



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 6052-6060

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Manajemen Sumber Daya Manusia pada UMKM di Kabupaten Muna dan Dampaknya terhadap Penguatan Ekonomi Lokal: Tinjauan Literatur

La Ode Muhamad Safar

Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Karya Persada Muna

[safar20240103@gmail.com](mailto:safar20240103@gmail.com)

### Abstrak

*Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan sektor strategis dalam perekonomian daerah karena berkontribusi signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, peningkatan pendapatan masyarakat, serta pertumbuhan ekonomi lokal. Peran tersebut menjadikan UMKM sebagai penggerak utama aktivitas ekonomi di berbagai wilayah, termasuk Kabupaten Muna. Namun, keberhasilan dan keberlanjutan UMKM tidak hanya ditentukan oleh faktor modal dan akses pasar, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja UMKM serta dampaknya terhadap penguatan ekonomi lokal. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode literature review melalui pengumpulan dan analisis berbagai jurnal ilmiah, buku akademik, serta laporan lembaga nasional dan internasional yang relevan dengan topik MSDM dan UMKM. Hasil kajian ini menunjukkan bahwa praktik MSDM yang efektif, seperti rekrutmen yang selektif, pelatihan dan pengembangan kompetensi, sistem kompensasi yang adil, manajemen kinerja, serta penguatan keterampilan digital, berpengaruh positif terhadap produktivitas, inovasi, dan daya saing UMKM. Peningkatan kinerja tersebut berdampak pada penguatan ekonomi lokal melalui penciptaan lapangan kerja, peningkatan kesejahteraan masyarakat, serta pertumbuhan aktivitas ekonomi daerah yang berkelanjutan. Namun, masih terdapat keterbatasan dalam penerapan MSDM yang terstruktur pada UMKM, sehingga diperlukan dukungan kebijakan, pendampingan, dan program pengembangan SDM yang berkelanjutan dan terintegrasi.*

**Kata kunci:** Manajemen Sumber Daya Manusia, UMKM, Kinerja Usaha, Ekonomi Lokal, Pengembangan SDM.

### 1. Latar Belakang

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam struktur perekonomian nasional maupun daerah. Secara global, UMKM diakui sebagai penggerak utama pertumbuhan ekonomi, penyerap tenaga kerja terbesar, serta instrumen penting dalam pengentasan kemiskinan dan pemerataan pendapatan (World Bank, 2020; OECD, 2019). Di Indonesia, UMKM berkontribusi signifikan terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) serta menjadi sektor dominan dalam penyerapan tenaga kerja nasional (Kementerian Koperasi dan UKM, 2022). Peran ini menjadikan UMKM sebagai tulang punggung ekonomi daerah, termasuk dalam mendorong aktivitas ekonomi lokal melalui penciptaan lapangan kerja, distribusi pendapatan, dan peningkatan daya beli masyarakat.

Dalam perspektif manajemen, keberhasilan UMKM tidak hanya ditentukan oleh modal finansial dan akses pasar, tetapi juga oleh kualitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Teori *Human Capital* menegaskan bahwa investasi pada SDM melalui pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan produktivitas individu serta kinerja organisasi (Becker, 1964). Sejalan dengan itu, pendekatan *Resource-Based View* (RBV) menyatakan bahwa keunggulan kompetitif organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya internal yang bernilai, langka, dan sulit ditiru, termasuk kompetensi SDM (Barney, 1991). Dengan demikian, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi faktor internal kunci dalam menentukan keberlanjutan dan daya saing UMKM.

Literatur empiris menunjukkan bahwa praktik MSDM seperti rekrutmen yang selektif, pelatihan dan pengembangan, sistem kompensasi, serta evaluasi kinerja memiliki hubungan positif dengan kinerja organisasi (Boselie et al., 2005; Guest, 2017). Pada konteks UMKM, praktik MSDM yang efektif terbukti meningkatkan produktivitas tenaga kerja, inovasi usaha, dan pertumbuhan bisnis (Storey, 2016; Razouk, 2011). Bahkan, studi sistematis terbaru menemukan bahwa praktik HRM yang terstruktur berkontribusi signifikan terhadap peningkatan

---

Manajemen Sumber Daya Manusia pada UMKM di Kabupaten Muna dan Dampaknya terhadap Penguatan  
Ekonomi Lokal: Tinjauan Literatur

kinerja finansial dan non-finansial UMKM, termasuk loyalitas karyawan dan efisiensi operasional (Hasibuan et al., 2023).

Namun demikian, karakteristik UMKM yang cenderung informal, keterbatasan sumber daya, serta minimnya sistem manajerial formal sering kali menyebabkan praktik MSDM belum diterapkan secara optimal (Cardon & Stevens, 2004; Harney & Dundon, 2006). Banyak UMKM masih mengandalkan pendekatan kekeluargaan dalam pengelolaan tenaga kerja, tanpa perencanaan SDM yang sistematis dan berkelanjutan. Kondisi ini dapat menghambat peningkatan kapasitas usaha serta membatasi kontribusi UMKM terhadap pertumbuhan ekonomi lokal.

Di sisi lain, penguatan ekonomi lokal sangat dipengaruhi oleh kapasitas produktif pelaku usaha di daerah. UMKM yang memiliki SDM kompeten dan adaptif terhadap perubahan teknologi, digitalisasi, serta dinamika pasar akan lebih mampu meningkatkan daya saing dan memperluas akses pasar (OECD, 2021; World Bank, 2020). Peningkatan kapasitas SDM UMKM berpotensi menciptakan *multiplier effect* melalui peningkatan pendapatan rumah tangga, perluasan kesempatan kerja, serta pertumbuhan sektor-sektor pendukung lainnya di tingkat daerah.

Meskipun berbagai studi telah membahas hubungan antara MSDM dan kinerja UMKM pada level nasional maupun internasional, penelitian yang secara spesifik mengkaji dinamika tersebut dalam konteks lokal, khususnya di Kabupaten Muna, masih relatif terbatas. Padahal, karakteristik sosial-ekonomi daerah, struktur pasar lokal, serta kebijakan pemerintah daerah dapat memengaruhi efektivitas penerapan praktik MSDM pada UMKM (Armstrong & Taylor, 2020). Ketiadaan kajian kontekstual ini menunjukkan adanya *research gap* yang penting untuk diisi melalui pendekatan literatur yang komprehensif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melakukan tinjauan literatur mengenai praktik Manajemen Sumber Daya Manusia pada UMKM dan menganalisis keterkaitannya dengan penguatan ekonomi lokal. Kajian ini diharapkan dapat memberikan landasan teoritis yang kuat serta menjadi dasar konseptual bagi penelitian empiris lanjutan dan perumusan kebijakan pengembangan UMKM di Kabupaten Muna.

## 2. Kajian Teoritis

### 2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dalam mengelola individu di dalam organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan. MSDM mencakup aktivitas perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, serta sistem kompensasi (Armstrong & Taylor, 2020). Dalam perspektif strategis, MSDM tidak hanya berfungsi administratif, tetapi juga sebagai mitra strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi (Dessler, 2020).

Teori *Human Capital* menjelaskan bahwa individu merupakan aset ekonomi yang dapat meningkatkan produktivitas melalui investasi pendidikan dan pelatihan (Becker, 1964). Dalam konteks UMKM, peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan teknis, manajerial, dan digital akan berdampak pada peningkatan efisiensi operasional serta kemampuan inovasi usaha. Sejalan dengan itu, teori *Resource-Based View* (RBV) menyatakan bahwa keunggulan kompetitif organisasi berasal dari sumber daya internal yang bernilai, langka, sulit ditiru, dan tidak tergantikan, termasuk kompetensi SDM (Barney, 1991). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi kunci keberlanjutan UMKM dalam menghadapi persaingan pasar.

### 2.2 Praktik MSDM dalam UMKM

Berbeda dengan perusahaan besar, UMKM cenderung memiliki sistem MSDM yang lebih sederhana dan informal. Banyak UMKM belum memiliki standar operasional prosedur (SOP) dalam rekrutmen, evaluasi kinerja, maupun sistem kompensasi (Cardon & Stevens, 2004). Keterbatasan sumber daya finansial dan manajerial sering kali menyebabkan pengelolaan tenaga kerja dilakukan secara kekeluargaan dan kurang terstruktur (Harney & Dundon, 2006).

Meskipun demikian, penelitian menunjukkan bahwa praktik MSDM yang terstruktur tetap memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja UMKM. Pelatihan dan pengembangan karyawan terbukti meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan (Storey, 2016). Studi empiris juga menemukan bahwa sistem kompensasi dan penghargaan

yang adil berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja serta loyalitas karyawan (Boselie et al., 2005). Selain itu, praktik manajemen kinerja yang jelas dapat memperkuat orientasi hasil dan efisiensi usaha (Guest, 2017).

Dalam era digital, pengembangan keterampilan teknologi dan pemasaran digital menjadi bagian penting dari strategi MSDM UMKM. Adaptasi digital membantu UMKM memperluas akses pasar dan meningkatkan daya saing (OECD, 2021). Dengan demikian, praktik MSDM pada UMKM tidak hanya berorientasi pada aspek administratif, tetapi juga pada penguatan kapasitas inovatif dan adaptif tenaga kerja.

### 2.3 Kinerja UMKM dan Penguatan Ekonomi Lokal

Kinerja UMKM dapat diukur melalui indikator finansial (pertumbuhan omzet, laba, efisiensi biaya) maupun non-finansial (kepuasan pelanggan, inovasi produk, loyalitas karyawan) (Razouk, 2011). Literatur menunjukkan bahwa praktik MSDM yang efektif memiliki hubungan positif dengan kinerja organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Hasibuan et al., 2023).

Secara makro, peningkatan kinerja UMKM berdampak langsung pada penguatan ekonomi lokal melalui peningkatan penyerapan tenaga kerja, pertumbuhan pendapatan masyarakat, dan peningkatan aktivitas ekonomi daerah (World Bank, 2020). UMKM yang produktif dapat menciptakan efek pengganda (*multiplier effect*) dalam perekonomian daerah karena mendorong pertumbuhan sektor pendukung seperti perdagangan, distribusi, dan jasa lainnya (OECD, 2019).

Dalam konteks pembangunan daerah, penguatan ekonomi lokal tidak hanya ditentukan oleh kebijakan fiskal atau investasi eksternal, tetapi juga oleh kapasitas internal pelaku usaha lokal. Oleh karena itu, pengembangan MSDM pada UMKM menjadi strategi penting dalam meningkatkan daya saing daerah dan mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan (Armstrong & Taylor, 2020).

### 2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan teori *Human Capital* (Becker, 1964) dan *Resource-Based View* (Barney, 1991), praktik MSDM yang efektif akan meningkatkan kompetensi dan kapabilitas tenaga kerja. Peningkatan kapabilitas ini berdampak pada peningkatan kinerja UMKM (Boselie et al., 2005; Guest, 2017). Selanjutnya, kinerja UMKM yang meningkat berkontribusi terhadap penguatan ekonomi lokal melalui peningkatan produktivitas, penciptaan lapangan kerja, dan pertumbuhan pendapatan daerah (World Bank, 2020; OECD, 2019).

Secara konseptual, hubungan tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

Praktik MSDM → Peningkatan Kapabilitas SDM → Peningkatan Kinerja UMKM → Penguatan Ekonomi Lokal

Kerangka teoritis ini menjadi dasar dalam melakukan analisis literatur serta memberikan pijakan konseptual bagi penelitian empiris pada konteks UMKM di Kabupaten Muna.

## 3. Metode Penelitian

### 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode tinjauan literatur (*literature review*). *Literature review* bertujuan untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis temuan penelitian terdahulu secara sistematis guna membangun pemahaman konseptual yang komprehensif terhadap suatu topik (Creswell & Creswell, 2018). Dalam konteks penelitian ini, tinjauan literatur digunakan untuk menganalisis praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada UMKM dan keterkaitannya dengan penguatan ekonomi lokal.

Pendekatan yang digunakan adalah *narrative review* dengan elemen *systematic review*, yaitu dengan melakukan penelusuran literatur secara terstruktur, menetapkan kriteria inklusi dan eksklusi, serta melakukan sintesis tematik terhadap hasil penelitian terdahulu (Snyder, 2019). Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengintegrasikan berbagai perspektif teoritis dan empiris untuk membangun kerangka konseptual yang relevan dengan konteks Kabupaten Muna.

### 3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari artikel jurnal ilmiah, buku akademik, laporan lembaga internasional, serta dokumen kebijakan yang relevan dengan topik MSDM dan UMKM. Penelusuran literatur dilakukan melalui basis data ilmiah seperti:

- a. Google Scholar
- b. ScienceDirect
- c. SpringerLink
- d. Taylor & Francis
- e. Garuda (Garba Rujukan Digital)
- f. SINTA (Science and Technology Index)

Kata kunci yang digunakan dalam pencarian literatur antara lain:

“Human Resource Management”, “HRM in SMEs”, “MSDM UMKM”, “SME performance”, “local economic development”, “economic strengthening”, dan “human capital in SMEs”.

Literatur yang dipilih terutama berasal dari publikasi 10–15 tahun terakhir untuk memastikan relevansi dan aktualitas kajian, kecuali teori-teori fundamental seperti *Human Capital Theory* (Becker, 1964) dan *Resource-Based View* (Barney, 1991) yang tetap digunakan sebagai landasan teoritis utama.

### 3.3 Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Untuk menjaga kualitas dan relevansi sumber, penelitian ini menetapkan beberapa kriteria seleksi literatur sebagai berikut:

Kriteria inklusi:

1. Artikel yang membahas praktik MSDM pada UMKM/SMEs.
2. Penelitian yang mengkaji hubungan antara MSDM dan kinerja organisasi.
3. Studi yang membahas penguatan ekonomi lokal atau kontribusi UMKM terhadap ekonomi daerah.
4. Artikel yang diterbitkan pada jurnal terindeks atau memiliki reputasi akademik.

Kriteria eksklusi:

1. Artikel non-ilmiah (opini, blog, berita populer).
2. Studi yang tidak relevan dengan konteks UMKM atau MSDM.
3. Artikel dengan data yang tidak jelas atau tidak dapat diverifikasi.

Pendekatan seleksi ini mengikuti prinsip transparansi dan sistematis dalam kajian literatur sebagaimana disarankan dalam penelitian review akademik (Tranfield et al., 2003).

### 3.4 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui sintesis tematik (*thematic synthesis*), yaitu dengan mengelompokkan hasil penelitian terdahulu ke dalam tema-tema utama yang relevan dengan fokus penelitian (Braun & Clarke, 2006). Proses analisis dilakukan dalam beberapa tahap:

1. Identifikasi dan klasifikasi literatur berdasarkan topik dan variabel penelitian.
2. Pengkodean tematik, seperti praktik MSDM (pelatihan, rekrutmen, kompensasi, evaluasi kinerja), kinerja UMKM, dan dampak terhadap ekonomi lokal.
3. Sintesis konseptual, yaitu menyusun hubungan antarvariabel untuk membangun kerangka pemikiran teoritis.
4. Penarikan kesimpulan, dengan menyoroti pola temuan, kesenjangan penelitian (*research gap*), dan implikasi kebijakan.

Metode ini memungkinkan integrasi berbagai hasil penelitian sehingga diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran MSDM dalam meningkatkan kinerja UMKM dan dampaknya terhadap penguatan ekonomi lokal (Snyder, 2019).

### 3.5 Validitas dan Keandalan Kajian

Untuk menjaga validitas kajian, penelitian ini menggunakan sumber dari jurnal terindeks dan literatur akademik bereputasi. Selain itu, triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan temuan dari berbagai studi dan lembaga internasional seperti World Bank dan OECD guna memperkuat konsistensi hasil sintesis (World Bank, 2020; OECD, 2019). Pendekatan sistematis dalam seleksi dan analisis literatur bertujuan meminimalkan bias serta meningkatkan kredibilitas hasil kajian.

## 4. Hasil dan Diskusi

### 4.1 Sintesis Temuan Literatur tentang Praktik MSDM pada UMKM

Berdasarkan hasil telaah literatur, praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada UMKM secara umum dapat dikelompokkan ke dalam beberapa aspek utama, yaitu: (1) rekrutmen dan seleksi, (2) pelatihan dan pengembangan, (3) sistem kompensasi dan motivasi, (4) manajemen kinerja, serta (5) pengembangan kapabilitas digital. Berikut adalah Tabel Literature Review yang merangkum penelitian-penelitian utama yang relevan dengan topik Manajemen Sumber Daya Manusia pada UMKM dan Dampaknya terhadap Penguatan Ekonomi Lokal.

Tabel 1. Ringkasan Literatur Terkait MSDM pada UMKM

No	Peneliti & Tahun	Fokus Penelitian	Metode	Temuan Utama	Relevansi dengan Penelitian
1	Becker (1964)	Human Capital Theory	Teoretis	Investasi dalam pendidikan dan pelatihan meningkatkan produktivitas individu	Menjadi dasar teoritis pentingnya pelatihan SDM pada UMKM
2	Barney (1991)	Resource-Based View (RBV)	Konseptual	SDM sebagai sumber daya strategis yang menciptakan keunggulan kompetitif	Mendukung argumentasi bahwa SDM adalah aset strategis UMKM
3	Boselie, Dietz, & Boon (2005)	HRM-Performance Linkage	Systematic Review	Praktik HRM berhubungan positif dengan kinerja organisasi	Menguatkan hubungan MSDM dan kinerja UMKM
4	Cardon & Stevens (2004)	HRM Practices in Small Firms	Studi Literatur	UMKM cenderung memiliki praktik HR informal dan tidak terstruktur	Menjelaskan karakteristik MSDM pada UMKM
5	Harney & Dundon (2006)	HRM in SMEs	Literatur Review	Keterbatasan sumber daya memengaruhi implementasi HRM pada UMKM	Menjadi dasar analisis tantangan MSDM UMKM
6	Razouk (2011)	HRM & Organizational Performance	Empiris (Survey)	HRM berpengaruh signifikan terhadap kinerja finansial dan non-finansial	Menguatkan dampak MSDM terhadap kinerja UMKM
7	Storey (2016)	HRM in SMEs	Kajian Teoretis & Empiris	Pelatihan dan pengembangan meningkatkan daya saing UMKM	Relevan untuk strategi peningkatan kompetensi UMKM

No	Peneliti & Tahun	Fokus Penelitian	Metode	Temuan Utama	Relevansi dengan Penelitian
8	Guest (2017)	HRM & Employee Performance	Review Konseptual	Sistem HRM yang terintegrasi meningkatkan motivasi dan produktivitas	Mendukung model Ability–Motivation–Opportunity (AMO)
9	OECD (2019)	SMEs & Local Economic Development	Laporan Kebijakan	UMKM berperan penting dalam penguatan ekonomi lokal dan penciptaan kerja	Menguatkan hubungan UMKM dan ekonomi daerah
10	World Bank (2020)	SMEs and Economic Growth	Laporan Global	UMKM mendorong pertumbuhan ekonomi dan pengurangan kemiskinan	Menegaskan dampak UMKM terhadap ekonomi local
11	OECD (2021)	SME Digitalisation	Laporan Analisis	Digitalisasi meningkatkan daya saing dan ekspansi pasar UMKM	Relevan untuk pengembangan kompetensi digital SDM UMKM
12	Hasibuan et al. (2023)	HRM in MSMEs	Systematic Literature Review	Praktik HRM meningkatkan kinerja karyawan dan keberlanjutan usaha	Menguatkan MSDM dalam UMKM modern

Berdasarkan hasil telaah literatur, berbagai penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja UMKM dan memperkuat ekonomi lokal. Secara teoritis, *Human Capital Theory* menegaskan bahwa investasi dalam pendidikan dan pelatihan akan meningkatkan produktivitas individu serta kinerja organisasi (Becker, 1964). Teori ini diperkuat oleh pendekatan *Resource-Based View* yang menyatakan bahwa sumber daya internal yang bernilai dan sulit ditiru, termasuk kompetensi SDM, menjadi faktor utama keunggulan kompetitif organisasi (Barney, 1991).

Dalam konteks empiris, berbagai penelitian menemukan bahwa praktik MSDM seperti rekrutmen yang selektif, pelatihan dan pengembangan, sistem kompensasi yang adil, serta manajemen kinerja yang terstruktur memiliki hubungan positif dengan kinerja organisasi (Boselie et al., 2005; Guest, 2017). Pada UMKM, pelatihan dan pengembangan terbukti meningkatkan daya saing, inovasi, dan keberlanjutan usaha (Storey, 2016). Selain itu, penelitian Razouk (2011) menunjukkan bahwa praktik HRM berpengaruh signifikan terhadap kinerja finansial dan non-finansial organisasi.

Namun demikian, UMKM sering menghadapi tantangan dalam penerapan MSDM karena keterbatasan sumber daya dan struktur organisasi yang cenderung informal (Cardon & Stevens, 2004). Harney dan Dundon (2006) menegaskan bahwa keterbatasan manajerial dan finansial pada UMKM sering menyebabkan praktik HRM belum terimplementasi secara optimal.

Dari perspektif pembangunan ekonomi, UMKM memiliki kontribusi besar terhadap penciptaan lapangan kerja dan pertumbuhan ekonomi daerah (OECD, 2019; World Bank, 2020). Penguatan kapasitas SDM dalam UMKM dapat menciptakan efek pengganda (*multiplier effect*) terhadap ekonomi lokal melalui peningkatan pendapatan masyarakat dan aktivitas perdagangan. Lebih lanjut, perkembangan teknologi dan digitalisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing UMKM, sehingga pengembangan kompetensi digital dalam MSDM menjadi kebutuhan strategis (OECD, 2021).

Secara keseluruhan, literatur menunjukkan bahwa praktik MSDM yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan kapabilitas SDM, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja UMKM dan penguatan ekonomi lokal. Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan tersebut dalam konteks daerah tertentu seperti Kabupaten Muna, sehingga penelitian lanjutan pada level lokal menjadi penting untuk dilakukan.

#### 4.2 Hubungan Praktik MSDM dengan Kinerja UMKM

Sintesis literatur menunjukkan adanya hubungan positif antara praktik MSDM dan kinerja UMKM. Model *HRM-Performance Linkage* menjelaskan bahwa praktik MSDM yang efektif meningkatkan kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity) bagi karyawan untuk berkontribusi secara optimal, yang dikenal sebagai pendekatan AMO (*Ability-Motivation-Opportunity*) (Boselie et al., 2005).

Peningkatan kemampuan melalui pelatihan, peningkatan motivasi melalui sistem penghargaan, serta pemberian kesempatan berinovasi akan menghasilkan peningkatan produktivitas dan efisiensi usaha (Guest, 2017). Dalam konteks UMKM, dampaknya terlihat pada peningkatan omzet, stabilitas usaha, kualitas layanan, serta keberlanjutan bisnis (Storey, 2016).

Selain itu, perspektif *Resource-Based View* (RBV) menekankan bahwa SDM yang kompeten dan unik menjadi sumber keunggulan kompetitif berkelanjutan (Barney, 1991). UMKM yang mampu mengembangkan kapabilitas SDM secara berkelanjutan akan lebih adaptif terhadap perubahan pasar dan lebih tahan terhadap tekanan persaingan.

#### 4.3 Dampak Kinerja UMKM terhadap Penguatan Ekonomi Lokal

Kinerja UMKM yang meningkat memberikan dampak langsung terhadap penguatan ekonomi lokal. UMKM berkontribusi dalam menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pendapatan masyarakat, serta mendorong pertumbuhan sektor-sektor pendukung di daerah (World Bank, 2020). Pertumbuhan UMKM juga menciptakan efek pengganda (*multiplier effect*) dalam ekonomi lokal, terutama melalui peningkatan konsumsi rumah tangga dan aktivitas perdagangan (OECD, 2019).

Dalam konteks pembangunan daerah, penguatan ekonomi lokal tidak hanya diukur dari pertumbuhan PDRB, tetapi juga dari peningkatan kesejahteraan masyarakat dan penyerapan tenaga kerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja UMKM melalui penguatan praktik MSDM dapat menjadi strategi pembangunan ekonomi daerah yang berkelanjutan.

Bagi Kabupaten Muna, penguatan kapasitas SDM UMKM berpotensi meningkatkan produktivitas sektor-sektor unggulan daerah seperti perdagangan, jasa, dan industri rumah tangga. Dengan dukungan kebijakan pelatihan, pendampingan, dan digitalisasi usaha, UMKM lokal dapat memperluas pasar serta meningkatkan kontribusinya terhadap perekonomian daerah.

#### 4.4 Analisis Kontekstual dan Research Gap

Meskipun hubungan antara MSDM dan kinerja UMKM telah banyak dibuktikan secara empiris, sebagian besar penelitian masih berfokus pada konteks nasional atau negara maju. Kajian yang secara spesifik menelaah hubungan tersebut dalam konteks daerah seperti Kabupaten Muna masih terbatas.

Kondisi sosial-ekonomi, tingkat pendidikan tenaga kerja, akses terhadap teknologi, serta dukungan kebijakan daerah dapat memengaruhi efektivitas praktik MSDM (Armstrong & Taylor, 2020). Oleh karena itu, diperlukan penelitian empiris lanjutan yang menguji secara langsung model konseptual:

Praktik MSDM → Kapabilitas SDM → Kinerja UMKM → Penguatan Ekonomi Lokal

Model ini dapat menjadi dasar pengembangan kebijakan pemberdayaan UMKM berbasis penguatan kapasitas SDM di tingkat daerah.

#### 4.5 Implikasi Teoritis dan Praktis

Secara teoritis, hasil sintesis ini memperkuat relevansi teori *Human Capital* (Becker, 1964) dan *Resource-Based View* (Barney, 1991) dalam menjelaskan peran strategis SDM pada UMKM.

Secara praktis, temuan ini menunjukkan bahwa pemerintah daerah, termasuk Kabupaten Muna, perlu:

1. Meningkatkan program pelatihan berbasis kebutuhan UMKM.
2. Mendorong digitalisasi dan literasi teknologi pelaku usaha.
3. Mengembangkan sistem pendampingan manajerial yang berkelanjutan.
4. Mendorong kemitraan antara UMKM, perguruan tinggi, dan sektor swasta.

Dengan pendekatan tersebut, penguatan MSDM dapat menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan daya saing UMKM dan memperkuat ekonomi lokal secara berkelanjutan.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil tinjauan literatur, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat strategis dalam meningkatkan kinerja Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) serta dalam mendukung penguatan ekonomi lokal. Secara teoritis, *Human Capital Theory* (Becker, 1964) dan *Resource-Based View* (Barney, 1991) menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif dan meningkatkan produktivitas usaha. Hasil sintesis berbagai penelitian menunjukkan bahwa praktik MSDM seperti rekrutmen yang tepat, pelatihan dan pengembangan kompetensi, sistem kompensasi yang adil, manajemen kinerja, serta penguatan keterampilan digital memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja UMKM (Boselie et al., 2005; Guest, 2017; Storey, 2016). UMKM yang menerapkan praktik MSDM secara lebih terstruktur cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi, inovasi yang lebih baik, serta keberlanjutan usaha yang lebih kuat. Selanjutnya, peningkatan kinerja UMKM berdampak langsung terhadap penguatan ekonomi lokal melalui penciptaan lapangan kerja, peningkatan pendapatan masyarakat, serta pertumbuhan aktivitas ekonomi daerah (OECD, 2019; World Bank, 2020). Dengan demikian, pengembangan kapasitas SDM UMKM dapat menjadi strategi penting dalam mendorong pembangunan ekonomi daerah yang inklusif dan berkelanjutan. Namun demikian, literatur juga menunjukkan bahwa banyak UMKM masih menghadapi keterbatasan dalam penerapan MSDM secara optimal akibat keterbatasan sumber daya, struktur organisasi yang informal, serta rendahnya literasi manajerial (Cardon & Stevens, 2004; Harney & Dundon, 2006). Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara MSDM dan penguatan ekonomi lokal dalam konteks daerah tertentu seperti Kabupaten Muna masih terbatas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian empiris lanjutan yang menguji secara langsung model konseptual hubungan antara praktik MSDM, kapabilitas SDM, kinerja UMKM, dan penguatan ekonomi lokal di Kabupaten Muna. Selain itu, pemerintah daerah diharapkan dapat merancang kebijakan yang berfokus pada peningkatan kompetensi, digitalisasi, serta pendampingan manajerial UMKM guna memperkuat kontribusi sektor ini terhadap perekonomian daerah.

## Referensi

1. Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
2. Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
3. Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.
4. Boselie, P., Dietz, G., & Boon, C. (2005). Commonalities and contradictions in HRM and performance research. *Human Resource Management Journal*, 15(3), 67–94. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2005.tb00154.x>
5. Cardon, M. S., & Stevens, C. E. (2004). Managing human resources in small organizations: What do we know? *Human Resource Management Review*, 14(3), 295–323. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2004.06.001>
6. Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
7. Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
8. Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 22–38. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12139>
9. Harney, B., & Dundon, T. (2006). Capturing complexity: Developing an integrated approach to analysing HRM in SMEs. *Human Resource Management Journal*, 16(1), 48–73. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2006.00004.x>
10. Hasibuan, R. H., et al. (2023). Human resource management practices and their impact on employee performance in MSMEs: A systematic literature review. *Journal of Small Business and Entrepreneurship Development*, 11(2), 45–60.
11. Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia. (2022). *Data UMKM dan kontribusinya terhadap perekonomian nasional*. Kemenkop UKM RI.
12. OECD. (2019). *SME and entrepreneurship outlook 2019*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/34907e9c-en>
13. OECD. (2021). *The digital transformation of SMEs*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/bdb9256a-en>
14. Razouk, A. A. (2011). High-performance work systems and performance of French small- and medium-sized enterprises: Examining causal order. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 311–330. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.540157>

15. Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
16. Storey, D. J. (2016). *Understanding the small business sector*. Routledge.
17. Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207–222. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>
18. World Bank. (2020). *Small and medium enterprises (SMEs) finance*. World Bank Group. <https://www.worldbank.org/>