berwirausaha generasi muda; dan Talenta/bakat berwirausaha. Untuk nilai peluang sebesar 1,613 dan ancaman sebesar 1,581.

2. Dari identifikasi faktor internal yakni dari sisi faktor kekuatan dari 6 item terdapat tiga yang tertinggi yakni: Kepemimpinan dalam mengelola bisnis; Pengembangan budaya kerja yang positif kepada pekerja; dan Pembagian tugas. Sedangkan untuk kelemahan dari 4 item kelemahan ada tidak tertinggi yakni: Strategi bisnis dalam menciptakan keunggulan bersaing; Pelatihan pekerja; dan Sistem insentif pekerja. Untuk nilai kekuatan sebesar 2,586 dan untuk nilai kelemahan sebesar 0,552.
3. Strategi dalam mengelola SDM untuk meningkatkan daya saing IKM di kota Pekanbaru dapat diketahui bahwa kebijakan strategi : “Memanfaatkan kekuatan internal untuk memaksimalkan peluang eksternal”. Adapun pilihan strateginya sebagai berikut: 1). Pemimpin dalam mengelola bisnis IKM dengan memanfaatkan teknologi informasi; 2). Menerapkan budaya kerja yang positif dalam menghadapi globalisasi bisnis; 3). Menerapkan spesialisasi tugas dalam menjawab dukungan pemerintah dalam pengembangan SDM

## DAFTAR RUJUKAN

- Diana, D., Nuraeni, N., Febriani, D., & ... (2022). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul Pasca Pandemi Bagi Pelaku UMKM Di Wilayah Ciputat Timur, Tangerang. *Seminar Nasional Pengabdian Masyarakat LPPM UMJ*.
- Eskak, E. (2020). Kajian Manfaat Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Untuk Meningkatkan Daya Saing Industri Kreatif Kerajinan dan Batik Di Era Industri 4.0. *Prosiding Seminar Nasional Industri Kerajinan Dan Batik*, 2(1), B10–B10.
- Fatkhurahman, F., & Imaludin, H. (2022). Pengembangan Jiwa Kewirausahaan: Memahami Dampak Daya Saing Terhadap Prestasi Berwirausaha IKM di Kota Pekanbaru. *Jurnal Bisnis Kompetitif*.
- Guridno, E., & Efendi, S. (2020). Faktor-Faktor Daya Saing Industri Kecil dan Menengah (IKM) Pertenunan (Suatu Kasus pada IKM Pertenunan di Kecamatan Majalaya Kabupaten Bandung). *Ilmu Dan Budaya*.
- Hamdani, N. A. (2020). Kajian Konseptual Daya Saing IKM Batik di Indonesia. In *Journal Civics and Social Studies*. scholar.archive.org.
- Inayati, T., Evianah, E., & Prasetya, H. (2018). Perumusan strategi dengan analisis swot pada usaha mikro kecil menengah. In *UNEJ e-Proceeding*. jurnal.unej.ac.id.
- Ismanto, H. (2017). Penguatan tatakelola ukm tenun ikat Troso. *Journal of Dedicators Community*, 1(2), 124–133.
- Lucky, S. (2020). Analisis Swot Pengembangan Industri Konveksi Perusahaan Kogaya Dalam Menghadapi Barang Import Dari China. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*.
- Peong, H. K., Sandrio, L., & Ukar, Y. K. (2023). Pengelolaan SDM Desa Wisata Colol: Kunci Pengembangan Desa Wisata Berkelanjutan. *Jurnal Penelitian ...*
- Permana, A. H., & Priatna, B. (2023). Peranan Kompetensi Dan Pengelolaan Sdm Dalam Meningkatkan Kinerja

Umkh Di Desa Gempolkarya  
Kecamatan Tirtajaya Kabupaten ....  
*ABDIMA JURNAL* ....

Permana, A. S., & Wildan, M. A. (2021). Analisis SWOT sebagai Strategi Pengembangan SDM (Studi pada Karyawan UD. Rembulan Printing). *Jurnal Kajian* ....

Purwaningrum, C. R., Hubeis, M., & ... (2019). Pengembangan Perancangan Model Kawasan/Sentra IKM Halal Dalam Rangka Meningkatkan Daya Saing IKM Indonesia. *MANAJEMEN IKM: Jurnal* ....

Rahayu, V. P., Astuti, R. F., Mustangin, M., & ... (2022). Analisis SWOT dan Business Model Canvas (BMC) Sebagai Solusi dalam Menentukan Strategi Pengembangan Usaha Kuliner. ... *Journal of Community* ....

Rosyiana, I., Sasongko, F. R. D., Suryandari, K. W., & ... (2022). *Solusi Inovatif Pengelolaan SDM di Masa Krisis: Solusi tepat SDM Kreatif*. eprints.perbanas.ac.id.

Soesanto, H., Sholihah, F., & ... (2023). Peningkatan Daya Saing Industri Kecil Menengah (Ikm) Dalam Mendukung Pemulihan Ekonomi Di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal* ....

Yunanto, Y. (2016). Analisis Kesiapan Daya Saing Industri Kecil Menengah (IKM) Hanmade Industri Sepatu Kabupaten Magetan Menghadapi Era Globalisasi (Studi Kasus Hanmade Industri Sepatu Kabupaten Magetan). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 1(1), 12–22.

Zanra, S. W. (2023). Strategi Pengelolaan Sdm Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Berkelanjutan Di Era Digital Pada Kantor Badan Pendapatan. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi* ....