



**TIPS DAN TRIK MENINGKATKAN PROFIT SELAMA PANDEMI DENGAN
PENINGKATAN *SKILL SISTEM CROSS TRAINING* PADA UMKM JABAR JUARA
2021**

Agasti Prior¹, Sarah Patricia², Agus Nuryana³, Hamsinah⁴, Wahyudi⁵
^{1,2,3,4,5} Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia
email: agastiprior@gmail.com

(Diterima: Januari 2022; Direvisi: Januari 2022; Dipublikasikan: Februari 2022)

ABSTRAK

Pengelolaan SDM yang tidak dilakukan secara terorganisir tentunya akan menjadi masalah dalam usaha yang dijalankan oleh UMKM. Penelitian ini bertujuan meningkatkan efektifitas melalui pengembangan SDM dengan metode cross training. Untuk mencapai sasaran kegiatan ini dilakukan pendekatan kepada instansi terkait yaitu para masyarakat pelaku UMKM melalui workshop dan sosialisasi serta pelatihan berupa penjelasan penerapan ilmu cross training. Setelah dilakukannya cross training diperoleh peningkatan persentase jumlah peserta dengan keahlian lebih dari satu menjadi 70% yang berdampak pada peningkatan output sebesar 70 sampai dengan 80 packs per hari. Namun terdapat beberapa skill yang tidak dapat dikembangkan hanya melalui metode cross training.

Kata Kunci: Manajemen; Manajemen Sumber Daya Manusia; UMKM; *Cross Training*

ABSTRACT:

Human resource management that is not carried out in an organized manner will certainly be a problem in businesses run by MSMEs. This study aims to increase effectiveness through the development of human resources by cross training method. To achieve the target of this activity, an approach was made to the relevant agencies, namely the community of MSME through workshops and socialization as well as training in the form of an explanation about the application of cross-training. After the cross-training was done, the percentage increased in the number of participants with more than one skill to 70%, and impacted the output increased from 70 to 80 packs per day. However, there are skills that cannot be developed only through the cross-training method.

Keywords: *Management; Human Resource Management; MSMEs; Cross Training*

PENDAHULUAN

UMKM merupakan salah satu penggerak perekonomian rakyat yang memberikan kontribusi signifikan dalam memacu perekonomian di Indonesia. Hal tersebut disebabkan karena kebanyakan para pengusaha kecil dan menengah berasal dari industri keluarga atau rumahan serta daya serap UMKM terhadap tenaga kerja yang sangat besar dan dekat dengan rakyat kecil. Selain itu, UMKM adalah salah satu bentuk usaha yang dalam krisis ekonomi dapat bertahan, seperti yang pernah terjadi di Indonesia dan sebagai salah satu program pembangunan yang dicanangkan oleh pemerintah Indonesia untuk terus berkembang dan maju. Agar UMKM dapat terus berkembang dan maju tentunya memerlukan suatu strategi yaitu dengan memperkuat peran Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) sehingga dapat menjadi solusi yang nyata dalam mengatasi pengangguran. Namun karena banyaknya persoalan, secara

kasat pertumbuhan kualitas UMKM kurang mengalami perubahan yang berarti. Persoalan yang dihadapi pelaku UMKM di antaranya adalah kurangnya pengetahuan dan kesadaran pentingnya perencanaan keuangan (Irawati, W., et al, 2019).

Pandemi Covid-19 mendorong pola konsumsi barang dan jasa dari offline ke online. Hal ini menjadi momentum untuk mengakselerasi pertumbuhan UMKM dengan menjangkau populasi masyarakat Indonesia sebanyak 196,7 juta orang. Peran UMKM dalam pembangunan dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut.

- a. Keterlibatan UMKM terhadap pembentukan pendapatan perkapita.
- b. Keterlibatan UMKM dalam pembentukan PDRB.
- c. Keterlibatan UMKM dalam pembentukan pertumbuhan ekonomi daerah (*growth*).

Menjamurnya kegiatan UMKM dibuktikan dengan kenaikan PDB sebanyak 61,07% merupakan hal yang menggembirakan bagi pemerintah maupun masyarakat Indonesia. Salah satu kegiatan UMKM yang berkembang secara pesat dan terorganisasi yaitu adanya himpunan UMKM di kota Depok Jawa Barat UMKM yang terkumpul dalam satu himpunan bernama UMKM Jabar Juara yang memiliki himpunan sebanyak 150 UMKM.

Umumnya para pelaku UMKM belum mengelola sumber daya manusianya secara efisien dan efektif, oleh karena itu banyak kebingungan diantara pelaku UMKM bagaimana cara mereka mengelola sumber daya manusia secara efisien. Hal ini menjadi penting dikarenakan penjualan UMKM di masa pandemi mengalami penurunan serta guna melakukan efisiensi di kegiatan UMKM tersebut. Pengembangan karyawan baik baru maupun lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Pengembangan karyawan diperlukan dan penting keberadaannya karena tuntutan kemajuan pekerjaan yang diselaraskan dengan kemajuan teknologi.

Menurut Priyono dan Marnis (2008), pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Menurut Jan Bella yang dikutip Hasibuan (1997) menyatakan bahwa pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Terdapat banyak metode yang dapat digunakan dalam hal pengembangan karyawan untuk dapat membagi setiap pengetahuan dan kemampuan kepada rekan sekerjanya. Beberapa metode yang dapat digunakan antara lain, training dan mentoring, sistem kerja sama tim, tantangan pekerjaan, pemahaman *job description*, *developmental assignment*, rotasi pekerjaan, sesi *sharing*, *cross training*, dan lain sebagainya.

Cross-Training adalah salah satu bentuk dari sistem pelatihan yang diterapkan di Pelatihan UMKM Depok Jabar yang bertujuan untuk memaksimalkan efisiensi dan efektifitas tenaga kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sistem cross-training ini dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan pada departemen concierge dalam hal tantangan kerja secara mental (*challenge*), penghargaan yang pantas (*reward*), kondisi kerja yang mendukung (*working condition*), hubungan antar rekan kerja (*relation with coworkers*), dan kepribadian sesuai dengan pekerjaan (*personality job-fit*) di UMKM Depok Jabar Juara.

METODE

Melihat permasalahan yang dihadapi maka langkah-langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran kegiatan ini maka diadakan pendekatan kepada instansi terkait yaitu para masyarakat pelaku UMKM melalui workshop dan sosialisasi serta pelatihan berupa penjelasan penerapan ilmu manajemen dalam pengelolaan keuangan berbasis teknologi finansial dalam upaya dan strategi mewujudkan UMKM sejahtera dan mandiri. Tim mengadakan pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Dalam penyajian pelatihan metode yang digunakan antaralain ceramah, Diskusi, praktik dan tanya jawab seputar manajemen dalam pengembangan UMKM Jabar Juara Kota Depok.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah pelaksanaan kegiatan PKM yang bekerjasama dengan UMKM Jabar Juara, dilakukan kuisiner terhadap 30 peserta. Keahlian yang digunakan dalam kegiatan UMKM tersebut antara lain memasak, *packaging*/pengemasan, promosi/pemasaran, *delivery*, serta pembukuan. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa rata-rata produksi harian adalah 500 *packs*. Melalui kuisiner dilakukan pendataan terkait jumlah keahlian peserta UMKM sebelum dilakukannya *cross training* dan setelah dilakukannya *cross training*. Dari data kuisiner didapatkan data sebagai berikut.

Tabel 1. Tabel kategori keahlian peserta UMKM

No	Kategori	Sebelum Cross Training		Sesudah Cross Training	
		Jumlah orang	Persentase	Jumlah orang	Persentase
1	Memiliki 1 keahlian	24	80%	9	30%
2	Memiliki keahlian > 1	6	20%	21	70%

Tabel 2. Tabel perbandingan jumlah keahlian peserta

No	Jenis Keahlian	Jumlah Peserta (Orang)	
		Sebelum	Sesudah
1	Memasak	14	16
2	<i>Packaging</i>	9	17
3	Promosi	7	14
4	<i>Delivery</i>	4	4
5	Pembukuan	2	3

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui bahwa sebelum dilakukannya *cross training*, persentase karyawan yang memiliki lebih dari 1 keahlian (*multi skill*) hanya sebesar 20%. Sedangkan setelah dilakukannya *cross training* didapatkan kenaikan menjadi 70%. Setelah dilakukannya *cross training* dilakukan pengamatan terhadap hasil produksi harian, dan diperoleh peningkatan sebesar 70 sampai dengan 80 packs. Melalui data tersebut dapat disimpulkan bahwa penambahan *skill* yang dimiliki peserta UMKM sejalan dengan jumlah output yang dapat dihasilkan per hari.

Namun berdasarkan Tabel 2. dapat disimpulkan bahwa tidak semua keahlian dapat ditingkatkan melalui *cross training*. Contohnya seperti keahlian *delivery* atau pengantaran. Banyak hal penunjang yang dibutuhkan untuk keahlian tersebut seperti kendaraan untuk mobilitas pengantaran, keahlian mengemudi, serta pengetahuan terkait cakupan area pengantaran. Dalam hal tersebut jam terbang dari peserta pun akan mempengaruhi pengembangan keahlian tersebut.

SIMPULAN

Setelah dilakukannya analisis data diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Setelah dilakukannya *cross training* diperoleh peningkatan persentase jumlah peserta dengan keahlian lebih dari satu menjadi 70%.
2. Melalui penambahan *skill* peserta UMKM ditemukan bahwa hasil output harian meningkat sebesar 70 sampai dengan 80 *packs* per hari.
3. Terdapat *skill* yang tidak dapat dikembangkan hanya melalui metode *cross training*.

Poin yang dapat dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya antara lain sebagai berikut:

1. Pengkajian lebih dalam terkait materi yang disampaikan selama proses *cross training*.
2. Diharapkan metode *cross training* dapat terus diterapkan disertai dengan evaluasi rutin yang dapat ditetapkan kepala UMKM.
3. Agar seluruh elemen dapat bekerjasama dalam membangun peningkatan ekonomi nasional melalui kemajuan peningkatan kesejahteraan dan kemandirian UMKM di daerah-daerah.

REFERENSI

- Thaha, A. F. (2020, Juni 01). DAMPAK COVID-19 TERHADAP UMKM DI INDONESIA. *JURNAL BRAND*, 147. Retrieved 09 2021
- Abu Mansor, N. N. (2008). On The Job Knowledge Sharing: How To Train Employees to Share Job Knowledge. *Jurnal Kemanusiaan*.
- Adi, M. K. (2007). Analisis Usaha Kecil dan Menengah. 12-13.
- Ellitan, L. (2002, September). Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 04, 65. Retrieved September 2021
- Marks, M., Sabella, M., C. Shawn, B., & Stephen, J. (2002). The Impact of Cross Training on Team Effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 3 - 13.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018, November 06). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216 -218. Retrieved September 2021
- Publication, C. (2021, December 08). *Manfaat Implementasi Employee Cross Training*. Retrieved from Codemi: <https://codemi.co.id/manfaat-implementasi-employee-cross-training/>

- Rakor *Tingkat Menteri SNPK dan Penanggulangan Kemiskinan melalui Pemberdayaan Masyarakat*. (n.d.). Retrieved from <http://menkokesra.go.id/Hasil> .
- Rifai, A. (2010, Juli). Peran UMKM dalam Pembangunan Daerah. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, 01.
- S, Y. (2006). Analisis Cross Training Sebagai Sarana Untuk Menciptakan Kepuasan Kerja Karyawan pada Departement Concierge di Mandarin Oriental Hotel Majapahit Surabaya.
- Slomp, J., & Mollman, E. (2002). Cross Training Policies and Team Performance. *INT.J.Prod.*
- Sutrisno, A., Mulyono, S. E., Wafa, H., & Tjahyadi, I. (2021). Strategi Marketing UMKM di Desa Widoro Kecamatan Krejengan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Madani (JPMM)*, 1(1), 91-96.
- Tambunan, T. (2012). Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia. *Isu-Isu Penting*, 12.
- Thaha, A. F. (n.d.). UMKM Menjadi Pilar Penting dalam Perekonomian Indonesia. (2021). *SIARAN PERS HM.4.6/103/SET.M.EKON.3/05/2021*. Jakarta.
- Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. (2008). *Undang-Undang Nomor 20*.