

Research



IRDH

PENGEMBANGAN ORGANISASI:  
**SEBUAH TINJAUAN  
PRAKTIS RANAH UMKM**

Buku ini membahas tentang Pengembangan Organisasi : Sebuah Tinjauan Praktis Ranah UMKM. Topik topik yang dibahas meliputi teori pengembangan umkm, sumber daya manusia umkm, pengembangan organisasi, serta penerapan pengembangan organisasi dalam umkm. Para pembaca dapat menikmati buku ini sebagai salah satu referensi dalam pengembangan ekonomi UMKM

Heribertus  
Cakti Indra Gunawan, SE., MM., Ph.D  
Rizki Aprilia Dwi Susanti, SE., MM

PENGEMBANGAN ORGANISASI:  
**SEBUAH TINJAUAN PRAKTIS  
RANAH UMKM**

20  
23



PENGEMBANGAN ORGANISASI:  
**SEBUAH TINJAUAN  
PRAKTIS RANAH UMKM**

Heribertus  
Cakti Indra Gunawan, SE., MM., Ph.D  
Rizki Aprilia Dwi Susanti, SE., MM

**CV. IRDH**

Research



IRDH

Published by:  
IRDH (International Research and Development for human Beings )  
( Anggota IKAPI ) No 159-JTE-2017  
Office : Jl. Sokajaya 59 Purwokerto  
Perum New Villa Bukit Sengkaling C9 No 1 Malang

☎ 081 357 217 319

☎ 089 621 424 412

🌐 www.irdhcenter.com

✉ buku.irdh@gmail.com

ISBN 978-623-375-066-3



9 786233 750663

**PENGEMBANGAN ORGANISASI:  
SEBUAH TINJAUAN PRAKTIS  
RANAH UMKM**

**Heribertus**

**Cakti Indra Gunawan, SE., MM., Ph.D**

**Rizki Aprilia Dwi Susanti, SE., MM**

**CV. IRDH**

**PENGEMBANGAN ORGANISASI:  
SEBUAH TINJAUAN PRAKTIS RANAH  
UMKM**

Penulis : Heribertus  
Cakti Indra Gunawan, Ph.D  
Rizki Aprilia Dwi Susanti, SE, MM

Editor : Dihan Ralanya S.T.

Penata Letak : Ria Agustina Larasati, M.A

Pracetak dan Produksi: Dito Aditia, S.Pi

Perancang sampul : Arifah Wahida

Hak Cipta © 2023, pada penulis  
Hak publikasi pada CV. IRDH  
Dilarang memperbanyak, memperbanyak sebagian  
atau seluruh isi dari buku ini dalam bentuk apapun,  
tanpa izin tertulis dari penerbit.

Cetakan Pertama Oktober, 2023  
Penerbit CV. IRDH  
Anggota IKAPI No. 159-JTE-2017  
Office : Jl. Sokajaya No. 59 Purwokerto  
Perum New Villa Bukit Sengkaling C9 No.  
1 Malang  
HP : 0813 5721 7319, WA : 089 621 424 412  
[www.irdhcenter.com](http://www.irdhcenter.com)  
Email: [buku.irdh@gmail.com](mailto:buku.irdh@gmail.com)

ISBN : 978-623-375-065-3  
i-v + 74 hlm, 14,8 cm x 21 cm

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur disampaikan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga buku “Pengembangan Organisasi: Sebuah Tinjauan Praktis Ranah UMKM” ini dapat tersaji di hadapan pembaca. Buku ini diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan terkait pengembangan UMKM dan dapat membantu memberikan referensi bagi praktisi untuk mengembangkan UMKM sebagai sektor yang berkontribusi besar bagi perekonomian Indonesia.

Buku ini berisi pengetahuan mengenai teori pengembangan UMKM, pengelolaan sumber daya manusia di dalamnya, bagaimana tantangannya, serta pengembangan organisasi dalam UMKM. Buku ini dapat digunakan oleh akademisi dan praktisi sebagai sumber bacaan dan memberikan wawasan luas mengenai pentingnya pengembangan organisasi pada UMKM.

Tim penyusun mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan buku ini. Buku ini tentu saja masih jauh dari sempurna, sehingga saran dan kritik dari pembaca yang budiman sangat kami harapkan dan kami nantikan agar perbaikan lebih lanjut dapat kami lakukan. Akhir kata semoga buku ini dapat bermanfaat bagi penggunanya.

Malang, Oktober 2023

Tim Penyusun

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Pentingnya Buku.....	13
1.3 Komparasi dengan Buku Lain .....	14
1.4 Ringkasan.....	14
BAB 2 TEORI PENGEMBANGAN UMKM.....	17
2.1 Definisi UMKM.....	17
2.2 Struktur Organisasi dalam UMKM.....	22
2.3 Peranan Sumber Daya Manusia dalam UMKM.....	31
2.4 Ringkasan.....	33
BAB 3 SUMBER DAYA MANUSIA DAN UMKM .....	36
3.1 Definisi Sumber Daya Manusia .....	36
3.2 Pengelolaan UMKM dan SDM .....	37
3.3 Tantangan SDM dalam UMKM .....	45
3.4 Ringkasan.....	47
BAB 4 PENGEMBANGAN ORGANISASI .....	49
4.1 Definisi pengembangan Organisasi .....	49

4.2	Peran Pengembangan Organisasi dalam UMKM.....	50
4.3	SDM dan Pengembangan Organisasi dalam UMKM.....	52
4.4	Ringkasan.....	53
<b>BAB 5 PENERAPAN PENGEMBANGAN ORGANISASI DALAM UMKM .....</b>		<b>54</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>		<b>57</b>
<b>GLOSARIUM .....</b>		<b>61</b>
<b>INDEKS.....</b>		<b>64</b>
<b>TENTANG PENULIS .....</b>		<b>67</b>

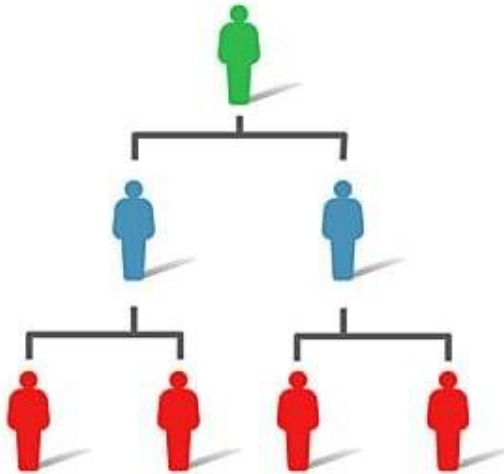
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Ilustrasi Struktur dari Organisasi .....	1
Gambar 2. Statistik UMKM di Indonesia.....	11
Gambar 3. Struktur Organisasi UMKM Bidang Industri Manufaktur .....	22
Gambar 4. Struktur Organisasi di UMKM .....	24
Gambar 5. Struktur Organisasi Fungsional di UMKM .....	25
Gambar 6. Struktur Organisasi Line dan Staff di UMKM .....	26
Gambar 7. Struktur Bagian <i>Project</i> pada UMKM	27
Gambar 8. Struktur Melingkar.....	29
Gambar 9. Contoh Berita Pentingnya Pengembangan Organisasi pada UMKM .....	54

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang



**Gambar 1. Ilustrasi Struktur dari Organisasi**

Struktur organisasi mempengaruhi perilaku perusahaan melalui setidaknya dua saluran (DeCanio et al., 2000). Pertama, struktur dapat berdampak pada ukuran kinerja perusahaan secara keseluruhan, seperti profitabilitas atau kecepatan

dalam mengadopsi inovasi yang meningkatkan produktivitas. Karakteristik kinerja ini pada gilirannya mempengaruhi perilaku karena hal tersebut masuk dalam rencana dan perhitungan manajemen, atau karena tekanan seleksi kompetitif bertindak secara berbeda pada organisasi berdasarkan kinerjanya. Kedua, struktur perusahaan dapat mempunyai konsekuensi bagi individu atau perusahaan. Struktur organisasi dapat direpresentasikan secara efektif menggunakan model jaringan. Pendekatan ini telah dilakukan dikembangkan dalam disiplin ilmu yang beragam namun terkait sosiologi, ilmu manajemen, dan ekonomi.

Menurut Profesor Ilmu Politik, Keith Davis, organisasi dapat didefinisikan sebagai sekelompok individu besar atau kecil yang bekerja sama di bawah arahan kepemimpinan eksekutif untuk mencapai tujuan bersama tertentu. Kesimpulannya dapat dikatakan bahwa organisasi diciptakan untuk

mencapai tujuan bersama melalui ikatan interpersonal, artinya organisasi merupakan suatu bentuk perkumpulan manusia untuk mencapai tujuan bersama.

Ada beberapa jenis organisasi, seperti korporasi, pemerintah, organisasi non-pemerintah, organisasi nirlaba, dan lain-lain. Korporasi adalah suatu firma atau sekelompok orang yang mempunyai kewenangan hukum untuk bertindak sebagai satu kesatuan (secara hukum adalah orang). Organisasi pemerintah adalah organisasi yang dibiayai oleh pemerintah, sehingga mempunyai hubungan langsung dengan pemerintah. Sementara itu, organisasi non-pemerintah beroperasi secara independen dari pemerintah manapun meskipun mereka menerima dana dari pemerintah. Kemudian, organisasi nirlaba adalah organisasi yang tidak mencari keuntungan dan tidak membagi keuntungan apapun kepada anggota, direktur, atau eksekutifnya.

Jadi, mengapa organisasi itu penting dan mengapa kita harus menjadi bagian di dalamnya? Empat argumentasi pentingnya suatu organisasi adalah sebagai berikut (Desnauli, 2022).

1. Alat untuk mencapai tujuan

Organisasi selalu memiliki sesuatu yang ingin dicapai, seperti tujuan atau resolusi. Jadi, untuk mencapai tujuan tersebut, orang-orang yang terlibat akan bekerja sama karena hal ini akan membantu menentukan di mana tim ingin berada dan membantu menjaga kemajuan tetap pada jalurnya. Selain itu, bekerja sama lebih efisien.

2. Mengajari untuk dapat beradaptasi dalam situasi apapun.

Menjadi anggota suatu organisasi membantu orang dalam beradaptasi terhadap perubahan. Hal ini dikarenakan suatu organisasi mempunyai struktur dan sistem yang harus dipatuhi oleh para anggotanya. Selain itu,

suatu organisasi pasti mempunyai banyak orang dengan latar belakang dan karakteristik berbeda-beda yang terlibat di dalamnya. Dengan demikian, situasi akan selalu dinamis dan menuntut kita untuk beradaptasi.

3. Tingkatkan kreativitas dan pemikiran kritis  
Organisasi dapat menjadi sumber pemikiran kreatif atau peluncuran ide-ide baru. Sebab dalam sebuah organisasi kita harus menciptakan sebuah ide yang inovatif agar organisasi tersebut bisa membedakannya dengan yang lain. Selain itu, berpikir kritis bermanfaat dalam semua aspek organisasi. Komunikasi, kreativitas, dan pemecahan masalah semuanya ditingkatkan oleh kemampuan ini. Terlibat aktif dalam suatu organisasi akan mengasah pemikiran kritis untuk menghubungkan ide, menganalisis argumentasi, mengidentifikasi kekurangan, dan menyelesaikan permasalahan rumit dalam

bisnis sehingga pemikiran Anda semakin tajam.

4. Dorongan untuk berkembang

Organisasi yang tumbuh menggunakan sumber dayanya secara maksimal, termasuk anggota organisasinya. Struktur organisasi yang baik menjamin bahwa orang-orang yang tepat berada pada posisi yang tepat untuk mendukung kemajuan anggotanya.

Pengembangan organisasi merupakan suatu usaha terencana. Hal ini mengandung diagnosis yang sistematis, rencana terinci untuk memperbaiki keadaan dan pengarahan sumber daya untuk melaksanakan program (Sunarti & Puspitasari, 2022). Pengembangan organisasi akan membantu meningkatkan pendapatan dari UMKM di Indonesia, karena dapat meningkatkan sumber daya manusia itu sendiri.

UMKM yang merupakan singkatan dari usaha mikro, kecil, dan menengah merupakan salah satu

unit komersial yang ada di dalamnya Indonesia yang memberikan kontribusi signifikan terhadap ekspansi perekonomian negara secara keseluruhan. Memang, usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) membantu menyerap pencari kerja, berkontribusi terhadap lebih banyak kesetaraan pemerataan pendapatan, dan berfungsi sebagai forum sosial ekonomi masyarakat. Apalagi karena ukurannya yang sangat besar potensi dalam menggerakkan kegiatan perekonomian masyarakat sekaligus menjadi sumber utama perekonomian pendapatan bagi kebanyakan orang untuk meningkatkan standar hidup mereka (Deviana Sari Imam Suyadi Srikandi Kumadji, 2013). Usaha mikro, kecil, dan menengah merupakan kegiatan komersial yang bersifat produktif dan mempunyai keuntungan potensi untuk memperluas lapangan kerja dan memberikan pelayanan ekonomi umum kepada masyarakat. Ini dunia usaha juga mempunyai potensi untuk berperan dalam proses penyesuaian dan peningkatan

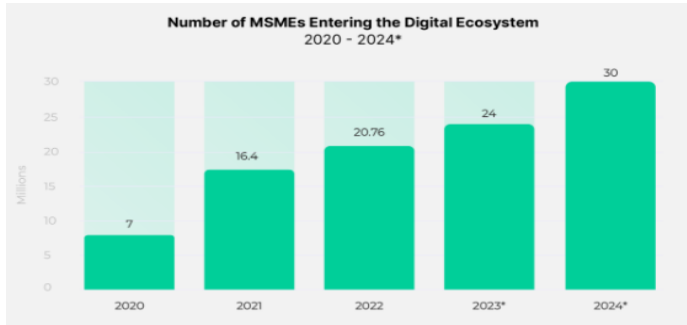
pendapatan rendah komunitas. Selain itu, UMKM juga turut andil mendorong pertumbuhan ekonomi dan berkontribusi terhadap stabilitas nasional. Studi ini menunjukkan bahwa mikro, Usaha kecil dan menengah merupakan komponen penting dalam pembangunan ekonomi masyarakat. Dengan demikian, hal ini menunjukkan peran UMKM sebagai unit komersial yang merupakan wujud alamiah kehidupan perekonomian masyarakat Indonesia. Posisi seperti ini menempatkan peran UMKM sebagai salah satu pelakunya sistem perekonomian yang terkenal sebagai wujud pembangunan perekonomian nasional

UMKM mempunyai ciri-ciri tertentu yang menjadikannya jauh berbeda dibandingkan dengan sistem besar. Dalam situasi tertentu, kekhususan seperti itu ditetapkan UMKM yang berada pada posisi istimewa, sebaliknya banyak keistimewaan yang membatasinya pertumbuhan dan membuat mereka lebih rendah dari organisasi besar.

Fleksibilitas adalah keunggulan pertama dan utama yang menonjol bagi UMKM. Lebih kecil organisasi memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap keadaan baru dan kebutuhan pasar. Berbeda dengan perusahaan besar yang bercirikan kelesuan, maka perusahaan kecil tidak setiap guncangan besar dapat mengarahkan pada permintaan pasar yang baru, dalam hal kualitas yang dibutuhkan, desain, layanan purna jual, dan lain-lain. Selain itu, dibandingkan dengan organisasi besar, keunggulannya bisa ditemukan di bidang inovasi, struktur organisasi sederhana, modal awal kecil, kemampuan penghubung dan kolaborasi.

Perusahaan kecil lebih rentan untuk berwirausaha usaha dan mengadopsi solusi teknologi baru dengan lebih cepat, terutama jika hal tersebut tidak diperlukan kontribusi dan investasi yang berlebihan. Di sisi lain, permasalahan yang dihadapi UMKM secara signifikan mengancam dan menantang kelangsungan hidup dan perkembangan

mereka. Faktor-faktor yang membatasi Perkembangan usaha kecil dapat ditemukan baik di lingkungan eksternal maupun internal ciri-ciri usaha kecil. Mengingat bahwa UMKM bukanlah versi yang lebih kecil dari sistem yang besar, maka hal ini tidak realistis untuk diharapkan bahwa kegiatan-kegiatan manajemen utama di perusahaan-perusahaan tersebut dilaksanakan dengan cara yang sesuai cocok untuk perusahaan besar. Karena kekurangan finansial dan manusia yang terus berlanjut sumber daya, volume usaha yang lebih kecil, serta pengaruh negatif dari faktor-faktor tersebut lingkungan eksternal, manajemen UMKM terpaksa mendefinisikannya secara spesifik dan dalam banyak cara pendekatan khusus untuk perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian (Marija et al., 2014).



**Gambar 2. Statistik UMKM di Indonesia**

Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia. UMKM merupakan 99,9 persen dari seluruh bisnis di Indonesia, menyumbang 60,5 persen terhadap PDB nasional dan mempekerjakan 96,9% angkatan kerja. Indonesia memiliki lebih dari 65 juta UMKM yang memiliki potensi untuk menghasilkan produk yang kompetitif, dan peralihan ke digital dapat membantu mereka meningkatkan daya saing mereka lebih lanjut—sebuah penelitian pada tahun 2021, pembayaran digital membantu meningkatkan transaksi untuk

84% UMKM di Indonesia selama pandemi Covid-19.

Pemerintah sangat menyadari pentingnya digitalisasi bagi UMKM. Kementerian Koperasi dan UKM (Kemenkop UKM) telah menguraikan tujuan ambisius integrasi digital, menargetkan 30 juta UMKM menjadi bagian dari pasar digital pada tahun 2024. Sejauh ini UMKM Indonesia mengalami kemajuan yang baik. KemenKop UKM mencatat jumlah UMKM yang sudah go digital mencapai 20,76 juta pada tahun 2022 meningkat 26,6% dibandingkan tahun 2021 yang hanya 16,4 juta.

UMKM memegang peranan penting dalam suatu negara kesehatan ekonomi. Kementerian Koperasi dan UKM Indonesia misalnya, melaporkan hal tersebut pada tahun 2005-2009 UMKM menyumbang lebih dari 90 persen dari total keseluruhan tempat usaha dan lapangan kerja. UMKM di dalamnya pasar tradisional hingga tahun-tahun sekarang masih menjadi poros kegiatan

perdagangan masyarakat, dengan demikian sayangnya jika pasar tradisional menghambat menurun di masa depan. Hal ini dibuktikan oleh beberapa orang pasar tradisional sedang berjuang dengan pertumbuhan supermarket luar kota, resesi dan internet belanja. Di Indonesia perkembangannya modern pangsa pasar ritel yang mayoritas dimiliki asing meningkat secara signifikan setiap tahunnya (Deviana Sari Imam Suyadi Srikandi Kumadji, 2013).

## **1.2 Pentingnya Buku**

Pengembangan organisasi dapat membantu dalam pemanfaatan sumber daya keuangan dan manusia secara optimal. Hal ini tidak hanya membantu dalam penugasan pekerjaan yang tepat kepada karyawan yang tepat tetapi juga memastikan bahwa tidak ada sumber daya dan upaya yang terbuang karena duplikasi pekerjaan. Namun, tidak banyak orang yang mengetahui mengapa pengembangan organisasi dapat meningkatkan

UMKM terkhususnya di Indonesia. Maka dari itu buku ini dibuat agar dapat memberikan informasi yang disertai fakta, teori dan juga contoh agar dapat memberikan wawasan luas mengenai pentingnya pengembangan organisasi pada UMKM.

### **1.3 Komparasi dengan buku lain**

Penelitian mengenai bagaimana pengembangan organisasi dapat meningkatkan UMKM sangatlah kurang. Pada zaman digital sekarang banyak juga berita yang menyebarkan hoax mengenai UMKM. Karena itu penting sekali teori mengenai UMKM agar pembaca mendapatkan wawasan luas mengenai UMKM serta organisasi. Buku ini memfokuskan mengenai bagaimana organisasi dapat membantu dalam pemanfaatan sumber daya keuangan dan manusia secara optimal.

### **1.4 Ringkasan**

1. Organisasi merupakan sebuah alat untuk mencapai tujuan, mengajari untuk dapat beradaptasi dalam situasi apapun,

meningkatkan kreativitas dan pemikiran kritis, serta mendorong untuk berkembang. Pengembangan organisasi merupakan suatu usaha terencana. Hal ini mengandung diagnosis yang sistematis, rencana terinci untuk memperbaiki keadaan dan pengarahan sumber daya untuk melaksanakan program.

2. UMKM yang merupakan singkatan dari usaha mikro, kecil, dan menengah merupakan salah satu unit komersial yang ada di dalamnya Indonesia yang memberikan kontribusi signifikan terhadap ekspansi perekonomian negara secara keseluruhan.
3. Perusahaan kecil lebih rentan untuk berwirausaha usaha dan mengadopsi solusi teknologi baru dengan lebih cepat, terutama jika hal tersebut tidak diperlukan kontribusi dan investasi yang berlebihan. Di sisi lain, permasalahan yang dihadapi UMKM secara signifikan mengancam dan menantang

kelangsungan hidup dan perkembangan mereka.

4. UMKM memegang peranan penting dalam suatu negara kesehatan ekonomi. Kementerian Koperasi dan UKM Indonesia misalnya, melaporkan hal tersebut pada tahun 2005-2009 UMKM menyumbang lebih dari 90 persen dari total keseluruhan tempat usaha dan lapangan kerja.

## **BAB 2**

### **TEORI PENGEMBANGAN UMKM**

#### **2.1 Definisi UMKM**

Menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2008, UMKM atau Usaha Mikro, Kecil dan Menengah memiliki pengertian sebagai Usaha Mikro, yaitu usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam undang-undang. Berdasarkan Klasifikasi Standar Internasional Semua Kegiatan Ekonomi (ISIC) UMKM diklasifikasikan menurut jenis bidang usahanya meliputi Pertanian, Kehutanan dan Perikanan, Pertambangan dan Penggalian, Industri Pengolahan, Listrik, Gas, dan Bersih Perairan, Gedung, Perdagangan, Hotel dan Restoran, Transportasi dan Komunikasi, Keuangan, Penyewaan dan Layanan Korporat, Layanan (jurnal 8). Usaha mikro kecil dan menengah merupakan

jenis usaha yang paling tepat diterapkan di Indonesia di tengah ketidakpastian perekonomian dunia. Dengan modal finansial yang tidak terlalu besar, UMKM mampu bertahan dan berkontribusi terhadap pertumbuhan perekonomian nasional.

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) telah lama menjadi tulang punggung perekonomian perekonomian Indonesia. Perkembangan UMKM telah memberikan kontribusi besar dalam penciptaan lapangan kerja, pengentasan kemiskinan dan pembangunan ekonomi (Winarto et al., 2022). Bersamaan dengan semakin pentingnya UMKM di Indonesia, perhatian lebih lanjut harus diberikan pada bagaimana UMKM didefinisikan dengan jelas dalam status quo saat ini. Meningkatnya kompleksitas sifat dan perilaku perusahaan yang lebih kecil dan meningkatnya minat yang ditemukan para peneliti UMKM telah menghasilkan evolusi berkelanjutan dalam definisinya.

Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) mampu memainkan peran penting bagi suatu daerah, khususnya sebagai salah satu penggerak pertumbuhan perekonomian daerah (Juminawati et al., 2021). Aktivitas Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) dianggap sebagai sarana untuk memperkenalkan produk kreatif daerah dan memberikan peluang usaha bagi pelaku usaha di bidangnya wilayah. Selain itu, dicanangkan pula peran usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang sangat penting dalam rangka meningkatkan pendapatan per kapita dan meningkatkan perekonomian wilayah. Oleh karena itu, usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) dituntut mampu berperan aktif dalam mengembangkan perekonomian negara.

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) didefinisikan sebagai salah satu sektor yang sangat terdampak oleh pandemi Covid-19 yang turut menyebabkan penurunan angka ekonomi Nasional.

Hal ini disebabkan besarnya kontribusi UMKM dalam nasional ekonomi. Menurut data yang dihasilkan oleh Kementerian Koperasi, Kecil dan Usaha Menengah (lokalnya disebut KUKM) pada tahun 2018, jumlah pelaku UMKM adalah berjumlah 64,2 juta atau 99,99% dari total jumlah pelaku usaha di Indonesia. Daya serap pekerja UMKM sebesar 117 juta pekerja atau 97% terhadap kapasitas penyerapan tenaga kerja dunia usaha. Selain itu, kontribusi dari UMKM terhadap perekonomian nasional (PDB) sebesar 61,1%, dan sisanya 38,9% disumbangkan oleh pelaku usaha besar yang hanya berjumlah 5.550 atau 0,01% saja dari total pelaku usaha. UMKM didominasi oleh pelaku usaha mikro yang sebesar 98,68% dengan daya serap tenaga kerja sebesar 89%. Selain itu, kontribusi usaha mikro terhadap PDB hanya sekitar 37,8% (jurnal 7).

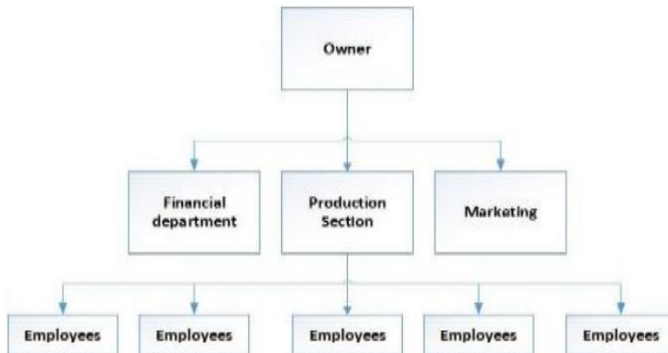
UMKM dibedakan berdasarkan jumlahnya karyawan. Usaha mikro diartikan sebagai badan

usaha yang mempunyai 1 sampai dengan 5 orang pekerja, dan usaha kecil memiliki 5 hingga 19 karyawan, sedangkan usaha menengah memiliki 20 hingga 99 karyawan karyawan. Selanjutnya berdasarkan sisi permodalan menurut Peraturan Menteri Keuangan Menteri Keuangan Nomor: 316/PMK.016/1994, Usaha Kecil adalah perseorangan atau badan usaha yang telah melakukan kegiatan/usaha dengan penjualan/perputaran maksimum sebesar Rp 600.000,- dan maksimum aset sebesar Rp 600.000.000,-. Berikut beberapa ciri penting UMKM:

1. UMKM diketahui memberikan bantuan yang wajar untuk meningkatkan akses ke pasar domestik dan ekspor bagi dunia usaha
2. UMKM mendukung pengembangan produk, inovasi desain, intervensi, dan elemen pengemasan suatu bisnis

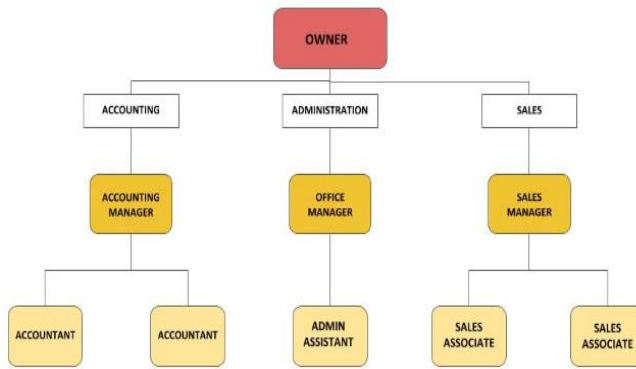
3. UMKM mendukung peningkatan teknologi, infrastruktur, dan modernisasi sektor ini secara keseluruhan
4. UMKM memberikan kesempatan kerja dan pinjaman
5. UMKM memberikan limit kredit atau dukungan pendanaan ke berbagai bank di tanah air

## 2.2 Struktur Organisasi dalam UMKM



**Gambar 3. Struktur Organisasi UMKM Bidang Industri Manufaktur**  
(Sumber: Apriana Marselina et al., 2021)

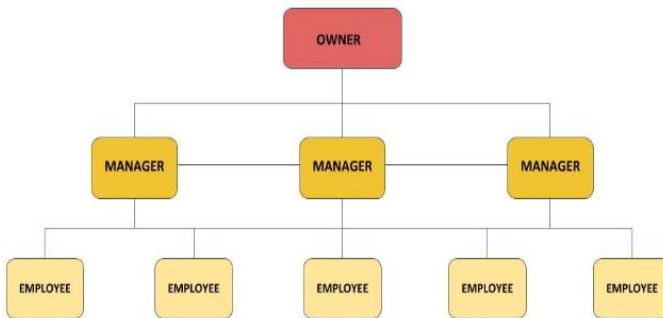
Struktur organisasi UMKM pada industri pengolahan harus diketahui mampu membangun kerangka kerja yang sesuai. Gambar 3 di atas menjelaskan struktur organisasi secara umum di bidang industri manufaktur. Dalam struktur organisasi terdiri dari bisnis pemilik dan pegawai atau pekerja yang mempunyai tugas antara lain bagian keuangan yang berfungsi sebagai asisten dalam pelaporan keuangan, departemen produksi yang berfungsi sebagai pembuat produk dari bahan mentah sampai menjadi barang jadi atau produk siap jual, departemen pemasaran yang berfungsi untuk memasarkan produknya. Masing-masing bagian dan fungsinya ini organisasi nantinya akan digunakan sebagai informasi dalam membangun kerangka sistem informasi yang diinginkan. Berikut merupakan contoh lain dari struktur organisasi di UMKM.



**Gambar 4. Struktur Organisasi di UMKM**

Gambar 4 memperlihatkan struktur organisasi dari suatu UMKM. Struktur ini juga dikenal sebagai bagan organisasi hierarki atau bagan organisasi *top-down*. Struktur ini merupakan salah satu struktur paling populer karena kesederhanaannya. Bagian atas bagan menunjukkan para eksekutif, lalu direktur (untuk bisnis yang lebih besar) dan kepala departemen, dan terakhir karyawan yang menjadi tanggung jawab masing-masing kepala departemen. Hierarkinya sederhana dan kaku. Informasi mengalir melalui setiap lapisan perusahaan secara bergantian, dan struktur tersebut

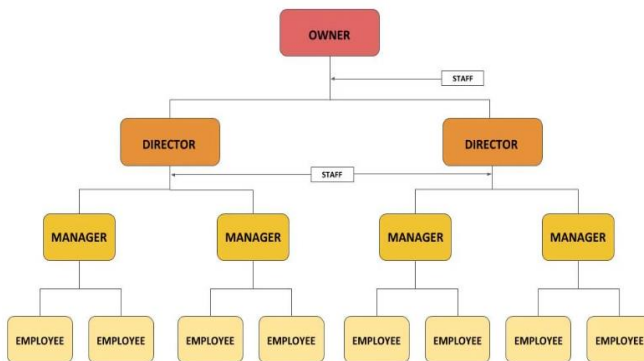
tidak memungkinkan kolaborasi antar tim. Bagi UMKM dengan sedikit pekerja, struktur ini adalah yang paling rumit. Pemiliknya berada di puncak, manajer *shift* atau departemen di tengah, dan karyawan lain di bawah.



**Gambar 5. Struktur Organisasi Fungsional di  
UMKM**

Gambar 5 identik dengan struktur organisasi garis tetapi menawarkan lebih banyak jalur komunikasi. Hal ini memungkinkan direktur dan manajer bekerja sama dalam tim yang tidak mereka kendalikan secara langsung, untuk aliran informasi dan fleksibilitas yang lebih baik. UMKM mungkin memiliki tim berbeda dengan banyak interaksi

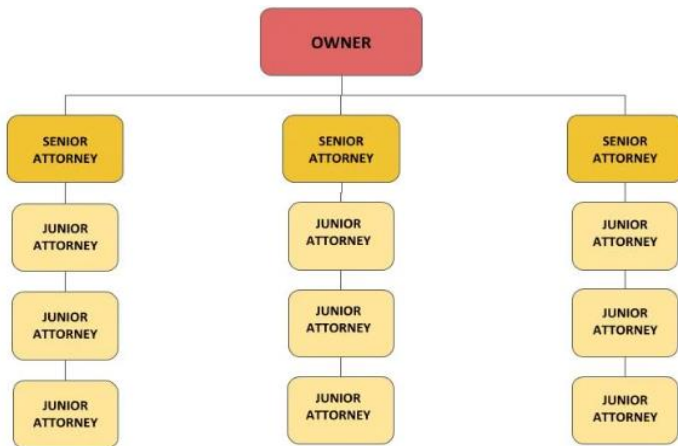
seperti departemen penjualan mungkin berinteraksi sehari-hari dengan administrasi dan pengiriman. Struktur ini menetapkan hierarki di setiap departemen sekaligus memungkinkan terjadinya komunikasi silang.



**Gambar 6. Struktur Organisasi *Line* dan *Staff* di UMKM**

Gambar 6 di atas memperlihatkan sebuah struktur yang sangat cocok untuk perusahaan yang bekerja di bidang spesialis. Staf dalam situasi ini mengacu pada penasihat ahli yang menyediakan informasi teknis, pendapat, dan saran, serta membantu laporan yang mempunyai bobot dalam

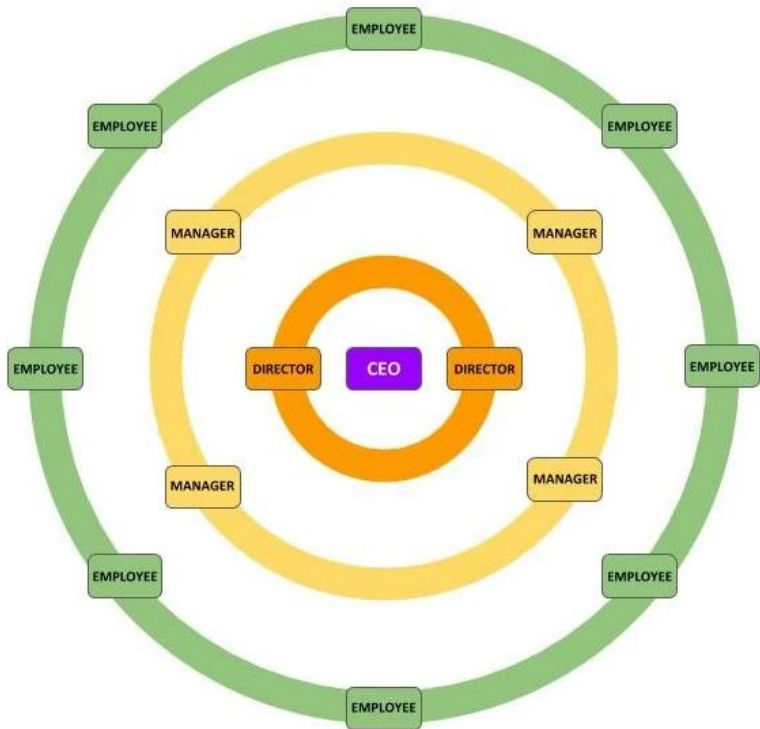
pengambilan keputusan. Posisi staf dan lini (*line*) mempunyai tujuan yang berbeda dan seringkali bertentangan. Harapan yang bertentangan dapat membingungkan karyawan tingkat bawah dan mengakibatkan produktivitas yang lebih rendah.



**Gambar 7. Struktur Bagian *Project* pada UMKM**

Pada Gambar 7 memperlihatkan struktur bagian proyek suatu UMKM. Jika suatu perusahaan beroperasi dengan proyek yang berbeda dari satu klien ke klien lainnya, dan dari satu laporan ke laporan berikutnya, gambar di atas merupakan struktur terbaik untuk *owner* UMKM. Bagan

berubah sesuai kebutuhan untuk setiap proyek. Meskipun memadukan dan mencocokkan karyawan berdasarkan kebutuhan proyek akan sangat membantu, hal ini berarti tim harus beradaptasi dengan manajer dan kolega baru untuk setiap penugasan. Manajer harus mampu menangani beberapa fungsi di berbagai departemen. Direktur berada di puncak, menunjuk manajer proyek untuk setiap proyek. Manajer proyek akan memilih tim yang terdiri dari orang-orang untuk mengerjakan proyek berdasarkan keahlian mereka. Ketika proyek selesai, manajer dan anggota tim ditugaskan ke proyek lain.



**Gambar 8. Struktur Melingkar**

Struktur melingkar masih mengandalkan hierarki. Staf dengan tingkat yang lebih tinggi menempati lingkaran bagian dalam dan pekerja dengan tingkat yang lebih rendah menempati

lingkaran bagian luar. Para eksekutif tidak berada di puncak, namun berada di dalam untuk memungkinkan ide-ide menyebar ke luar. Struktur ini bertujuan untuk mendorong komunikasi terbuka dan arus informasi yang bebas antara seluruh bagian organisasi.

Struktur ini seringkali membingungkan karena sulit bagi karyawan untuk mengetahui posisi mereka di perusahaan dan kepada siapa mereka harus melapor. Namun, dalam bisnis yang mendorong komunikasi di semua tingkatan, hal ini memungkinkan karyawan untuk meminta nasihat dari supervisor manapun yang ada, dibandingkan dengan rantai komunikasi yang kaku.

Jika ingin bagan organisasi UMKM dapat memenuhi tujuan dan mendukung bisnis UMKM, maka harus dapat memperbarui bagan sesuai kebutuhan dan membagikan setiap versi bagan secara efektif kepada seluruh tim pada suatu UMKM. Merupakan ide bagus bagi pemilik UMKM

untuk beroperasi dengan dua versi bagan mereka, yaitu satu menghadap ke depan untuk dilihat semua karyawan, dan satu lagi di belakang layar untuk merencanakan pertumbuhan di masa depan dan posisi terbuka.

### **2.3 Peranan Sumber daya manusia dalam UMKM**

Dalam pengembangan UMKM tentunya harus didukung dengan sumber daya manusia yang kuat dan berpengetahuan untuk meningkatkan kompetensinya. Untuk mengatasi mahalnnya biaya pendidikan dan tidak meratanya pemerataan kesejahteraan masyarakat, salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui transfer ilmu pengetahuan. Dengan memiliki kompetensi yang memadai diharapkan sumber daya manusia pada UMKM memiliki keunggulan kompetitif untuk bersaing dengan kompetitor lain yang menghasilkan barang yang sama dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Kompetensi yang dimiliki oleh SDM pada UMKM harus dikelola dengan baik dan dikembangkan oleh manajemen. Hal ini dilakukan selain untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi agar tidak berniat berpindah ke perusahaan lain (Rosmadi et al., 2019).

Banyak penelitian menyatakan bahwa kinerja organisasi dapat ditingkatkan melalui penggunaan strategis manajemen sumber daya manusia. Keberhasilan UMKM sangat bergantung pada sumber daya, kompetensi, komitmen, dan semangat pemiliknya. Karena pemilik seringkali melibatkan diri dalam urusan ketenagakerjaan seperti penentuan kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja, permasalahan karyawan sulit dikelola dengan cara yang khusus. Hal ini juga mengakibatkan ketidakpuasan, tingginya tingkat pengurangan karyawan, kurangnya jalur kepemimpinan yang kohesif, dan tidak adanya praktik peningkatan keterampilan.

Organisasi kecil mempunyai kebutuhan dan sumber daya yang lebih sedikit dibandingkan organisasi besar. Inilah sebabnya mengapa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan kreatif menjadi semakin penting bagi mereka. Mulai dari penempatan staf, pelatihan, perencanaan kinerja, penilaian, retensi, dan penciptaan jalur kepemimpinan, sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam keberhasilan dan pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

## **2.4 Ringkasan**

1. UMKM atau kepanjangannya yaitu usaha mikro kecil dan menengah merupakan jenis usaha yang paling tepat diterapkan di Indonesia di tengah ketidakpastian perekonomian dunia. Dengan modal finansial yang tidak terlalu besar, UMKM mampu bertahan dan berkontribusi terhadap pertumbuhan perekonomian nasional.

2. Usaha mikro diartikan sebagai badan usaha yang mempunyai 1 sampai dengan 5 orang pekerja, dan usaha kecil memiliki 5 hingga 19 karyawan, sedangkan usaha menengah memiliki 20 hingga 99 karyawan. Selanjutnya berdasarkan sisi permodalan menurut Peraturan Menteri Keuangan Menteri Keuangan Nomor: 316/PMK.016/1994, Usaha Kecil adalah perseorangan atau badan usaha yang telah melakukan kegiatan/usaha dengan penjualan/perputaran maksimum sebesar Rp 600.000,- dan maksimum aset sebesar Rp 600.000.000,-.
3. Dalam struktur organisasi UMKM secara umum pada industri manufaktur, terdiri dari bisnis pemilik dan pegawai atau pekerja yang mempunyai tugas antara lain bagian keuangan yang berfungsi sebagai asisten dalam pelaporan keuangan, departemen produksi yang berfungsi sebagai pembuat produk dari

bahan mentah sampai menjadi barang jadi atau produk siap jual, departemen pemasaran yang berfungsi untuk memasarkan produknya.

4. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam UMKM. Dengan memiliki kompetensi yang memadai diharapkan sumber daya manusia pada UMKM memiliki keunggulan kompetitif untuk bersaing dengan kompetitor lain yang menghasilkan barang yang sama dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

## **BAB 3**

### **SUMBER DAYA MANUSIA DAN UMKM**

#### **3.1 Definisi Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam memenuhi kebutuhan setiap organisasi dan menjadi salah satu keberadaan yang sangat penting dan bahkan tanpa memandang institusi atau perusahaan (Army et al., 2022). Tenaga kerja Manajemen profesional merupakan salah satu faktor penentu kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia sebagai aset individu yang menggerakkan organisasi perlu diberikan pelatihan dan juga mengembangkan kemampuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia didasarkan pada prinsip bahwa setiap karyawan adalah orang, bukan mesin atau aset komersial belaka. Studi Manajemen Sumber Daya Manusia mengintegrasikan beberapa disiplin ilmu, termasuk

psikologi dan sosiologi. Manusia adalah aspek Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah proses perolehan, pelatihan, evaluasi, dan memberikan kompensasi kepada personel sambil juga mempertimbangkan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan mereka, dan keadilan. Manajemen Sumber Daya Manusia memerlukan desain dan implementasi proses perencanaan, penempatan staf, pengembangan staf, manajemen karir, evaluasi kinerja, remunerasi karyawan, dan hubungan kerja yang sehat. Manusia Manajemen Sumber Daya mencakup semua pilihan dan prosedur manajemen yang memiliki dampak langsung terhadap sumber daya manusia suatu organisasi.

### **3.2 Kepengelolaan UMKM dan SDM**

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) mendukung industri sebagai unit pendukung, sehingga memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap pembangunan industri secara keseluruhan

di negara ini. Perusahaan-perusahaan ini bergerak dalam produksi, manufaktur dan pengolahan barang dan komoditas. Perkembangan UMKM di Indonesia saat ini menjadi solusi untuk mengatasinya pengangguran dan kemiskinan dengan menyerap tenaga kerja. Pengelolaan keuangan merupakan salah satu aspek penting untuk mengetahui kemajuan suatu negara perusahaan. Manajemen keuangan menghasilkan informasi penting untuk pengambilan keputusan. Selain itu, pelaku UMKM dapat mengetahui kinerja keuangan perusahaan, dapat mengidentifikasi, memilah, dan membedakan antara aset perusahaan dan aset yang dimiliki. UMKM dapat mengidentifikasi dana, sumber, dan alokasi dana. Selain itu, UMKM dapat menghitung dan mengetahui aliran dana selama periode tertentu. Pengelolaan keuangan adalah segala kegiatan yang berhubungan dengan akuisisi, pendanaan, manajemen aset dengan beberapa tujuan menyeluruh (Rohmatin et al., 2021).

Manajemen sumber daya manusia melibatkan pembuatan kebijakan dan prosedur personalia yang mendukung tujuan bisnis dan rencana strategis. Inti dari misi ini adalah menumbuhkan budaya yang mencerminkan nilai-nilai inti dan memberdayakan karyawan untuk menjadi seproduktif mungkin. Fungsi SDM dapat bervariasi tergantung pada industri, ukuran bisnis, dan jenis pekerja yang dipekerjakan. Dalam kebanyakan kasus, tujuan utamanya adalah untuk memperoleh dan mengembangkan bakat serta meningkatkan komunikasi dan kerja sama di antara anggota angkatan kerja. Fungsi utama manajemen sumber daya manusia lainnya meliputi:

- Analisis pekerjaan

Menentukan keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dapat memudahkan dalam mempekerjakan orang yang tepat,

menentukan kompensasi yang sesuai, dan membuat program pelatihan.

- Operasi tenaga kerja  
Membuat kebijakan kesehatan dan keselamatan, menanggapi keluhan karyawan, bekerja sama dengan serikat pekerja, dan lain-lain, dapat membantu mendukung kepatuhan terhadap peraturan.
- Pengukuran kinerja  
Mengevaluasi kinerja penting karena tidak hanya mendorong pertumbuhan karyawan melalui umpan balik yang membangun, namun juga berfungsi sebagai panduan untuk kenaikan gaji, promosi, dan pemberhentian.
- Program insentif  
Mengakui pencapaian dan memberi penghargaan kepada karyawan yang berkinerja tinggi dengan bonus dan fasilitas lainnya merupakan cara yang terbukti

memotivasi karyawan agar memiliki tujuan bisnis.

- Pengembangan profesional

Dari orientasi hingga program pendidikan lanjutan, pelatihan karyawan berfungsi untuk meningkatkan produktivitas, mengurangi pergantian karyawan, dan meminimalkan kebutuhan pengawasan.

Profesional sumber daya manusia (*human resources*) umumnya ditugaskan untuk membuat dan mengelola program yang meningkatkan efisiensi tempat kerja dan hubungan pemberi kerja-karyawan. Dalam penugasan yang luas ini terdapat beberapa tanggung jawab yang berbeda namun penting, seperti:

- Kepegawaian

Penempatan staf di bisnis atau departemen individual memerlukan sejumlah langkah penting. Manajer perekrutan pertama-tama harus menentukan berapa banyak karyawan

baru yang dapat didukung oleh anggaran, kemudian mencari dan mewawancarai kandidat yang memenuhi syarat, dan terakhir, membuat seleksi dan menegosiasikan kompensasi.

- Mengembangkan kebijakan tempat kerja  
Jika kebijakan baru atau revisi diperlukan, profesional sumber daya manusia biasanya berkonsultasi dengan eksekutif dan manajer lainnya, menulis dokumentasi pendukung dan mengkomunikasikannya kepada karyawan. Kebijakan dapat mencakup liburan, aturan berpakaian, tindakan disipliner, dan jenis protokol tempat kerja lainnya.
- Mengelola gaji dan tunjangan  
Untuk menarik dan mempertahankan talenta, kompensasi harus memenuhi standar industri dan sebanding dengan gaji yang dibayarkan kepada karyawan lain dengan peran serupa. Menciptakan sistem penggajian yang adil

memerlukan pertimbangan yang cermat atas masa kerja karyawan di bidang bisnis, tingkat pengalaman, pendidikan, dan keterampilan.

- Mempertahankan bakat

Kompensasi bukanlah satu-satunya hal yang dapat mempertahankan karyawan berbakat. Manajer SDM mungkin perlu secara proaktif mengatasi masalah lingkungan tempat kerja, budaya organisasi, dan hubungan antara karyawan dan supervisor.

- Pelatihan karyawan

Ketika karyawan mengembangkan keterampilan baru, mereka cenderung lebih produktif dan puas dengan pekerjaannya. Beberapa program pelatihan yang biasanya dijalankan oleh departemen SDM meliputi aktivitas pembentukan tim, pendidikan kebijakan dan etika, serta instruksi dan keterampilan di tempat kerja, misalnya pelatihan dalam bidang manajemen

personalia. cara menjalankan mesin atau program komputer.

- Mematuhi peraturan

Undang-undang yang mempengaruhi tempat kerja – baik terkait dengan diskriminasi, layanan kesehatan, atau upah dan jam kerja terus berkembang. Profesional SDM diharuskan untuk mengikuti perubahan ini dan memberi tahu seluruh organisasi untuk mendukung kepatuhan.

- Menjaga keamanan

Keselamatan di tempat kerja berarti melindungi tidak hanya kesehatan fisik karyawan, namun juga informasi pribadi mereka. Untuk meminimalkan klaim kompensasi pekerja dan pelanggaran data, sumber daya manusia harus menerapkan langkah-langkah keamanan dan memastikan bahwa semua standar federal, negara bagian, dan serikat pekerja dipenuhi.

### **3.3 Tantangan SDM dalam UMKM**

Berikut merupakan tantangan SDM dalam UMKM:

- Menarik dan mempertahankan talenta  
UMKM sering kesulitan untuk menarik dan mempertahankan talenta terampil karena persaingan yang ketat dari organisasi besar yang menawarkan paket kompensasi dan tunjangan yang lebih baik. Mereka mungkin juga kekurangan sumber daya untuk memberikan program pelatihan dan pengembangan yang kuat, sehingga menyulitkan mempertahankan karyawan.
- Kepatuhan terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan  
UMKM harus mematuhi serangkaian undang-undang ketenagakerjaan terkait dengan upah minimum, jaminan sosial, serta kesehatan dan keselamatan. Peraturan ini bisa jadi rumit dan

memakan waktu, dan ketidakpatuhan dapat mengakibatkan sanksi hukum dan finansial.

- **Mengelola kinerja karyawan**  
Dengan sumber daya yang terbatas, UMKM mungkin tidak memiliki sistem manajemen kinerja formal. Hal ini dapat mempersulit pengukuran kinerja karyawan, memberikan umpan balik, dan menetapkan tujuan perbaikan.
- **Keterlibatan dan motivasi karyawan**  
UMKM mungkin kesulitan untuk mempertahankan keterlibatan dan motivasi karyawan karena terbatasnya peluang pertumbuhan karir dan program pengakuan. Tanpa budaya perusahaan yang kuat, karyawan mungkin tidak merasa terhubung dengan misi dan visi organisasi.
- **Perencanaan sukses**  
Perencanaan sukses sangat penting untuk keberhasilan jangka panjang UMKM, namun

banyak usaha kecil tidak memiliki rencana formal. Hal ini dapat menimbulkan gangguan ketika karyawan kunci keluar atau pensiun, dan dapat menyulitkan kelangsungan usaha.

Untuk mengatasi tantangan SDM ini memerlukan pendekatan strategis yang memprioritaskan manajemen talenta, kepatuhan, dan keterlibatan karyawan. Meskipun tidak ada obat mujarab untuk mengatasi hal ini dan hal ini memerlukan upaya keras yang didukung oleh pendekatan terorganisir.

### **3.4 Ringkasan**

1. Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam memenuhi kebutuhan setiap organisasi dan menjadi salah satu keberadaan yang sangat penting dan bahkan tanpa memandang institusi atau perusahaan.
2. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) mendukung industri sebagai unit pendukung, sehingga memberikan kontribusi yang sangat

besar terhadap pembangunan industri secara keseluruhan di negara ini.

3. Dalam penugasan sumber daya manusia yang luas ini terdapat beberapa tanggung jawab yang berbeda namun penting, seperti kepegawaian, mengembangkan kebijakan tempat kerja, mengelola gaji dan tunjangan, mempertahankan bakat, pelatihan karyawan, pematuhan peraturan, menjaga keamanan.
4. Tantangan SDM dalam UMKM antara lain yaitu harus menarik dan mempertahankan talenta, kepatuhan terhadap undang-undang ketenagakerjaan, mengelola kinerja karyawan, keterlibatan dan motivasi karyawan, dan perencanaan sukses.

## **BAB 4**

### **PENGEMBANGAN ORGANISASI**

#### **4.1 Definisi pengembangan Organisasi**

Pengembangan organisasi adalah studi dan penerapan praktik, sistem, dan teknik yang mempengaruhi perubahan organisasi. Tujuannya adalah untuk mengubah kinerja dan/atau budaya kelompok/organisasi. Perubahan organisasi biasanya diprakarsai oleh pemangku kepentingan kelompok.

*Organization development* (OD) merupakan upaya yang berfokus pada peningkatan kapabilitas organisasi melalui penyesuaian strategi, struktur, manusia, penghargaan, metrik, dan proses manajemen. Pengembangan organisasi adalah upaya yang terencana, seluruh organisasi, dikelola dari atas, untuk meningkatkan efektivitas dan kesehatan organisasi melalui intervensi terencana.

## **4.2 Peran Pengembangan Organisasi dalam UMKM**

UMKM memainkan peran penting dalam perekonomian global, menciptakan lapangan kerja, mendorong inovasi, dan berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi. Meskipun penting, UMKM menghadapi banyak tantangan termasuk persaingan yang ketat, sumber daya yang terbatas, dan kebutuhan untuk beradaptasi dengan kondisi bisnis yang berubah dengan cepat. Untuk mengatasi tantangan ini dan mencapai kesuksesan jangka panjang, UMKM harus menerapkan pengembangan organisasi (OD). OD adalah pendekatan sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai tujuan organisasi. Ini melibatkan perancangan dan penerapan strategi untuk meningkatkan budaya, struktur, dan proses organisasi. Dalam konteks UMKM, OD dapat membantu perusahaan untuk:

- Meningkatkan daya saing. Dengan terus meningkatkan proses dan strukturnya, UMKM dapat tetap menjadi yang terdepan dan tetap kompetitif dalam lingkungan bisnis yang terus berubah.
- Pertumbuhan. OD dapat membantu UMKM mengidentifikasi peluang pertumbuhan baru dan mengembangkan strategi untuk mengembangkan bisnis mereka. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan pendapatan, pangsa pasar, dan profitabilitas.
- Menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Budaya organisasi yang positif dan kepemimpinan yang suportif dapat sangat membantu dalam menarik dan mempertahankan talenta terbaik. OD dapat membantu UMKM menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, inklusif, dan memotivasi.

- Meningkatkan efisiensi operasional. OD dapat membantu UMKM untuk menyederhanakan proses dan menghilangkan inefisiensi, yang mengarah pada peningkatan produktivitas dan pengurangan biaya.
- Meningkatkan hubungan pemangku kepentingan. Dengan melibatkan pemangku kepentingan dalam proses PO (*purchase order*), UMKM dapat membangun kepercayaan, transparansi, dan akuntabilitas, sehingga menghasilkan hubungan yang lebih kuat dengan pelanggan, pemasok, dan karyawan.

#### **4.3 SDM dan Pengembangan Organisasi dalam UMKM**

SDM dan pengembangan organisasi bekerja sama untuk memastikan bahwa personel suatu organisasi memenuhi tujuan perusahaan. Departemen SDM bertanggung jawab untuk merekrut orang yang tepat, melatih mereka, dan

membantu mereka meningkatkan kinerja, sementara pengembangan organisasi membantu menciptakan budaya perusahaan. Jika budaya SDM sudah bagus dikarenakan pengembangan organisasi. Maka akan meningkatkan pendapatan UMKM.

#### **4.4 Ringkasan**

1. Pengembangan organisasi adalah studi dan penerapan praktik, sistem, dan teknik yang mempengaruhi perubahan organisasi.
2. UMKM memainkan peran penting dalam perekonomian global, menciptakan lapangan kerja, mendorong inovasi, dan berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi.
3. Departemen SDM bertanggung jawab untuk merekrut orang yang tepat, melatih mereka, dan membantu mereka meningkatkan kinerja, sementara pengembangan organisasi membantu menciptakan budaya perusahaan.

## BAB 5

# PENERAPAN PENGEMBANGAN ORGANISASI DALAM UMKM



**Gambar 9. Contoh Berita Pentingnya Pengembangan Organisasi pada UMKM**

Budaya Organisasi adalah suatu karakteristik yang terdapat pada suatu organisasi dan dijadikan sebagai tuntunan ataupun pedoman organisasi ataupun perusahaan sehingga mampu membedakannya dengan perusahaan ataupun organisasi yang lain. Itu artinya, budaya organisasi merupakan suatu norma dan juga nilai-nilai perilaku

yang dipahami serta diterima oleh seluruh organisasi dan juga digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku di dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

Tuntutan aspek perubahan budaya organisasi di dalam UKM memang diperlukan. Budaya organisasi kondusif mampu menjadikan karyawan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga dapat mendorong produktivitas karyawan. UMKM harus menyadari bahwa agar mampu bertahan UMKM harus memperhatikan selera pasar.

Contohnya yaitu pada Kabupaten Sidoarjo, yang merupakan salah satu Kabupaten di Provinsi Jawa Timur yang memiliki potensi sektor ekonomi yang cukup baik. Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang tersebar di beberapa wilayah di Kabupaten Sidoarjo menjadikan Kabupaten ini dikenal sebagai Kabupaten UMKM di Indonesia. Pengembangan yang diberikan kepada pelaku UMKM melalui strategi organisasi dilakukan oleh

Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Sidoarjo melalui sumber daya manusia yang terlibat dalam proses penyampaian kebijakan atau program-program tersebut (Nada Hidayah & Sukmana, 2022).

### **Kesimpulan**

Pengembangan organisasi khususnya berpengaruh terhadap sumber daya manusia sangat berdampak terhadap kemajuan UMKM. Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Marselina, A., Melky Radja, & Ferdinandus Lidang Witi. 2021. Comparison of Enterprise Framework Architecture in Msmes Manufacturing Sector. *Advances in Economics, Business and Management Research*, vol. 169, 78-84.
- Army, W., Uin, A., Gunung, S., & Bandung, D. 2022. Human Resource Management: Application of Theory and Practice in Internal Organizations. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1), 21-28.
- DeCanio, S. J., Dibble, C., & Amir-Atefi, K. 2000. Importance of Organizational Structure for the Adoption of Innovations. *Management Science*, 46(10), 1285–1299.

<https://doi.org/10.1287/mnsc.46.10.1285.122>

70

Desnauli, N. 2022. *The Importance of Organization*.

Sari, R. D. 2013. *Analysis Of Inter-Organizational Knowledge Sharing Needs Among Micro, Small, And Medium Enterprises Within Traditional Market (Survey on Traditional Market in Malang City)*.

Juminawati, S., Hamid, A., Amalia, E., Mufraini, Ma., & Sopyan Mulazid, A. 2021. *The Effect of Micro, Small and Medium Enterprises on Economic Growth*.  
<https://doi.org/10.33258/birci.v4i3.2368>

Lazarevic-Moravcevic, Marija., Slavica Stevanovic, & Grozdana Belopavlovic. 2014. Specifics of Management in Small and Medium-Size Enterprises in Serbia. *Economic Analysis*, 47(4), 104-117.

- Mukhlis, A., Moeins, A., & Sunaryo, W. 2022. Development Strategies for Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) by Improving the Quality of Human Resources. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 2(2), 525–536. 2(2). <https://doi.org/10.53067/ije3.v2i2>
- Nada Hidayah, N., & Sukmana, H. 2022. Analysis of Corporate Strategy in The Development of Micro, Small, and Enterprises (MSMEs). *Indonesian Journal of Public Policy Review*, 17. <https://doi.org/10.21070/ijppr.v17i0.1249>
- Rohmatin, L., Muliawati, U. F., Khoiriah, L. T., & Rahmawati, L. 2021. Financial Management Analysis of Micro, Small, and Medium Enterprise (MSME) in the Covid-19 Pandemic Era. *JIFA (Journal of Islamic Finance and Accounting)*, 4(1), 71–81. <https://doi.org/10.22515/jifa.v4i1.3363>

- Rosmadi, M. L. N., Herlina, H., K, E. W., & Tachyan, Z. 2019. The Role of Indonesian Human Resources in Developing MSMEs Facing the Industrial Revolution 4.0. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 2(1).  
<https://doi.org/10.33258/birci.v2i1.165>
- Sahadi, Neti Sunarti, & Endah Puspitasari. 2022. Pengembangan Organisasi (Tinjauan Umum Pada Semua Organisasi). *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 8(2), 399–412.  
<https://doi.org/10.25157/moderat.v8i2.2712>
- Winarto, H., Noviaty, S., Darmasetiawan, K., Levina, P., Astanto, T. J., Ajiedragono, F., & Lim, R. 2022. *Definition and Criteria of Msme in Indonesia: Does It Have Ambiguous Interpretations?* In The 2<sup>nd</sup> Law CMU International Conference 2022 “Dynamic of Law amidst the Crisis and Its Aftermath.”

## GLOSARIUM

### **UMKM atau Usaha Mikro, Kecil dan Menengah**

adalah usaha atau bisnis yang dilakukan oleh individu, kelompok, badan usaha kecil, maupun rumah tangga. UMKM merupakan jenis usaha yang paling tepat diterapkan di Indonesia di tengah ketidakpastian perekonomian dunia. Dengan modal finansial yang tidak terlalu besar, UMKM mampu bertahan dan berkontribusi terhadap pertumbuhan perekonomian nasional.

**Usaha Mikro** diartikan sebagai badan usaha yang mempunyai 1 sampai dengan 5 orang pekerja, dan usaha kecil memiliki 5 hingga 19 karyawan, sedangkan usaha menengah memiliki 20 hingga 99 karyawan.

**Usaha Kecil** adalah perseorangan atau badan usaha yang telah melakukan kegiatan/usaha dengan

penjualan/perputaran maksimum sebesar Rp 600.000,- dan maksimum aset sebesar Rp 600.000.000,-.

**Sumber daya manusia** merupakan aset individu yang menggerakkan organisasi dan aspek penting dalam memenuhi kebutuhan setiap organisasi, bahkan tanpa memandang institusi atau perusahaan. Tenaga kerja manajemen profesional merupakan salah satu faktor penentu kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi.

***Organization Development (OD)*** merupakan upaya yang berfokus pada peningkatan kapabilitas organisasi melalui penyelarasan strategi, struktur, manusia, penghargaan, metrik, dan proses manajemen. Pengembangan organisasi adalah upaya yang terencana, seluruh organisasi, dikelola dari atas, untuk meningkatkan efektivitas dan kesehatan organisasi melalui intervensi terencana.

**Budaya Organisasi** adalah suatu karakteristik yang terdapat pada suatu organisasi dan dijadikan sebagai tuntunan ataupun pedoman organisasi ataupun perusahaan sehingga mampu membedakannya dengan perusahaan ataupun organisasi yang lain. Itu artinya, budaya organisasi merupakan suatu norma dan juga nilai-nilai perilaku yang dipahami serta diterima oleh seluruh organisasi dan juga digunakan sebagai dasar dalam aturan perilaku di dalam organisasi atau perusahaan tersebut.

## INDEKS

---

### **A**

argumentasi · 9, 10  
aset · 26, 39, 41, 43, 67

---

### **B**

bagan · 29, 35  
bisnis · 11, 16, 26, 28, 29, 35,  
39, 44, 46, 48, 55, 56, 66  
budaya · 44, 48, 51, 54, 55,  
58, 59, 60, 68  
buku · 76, 77, 78, 79

---

### **D**

Dekan · 76  
Direktur · 33, 76  
Dosen · 77

---

### **E**

ekonomi · 7, 12, 17, 21, 23,  
24, 55, 58, 60, 78  
eksternal · 15, 61

---

### **F**

finansial · 15, 23, 38, 51, 66  
Fleksibilitas · 14

---

### **G**

global · 55, 58

---

### **I**

ilmu · 7, 36, 41  
industri · 28, 39, 42, 44, 47,  
52  
inovasi · 7, 14, 26, 55, 58  
Internasional · 22

---

### **J**

jaminan sosial · 50

---

### **K**

kapabilitas · 54, 67  
Karakteristik · 7

karyawan · 18, 25, 29, 32, 33,  
35, 36, 37, 39, 41, 44, 45,  
46, 47, 48, 49, 50, 51, 52,  
53, 57, 60, 66  
keadaan · 11, 14, 20  
kebijakan · 44, 45, 47, 48, 53,  
61  
Kecil · 22, 23, 24, 26, 39, 42,  
52, 66  
kekurangan · 10, 15, 50  
kelompok · 54, 61, 66  
kerja · 12, 16, 17, 21, 23, 25,  
27, 28, 37, 41, 42, 43, 44,  
45, 46, 47, 48, 49, 53, 55,  
56, 58, 67  
keuangan · 18, 19, 28, 39, 43  
kinerja · 6, 36, 37, 38, 40, 42,  
43, 45, 51, 53, 54, 55, 58  
kompetitif · 7, 16, 36, 40, 56  
komunikasi · 30, 35, 44  
Komunikasi · 10, 22, 74, 75  
konsekuensi · 7  
kontribusi · 12, 14, 20, 23,  
25, 42, 52  
kreatif · 10, 24, 38  
kreativitas · 10, 20

---

## **M**

mahasiswa · 77  
manajemen · 7, 15, 37, 42,  
43, 44, 48, 51, 52, 54, 67  
Manajemen · 41, 43, 44, 62,  
75, 81

manusia · 8, 11, 15, 18, 19,  
36, 37, 38, 40, 41, 42, 44,  
46, 47, 49, 52, 53, 54, 61,  
67  
Menengah · 22, 23, 24, 42,  
52, 66  
mikro · 11, 16, 20, 22, 24, 25,  
38, 39, 60  
Mikro · 22, 23, 24, 42, 52,  
61, 66  
modal · 14, 23, 38, 66

---

## **N**

norma · 59, 68

---

## **O**

OD · 54, 55, 56, 57, 67  
organisasi · i, 6, 7, 8, 9, 10,  
11, 13, 18, 19, 20, 28, 29,  
30, 35, 37, 38, 39, 41, 42,  
48, 49, 50, 51, 52, 54, 55,  
56, 57, 58, 59, 60, 61, 67,  
68, 74, 78, 80  
Organisasi · i, iii, iv, v, 6, 8, 9,  
10, 11, 19, 27, 29, 30, 31,  
38, 54, 55, 57, 59, 65, 68

---

## **P**

pasar · 14, 17, 26, 56, 60

pedoman · 59, 68  
pembangunan · 13, 23, 42, 53  
pemerintah · 8  
pendapatan · 11, 12, 24, 56,  
58  
Pendidikan · 76, 78  
pengembangan · i, iii, 18, 19,  
26, 36, 42, 50, 54, 55, 57,  
58  
perekonomian · i, 12, 16, 20,  
23, 24, 25, 38, 55, 58, 66  
perilaku · 6, 23, 59, 68  
perusahaan · 6, 14, 15, 23,  
29, 31, 32, 35, 36, 40, 41,  
43, 51, 52, 55, 57, 58, 59,  
67, 68  
potensi · 12, 16, 60  
produktivitas · 7, 32, 46, 57,  
60  
promosi · 37, 45

---

## **R**

rencana · 7, 11, 20, 44, 52  
resolusi · 9

---

## **S**

saluran · 6  
SDM · 37, 42, 44, 48, 49, 50,  
52, 53, 57, 58

signifikan · 12, 14, 18, 20  
sosial · 12  
strategis · 37, 44, 52  
struktur · 6, 9, 14, 28, 29, 30,  
31, 32, 39, 54, 55, 67  
Struktur · iii, v, 6, 11, 27, 28,  
29, 30, 31, 32, 34, 35  
Sumber daya manusia · 41

---

## **T**

tradisional · 17

---

## **U**

UMKM · 1, 2, i, iii, iv, v, 11,  
13, 14, 16, 17, 19, 20, 21,  
22, 23, 24, 25, 26, 27, 28,  
29, 30, 31, 32, 35, 36, 37,  
38, 39, 40, 41, 42, 50, 51,  
52, 53, 55, 56, 57, 58, 59,  
60, 61, 66  
Universitas · 76, 77  
usaha · 11, 14, 17, 20, 21, 22,  
24, 25, 26, 38, 39, 52, 66

---

## **V**

versi · 15, 35

## TENTANG PENULIS



**Heribertus**, penulis lahir di Melona, Kabupaten Melawi Propinsi Kalimantan Barat pada tanggal 23 Maret 2003. Penulis dilahirkan oleh seorang Ibu bernama Daria Siti

dan Ayah bernama Tomas Lengken. Penulis menempuh pendidikan di SDN 06 Melona (lulus tahun 2015). Kemudian di SMPN 04 Menukung (lulus tahun 2018), dan SMAN 01 Nanga Pinoh (lulus tahun 2021). Setelah menempuh pendidikan dasar 12 tahun, penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Tribhuwana Tunggadewi Malang pada tahun 2021. Adapun pengalaman organisasi penulis antara lain :

1. Anggota Devisi PSDM Forum Komunikasi Mahasiswa Melawi Unitri 2022-2023
2. Wakil CO Devisi Pengkaderan Himpunan Mahasiswa Manajemen Unitri 2023-2024
3. Ketua Umum Forum Komunikasi Mahasiswa Melawi Unitri 2023-2024



**Cakti Indra Gunawan, SE., MM., Ph.D** lahir di Purwokerto Kabupaten Banyumas Provinsi Jawa Tengah pada tanggal 14 Mei 1971. Penulis dilahirkan oleh seorang ibu

yang hebat bernama Rr. Sri Redjeki dan Ayah yang bijaksana bernama Mino. Penulis menempuh pendidikan S1 dan S2 di Universitas Brawijaya bidang manajemen dan S3 di the University of New England, Australia bidang manajemen.

Penulis adalah Dekan Pascasarjana Universitas Tribhuwana Tungadewi 2017 – 2021 dan saat ini menjadi Direktur Lembaga Pengembangan Ekonomi dan Sosial (LPES) Patria (2022 – sekarang). Cakti telah menghasilkan lebih dari 30 buku nasional dan internasional. Penulis mendapatkan penghargaan dari Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi, Direktorat

Pendidikan Tinggi (DIKTI) untuk kategori dosen penerima Insentif Buku Ajar tahun 2015 dan Hibah buku ajar tahun 2017 dan 2019. Penulis juga mendapatkan hibah penelitian Dikti tahun 2017 - 2020.

Penulis telah menjadi Dosen selama 22 tahun dan telah membantu mengajar puluhan ribu mahasiswa S1, S2 dan S3. Cakti pernah menjadi dosen luar biasa di Universitas Brawijaya, Universitas Muhammadiyah Malang, Universitas Terbuka, Universitas Jenderal Soedirman. Penulis juga menjadi motivator dalam pelatihan menulis buku ajar, referensi dan monograf sejak tahun 2015 – sekarang) bagi dosen se-Indonesia dan diundang di Universitas Lambung Mangkurat, Universitas Negeri Padang, Universitas Brawijaya, STIE Lahat Sumatera Selatan, Poltekkes Jambi, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, Universitas Jenderal Soedirman, Poltekkes dr Soepraoen dan kampus lainnya di Indonesia.

Kemampuan orasi dan presentasi, membawa penulis menjadi pembicara di dalam dan luar negeri baik konferensi nasional dan internasional bidang manajemen dan ekonomi. Penulis pernah menjadi pembicara di the University of New England, the University of New Castle, National University of Singapore, The University of Western Sydney, dan The Australian National University. Penulis telah menemukan beberapa teori baru dan telah mendapatkan HKI dari Kementerian Hukum dan HAM antara lain Teori Migrasi, Teori Ekonomi Cakti, Teori Lumbung Pangan Cakti, Teori Pendidikan Online, Teori Star0happy (2015-2022).

Penulis adalah pendiri dan direktur International Research and Development for Human Beings (IRDH), yaitu lembaga yang bergerak di bidang penelitian dan penerbitan buku. Cakti juga sering diundang organisasi kemahasiswaan untuk memberikan motivasi kuliah dan penulisan karya ilmiah. Cita-citanya membantu negara dan

membarakan semangat sumberdaya manusia (SDM) unggul menuju Indonesia menjadi negara terkuat di dunia tahun 2045 berbasiskan Pancasila dan Cinta Tanah Air dalam ranah pendidikan tinggi. Penulis dapat dihubungi di HP/WA 08135721319 email [cakti@unitri.ac.id](mailto:cakti@unitri.ac.id) atau [buku.irdh@gmail.com](mailto:buku.irdh@gmail.com)



**Rizki Aprilia Dwi  
Susanti, SE.,MM**

perempuan kelahiran  
Pamekasan pada 26  
April 1991. Ia

mengenyam  
pendidikan dari  
tingkat sekolah dasar  
hingga Sekolah

Menengah Atas di Kota kelahirannya yakni  
Pamekasan, Madura. Ia menamatkan studi tingkat  
sarjana dan magister di Universitas Negeri Malang  
pada jurusan manajemen . Penulis juga telah banyak  
memiliki karya yang telah dipublikasi yaitu 21  
jurnal ilmiah dan 1 buah HAKI . selain itu penulis  
juga aktif dibeberapa organisasi yaitu Ikatan  
Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI) dan forum bisnis  
Nusantara Gilang Gemilang (NGG).

Pada Tahun 2017 – saat ini Penulis ditunjuk sebagai  
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Tribhuwana Tunggaladewi .