

## MANAJEMEN SDM PERANGKAT DESA DAN DAMPAKNYA TERHADAP PERTUMBUHAN UMKM DI INDONESIA

Nur Zaman<sup>1</sup>, Cindy Wulandari Octo<sup>2</sup>, Sony Tian Dhora<sup>3</sup>, Farida Yuliaty<sup>4</sup>, Iwan Prasetyo<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Universitas Teknologi Sulawesi

<sup>2</sup>Universitas Riau

<sup>3</sup>Universitas Lampung

<sup>4</sup>Universitas Sangga Buana

<sup>5</sup>Politeknik Rukun Abdi Luhur

Email: [nurzamanhayat75@gmail.com](mailto:nurzamanhayat75@gmail.com)

### Abstract

Dalam menumbuhkembangkan UMKM di Indonesia maka diperlukan dukungan dari pemerintah dimulai dari pemerintahan terendah yaitu pemerintahan desa. Dukungan ini hanya bisa terlaksana dengan baik apabila pemerintah desa memiliki perangkat desa yang memiliki etos kerja yang tinggi dan handal. Untuk mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkan manajemen sumber daya manusia bagi perangkat desa tersebut. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengembangan Manajemen SDM Perangkat Desa dan dampaknya terhadap pertumbuhan UMKM di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan aparat perangkat desa dapat memajukan UMKM dengan mereformasi birokrasi di desa dengan manajemen sumber daya manusianya. Proses tersebut meliputi perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan & Pengembangan, dan penilaian prestasi. Adapun dalam menumbuhkembangkan UMKM pemerintah desa dapat berperan sebagai fasilitator, regulator dan katalisator yang masing-masing fungsinya sangat berpengaruh secara signifikan

**Kata Kunci:** Manajemen SDM, Perangkat Desa, UMKM.

### Abstract

*The development of micro, small, and medium-sized enterprises (MSMEs) in Indonesia requires support from the Indonesian government at all levels, beginning with the village government. This assistance can only be provided in an effective manner if the governing body of the village is comprised of village officials who possess a strong and dependable work ethic. In order to accomplish this objective, the apparatus of the village will require management of its human resources. This study's objective is to investigate the evolution of village apparatus human resource management and its bearing on the expansion of micro, small, and medium-sized enterprises (MSMEs) in Indonesia. This investigation takes a qualitative approach and makes use of descriptive research methods. According to the findings of the study, village apparatuses have the potential to advance micro, small, and medium-sized enterprises (MSMEs) by reforming the bureaucracy in the village with human resource management. The process entails planning, recruitment, selection, training and development, as well as performance evaluation and evaluation of progress. Regarding the development of micro, small, and medium-sized enterprises (MSMEs), the local government of the village can act as a facilitator, a regulator, or a catalyst, each of which has a very significant influence.*

**Keywords:** HR Management, Village Officials, MSMEs.

**A. PENDAHULUAN**

Desa merupakan tingkat pemerintahan yang paling banyak bersentuhan langsung dengan masyarakat. Pemerintahan desa merupakan tingkatan pemerintahan terkecil di Indonesia (Ermaya, 2015). Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan menyebutkan bahwa peran pemerintah adalah menyelenggarakan pemerintahan yang meliputi pengaturan, pelayanan, pembangunan, pemberdayaan, dan perlindungan masyarakat. Aparatur pemerintah desa berada pada posisi kunci untuk melayani dan mengayomi komunitas atau masyarakat (Sumigar, 2016).

Tugas utama pemerintah desa adalah memberikan kekuasaan lebih kepada rakyat di desa. Hal ini dikarenakan pemerintah desa hadir untuk mengurus kebutuhan dan kepentingan masyarakat yang ada di desa (Oroh, 2014). Mengingat keterbatasan jumlah dan kualitas penduduk, sarana dan prasarana desa di Indonesia, maka kapasitas pemerintahan desa perlu ditingkatkan. Jumlah SDM perangkat desa yang masih kurang memadai dalam pelayanan masyarakat, dan rendahnya kompetensi dalam melayani masyarakat di bidang pelayanan publik dan pemberdayaan UMKM (Rodiyah & Sukmana, 2021). Masalah ini juga berlaku pada kapasitas aparatur perangkat desa di Indonesia masih belum perlu peningkatan manajemen SDM yang multi talenta dan pelayanan prima kepada masyarakat dan UMKM (Aminah & Sutanto, 2018).

Bisnis mikro beroperasi di pinggiran ekonomi karena sumber dayanya yang terbatas (seperti teknologi sederhana, modal rendah, dan akses kredit yang terbatas) dan fokusnya pada komunitas terdekat. Oleh karena itu, penting untuk selalu mengupayakan strategi terbaik untuk memperkuat UMKM, agar taraf hidup masyarakat dapat meningkat secara stabil (Bahri et al, 2019). Ada banyak fungsi strategis yang diperankan oleh sektor UMKM. Sejak krisis moneter tahun 1997, UMKM telah memainkan peran penting dalam membantu pemulihan ekonomi negara. Meskipun UMKM bukan satu-satunya solusi untuk pengangguran, mereka melakukan pekerjaan yang sangat baik dalam meningkatkan ekonomi, mengurangi kemiskinan, dan menciptakan lapangan kerja (Supriyanto, 2006). UMKM adalah jenis usaha kecil yang dimiliki dan dioperasikan secara lokal yang biasanya dimulai oleh individu atau sekelompok kecil orang. Masyarakat umum memiliki kesan yang salah bahwa UMKM tidak pernah bekerja sama dengan vendor atau konsultan luar. Usaha kecil dan menengah (UKM) sebenarnya memainkan peran penting dalam menurunkan angka pengangguran di Indonesia. Usaha kecil dan menengah (UKM) memiliki potensi untuk mempekerjakan banyak orang yang saat ini tidak memiliki pekerjaan, dan mereka juga dapat memperoleh manfaat dari eksploitasi berbagai sumber daya alam lokal yang belum dimanfaatkan (Ridha dkk, 2021).

Masalah kapasitas desa dan UMKM perlu diberdayakan, untuk itu perlu adanya pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui program pelatihan dan pembinaan kepada para perangkat desa tersebut (Mersita dkk, 2019). Sasaran strategis kegiatan pengembangan dan peningkatan SDM perangkat desa yang mampu memberdayakan masyarakat adalah pada semua strata masyarakat dalam menciptakan teknologi tepat guna. Pemberdayaan masyarakat itu bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup untuk memperoleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan, serta meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat (Sururi, 2015).

Masalah pengelolaan sumber daya manusia aparatur desa dalam upaya menumbuhkembangkan UMKM dipengaruhi oleh bagaimana upaya aparatur desa untuk meningkatkan kapasitas organisasi. Armstrong (2009) mendefinisikan kapasitas organisasi sebagai kemampuan untuk berfungsi secara efektif. Ini tentang kemampuannya untuk memastikan tingkat kinerja yang tinggi, mencapai tujuannya (keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam bisnis komersial), memberikan hasil, dan yang terpenting, memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan. Sementara itu, Goggin (2018) mendefinisikannya sebagai kesatuan elemen organisasi yang meliputi (a) struktur; (b) mekanisme kerja atau koordinasi

antar unit anggota yang terlibat dalam pelaksanaannya; (c) sumber daya organisasi yang ada; dan (d) dukungan keuangan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk bekerja.

Menurut Sudarwati & Satya (2013), pengusaha kecil sering menghadapi kendala internal seperti kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang rendah, tantangan akses, pengembangan pangsa pasar yang lemah, struktur modal yang lunak, penguasaan teknologi yang terbatas, organisasi dan manajemen yang rentan, dan mereka meningkatkan jaringan usaha dan kerjasama dengan pelaku ekonomi lainnya. Kondisi ini sangat menghambat pertumbuhan perusahaan mereka. Untuk mengatasi tantangan tersebut, usaha kecil harus memperkuat pondasi usahanya, khususnya aspek internalnya. Salah satu fundamentalnya adalah memperkuat orientasi kewirausahaan mereka dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dan tekanan pasar (Bismala, 2016).

Model kerjasama yang terintegrasi merupakan suatu keharusan untuk mengatasi permasalahan yang ada di UMKM. Terdapat 4 (empat) pelaku utama yang diidentifikasi berperan penting dalam memajukan UMKM. Akademisi berperan sebagai *center of excellence*, pengusaha sebagai pelaku usaha, Pemerintah Desa sebagai program akselerator, dan Komunitas/Masyarakat sebagai penunjang kegiatan (Abidin, 2021). Kolaborasi ini diyakini mampu mendukung UMKM agar keluar dari permasalahan yang ada. Dalam fungsi pemerintah desa sebagai program akselerator perlu dilakukan pengembangan potensi Sumber daya perangkat desa dalam upaya membantu menumbuhkan UMKM dilakukan melalui capacity building dengan berpusat pada lima unsur utama yaitu pengetahuan berupa pengembangan potensi pendidikan, potensi religi, potensi ekonomi desa, kepemimpinan oleh kepala desa, kerjasama antar desa, Badan Usaha Milik Desa (BUMDesa), dan kelompok tani. Perangkat Desa sebagai motor penggerak pemerintahan desa kepada masyarakat di tingkat akar rumput merupakan prioritas utama pembangunan pemerintah (Haryaningsih dkk, 2022).

Aparat desa dapat memperoleh manfaat dari pelatihan kegiatan Pengembangan SDM dengan mempelajari cara meningkatkan penjualan dan pendapatan mitra melalui aspek manajerial pengelolaan dan pemasaran UMKM yang berkelanjutan (Harahap et al, 2017). Diharapkan pengembangan usaha akan terbantu dengan upaya ini, dan akan menghasilkan produktivitas yang lebih besar. Pertumbuhan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) diharapkan dapat dipercepat dengan adanya bantuan ini karena adanya peningkatan kapasitas produksi dan manajemen. Peluang kerja potensial dapat dihasilkan dari perubahan ini (Dewi & Maslichan, 2020).

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia perangkat desa dalam hal peningkatan Kapasitas Pemerintah Desa untuk membantu menumbuhkembangkan UMKM di Indonesia. Dari permasalahan diatas, penelitian ini diharapkan dapat mengatasi permasalahan kapasitas pemerintah desa dan pemberdayaan UMKM melalui peningkatan modal usaha, inovasi produk, digital marketing, branding, pembukuan, loyalitas pelanggan, dan perizinan usaha.

## **B. METODE**

Pendekatan kualitatif dengan studi kasus menjadi dasar penelitian ini yang bersifat deskriptif (Sugiono, 2011). Kajian data primer dilakukan melalui metode pengumpulan data dengan wawancara aparat pemerintah desa dan pelaku UMKM; kajian data sekunder dilakukan melalui pengumpulan data melalui website, media sosial, buku, dan bahan presentasi lainnya. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011), metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Tujuan penelitian deskriptif adalah menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa menggunakan analisis yang biasanya diajukan berdasarkan teknik analisis statistik. Tantangan mengelola sumber daya manusia secara efektif, seperti yang dihadapi oleh aparat pemerintah desa dan pengelola usaha mikro, kecil, dan

menengah (UMKM), akan menjadi pokok kajian ini. Perhatian utama akan dianalisis dan didiskusikan secara teratur, faktual, dan tepat.

### **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia Perangkat Desa**

Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam menjalankan tugasnya. Menurut Nawawi (2001), sumber daya manusia organisasi berfungsi sebagai faktor pendukung dan kekuatan pendorong dalam mengejar misi dan tujuannya. Selain itu, menurut Hanggaraeni (2012), sumber daya manusia tidak ditentukan oleh kegiatan sumber daya manusia, melainkan oleh output sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia perusahaan merupakan aset yang paling berharga. Akibatnya, suatu organisasi harus memperoleh, mengelola, memotivasi, dan mengendalikan sumber daya manusianya agar dapat memajukan organisasi secara efektif (Ashari, 2010).

Pengelolaan sumber daya manusia atau kepegawaian merupakan bidang yang memerlukan reformasi birokrasi jika ingin menghasilkan sumber daya manusia yang profesional dan kompeten. Reformasi birokrasi kepegawaian merupakan salah satu pendekatan untuk memperoleh tenaga terampil. Jajaran Aparatur Sipil Negara (ASN) bukan satu-satunya entitas pemerintah yang terkena perubahan kebijakan kepegawaian tersebut. Desa merupakan unit pemerintahan yang paling mendasar sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan kompeten, sehingga menjadi calon unggulan reformasi birokrasi di bidang kepegawaian. Efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas yang lebih baik dalam layanan desa dapat dicapai dengan bantuan staf yang berkualitas dan berpengalaman (Atmojo dkk, 2017).

Manajemen sumber daya manusia adalah masalah yang telah teruji oleh waktu. Dengan banyaknya persoalan, efisiensi birokrasi dan pemerintahan akan terganggu; Oleh karena itu, reformasi kepegawaian birokrasi dan sumber daya manusia sangat penting. Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia harus dikelola secara profesional dan kompeten sehingga terdapat kesinambungan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan perkembangan teknologi dan lingkungan serta kemampuan organisasi. Agar perusahaan dapat tumbuh secara sehat dan berkelanjutan, keseimbangan ini sangat penting (Riniwati, 2016). Akan ada peluang yang lebih baik untuk mengidentifikasi strategi yang dapat ditindaklanjuti untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia sektor publik dengan keseimbangan ini. Dessler (2004) menyatakan bahwa Manajemen SDM menekankan pada:

##### **a. Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses dimana manajer memastikan mereka memiliki jumlah orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat yang bekerja untuk mereka pada waktu yang tepat sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Singkatnya, adalah tugas manajer untuk memastikan bahwa pekerja yang kompeten selalu dipekerjakan di setiap posisi di bawah lingkup mereka. Proses perencanaan perlu difokuskan pada tujuan utama perencanaan agar dapat memenuhi jumlah dan kualitas tenaga kerja yang diinginkan. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) bertujuan untuk melakukan tiga hal: 1) memastikan organisasi memiliki cukup banyak orang dengan keterampilan yang tepat saat mereka membutuhkannya; 2) meningkatkan seberapa efektif orang digunakan; dan 3) meningkatkan moral karyawan.

##### **b. Perekrutan Sumber Daya Manusia**

Penarikan sumber daya manusia (perekrutan) adalah proses dimana organisasi memperoleh pekerja baru. Ini memerlukan sejumlah langkah, seperti identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja potensial, pembentukan tenaga kerja yang dibutuhkan, dan langkah-langkah aktual untuk memilih, menempatkan, dan mengarahkan karyawan baru. Untuk memastikan bahwa manajer memiliki akses ke kandidat yang memenuhi syarat, perekrutan sumber daya manusia bekerja untuk meningkatkan kumpulan kandidat yang

tersedia. Ada empat indikator keberhasilan rekrutmen SDM yang harus dipenuhi sebelum hasil rekrutmen dapat disebut berhasil atau efektif yaitu: a) Jumlah pelamar yang diterima cukup banyak, b) semua pelamar memenuhi kualifikasi minimum, c) biaya per pelamar yang direkrut, dan d) waktu yang dibutuhkan untuk mengisi posisi yang dibuka.

c. **Seleksi Sumber Daya Manusia**

Istilah "seleksi" mengacu pada metode yang digunakan untuk menentukan pelamar mana yang paling memenuhi kebutuhan organisasi untuk posisi tertentu. Tujuan dari prosedur seleksi adalah untuk membangun kesesuaian antara kemampuan dan keterampilan pelamar yang dinyatakan dan persyaratan posisi yang sebenarnya. Prosedur seleksi yang dijalankan dengan baik dapat berdampak signifikan pada pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, harus ada kriteria yang transparan untuk menentukan pilihan. Landasan kebijakan sumber daya manusia, oleh karena itu, memilih kandidat terbaik dengan cara yang paling efisien dan hemat biaya.

d. **Pelatihan dan Pengembangan**

Pelatihan mengacu pada serangkaian kegiatan yang memberikan kesempatan untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan. Program pelatihan diberikan kepada karyawan baru dan yang sudah ada untuk membantu mereka beradaptasi dengan keadaan yang berubah. Sementara itu, program pengembangan bertujuan untuk menumbuhkan keterampilan untuk pekerjaan masa depan. Pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana karyawan manajerial memperoleh pengetahuan kontekstual dan teoritis untuk mencapai tujuan bersama.

e. **Penilaian Prestasi**

Prestasi kerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Evaluasi kinerja bertujuan untuk mengetahui apakah sumber daya manusia yang ada telah memenuhi standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk menetapkan kebijakan organisasi yang memungkinkan perluasan kontribusi dan peran lainnya. Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan efektivitas perusahaan melalui kebijakan, prosedur, dan metode yang digunakan untuk mengelola orang-orangnya.

## **2. Manajemen SDM Perangkat Desa dan Pertumbuhan UMKM di Indonesia**

Menurut Kementerian Koperasi dan UMKM, jumlah usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) di Indonesia mencapai 57,9 juta pada tahun 2018, meningkat menjadi 59 juta pada tahun 2019, dan merupakan 99,99% dari seluruh pelaku usaha di Indonesia. negara sebelum pandemi COVID-19. Banyak sekali Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang mampu menyerap tenaga kerja antara 51,7% hingga 97,2% dari populasi pekerja. Ekspansi yang cepat ini menunjukkan pentingnya UMKM dalam menjaga perekonomian tetap berjalan.

Dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia, desa merupakan tingkatan pemerintahan yang paling rendah dan memegang peranan penting dalam mencapai swasembada baik dalam pengelolaan maupun keuangan. Bertambahnya jumlah pelaku ekonomi membantu mengurangi faktor produksi yang tidak terpakai, dan pemerintah memungkinkan sebanyak mungkin pelaku untuk memanfaatkan sumber daya yang dimiliki lokal dalam rangka kesejahteraan bersama.

Desa ini memiliki banyak usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang barangnya dapat digabungkan untuk menciptakan barang unggulan desa, yang akan berdampak positif pada penciptaan lapangan kerja baru. Mengusahakan penguatan dan perluasan perekonomian daerah, khususnya sektor perdagangan dan industri yang menggunakan bahan baku dan tenaga kerja daerah untuk produksinya. Sektor ekonomi strategis yang harus menjadi fokus desa adalah pertanian, peternakan, kerajinan, perikanan, perkebunan, industri kecil, dan makanan

olahan yang sehat. Administrator di tingkat desa memainkan peran penting dalam mengimplementasikan inisiatif yang akan bermanfaat bagi semua warga. Fungsi pemerintahan meliputi (Thoha, 2003):

a. Peran Pemerintah Desa Sebagai Fasilitator

Pemerintah desa memainkan peran kunci dalam membantu usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) mewujudkan potensi penuh mereka. Pemerintah desa dalam perannya sebagai fasilitator perlu dilibatkan dalam mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi UMKM dan mengembangkan respon yang efektif. Pengembangan usaha UMKM desa unggulan diantisipasi akan sangat diuntungkan dari hal tersebut. Berikut ilustrasinya: Ketika usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) berjuang untuk mencapai tujuan produksi, tugas fasilitator adalah membekali manajer UMKM dengan keterampilan yang mereka butuhkan untuk berhasil. Selain itu, jika usaha kecil atau menengah (UKM) rentan secara finansial, fasilitator bertanggung jawab untuk mencari solusi agar UKM dapat mengamankan pembiayaan yang diperlukan; Namun hal ini harus dilakukan dengan hati-hati agar posisi UMKM semakin kuat dan akhirnya menjadi mandiri. Oleh karena itu, dibutuhkan orang-orang dari perangkat desa yang dapat membantu penyelesaian permasalahan UMKM saat ini.

b. Peran Pemerintah Desa Sebagai Regulator

Merupakan tanggung jawab pemerintah sebagai regulator untuk membuat undang-undang yang membantu usaha mikro, kecil, dan menengah berkembang dan berkembang. Pemerintah desa bertanggung jawab untuk memastikan iklim bisnis yang sehat dan menetapkan aturan untuk perdagangan yang adil di pasar. Agar segala sesuatunya berjalan dengan lancar dan produktif, masyarakat bergantung pada pemerintah, yang berada dalam posisi untuk menegakkan aturan.

Fungsi pengaturan dilakukan oleh pemerintah desa dengan melimpahkan sebagian kewenangan pengambilan kebijakan terhadap UMKM di desa ke tingkat RW yang selanjutnya akan diturunkan ke tingkat RT. Menurut Nurjaman & Negara (2019), pemerintah desa wajib ikut mensosialisasikan program regulasi dari pemerintah pusat, seperti regulasi perpajakan, pemerintah memberikan kelonggaran pajak bagi UMKM. Memulai usaha dengan modal kecil dan pendapatan tahunan kurang dari Rp. 4,8 miliar sulit di bawah tarif pajak sebelumnya. Untuk membantu usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 23 Tahun 2018.

Sesuai aturan pendanaan, per 1 Januari 2018 telah ditetapkan kebijakan baru KUR oleh pemerintah melalui Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian sesuai dengan Peraturan Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Nomor 11 Tahun 2017. Dengan kebijakan ini, tingkat persentase tahunan (APR) pinjaman KUR ditetapkan sebesar 7%, dan terdapat skema subsidi yang bervariasi dari 5,5-14% APR tergantung kategori KUR. Banyak usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) sedang mempertimbangkan untuk mengajukan pinjaman jenis ini karena distribusinya yang mudah dan suku bunga yang wajar. Pada tahun 2018, jumlah maksimal KUR yang dapat disalurkan adalah sebesar Rp123,631 triliun, dan disalurkan ke berbagai sektor produktif. Termasuk pertanian, kehutanan, perikanan, pengolahan, manufaktur, ritel, bangunan, dan penyediaan jasa.

Selain aturan perizinan yang ditetapkan melalui Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2014, penerbitan Izin Usaha Mikro Kecil (IUMK) juga berdasarkan undang-undang. Peraturan tersebut dimuat lebih lengkap dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 222. Selain Peraturan Presiden tersebut diatas, terdapat pula Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 83 Tahun 2014 tentang Pedoman Pemberian Izin Usaha Mikro dan Kecil. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1814 memuat kekhususan peraturan-peraturan tersebut. Dalam hal keamanan dan perlindungan hukum, dokumen ini dan langkah-langkah yang diambil untuk mendapatkannya sangatlah penting. Bagi pemegang kartu IUMK wajib mencantumkan alamat rumah sebagai tempat usaha di KTP. Mengingat camat memegang

kekuasaan, hal ini juga terkait dengan tugas aparat pemerintah. Mudah bingung ketika tidak sejalan dengan dokumen KTP dan KK yang mensyaratkan jarak tertentu antara rumah dan tempat usaha seseorang.

c. Peran Pemerintah Desa sebagai katalisator

Tujuan penambahan katalis pada suatu reaksi adalah untuk mempercepat laju reaksi. Untuk itu, pemerintah desa dapat berperan sebagai katalis dalam pertumbuhan UMKM dengan mendorong transformasi mereka yang cepat menjadi bisnis yang dinamis. Usaha kecil dan menengah (UKM) dengan tingkat pertumbuhan yang tinggi adalah contoh jenis perusahaan yang akhirnya menjadi nama rumah tangga.

Pemerintah desa perlu terlibat dalam proses mewujudkan rencana bisnis cepat. Usaha kecil dan menengah (UKM) akan maju pesat dengan bantuan dan arahan pemerintah desa, tetapi pemerintah seharusnya tidak mengontrol pertumbuhan UKM karena takut menghambat kemampuan pasar untuk berkembang sendiri. Pemerintah desa telah mengambil langkah-langkah berikut untuk memenuhi perannya sebagai katalisator: telah menunjukkan penghargaan terhadap usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), telah mengambil langkah untuk memastikan perlindungan hak kekayaan intelektual, dan telah menyediakan berbagai bentuk modal, seperti modal ventura dan modal bergulir. Pasal 30 menjelaskan bagaimana pemerintah federal dan negara bagian menegakkan kebutuhan perusahaan besar untuk membentuk kemitraan dengan UKM, atau kebutuhan usaha menengah untuk membentuk kemitraan dengan UKM.

Data dan informasi pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang siap bermitra; pengembangan proyek percontohan Kemitraan; fasilitasi dukungan kebijakan; koordinasi penyediaan kebijakan dan pelaksanaan program; pemantauan dan evaluasi kemajuan Kemitraan; dan kendali umum atas pelaksanaan Kemitraan juga merupakan tanggung jawab pemerintah. Ketika produk UMKM yang dibuat oleh masyarakat di suatu desa bermanfaat bagi masyarakat yang lebih besar, pemerintah desa tersebut harus memberikan jenis dukungan kemitraan yang dijelaskan di atas untuk membantu UMKM tersebut tumbuh menjadi usaha yang lebih besar, dan produk yang dihasilkan oleh UMKM tersebut harus dipromosikan sebagai “produk unggulan desa”.

## D. KESIMPULAN

Disadari atau tidak sektor UMKM merupakan tulang punggung perekonomian Indonesia yang mempunyai dampak signifikan dalam memperbaiki perekonomian masyarakat, mengurangi pengangguran dan mengentaskan kemiskinan terutama untuk masyarakat yang ada di pedesaan. Oleh sebab itu perlu menumbuhkan sektor UMKM. Pemerintah desa melalui perangkat desa dapat berperan serta secara signifikan dengan mengembangkan manajemen sumber daya manusianya. Perangkat desa dapat melakukan birokrasi yang ada di pemerintahan desa sebagai level pemerintahan terendah dengan mengembangkan MSDM perangkat desa sehingga didapatkan aparat desa yang profesional dan kompeten. Proses pengembangan SDM perangkat desa dapat dilakukan dengan perencanaan, perekrutan, seleksi, pelatihan & Pengembangan, dan penilaian prestasi. Dalam upaya perangkat desa untuk menumbuhkembangkan UMKM dapat dilakukan dengan memaksimalkan peran pemerintah desa sebagai fasilitator seperti menemukan dan memberikan solusi terhadap segala permasalahan yang di hadapi UMKM, peran pemerintah sebagai regulator dengan membuat kebijakan-kebijakan yang mempermudah usaha UMKM di desa, dan terakhir sebagai katalisator melalui pemberdayaan masyarakat kreatif untuk produktif bukan konsumtif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z. (2021). Lokakarya Penguatan Kolaborasi Antar Lembaga Pelayanan Pendampingan untuk UMKM di Indonesia. *PROGRESIF: Jurnal Pengabdian Komunitas Pendidikan*, 1(2), 39-48.
- Aminah, S., & Sutanto, H. P. (2018). Analisis Tingkat Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa. *Matra Pembaruan: Jurnal Inovasi Kebijakan*, 2(3), 149-160.
- Armstrong, M. (2009). *Armstrong's handbook of human resource management practice 11th edition*.
- Ashari, E. T. (2010). Reformasi Pengelolaan SDM Aparatur, Prasyarat Tata Kelola Birokrasi Yang Baik. *Jurnal Borneo Administrator*, 6(2).
- Atmojo, M. E., Zakiyah, U., & Fridayani, H. D. (2017). Inovasi Peningkatan Sumber Daya Manusia Bagi Perangkat Desa di Desa Bendungan Kecamatan Wates Kabupaten Kulon Progo. *Jurnal Agregasi: Aksi Reformasi Government dalam Demokrasi*, 5(2).
- Bahri, A., Mulbar, U., & Suliana, A. (2019). Kajian pemberdayaan UMKM Kota Makassar sebagai upaya peningkatan kesejahteraan pelaku usaha. *Jurnal Inovasi Dan Pelayanan Publik Makassar*, 1(1), 37-53.
- Bismala, L. (2016). Model manajemen Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) untuk Meningkatkan Efektivitas Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Entrepreneur dan Entrepreneurship*, 5(1), 19-26.
- Dessler, G. (2004). *A framework for human resource management*. Pearson Education India.
- Dewi, D. A. L., & Maslichan, M. (2020). Peningkatan Kemampuan Produksi Dan Manajerial Ukm Genteng Desa Tahunan Kecamatan Sale Sebagai Upaya Mengurangi Jumlah Kemiskinan. *Buletin Abdi Masyarakat*, 1(1).
- Ermaya, B. S. (2015). Kemandirian desa dalam mewujudkan pembangunan kawasan pedesaan. *LITIGASI*, 16(2).
- Goggins, G. (2018). Developing a sustainable food strategy for large organizations: The importance of context in shaping procurement and consumption practices. *Business Strategy and the Environment*, 27(7), 838-848.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing.
- Harahap, K., Lubis, I., & Effiyanti, T. (2017). Inisiasi Pemasaran Daring Di Kelompok Usaha Melur di Desa Sambirejo, Kecamatan Percut Sei Tuan. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 23(1), 233-237.
- Haryaningsih, S., Andriani, F. D., & Patriani, I. (2022). Disfungsi Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) dalam Pengembangan Otonomi di Wilayah Perbatasan. *Jurnal Kawistara*, 12(2), 282-295.
- Mersita, D., Fathoni, A., & Wulan, H. S. (2019). Analysis of empowerment of human resources in efforts to optimize the potential of human capital in umkm (studi pada sentra industri keripik singkong Desa Rambeanak Mungkid Magelang). *Journal of Management*, 5(5).
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nurjaman, R., & Negara, L. A. (2015). Dinamika dan Problematika Implementasi Undang-Undang Desa: Pembelajaran dari Tiga Daerah di Jawa Barat. *Jurnal Desentralisasi*, 13(1), 47-60.
- Oroh, G. S. (2014). Peranan Pemerintah Desa Dalam Pemberdayaan Masyarakat di Bidang Pertanian di Desa Tumaratas Kecamatan Langowan Barat Kabupaten Minahasa. *Politico: Jurnal Ilmu Politik*, 3(2).
- Ridha, M. R., Sinring, B., & Baharuddin, D. (2021). Pengaruh Bantuan Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Melalui Usaha Mikro Kecil Menengah Terhadap Pengentasan Kemiskinan di Kota Parepare. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 75-81.



- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Rodiyah, I., & Sukmana, H. (2021). Pengembangan Kapasitas SDM Aparatur Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Desa di Desa Kenongo Kecamatan Tulangan Kabupaten Sidoarjo. *PUBLISIA*, 6(1), 32-41.
- Sudarwati, Y., & Satya, V. E. (2013). Strategi Pengembangan Merek Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik*, 4(1), 89-101.
- Sugiyono, P. (2011). *Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumigar, H. (2016). Kemampuan Manajerial Aparat Pemerintah Desa Dalam Pembangunan (Suatu Studi di Desa Atep Kecamatan Langowan Selatan). *Jurnal Eksekutif Unsrat*, 1(7), 1-13.
- Supriyanto, S. (2006). Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Sebagai Salah Satu Upaya Penanggulangan Kemiskinan. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 3(1), 17247.
- Sururi, A. (2015). Pemberdayaan masyarakat melalui program pembangunan infrastruktur perdesaan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kecamatan Wanasalam Kabupaten Lebak. *Sawala: Jurnal Administrasi Negara*, 3(2).
- Thoha, M. (2003). *Birokrasi dan politik di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pemerintahan.