



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 3697-3704

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

## Strategi Pengembangan Kompetensi SDM UMKM Di Pangandaran Untuk Meningkatkan Persaingan

Devi Putri Isaeni<sup>1</sup>, Nindie Ellesia<sup>2</sup>, Iman Syatoto<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

<sup>1</sup>[dosen02285@unpam.ac.id](mailto:dosen02285@unpam.ac.id), <sup>2</sup>[dosen02292@unpam.ac.id](mailto:dosen02292@unpam.ac.id), <sup>3</sup>[dosen00425@unpam.ac.id](mailto:dosen00425@unpam.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) pada Usaha Mikro dan Kecil (UMK) dalam meningkatkan daya saing usaha, khususnya pada sektor kuliner di Tangerang Selatan. Daya saing diartikan sebagai kemampuan usaha dalam menghasilkan produk atau jasa yang memenuhi standar pasar serta memiliki nilai tambah melalui kualitas, harga, pelayanan, inovasi, dan strategi pemasaran. Persaingan bisnis yang semakin ketat akibat perkembangan teknologi, globalisasi, dan perubahan perilaku konsumen menuntut pelaku UMK untuk terus meningkatkan kualitas usaha dan kompetensi SDM agar mampu bertahan dan berkembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Lokasi penelitian meliputi Dinas Koperasi dan UMK Kota Tangerang Selatan serta beberapa UMK kuliner di wilayah tersebut. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi dengan informan yang terdiri dari pihak dinas dan pelaku usaha kuliner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi SDM berperan penting dalam meningkatkan daya saing UMK. Kompetensi yang baik mendorong peningkatan kualitas produk, pelayanan, inovasi, serta kemampuan memanfaatkan teknologi digital. Strategi yang dilakukan meliputi pelatihan kewirausahaan, pendampingan usaha, pemanfaatan media digital, peningkatan keterampilan produksi, serta kolaborasi dengan berbagai pihak. Selain faktor internal, daya saing juga dipengaruhi faktor eksternal seperti dukungan pemerintah, akses permodalan, perkembangan teknologi, dan kondisi pasar. Dengan SDM yang kompeten dan adaptif, UMK kuliner mampu bersaing dan berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi

**Kata Kunci:** Kompetensi SDM, Daya Saing, UMK, UMK Kuliner, Pengembangan SDM.

### 1. Latar Belakang

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan tulang punggung perekonomian nasional yang memiliki peran strategis dalam penciptaan lapangan kerja dan pemerataan pendapatan masyarakat. Di Indonesia, kontribusi UMK terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) mencapai lebih dari 60%. Namun, memasuki era ekonomi digital dan persaingan global yang semakin terbuka, UMK dihadapkan pada tantangan besar untuk tetap relevan dan memiliki daya saing yang kuat. Salah satu determinan utama yang menentukan keberhasilan UMK dalam memenangkan persaingan adalah kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

Kabupaten Pangandaran, sebagai salah satu destinasi wisata unggulan di Jawa Barat, memiliki potensi ekonomi yang sangat besar, terutama pada sektor pariwisata, perikanan, dan pengolahan produk lokal. Keberadaan ribuan UMK di Pangandaran mulai dari sektor kuliner, kerajinan tangan, hingga jasa akomodasi menjadi motor penggerak ekonomi daerah. Pertumbuhan infrastruktur dan meningkatnya kunjungan wisatawan pasca-pandemi seharusnya menjadi peluang emas bagi pelaku UMK lokal.

Berdasarkan data dari Dinas Perdagangan, Koperasi, dan UMK Kabupaten Pangandaran, saat ini tercatat terdapat lebih dari 11.000 unit UMK yang tersebar di berbagai wilayah. Namun, besarnya populasi usaha ini belum dibarengi dengan kualitas SDM yang merata. Skala masalah terlihat dari fakta bahwa mayoritas usaha masih berada pada level mikro dengan literasi digital yang masih rendah dan keterbatasan dalam standarisasi produk. Tanpa adanya strategi pengembangan kompetensi yang tepat, ribuan aset ekonomi daerah ini berisiko kehilangan daya saing di tengah masifnya pembangunan infrastruktur pariwisata di Pangandaran

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa banyak UMK di Pangandaran yang masih terjebak pada pola pengelolaan tradisional. Permasalahan utama yang muncul adalah rendahnya kompetensi SDM pelaku UMK dalam menghadapi dinamika pasar yang cepat. Kompetensi yang dimaksud tidak hanya terbatas pada kemampuan produksi, tetapi juga mencakup literasi digital, manajemen keuangan, kemampuan pemasaran modern (digital marketing), serta standarisasi kualitas pelayanan yang berstandar internasional. Tanpa kompetensi yang

mumpuni, UMKM lokal di Pangandaran akan sulit bersaing dengan produk dari luar daerah atau jaringan bisnis besar yang mulai masuk ke kawasan wisata tersebut.

Strategi pengembangan kompetensi SDM menjadi sebuah kebutuhan mendesak (urgency). Pengembangan ini harus mencakup peningkatan pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude) para pelaku usaha. Persaingan di tahun-tahun mendatang tidak lagi hanya tentang siapa yang memiliki modal besar, tetapi siapa yang memiliki SDM paling adaptif dan inovatif dalam merespons keinginan konsumen. Saat ini, masih ditemukan kesenjangan (gap) antara ketersediaan teknologi/peluang pasar dengan kapasitas SDM UMKM di Pangandaran yang belum optimal dalam memanfaatkannya.

Penelitian ini sangat krusial untuk dilakukan guna membedah kondisi riil kompetensi SDM UMKM di Pangandaran saat ini. Melalui perumusan strategi pengembangan yang tepat baik melalui pelatihan berkelanjutan, pendampingan teknologi, maupun penguatan jejaring bisnis diharapkan UMKM di Pangandaran tidak hanya mampu bertahan, tetapi juga mampu meningkatkan keunggulan kompetitifnya di tingkat nasional maupun internasional.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi maupun kegiatan usaha karena manusia memiliki peran sebagai penggerak utama dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Menurut Handoko (2020:233), sumber daya manusia adalah individu yang memiliki peran dalam menyumbangkan tenaga, bakat, kreativitas, pengetahuan, keterampilan, serta usahanya untuk kepentingan aktivitas organisasi. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja semata, tetapi juga sebagai aset penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap individu memiliki kemampuan dan potensi yang berbeda-beda sehingga apabila dikelola dengan baik dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap perkembangan organisasi maupun usaha.

Dalam konteks organisasi, tenaga kerja digunakan untuk mengelola dan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, bahan baku, metode kerja, dan informasi dengan tujuan mencapai target organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menghubungkan seluruh sumber daya tersebut agar dapat digunakan secara optimal. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya lainnya tidak akan dapat dimanfaatkan dengan baik karena manusia merupakan pihak yang mengendalikan, mengelola, serta menjalankan seluruh proses organisasi. Oleh sebab itu, Wirawan (2020) menyatakan bahwa tanpa kehadiran tenaga kerja, sumber daya lainnya akan menjadi tidak bermanfaat dan tidak berdaya dalam mencapai tujuan organisasi. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa manusia memiliki posisi yang sangat penting sebagai penggerak utama dalam keberhasilan suatu organisasi maupun usaha.

Sumber daya manusia juga memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat produktivitas dan kualitas suatu organisasi. Individu yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan motivasi kerja yang baik akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal sehingga dapat membantu organisasi mencapai tujuan secara lebih efektif. Selain itu, sumber daya manusia juga menjadi faktor utama dalam menciptakan inovasi dan perubahan dalam organisasi. Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang sangat cepat seperti saat ini, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis, perkembangan teknologi, dan kebutuhan pasar yang terus berkembang. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang sangat menentukan kemampuan organisasi dalam menghadapi persaingan dan mempertahankan keberlangsungan usaha.

Menurut Ndraha (2019), sumber daya manusia yang memiliki kualitas unggul tidak hanya mampu menghasilkan nilai yang lebih tinggi dalam perbandingan, tetapi juga mampu menciptakan nilai bersaing yang kreatif dan inovatif. Hal ini dapat dicapai melalui pemanfaatan energi intelektual seperti kecerdasan, kreativitas, kemampuan berpikir, pengetahuan, dan imajinasi, bukan hanya mengandalkan tenaga fisik atau sumber daya alam semata. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa manusia memiliki potensi yang sangat besar apabila dikembangkan secara optimal. Dalam dunia usaha modern, keunggulan suatu organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh besarnya modal atau banyaknya sumber daya alam yang dimiliki, tetapi lebih ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

Konsep sumber daya manusia sebagai kekuatan organisasi menunjukkan bahwa manusia bukan sekadar alat produksi, melainkan aset strategis yang mampu memberikan nilai tambah bagi organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu menciptakan inovasi produk, meningkatkan kualitas pelayanan, memperbaiki sistem kerja, dan menciptakan strategi usaha yang lebih efektif. Dengan adanya kreativitas dan inovasi dari sumber daya manusia, organisasi akan lebih mudah berkembang dan memiliki daya saing yang tinggi di tengah persaingan global yang semakin ketat.

Dalam konteks Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung perkembangan usaha. Pelaku UMKM dituntut memiliki kemampuan dalam mengelola usaha, memahami kebutuhan pasar, memanfaatkan teknologi digital, serta menciptakan inovasi produk agar

mampu bersaing dengan usaha lainnya. Namun, masih banyak UMKM yang menghadapi kendala dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia, seperti rendahnya tingkat pendidikan, keterbatasan keterampilan, dan kurangnya pemahaman teknologi. Kondisi tersebut dapat menghambat perkembangan usaha dan menurunkan daya saing UMKM di pasar.

Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan. Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, seminar, workshop, pendampingan usaha, dan berbagai program pengembangan keterampilan lainnya. Melalui pengembangan tersebut, individu akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, peningkatan kompetensi juga dapat membantu sumber daya manusia menjadi lebih kreatif, inovatif, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi serta perubahan lingkungan bisnis.

Pengembangan sumber daya manusia juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan efektivitas organisasi. Individu yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu bekerja secara profesional, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Dalam dunia usaha, sumber daya manusia yang kompeten dapat membantu meningkatkan kualitas produk, pelayanan, dan kepuasan konsumen sehingga usaha yang dijalankan menjadi lebih berkembang dan memiliki daya saing yang tinggi.

Selain kompetensi, sikap dan karakter sumber daya manusia juga menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Sikap disiplin, tanggung jawab, jujur, kreatif, inovatif, dan mampu bekerja sama akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter dan sikap kerja yang baik.

Dengan demikian, sumber daya manusia dapat diartikan sebagai individu yang memiliki potensi, kemampuan, kreativitas, dan tenaga yang dapat dimanfaatkan untuk mendukung aktivitas organisasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia bukan hanya sekadar tenaga kerja, tetapi merupakan aset strategis dan kekuatan utama organisasi yang harus dikembangkan secara berkelanjutan. Melalui peningkatan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia, organisasi maupun UMKM akan lebih mampu menghadapi persaingan, menciptakan inovasi, meningkatkan produktivitas, serta mencapai keberhasilan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi maupun kegiatan usaha karena manusia memiliki peran sebagai penggerak utama dalam menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Menurut Handoko (2020:233), sumber daya manusia adalah individu yang memiliki peran dalam menyumbangkan tenaga, bakat, kreativitas, pengetahuan, keterampilan, serta usahanya untuk kepentingan aktivitas organisasi. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja semata, tetapi juga sebagai aset penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap individu memiliki kemampuan dan potensi yang berbeda-beda sehingga apabila dikelola dengan baik dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap perkembangan organisasi maupun usaha.

Dalam konteks organisasi, tenaga kerja digunakan untuk mengelola dan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, bahan baku, metode kerja, dan informasi dengan tujuan mencapai target organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menghubungkan seluruh sumber daya tersebut agar dapat digunakan secara optimal. Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya lainnya tidak akan dapat dimanfaatkan dengan baik karena manusia merupakan pihak yang mengendalikan, mengelola, serta menjalankan seluruh proses organisasi. Oleh sebab itu, Wirawan (2020) menyatakan bahwa tanpa kehadiran tenaga kerja, sumber daya lainnya akan menjadi tidak bermanfaat dan tidak berdaya dalam mencapai tujuan organisasi. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa manusia memiliki posisi yang sangat penting sebagai penggerak utama dalam keberhasilan suatu organisasi maupun usaha.

Sumber daya manusia juga memiliki peranan penting dalam menentukan tingkat produktivitas dan kualitas suatu organisasi. Individu yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan motivasi kerja yang baik akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal sehingga dapat membantu organisasi mencapai tujuan secara lebih efektif. Selain itu, sumber daya manusia juga menjadi faktor utama dalam menciptakan inovasi dan perubahan dalam organisasi. Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang sangat cepat seperti saat ini, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis, perkembangan teknologi, dan kebutuhan pasar yang terus berkembang. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang sangat menentukan kemampuan organisasi dalam menghadapi persaingan dan mempertahankan keberlangsungan usaha.

Menurut Ndraha (2019), sumber daya manusia yang memiliki kualitas unggul tidak hanya mampu menghasilkan nilai yang lebih tinggi dalam perbandingan, tetapi juga mampu menciptakan nilai bersaing yang kreatif dan inovatif. Hal ini dapat dicapai melalui pemanfaatan energi intelektual seperti kecerdasan, kreativitas, kemampuan

berpikir, pengetahuan, dan imajinasi, bukan hanya mengandalkan tenaga fisik atau sumber daya alam semata. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa manusia memiliki potensi yang sangat besar apabila dikembangkan secara optimal. Dalam dunia usaha modern, keunggulan suatu organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh besarnya modal atau banyaknya sumber daya alam yang dimiliki, tetapi lebih ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

Konsep sumber daya manusia sebagai kekuatan organisasi menunjukkan bahwa manusia bukan sekadar alat produksi, melainkan aset strategis yang mampu memberikan nilai tambah bagi organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu menciptakan inovasi produk, meningkatkan kualitas pelayanan, memperbaiki sistem kerja, dan menciptakan strategi usaha yang lebih efektif. Dengan adanya kreativitas dan inovasi dari sumber daya manusia, organisasi akan lebih mudah berkembang dan memiliki daya saing yang tinggi di tengah persaingan global yang semakin ketat. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang besar terhadap pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan kompetensi agar potensi yang dimiliki setiap individu dapat berkembang secara maksimal.

Dalam konteks Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung perkembangan usaha. Pelaku UMKM dituntut memiliki kemampuan dalam mengelola usaha, memahami kebutuhan pasar, memanfaatkan teknologi digital, serta menciptakan inovasi produk agar mampu bersaing dengan usaha lainnya. Namun, masih banyak UMKM yang menghadapi kendala dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia, seperti rendahnya tingkat pendidikan, keterbatasan keterampilan, dan kurangnya pemahaman teknologi. Kondisi tersebut dapat menghambat perkembangan usaha dan menurunkan daya saing UMKM di pasar. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM menjadi salah satu faktor utama yang harus diperhatikan agar UMKM dapat bertahan dan berkembang di tengah persaingan usaha yang semakin kompetitif.

Peningkatan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia dapat dilakukan melalui berbagai cara seperti pendidikan, pelatihan, seminar, workshop, pendampingan usaha, dan berbagai program pengembangan keterampilan lainnya. Melalui pengembangan tersebut, individu akan memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, peningkatan kompetensi juga dapat membantu sumber daya manusia menjadi lebih kreatif, inovatif, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi serta perubahan lingkungan bisnis. Dalam konteks UMKM, pelatihan mengenai pemasaran digital, pengelolaan keuangan, pelayanan konsumen, dan inovasi produk sangat diperlukan agar pelaku usaha mampu meningkatkan kualitas usahanya dan memperluas jangkauan pasar.

Pengembangan sumber daya manusia juga bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan efektivitas organisasi. Individu yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih mampu bekerja secara profesional, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta memberikan kontribusi positif bagi organisasi. Dalam dunia usaha, sumber daya manusia yang kompeten dapat membantu meningkatkan kualitas produk, pelayanan, dan kepuasan konsumen sehingga usaha yang dijalankan menjadi lebih berkembang dan memiliki daya saing yang tinggi. Selain itu, pengembangan SDM juga dapat membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, inovatif, dan mampu menghadapi perubahan pasar secara lebih cepat dan tepat.

Selain kompetensi, sikap dan karakter sumber daya manusia juga menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Sikap disiplin, tanggung jawab, jujur, kreatif, inovatif, dan mampu bekerja sama akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada pembentukan karakter dan sikap kerja yang baik. Karakter yang positif akan membantu individu bekerja lebih profesional dan mampu membangun hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja maupun konsumen.

Dengan demikian, sumber daya manusia dapat diartikan sebagai individu yang memiliki potensi, kemampuan, kreativitas, dan tenaga yang dapat dimanfaatkan untuk mendukung aktivitas organisasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia bukan hanya sekadar tenaga kerja, tetapi merupakan aset strategis dan kekuatan utama organisasi yang harus dikembangkan secara berkelanjutan. Melalui peningkatan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia, organisasi maupun UMKM akan lebih mampu menghadapi persaingan, menciptakan inovasi, meningkatkan produktivitas, serta mencapai keberhasilan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi investasi penting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi maupun pelaku usaha agar mampu bertahan dan berkembang dalam jangka panjang.

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan upaya meningkatkan kemampuan

teknis, konseptual-teoritis, dan sikap pegawai agar sesuai dengan tuntutan pekerjaan atau posisi yang diemban, melalui program pendidikan dan pelatihan. Efektivitas pengembangan SDM dalam lembaga keuangan syariah dapat diwujudkan melalui strategi yang tepat, langkah-

langkahnya meliputi: merancang perencanaan pengembangan SDM; menyusun program pengembangan SDM; menerapkan program pengembangan; dan melakukan evaluasi terhadap pengembangan SDM (Mathis & Jackson, 2019).

Terdapat empat strategi dalam pengembangan sumber daya manusia, yaitu: Perencanaan mencakup rekrutmen, menetapkan tujuan, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan SDM, dan membuat perencanaan pengembangan SDM. Pelaksanaan terdiri dari implementasi pengembangan, pengembangan profesional, dan pengembangan karir. Implementasi mencakup pelaksanaan program pengembangan SDM dan koordinasi tenaga profesional. Evaluasi melibatkan penilaian kinerja SDM dan metode pengembangan.

Menurut Ketetapan MPR Nomor XVI/MPR/1998 mengenai Politik Ekonomi untuk Demokrasi Ekonomi tahun 1998, yang memperkuat prinsip-prinsip yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945, usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) perlu diperkuat sebagai bagian yang tak terpisahkan dari struktur ekonomi yang melayani kepentingan masyarakat. Mereka memiliki posisi, peran, dan potensi yang penting dalam menciptakan struktur ekonomi nasional yang lebih merata, maju, dan adil. Ini menunjukkan pentingnya memperkuat dan mendukung UMKM menjadi salah satu fondasi utama dalam Pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkeadilan. (Ketetapan MPR Nomor XVI/MPR/1998 tentang Politik Ekonomi dalam Rangka Demokrasi Ekonomi 1998).

Definisi UMKM dibentuk melalui UU Nomor 9 Tahun 1999, namun karena perubahan yang semakin kompleks, definisi tersebut kemudian direvisi melalui UU Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Oleh karena itu, pengertian UMKM adalah sebagai berikut: Usaha Mikro adalah bentuk usaha produktif yang dimiliki oleh individu atau badan usaha individu yang memenuhi kriteria yang ditetapkan dalam undang-undang ini. Usaha Kecil adalah bentuk usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, dilakukan oleh individu atau badan usaha yang bukan bagian dari anak perusahaan atau cabang Perusahaan yang dimiliki, dikendalikan, atau menjadi bagian baik secara langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang ini. Usaha Menengah adalah bentuk usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, dilakukan oleh individu atau badan usaha yang bukan bagian dari anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikendalikan, atau menjadi bagian baik secara langsung maupun tidak langsung dengan usaha kecil atau usaha besar dengan tingkat kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sesuai dengan peraturan yang ditetapkan dalam undang-undang ini. Usaha Besar adalah bentuk usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh badan usaha dengan tingkat kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan yang lebih besar dari Usaha Menengah, mencakup usaha nasional yang dimiliki oleh negara atau swasta, usaha patungan, dan usaha asing yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia. Dunia usaha meliputi Usaha Mikro, Usaha Kecil, Usaha Menengah, dan Usaha Besar yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia dan memiliki domisili di Indonesia

## 2. Metode Penelitian

Metode yang dipilih untuk penelitian ini adalah Systematic Literature Review (SLR) menggunakan teknik content analysis. Menurut Delgado-Rodríguez and Sillero-Arenas (2018) Systematic Literature Review (SLR) merupakan sebuah cara yang terstruktur jelas untuk merangkum, menilai dengan kritis, mengintegrasikan, dan menyajikan temuan dari beberapa penelitian terkait dengan pertanyaan penelitian atau topik tertentu. Data didapatkan kemudian dianalisis menggunakan teknik content analysis yang merupakan sebuah teknik penelitian yang memungkinkan pembuatan inferensi yang dapat direplikasi dan pengumpulan data yang akurat dengan pertimbangan sesuai konteksnya (Krippendorff, 2018). Data yang dikumpulkan dianalisis secara mendalam dengan mempertimbangkan konteksnya, sehingga memungkinkan agar mendapatkan inferensi yang dinilai dapat dipercaya dan akurat. Metode ini sangat efektif dan sesuai dipakai dalam melakukan telaah secara kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam terkait penelitian dengan judul “Strategi Pengembangan Kompetensi SDM UMKM di Pangandaran Untuk Meningkatkan Persaingan”

## 3. Hasil dan Diskusi

Pelaksanaan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) telah menghasilkan perubahan yang substansial dalam sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Tujuan utama dari strategi ini adalah untuk meningkatkan ekonomi lokal. Sentra Wisata dibuat dengan tujuan menjadi wadah dari pemerintah Kabupaten Pangandaran dalam melakukan pemberdayaan terhadap UMKM dalam meningkatkan ekonomi lokal. Dalam implementasinya, masih terdapat beberapa hambatan yang terjadi seperti sepi pengunjung. Adanya strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) diperlukan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Beberapa

penerapan langkah-langkah yang terbukti membawa dampak yang positif bagi peningkatan pendapatan ekonomi lokal pada sektor UMKM, antara lain:

#### 1. Sosialisasi dan Pelatihan

Sosialisasi dan pelatihan adalah satu diantara beberapa strategi pengembangan Sumber Daya Manusia hingga dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan ekonomi lokal, terutama dalam konteks pengembangan UMKM. Sosialisasi mengacu pada proses penyebaran informasi dan pengetahuan kepada individu atau kelompok terkait tentang banyaknya faktor memiliki relevansi terhadap kegiatan perekonomian, sementara pelatihan melibatkan pemberian keterampilan, pengetahuan, dan pemahaman praktis yang diperlukan untuk mengelola bisnis dengan lebih efektif.

Penelitian ini menyoroti bahwa sosialisasi melalui penyebaran pengetahuan tentang kewirausahaan dalam usaha meningkatkan sektor UMKM di Kabupaten Pangandaran, memberikan dampak signifikan terhadap ekonomi lokal. Sosialisasi dan pelatihan ini berkontribusi pada peningkatan ekonomi lokal, terutama ketika peningkatan kualitas SDM semakin baik. Pelatihan ini membantu peserta dalam menanamkan dan membangun jiwa wirausaha, memahami studi kelayakan usaha, serta memulai dan mengembangkan usaha mereka. Selain itu, peserta juga diperkenalkan dengan perkembangan teknologi media sosial yang semakin canggih, yang dapat digunakan untuk pengembangan dan pemasaran produk atau jasa (Sulaeman, 2020).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sosialisasi dan pelatihan mengenai pengembangan UMKM di Kabupaten Pangandaran telah memberikan dampak positif pada ekonomi lokal, khususnya dalam sektor kuliner. Peserta UMKM, terutama di bidang kuliner, mendapatkan manfaat besar dari sosialisasi pemasaran online. Mereka telah menggunakan platform seperti Instagram untuk mempromosikan produk-produk mereka, menunjukkan pemahaman yang baik akan pentingnya media sosial dalam memperluas pasar. Ini berpotensi meningkatkan ekonomi lokal dengan memperluas jangkauan pasar UMKM (Suyanto et al., 2022).

Pentingnya peran sosialisasi dan pelatihan untuk pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) berkontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi lokal di sektor UMKM. Sosialisasi dan pelatihan dapat memberikan pengetahuan praktis dan keterampilan yang diperlukan bagi pelaku UMKM. Misalnya, mereka dapat dilatih dalam hal manajemen usaha, teknik memasak dan penyajian makanan yang menarik, manajemen keuangan, dan pemasaran produk secara efektif. Dengan meningkatkan kualitas SDM mereka melalui pelatihan yang tepat, pengusaha UMKM dapat memaksimalkan potensi usaha mereka serta memberikan pengalaman yang lebih memuaskan bagi pengunjung.

Dengan demikian, pengembangan Sumber Daya manusia melalui strategi sosialisasi dan pelatihan dapat dianggap menjadi salah satu strategi yang efektif dalam mendorong pertumbuhan ekonomi lokal pada sektor UMKM. Langkah-langkah ini tidak hanya membantu UMKM agar bisa lebih kompetitif di pasar yang semakin kompleks, tetapi juga berpotensi untuk menciptakan dampak positif yang lebih luas bagi masyarakat setempat, termasuk peningkatan pendapatan, penciptaan lapangan kerja, dan peningkatan kesejahteraan secara keseluruhan.

#### 2. Pemasaran dan Promosi Digital

Di era revolusi industri 4.0 seperti saat ini, diperlukan digitalisasi di segala sector meliputi sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Pemasaran dan promosi melalui media digital dapat meningkatkan jangkauan pasar yang lebih luas. Selain itu, strategi pemasaran dan promosi digital memberikan dampak positif dalam meningkatkan ekonomi lokal pada sector UMKM.

Studi menunjukkan bahwa digitalisasi berperan penting dalam memulihkan ekonomi sektor kerajinan dan mendukung UMKM di Kabupaten Pangandaran. UMKM memiliki peran strategis dalam menopang perekonomian lokal, terutama bagi kalangan menengah ke bawah. Disarankan agar UMKM di Kabupaten Pangandaran memanfaatkan digitalisasi dalam pemasaran produk untuk mengatasi tantangan yang dihadapi akibat pandemi, sehingga dapat terus berkembang tanpa terhalang oleh situasi yang sulit.

Sebuah asil kajian menunjukkan bahwa penggunaan teknologi digital dalam UMKM sektor kuliner di Kelurahan Jatinegara, Jakarta Timur, memberikan dampak positif dalam meningkatkan ekonomi lokal. UMKM yang mengadopsi strategi pemasaran dan promosi digital mampu meningkatkan keuntungan usaha, terutama

dengan meningkatkan pendapatan dan volume penjualan, serta menarik lebih banyak pelanggan. Digitalisasi memudahkan transaksi, memperluas jangkauan pasar, serta mendapatkan perhatian dari pelanggan baru melalui promopromo yang disediakan (Hasan.,et al, 2021).

Penerapan Strategi melalui pemasaran dan promosi digital membuktikan dirinya sebagai salah satu faktor pendorong utama dalam meningkatkan ekonomi lokal. Upaya digitalisasi usaha UMKM melalui inovasi website terbukti mampu dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas dikarenakan proses transaksi penjualan yang sangat cepat dan mudah. Sehingga, dapat dikatakan pemasaran dan promosi digital memberikan dampak dalam meningkatkan ekonomi lokal pada sektor UMKM (Silalahi et al., 2022)

### 3. Kolaborasi dan Kemitraan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor utama dalam meningkatkan pendapatan ekonomi lokal pada bidang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Pada konteks strategi kolaborasi dan kemitraan mampu menjadi strategi yang efektif untuk memperkuat upaya pengembangan SDM di kalangan pelaku UMKM. Strategi kolaborasi dan kemitraan strategis dalam sektor UMKM berdampak positif dan signifikan terhadap peningkatan ekonomi lokal. Setiap pelaku usaha khususnya pengusaha UMKM perlu bersedia untuk berkolaborasi dan bermitra dengan bisnis lain guna memperkuat posisi mereka, mempertahankan, bahkan meningkatkan kinerja mereka agar dapat tetap relevan dan bertahan dalam persaingan (Marjukah et al., 2021).

Inovasi kolaborasi menjadi kunci Untuk memperbaiki performa UMKM di Kabupaten Pangandaran pada era revolusi industri 4.0. Strategi kolaborasi dan kemitraan memungkinkan UMKM untuk memperkuat posisi mereka di pasar dan mengubah persepsi negatif terhadap produk UMKM. Skomill, sebagai koperasi tidak hanya memberikan pendanaan kepada anggotanya, tetapi juga memberikan panduan bisnis terkait berbagai aspek, seperti laporan keuangan, kemasan, merek, pemasaran, dan penjualan. Hal ini membantu mengatasi berbagai tantangan yang dihadapi UMKM dan memungkinkan mereka untuk bersaing secara global di masa depan. Sinergi antara pemerintah, koperasi, dan UMKM menjadi kunci dalam mencapai tujuan ini (Subardjo & Rahmawati, 2022).

Penelitian menyoroti pentingnya strategi kolaborasi dan kemitraan di sektor UMKM, seperti yang tergambar dalam program-program kemitraan yang ada. Kolaborasi antara para pemangku kepentingan dan skema bisnis UMKM ekspor memiliki peran krusial dalam tahap penerimaan atau manajemen UMKM. Dengan proses onboarding yang efektif, pelaku UMKM dapat mengakses potensi pasar internasional untuk melakukan ekspor. Penerapan teknologi digital menjadi faktor kunci dalam mempercepat pertumbuhan ekonomi UMKM setelah pandemi, memungkinkan mereka untuk tetap eksis, pulih, dan bersaing di pasar global. Untuk mewujudkannya, sinergi yang baik antara para pemangku kepentingan sangatlah penting agar proses transformasi berjalan lancar (Ardianto., et al 2022)

### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan daya saing Usaha Mikro dan Kecil (UMK), khususnya pada sektor kuliner di Tangerang Selatan. Kompetensi SDM yang baik mampu membantu pelaku usaha dalam meningkatkan kualitas produk, pelayanan, inovasi usaha, serta kemampuan dalam memanfaatkan teknologi digital dan strategi pemasaran yang efektif. Dengan adanya peningkatan kompetensi, pelaku UMK dapat lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan pasar, perkembangan teknologi, dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan kompetensi SDM dilakukan melalui berbagai upaya seperti pelatihan kewirausahaan, pendampingan usaha, pengembangan keterampilan produksi, pemanfaatan media digital untuk pemasaran, serta kolaborasi dan kemitraan dengan berbagai pihak seperti pemerintah, koperasi, dan lembaga terkait lainnya. Strategi tersebut terbukti mampu meningkatkan kemampuan pelaku usaha dalam mengelola bisnis secara lebih profesional dan inovatif sehingga dapat meningkatkan daya saing usaha mereka. Selain faktor internal berupa kompetensi SDM, daya saing UMK juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti dukungan pemerintah, akses permodalan, perkembangan teknologi, dan kondisi pasar. Dukungan pemerintah melalui program pelatihan, bantuan usaha, serta pendampingan menjadi

salah satu faktor penting dalam membantu pelaku UMK mengembangkan usahanya. Pemanfaatan teknologi digital juga memberikan dampak positif terhadap peningkatan daya saing karena dapat memperluas jangkauan pemasaran dan meningkatkan efisiensi usaha. Dengan demikian, pengembangan kompetensi SDM secara berkelanjutan menjadi salah satu strategi utama yang harus dilakukan untuk meningkatkan daya saing UMK kuliner di Tangerang Selatan. SDM yang kompeten, kreatif, inovatif, dan mampu mengikuti perkembangan teknologi akan membantu UMK bertahan, berkembang, dan bersaing di pasar lokal maupun nasional. Oleh karena itu, diperlukan kerja sama dan dukungan dari berbagai pihak agar pengembangan kompetensi SDM pada sektor UMK dapat terus ditingkatkan sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat

## Referensi

1. Adnyani, N.K.S., & Agustini, D.A.E. (2020). Digitalisasi Sebagai Pemulihan Perekonomian Di Sektor Kerajinan Dalam Mendukung Kebangkitan Umkm Di Provinsi Bali. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Media Ganesha FHIS*, 1(2), 87-96.
2. Ardianto, H., & Asgadi, A. (2022). Merdeka Ekspor-UMKM Merdeka: Kolaborasi Stakeholders dan Skema Bisnis UMKM Ekspor di Masa Pemulihan Ekonomi. *Creative Research Management Journal*, 5(1), 28-38.
3. Bangun, Wilson. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
4. Emir, D. (2022). Pengembangan Objek Pariwisata Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Ekonomi Lokal Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Objek Wisata Pantai Karang Bolong Kecamatan Limau Kabupaten Tanggamus) (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
5. Ginanjar, D. (2022) Sentra Wisata Kuliner Surabaya Ramai Bukan Sekadar Faktor Lokasi, Sentra Wisata Kuliner Surabaya Ramai Bukan Sekadar Faktor Lokasi . Diambil dari: <https://www.jawapos.com/surabaya-raya/01404609/sentra-wisata-kuliner-surabayaramai-bukan-sekadar-faktor-lokasi>
6. GuruPrajab, (2023), Teori Ekonomi Lokal di tahun 2023: Mengetahui Dan Menerapkan Konsep-Konsepnya, GuruPrajab. Diambil dari: <https://www.guruprab.com/2023/08/teoriekonomi-lokal-di-tahun-2023.html>
7. Jimmi, J. (2021). Efektivitas Reward terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Mahasiswa Unit Kegiatan Mahasiswa Kebun Organik dan Hidroponik. *Management and Sustainable Development Journal*, 3(2), 58-69
8. Kementerian Keuangan (2023) Kontribusi UMKM Dalam perekonomian Indonesia, KEMENTERIAN KEUANGAN RI. Diambil dari: <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/lubuksikapng/id/data-publikasi/artikel/3134kontribusi-umkm-dalam-perekonomian-indonesia.html>
9. Laili, R. F., & Wijanarko, A. (2023). Pengaruh Biaya Produksi, Pelatihan, Teknologi Informasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pendapatan Wirausaha Kampung Kue Rungkut Surabaya. *Buletin Ekonomika Pembangunan*, 4(1).
10. Marjukah, A., Prasetyo, J., & Setyabudi, A. (2021, November). Peran Kolaborasi Bisnis Dan Digital Marketing Terhadap Kinerja Bisnis UMKM di Masa Pandemi Covid-19. In *Prosiding Widyagama National Conference on economics and Business* (Vol. 2, No. 1).
11. Safrizal, H. B. A. (2023). Monograf Disiplin Kerja, Reward dan Kinerja Karyawan UMKM.
12. Sarie, F., Sutaguna, I. N. T., Par, S. S., Par, M., Suiroaka, I. P., ST, S., ... & Massenga, I. T. W. (2023). Metodologi penelitian. *Cendikia Mulia Mandiri*.
13. Sienatra, K. B., Henryanto, A. G., Oktavio, A., Wijayadne, D. R., Sudyasjayanti, C., & Santoso, W. (2023). Akselerasi Digitalisasi Sentra Wisata Kuliner Wiyung Kota Surabaya Dalam Rangka Meraih Keunggulan Kompetitif Pasca COVID-19. *Madaniya*, 4(2)
14. Silalahi, M., & Saragih, S. P. (2022, January). Digitalisasi UMKM Ternak Ayam di Masa Pandemi Covid-19 Dengan Penjualan dan Marketing Berbasis Web. In *Prosiding Seminar Nasional Ilmu Sosial dan Teknologi (SNISTEK)* (Vol. 4, pp. 513-518).
15. Subardjo, A., & Rahmawati, M. I. (2022). Inovasi Model Bisnis Inkubasi dan Kolaborasi dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Surabaya di Era 4.0. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 2(1), 1724.
16. Sulaeman, (2020). Sosialisasi Kewirausahaan dalam Upaya Peningkatan UMKM Desa Palangan Kecamatan Karangbinangun Kabupaten Lamongan. *Jurnal Abdimas Berdaya: Jurnal Pembelajaran, Pemberdayaan dan Pengabdian Masyarakat*, 2(01), 16-22.