



Efektivitas Pelatihan di Rumah BUMN Bandung BRI terhadap Peningkatan Kualitas SDM UMKM

Revinia Ainnur Zahra, Aan Julia*

Prodi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 27/4/2024

Revised : 28/6/2024

Published : 22/7/2024



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 4

No. : 1

Halaman : 35 - 40

Terbitan : **Juli 2024**

ABSTRAK

Salah satu permasalahan besar dalam permasalahan non keuangan adalah keterbatasan sumber daya manusia (SDM) dan kurangnya sumber daya untuk pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. UMKM menghadapi: Tujuan utama Rumah BUMN Bandung adalah meningkatkan kapasitas dan kinerja UMKM sehingga mampu mewujudkan UMKM yang berkualitas. Untuk mengetahui efektivitas pelatihan yang diberikan, Rumah BUMN Bandung menggunakan evaluasi pelatihan melalui platform evaluasi UMKM. mengikuti pelatihan yang diberikan oleh Rumah BUMN Bandung. . Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode campuran yang memadukan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif. Metode kualitatif yang menggunakan data primer yang diperoleh melalui wawancara dan observasi terhadap informan kunci yang diyakini mampu memberikan informasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan di Rumah BUMN Bandung sangat efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di UMKM. Pengujian menunjukkan hasil positif bahwa terdapat perbedaan pada UMKM setelah mengikuti pelatihan di Rumah BUMN Bandung.

Kata Kunci : *Efektivitas Pelatihan, UMKM, Sumber Daya Manusia.*

ABSTRACT

One of the big problems in non-financial problems is limited human resources (HR) and a lack of resources for developing human resources themselves. MSMEs face: The main objective of Rumah BUMN Bandung is to increase the capacity and performance of MSMEs so that they are able to create quality MSMEs. To determine the effectiveness of the training provided, Rumah BUMN Bandung uses training evaluation through the MSME evaluation platform. take part in training provided by Rumah BUMN Bandung. . The methodology used in this research is a mixed method that combines quantitative and qualitative research methods. A qualitative method that uses primary data obtained through interviews and observations of key informants who are believed to be able to provide information. The research results show that training at Rumah BUMN Bandung is very effective in improving the quality of human resources in MSMEs. Testing showed positive results that there were differences in MSMEs after attending training at Rumah BUMN Bandung.

Keywords : *Training Effectiveness, MSMEs, Human Resources.*

Copyright© 2024 The Author(s).

A. Pendahuluan

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan usaha ekonomi yang berpotensi menciptakan lebih banyak lapangan kerja dan menawarkan berbagai layanan ekonomi kepada masyarakat, termasuk meningkatkan pendapatan masyarakat dan mendorong pertumbuhan ekonomi (Nugraha & Sudiana, 2023). UMKM yang berkembang berkontribusi terhadap perekonomian dengan menyediakan lapangan kerja, menjadikan perusahaan mikro sebagai komponen penting perekonomian nasional yang dapat mengentaskan kemiskinan dengan mendorong kemandirian finansial (Andriany, 2022).

UMKM Indonesia berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi dan pembukaan lapangan kerja. Berdasarkan data Databoks tahun 2019, UMKM menyumbang 119,6 juta pekerja atau mewakili 96,92% dari total serapan tenaga kerja di Indonesia. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia memprioritaskan kemajuan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia (Agustin *et al.*, 2022). Signifikansi strategis UMKM dalam mendorong pertumbuhan ekonomi di Indonesia sangatlah penting, karena UMKM tidak hanya berperan penting dalam penciptaan lapangan kerja tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap distribusi produk.

UMKM menghadapi dua tantangan utama, yaitu kendala finansial dan non finansial. atau lembaga manajerial. Tantangan utama dalam permasalahan non-keuangan adalah kelangkaan sumber daya manusia (SDM) dan belum memadainya sumber daya untuk pengembangan SDM (Niode, 2021). Kinerja pelaku UMKM dipengaruhi oleh tingkat kemahiran sumber daya manusianya. Kondisi UMKM Indonesia saat ini menghadapi berbagai kendala dalam upayanya mengembangkan usahanya. Salah satu masalah yang signifikan adalah kurangnya saran di berbagai bidang seperti standar pengembangan produk, pengendalian kualitas, penerapan teknologi, dan manajemen. UMKM memerlukan bantuan dalam memperluas jangkauan pasarnya melalui penjualan online dan juga dalam mendapatkan pendanaan.

Kinerja UMKM wajib untuk disertai dengan pengembangan usahanya, namun pengembangan SDM harus disertai dalam berbagai aspek dan salah satu solusinya bisa dengan pelatihan UMKM (Suindari & Juniariani, 2020). UU Ketenagakerjaan no. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pelatihan kerja dirancang untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan kerja, dengan tujuan meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Lembaga pelatihan UMKM merupakan lembaga pendidikan informal yang fokus pada peningkatan atribut personal sumber daya manusia serta pembekalan informasi dan keahlian. Pendidikan non-formal, sering dikenal sebagai pendidikan on-demand, mengacu pada pendidikan yang diberikan jika diperlukan, misalnya melalui program pelatihan. Tujuan utama dari sebagian besar program pelatihan adalah untuk mempertahankan, meningkatkan, dan menyempurnakan kemampuan yang diperlukan, baik yang berorientasi pada masa kini maupun masa depan (Apriani *et al.*, 2017).

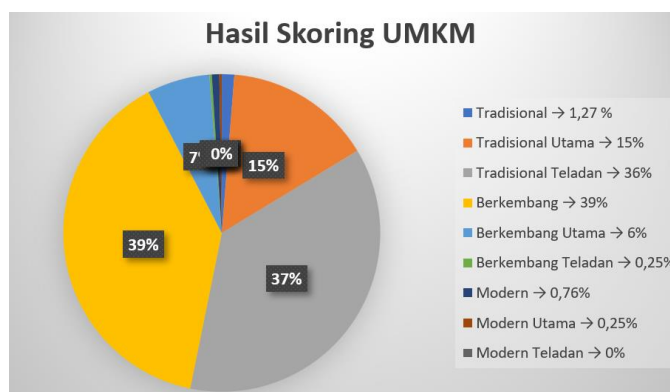
Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) mengambil langkah proaktif dengan mendirikan Rumah BUMN, sebuah platform yang bertujuan untuk memberikan jawaban atas permasalahan yang dihadapi oleh Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Rumah BUMN Bandung merupakan program lembaga pelatihan yang bermitra dengan Bank Republik Indonesia (BRI) untuk mencapai Visi dan Misi Bank yang mencakup komitmen memajukan dan memajukan UMKM. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) secara proaktif memikul tanggung jawab untuk mendorong pertumbuhan ekonomi di Indonesia dan meningkatkan standar usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) (S. Sofyan, 2017). Tujuan utama Rumah BUMN Bandung adalah untuk meningkatkan kapasitas dan kecakapan UMKM sehingga mendorong terciptanya UMKM yang berkualitas. Hal ini bertujuan untuk memberikan para pelaku UMKM sumber daya dan infrastruktur yang diperlukan untuk mengembangkan bisnis mereka dan membangun ruang bersama untuk berkolaborasi. Tujuan tersebut sejalan dengan Pasal 70 Peraturan Presiden Republik Indonesia (PPRI) tahun 2021 yang menekankan komitmen pemerintah untuk memfasilitasi, mendukung, dan mendorong.

Keberadaan UMKM juga dapat menjadi tulang punggung dari perekonomian daerah, sehingga perlu kerja keras untuk meningkatkan kemampuan usaha dengan memperluas skala usaha atau mendorong UMKM menjadi naik kelas (Indonesia.go.id., 2022). Peningkatan skala usaha dari kategori tradisional menuju kategori modern ialah salah satu upaya penting dalam mewujudkan UMKM naik kelas. Dalam usaha guna mewujudkan UMKM naik kelas perlu diadakannya pelatihan khusus untuk membimbing para UMKM agar lebih mandiri dan memiliki bekal yang cukup untuk menjalankan usahanya (Basuki, 2022).

UMKM naik kelas merupakan salah satu tujuan dari program yang diadakan oleh Rumah BUMN Bandung sebagai target dari pencapaian dalam pengembangan UMKM menuju peningkatan skala UMKM. Untuk mengetahui pengaruh dari pelatihan yang diselenggarakan, Rumah BUMN Bandung menggunakan metode evaluasi pelatihan melalui platform skoring UMKM naik kelas. Pengisian skoring ini dilakukan 2 tahap yaitu pada saat sebelum dan sesudah UMKM mengikuti pelatihan yang disediakan dan biasanya dilakukan berkala selama 6 bulan sekali untuk melihat ada perubahannya pada UMKM setelah mengikuti pelatihan yang disediakan oleh Rumah BUMN Bandung. Hasil skoring seharusnya dimanfaatkan Rumah BUMN Bandung untuk menentukan kebutuhan pelatihan yang akan dilaksanakan.

Untuk menilai efektivitas dan sejauh mana pencapaian pelatihan, penting untuk melakukan evaluasi. Evaluasi merupakan bagian integral dari proses pelatihan, yang dilakukan sebelum dan sesudah selesainya pelatihan (Hayati & Yulianto, 2021). Para pelaku UMKM sebagai peserta pelatihan merupakan objek pelatihan dan para UMKM tersebut yang akan merasakan hasil dari pelatihan tersebut, dan evaluasi dari mereka akan menentukan kelanjutan pelatihan berikutnya.

Dalam dashboard skoring UMKM naik kelas terdapat beberapa jenis kelas seperti tradisional, tradisional utama, tradisional teladan, berkembang, berkembang utama, berkembang teladan, modern, modern utama dan modern teladan yang bisa dikategorikan dari hasil skor yang telah mereka ikuti melalui survey skoring. Hasil skor tersebut dapat didapatkan dari pelatihan yang diikuti oleh para pelaku UMKM secara berkala dalam kurun waktu 6 bulan sebelum mengikuti pelatihan dan skor setelah pelatihan yang diikuti yang diharapkan bahwa para UMKM telah mengalami peningkatan setelah mengikuti pelatihan di Rumah BUMN. Berikut pada tabel 1.2 ditunjukkan hasil dari beberapa UMKM Binaan rumah BUMN Bandung dari bulan September hingga Desember 2023.



Sumber : Dashboard Skoring Rumah BUMN Bandung, diolah penulis

Gambar 1. 1. Hasil Skoring UMKM

Seperti terlihat pada diagram diatas bahwa 39% dari total 391 UMKM anggota Rumah BUMN pada periode bulan September hingga Desember berada di kategori Berkembang yang bisa dikatakan bahwa itu merupakan hasil yang cukup baik namun yang lainnya masih di dominasi berada di kategori Trasional yang merupakan kelas terendah dari keseluruhan kelas yang ada di rumah BUMN.

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, maka kesulitan yang dihadapi peneliti dapat dilihat sebagai berikut, Bagaimana efektivitas pelatihan yang dilakukan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam meningkatkan kompetensi sumber daya manusia (SDM) peserta usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM)? Apa saja kesenjangan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) peserta UMKM sebelum dan selama mengikuti pelatihan di Rumah BUMN Bandung?

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi campuran, kadang-kadang disebut sebagai teknik campuran. Metode campuran ini menggabungkan metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif. Penelitian ini mencakup ukuran sampel 27 orang. Individu-individu tersebut dipilih dari populasi UMKM yang secara konsisten menyelesaikan scoring dan menjalani pre-test dan post-test setelah mendapatkan pelatihan di Rumah BUMN antara tanggal 1 September 2022 hingga 1 Desember 2022.

Melakukan pengujian hipotesis dengan program SPSS 25.0 Paired Sample T Test terhadap skor pretest-posttest suatu kelas, dengan ambang signifikansi sebesar 0,05. Ujian ini digunakan untuk mengetahui selisih antara nilai rata-rata sebelum mendapat pelatihan (pretest) dan nilai rata-rata setelah mendapat pelatihan (posttest). Untuk memastikan adanya disparitas, maka dilakukan pemeriksaan tersendiri untuk mengetahui adanya perbedaan yang patut diperhatikan dalam kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di kalangan peserta UMKM sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan di Rumah BUMN Bandung.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil yang di dapat dari efektivitas evaluasi adalah 7% yang dimana angka tersebut sangat kecil dari presentase yang diharapkan pada UMKM yang melakukan evaluasi survey Skoring. Berdasarkan klasifikasi pengukuran efektivitas pada tabel 1.6, hasil 7% dikategorikan tidak efektif karena presentase yang ada dibawah 60%. Dan hasil yang diperoleh dari efektivitas peningkatan skor adalah 80% yang mana angka tersebut cukup besar dan bisa dikatakan cukup efektif. Hal ini tentunya merupakan hasil yang sangat baik dan membuktikan bahwa pelatihan di Rumah BUMN berpengaruh signifikan terhadap para pelaku UMKM dalam peningkatan skor yang berarti dapat menambah pengetahuan dan juga wawasan mengenai usaha yang sedang dijalankan.

Statistik deskriptif digunakan untuk mengomunikasikan suatu informasi secara sederhana. Berikut ini adalah hasil dari statistika deskriptif yang dicantumkan pada Tabel berikut ini.

Tabel 4. 1. Distribusi Rata-rata Skor Pretest dan Posttest

Kriteria Data	Pretest	Posttest
Mean	2,927	3,924
Median	2,58	3,51
Minim	0,82	1,41
Maks	6,05	7,86

Sumber: Output Spss

Berdasarkan data yang diperoleh, pretest mempunyai nilai rata-rata sebesar 2,927, nilai median sebesar 2,58, nilai minimum sebesar 0,82, dan nilai maksimum sebesar 6,05. Pada posttest diperoleh nilai mean sebesar 3,924, nilai median sebesar 3,51, nilai minimum sebesar 1,41, dan nilai maksimum sebesar 7,86.

Uji persyaratan analisis dilakukan dengan melakukan uji normalitas untuk mengetahui kesesuaiannya dengan menggunakan uji T berpasangan atau uji Wilcoxon. Jika p-value lebih besar dari 0,05 maka data mengikuti distribusi normal dan dapat dianalisis menggunakan uji T berpasangan. Namun jika p-value kurang dari 0,05 maka data tidak mengikuti distribusi normal dan harus dianalisis menggunakan uji Wilcoxon. Uji Shapiro-Wilk digunakan untuk menilai normalitas karena ukuran sampel kurang dari 30.

Tabel 4. 2. Hasil Uji Normalitas

Data	Jumlah (n)	Sig.	Keputusan
Pretest	27	0.001	Tidak Normal
Posttest	27	0.108	Normal

Sumber: Output SPSS

Temuan estimasi data menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) yang diperoleh dari uji normalitas dengan metode Shapiro-Wilk adalah sebesar 0,001 untuk pretest, lebih kecil dari taraf alpha sebesar 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Sedangkan pada posttest nilai signifikansinya sebesar 0,108. Berdasarkan adanya variabel yang nilainya kurang dari 0,05 maka dapat ditentukan bahwa data tersebut tidak normal. Uji *Wilcoxon* digunakan untuk melakukan uji signifikansi hipotesis antara dua sampel yang berpasangan guna mengetahui adanya disparitas kualitas sumber daya manusia antar pelaku UMKM sebelum dan sesudah menjalani pelatihan di Rumah BUMN Bandung.

Hipotesis

- H0 = Tidak terdapat perbedaan kualitas sumber daya manusia pada pelaku UMKM sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan di Rumah BUMN Bandung
- H1 = Terdapat perbedaan kualitas sumber daya manusia pada pelaku UMKM sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan di Rumah BUMN Bandung

Dasar Pengambilan Keputusan

- Jika nilai Sig. < 0.05 maka H0 ditolak dan H1 diterima
- Jika nilai Sig. > 0.05 maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Berikut adalah hasil dari uji *Wilcoxon* yang dapat dilihat pada tabel yang ada dibawah ini:

Tabel 4. 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Mean	Selisih Mean	Sig.
Pretest	2.927	-0.997	0.000
Posttest	3.924		

Sumber: Output Spss

Berdasarkan data tabel, rata-rata skor pretest sebesar 2,927 dan rata-rata skor posttest sebesar 3,924. Perbedaan rata-rata sebesar -0,997 menunjukkan perubahan negatif. Artinya terdapat peningkatan sebesar 0,997 pada nilai posttest dibandingkan dengan nilai pretest. Selain itu diperoleh nilai Sig. Nilai 0,000 kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa rata-rata pretest dan posttest berbeda secara statistik. Karena nilai Sig kurang dari 0,05 maka hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (H1) diterima. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan kualitas sumber daya manusia yang signifikan pada pelaku UMKM sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan di Rumah BUMN Bandung.

Hasil pretest sebelum pelatihan menghasilkan skor rata-rata 2,9. Setelah dilaksanakannya pelatihan yang mencakup komponen Pengetahuan, Sikap, Finansial, dan Non Finansial, tingkat kemahiran dan pemahaman pelaku UMKM terhadap dunia usaha meningkat menjadi 3,9. Analisis rata-rata skor pretest dan posttest menunjukkan peningkatan yang jelas dalam pemahaman dan kemahiran dalam mengelola perusahaan sebelum dan sesudah menjalani pelatihan. Selisih skor pretest dan posttest sebesar 0,997. Oleh karena itu hipotesis peneliti terkonfirmasi karena terdapat perbedaan skor yang signifikan antara pretest dan posttest setelah pemberian pelatihan pada pelaku UMKM di Rumah BUMN Bandung.

Pembahasan hasil uji hipotesis diperoleh bahwa:

H1 = Terdapat perbedaan kualitas sumber daya manusia pada pelaku UMKM sebelum dan sesudah mendapatkan pelatihan di Rumah BUMN Bandung.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa H1 menjelaskan disparitas kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang diperoleh pelaku UMKM sebelum dan selama mengikuti pelatihan di Rumah BUMN Bandung. Kualitas sumber daya manusia memberikan dampak positif terhadap pelatihan yang dilakukan Rumah BUMN Bandung. Hal ini menunjukkan watak setiap pelaku UMKM yang memanfaatkan Rumah BUMN Bandung sebagai wadah untuk mengembangkan usahanya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang keefektifan pelatihan yang dilakukan di Rumah BUMN Bandung terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia pada pelaku UMKM dapat disimpulkan sebagai berikut. Tingkat atau efektivitas UMKM dalam melakukan evaluasi atau merespon untuk melakukan pengisian skoring secara berkala dikatakan tidak efektif karena angka yang diperoleh hanya 7%, ini menunjukkan bahwa efektivitas pelaksanaan evaluasi pada UMKM secara berkala tidak efektif. Tingkat atau efektivitas UMKM yang mengalami peningkatan skor pada saat sebelum dan sesudah pelatihan yang dilihat berdasarkan hasil skor *Assesment* Skoring pada *Pretest* dan juga *Posttest* mendapatkan hasil sebesar 80% yang dikatakan cukup efektif dalam memberikan pelatihan sehingga UMKM pun mengalami peningkatan skor. Sebelum pelatihan diberikan diperoleh data nilai rata-rata *pretest* adalah sebesar 2,9227. Setelah dilakukan perlakuan dengan mengikuti pelatihan rata-rata skor pada *posttest* sebesar 3,9224. Selisih nilai *pretest* dan juga *posttest* adalah sebesar 0,997. Oleh karena itu, hipotesis peneliti dianggap valid dan diterima. Pelatihan yang dilakukan Rumah BUMN Bandung membuahkan hasil yang beragam dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia bagi para pelaku UMKM yang terafiliasi dengan organisasi tersebut.

Daftar Pustaka

- Agustin, S., Setiawardani, M., Kunci, K., & Deskriptif, A. (2022). *Analisis Kompetensi Wirausaha Pada UMKM Binaan Rumah BUMN Bandung*.
- Andriany, V. (2022). EFEKTIFITAS PELATIHAN PENGUSAHA UMKM BIDANG MAKANAN DAN MINUMAN DI KOTA DUMAI. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 3(1), 25–45. <https://doi.org/10.32815/jpro.v3i1.1014>
- Apriani, P., Matsum, J., & Khosmas, F. (2017). *Analisis Manfaat Pelatihan Yang Di Laksanakan Uptd Llk-Ukm Di Mempawah* (6th ed., Vol. 6). Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Untan.
- Basuki, N. N. (2022). *Kualitas Sumber Daya Manusia dan Modal Usaha Pengaruhnya Terhadap Pengembangan Usaha UMKM* (1st ed., Vol. 8).
- Hayati, N., & Yulianto, E. (2021). Efektivitas Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Journal Civics & Social Studies*, 5(1), 98–115. <https://doi.org/10.31980/civicos.v5i1.958>
- Indonesia.go.id. (2022). *Porsi Kredit Diperbesar, Sektor UMKM Segera Naik Kelas*. <https://indonesia.go.id/kategori/indonesia-dalam-angka/6721/porsi-kredit-diperbesar-sektor-umkm-segera-naik-kelas?lang=1#:~:text=United Nations Conference on Trade,persen tenaga kerja di Indonesia.>
- Niode, I. Y. (2021). *Sektor umkm di Indonesia: profil, masalah dan strategi pemberdayaan* (1st ed., Vol. 2). Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis OIKOS-NOMOS.
- Nugraha, R. W., & Sudiana, K. (2023). *Pengaruh Entrepreneurial Competency, Marketing Capability, Financial Resources, Knowledge Sharing, Technology Usage, Terhadap Keberhasilan Usaha UMKM Pada Binaan Umkm Rumah Kreatif Bumn Bandung* (2nd ed., Vol. 10).
- Nur Afifah. (2022). Identifikasi Etika Bisnis Islam dalam Jual Beli Online dengan Sistem Reseller. *Jurnal Riset Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 51–58. <https://doi.org/10.29313/jrieb.vi.822>
- S. Sofyan. (2017). *Peran UMKM dalam Perekonomian Indonesia* (1st ed., Vol. 11).
- Sherty Veronika, & Mafruhah, A. Y. (2022). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Investasi dan Inflasi terhadap Pengangguran Terdidik di Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Riset Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 139–146. <https://doi.org/10.29313/jrieb.vi.1290>
- Suindari, N. M., & Juniariani, N. M. R. (2020). PENGELOLAAN KEUANGAN, KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN STRATEGI PEMASARAN DALAM MENGUKUR KINERJA USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM). *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 11(2), 148–154. <https://doi.org/10.22225/kr.11.2.1423.148-154>