

## **Analisis Kebutuhan Pelatihan untuk Pengembangan Kompetensi Pelaku UMKM (Studi di Lembaga Perekonomian Nahdlatul Ulama Pamekasan)**

### **Training Needs Analysis for SME Competency Development (Study at The Economic Institute of Nahdlatul Ulama Pamekasan)**

*Moh. Afnan Rahmaturrahman*

Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya

Email: [moh.afnan.rahmaturrahman.333462-2020@pasca.unair.ac.id](mailto:moh.afnan.rahmaturrahman.333462-2020@pasca.unair.ac.id)

#### **Abstract**

*This study aims to analyze the training needs for competency development of MSMEs assisted by the Lembaga Perekonomian Nahdlatul Ulama Pamekasan. This research uses an interpretative qualitative descriptive design based on applied research. Research data were obtained by in-depth interviews and the use of secondary data in the form of documents. Informants consisted of LPNU Pamekasan administrators and assisted MSMEs. The interviews were then transcribed and analyzed by organizing the data, reducing the rough data, presenting the data (display data), and interpreting the results and drawing conclusions. The results of this study reveal that there is a lack of competence of MSME actors and requires training content consisting of aspects of marketing, production and financial management. The training delivery method can be done in the form of online training, informal discussions, and workshops.*

**Keywords:** MSMEs, training, competency, training needs analysis

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebutuhan pelatihan untuk pengembangan kompetensi pelaku UMKM binaan Lembaga Perekonomian Nahdlatul Ulama Pamekasan. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kualitatif interpretatif berdasarkan *applied research*. Data penelitian diperoleh dengan wawancara mendalam (*in-depth interview*) dan penggunaan data sekunder berupa dokumentasi. Kriteria pemilihan informan terdiri dari pengelola LPNU Pamekasan dan pelaku UMKM binaan. Wawancara kemudian ditranskripsi dan dianalisis dengan mengorganisir data, mereduksi data kasar, penyajian data (*display data*), dan menginterpretasi hasil serta menarik kesimpulan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat kurangnya kompetensi pelaku UMKM dan membutuhkan konten pelatihan yang terdiri dari aspek pemasaran, produksi dan pengelolaan keuangan. Adapun metode penyampaian pelatihan dapat dilakukan dalam bentuk pelatihan daring, diskusi informal, dan lokakarya.

**Kata kunci:** UMKM, pelatihan, kompetensi, analisis kebutuhan pelatihan

## Pendahuluan

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan pilar penting dalam perekonomian Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM, jumlah UMKM tahun 2021 mencapai 64,2 juta yang berkontribusi terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 61,07% atau senilai 8.573,89 triliun rupiah. Kontribusi UMKM terhadap perekonomian Indonesia mencakup kemampuan menyerap 97% dari total tenaga kerja yang ada serta dapat menghimpun sampai 60,4% dari total investasi. Meski demikian, banyaknya jumlah UMKM di Indonesia tidak berarti terlepas dari tantangan yang ada (Kemenko Perekonomian, 2021).

Dengan mempertimbangkan kontribusinya terhadap pertumbuhan dan perkembangan perekonomian negara, pemerintah telah merumuskan kebijakan dalam rangka untuk pengembangan UMKM. Selain upaya yang telah dilakukan pemerintah, lembaga swadaya masyarakat juga turut andil berperan dalam pengembangan UMKM. Antara lain yang dilakukan oleh Lembaga Perekonomian Nahdlatul Ulama (LPNU). Lembaga ini berada di bawah naungan Pengurus Besar Nahdlatul Ulama (PBNU) yang berkonsentrasi di bidang perekonomian dalam hal pemberdayaan ekonomi masyarakat seperti koperasi, UMKM, dan kegiatan edukasi kepada masyarakat terkait sistem ekonomi syari'ah (Ahmad, 2010). Keberadaan LPNU saat ini telah tersebar di seluruh daerah di Indonesia, salah satunya LPNU Cabang Pamekasan yang menjadi subjek kajian dalam penelitian ini.

Untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, terlebih dengan adanya revolusi industri 4.0, UMKM perlu melakukan beberapa upaya dalam memanfaatkan sumber daya penting seperti Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam rangka mengembangkan sumber daya tersebut, UMKM kemudian dipandang perlu menerapkan praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), diantaranya dengan memberikan pelatihan yang merupakan faktor penting dalam pencapaian target organisasi (Anuradha & Ramesh, 2020). Oleh karena itu, sudah seharusnya sebuah organisasi, perusahaan, atau lembaga menyediakan program pengembangan dan merancang pelatihan untuk meningkatkan kompetensi SDM-nya.

Penelitian terdahulu terkait pelatihan bagi UMKM dalam beberapa konteks telah dilakukan. Antara lain penelitian Anuradha & Ramesh (2020) yang meninjau efektivitas pelatihan terhadap keterampilan pelaku UMKM. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dapat mengembangkan kompetensi pelaku UMKM pada keterampilan yang dibutuhkan. Selain itu, penelitian Kristina (2017) menguraikan model *Training Needs Analysis* (TNA) yang

## **Rahmaturrahman: “Analisis Kebutuhan Pelatihan untuk Pengembangan Kompetensi Pelaku UMKM (Studi di Lembaga Perekonomian Nahdlatul Ulama Pamekasan)”**

diperlukan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan UMKM. Jika penelitian terdahulu sebagaimana telah disebutkan berfokus kepada efektifitas pelatihan dan penyusunan model analisis kebutuhan pelatihan, maka penelitian ini dilakukan dalam bentuk analisis kebutuhan pelatihan untuk mengamati lebih lanjut terkait kebutuhan pelatihan pelaku UMKM yang tergabung dalam program pembinaan oleh LPNU Cabang Pamekasan.

Menurut Denby (2010), analisis kebutuhan pelatihan adalah sebuah investigasi sistematis dan analisis tingkat efisiensi organisasi antara kinerja saat ini dan yang diharapkan. Tantangan yang dihadapi oleh UMKM terkait dinamisnya kebutuhan pasar, permintaan pelanggan yang fluktuatif, isu berkelanjutan dan revolusi industri 4.0 kemudian menuntut untuk melakukan pengembangan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, analisis ini diperlukan untuk merancang program pelatihan yang tepat dalam mewujudkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan tantangan di LPNU Cabang Pamekasan. Analisis dilakukan pada level organisasi, operasional, dan individu guna mendapatkan gambaran kebutuhan pelatihan yang komprehensif.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Pelatihan**

Pelatihan merupakan konsep dasar dalam pengembangan sumber daya manusia. Hal ini berkaitan dengan pengembangan keterampilan tertentu dengan standar yang diinginkan dengan instruksi dan praktek. Menurut Anuradha & Ramesh (2020), pelatihan adalah tindakan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Rikku & Chakrabarty (2013) mendefinisikan pelatihan sebagai kegiatan penting dalam suatu organisasi yang meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan mereka keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas pekerjaan secara profesional. Melalui pelatihan, karyawan akan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan untuk bekerja lebih efektif. Hal ini memungkinkan karyawan dapat memenuhi persyaratan yang diperlukan untuk pekerjaan saat ini atau mempersiapkan karyawan untuk menghadapi perubahan tidak terelakkan yang mungkin terjadi.

Blanchard & Thacker (2006) menyatakan bahwa pelatihan adalah kesempatan untuk belajar yang tergantung kepada beberapa faktor, seperti desain dan pelaksanaan pelatihan, motivasi dan gaya belajar peserta pelatihan, dan iklim belajar. Pelatihan juga merupakan bagian dari sistem terintegrasi di mana kinerja diukur berdasarkan kriteria yang berkaitan dengan tujuan strategis

suatu organisasi. Pelatihan secara luas digunakan untuk membantu karyawan memahami bagaimana mereka dapat membantu dalam memenuhi tujuan organisasi.

Sebuah pelatihan harus dilihat sebagai satu rangkaian proses terintegrasi di mana kebutuhan organisasi dan kemampuan karyawan dianalisis dan direspons dengan cara yang rasional, logis, dan strategis (Blanchard & Thacker, 2006). Ketika pelatihan dilakukan dengan cara tersebut, maka kinerja individu maupun organisasi akan meningkat. Terdapat beberapa model yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam pelatihan. Di antaranya adalah pendekatan model ADDIE. Model ini terdiri dari lima tahapan, yaitu *analysis*, *design*, *development*, *implementation* (penerapan), dan *evaluation* (evaluasi).

### **Analisis Kebutuhan Pelatihan**

Keberhasilan atau kegagalan suatu pelatihan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Terlepas dari kurangnya dukungan dari pihak manajemen atau sikap peserta pelatihan, salah satu sebab yang sangat berpengaruh terhadap kegagalan pelatihan adalah ketika pelatihan dilaksanakan di waktu yang tidak tepat atau diberikan kepada peserta yang tidak sesuai sasaran. Oleh karenanya, analisis kebutuhan pelatihan memainkan peran penting dalam memastikan keberhasilan suatu pelatihan (Nazli *et al.*, 2014).

Analisis kebutuhan pelatihan adalah titik awal dalam proses pelatihan (Anderson, 1994). Pada tahapan ini, organisasi mengidentifikasi kebutuhan pelatihan yang efektif bagi kinerja individu atau organisasi. Menurut Denby (2010), analisis kebutuhan pelatihan merupakan penyelidikan dan analisis metodis ke dalam tingkat kinerja organisasi yang diinginkan saat ini dengan berfokus terhadap kemampuan stafnya dan jaringan pendukung mereka. Selanjutnya, Blanchard & Thacker (2006) mendefinisikan analisis kebutuhan pelatihan sebagai metode sistematis untuk mengetahui apa yang menyebabkan kinerja tidak seperti yang diharapkan atau dibutuhkan. Melalui analisis tersebut, organisasi akan mengetahui seperti apa program pelatihan yang dibutuhkan, siapa peserta yang akan terlibat, dan bagaimana kriteria programnya. Menurut Dening *et al.*, (2019), terdapat tiga alasan mengapa analisis kebutuhan pelatihan perlu dilakukan: (i) untuk memenuhi kebutuhan pembelajaran dan pengembangan kualitas individu, (ii) untuk mempersiapkan pengenalan tugas dari sistem baru atau teknologi, (iii) untuk efektivitas kinerja organisasi (seperti persiapan untuk implementasi kebijakan baru). Analisis kebutuhan pelatihan

## **Rahmaturrahman: “Analisis Kebutuhan Pelatihan untuk Pengembangan Kompetensi Pelaku UMKM (Studi di Lembaga Perekonomian Nahdlatul Ulama Pamekasan)”**

menjadi penting karena dapat membantu menentukan bagaimana pelatihan dapat memperbaiki persoalan kinerja dan target pencapaian tertentu.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan yang bersifat kualitatif dengan jenis studi kasus. Alasan penggunaan jenis studi kasus pada penelitian ini adalah untuk memahami jenis kebutuhan pelatihan dan aspek yang dimilikinya. Selain itu, pemilihan metode tersebut karena mempertimbangkan bahwa sifat permasalahan yang menuntut peneliti untuk menggali informasi dari informan yang berkaitan dengan kebutuhan pelatihan secara mendalam.

Strategi pemilihan informan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Strategi ini berarti bahwa peneliti memilih informan karena mereka dapat secara sengaja menginformasikan pemahaman tentang masalah penelitian dan fenomena sentral dalam penelitian (Creswell, 2007). Kriteria pemilihan informan terdiri dari pengurus LPNU Pamekasan dan pelaku UMKM binaan. Sementara teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan wawancara mendalam (*in-depth interview*).

Adapun tahapan yang akan dilakukan dalam menganalisis data penelitian ini adalah: (i) pengorganisasian data; (ii) mereduksi data kasar; (iii) penyajian data (*display data*); (iv) menginterpretasi hasil dan menarik kesimpulan.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Kurangnya pengetahuan tentang manajemen UMKM dan perlunya lebih banyak pelatihan**

Tema pertama mengenai kurangnya pengetahuan terkait bagaimana pengelolaan UMKM yang ideal sehingga dapat secara efektif mencapai target yang diinginkan. Hal ini ditunjukkan oleh mayoritas informan yang menyampaikan bahwa tantangan terbesar pelaku UMKM adalah kurangnya pelatihan yang mendukung mereka dalam mengelola usahanya. Antara lain, salah seorang informan mengatakan “*saya tidak ingat pernah menerima pelatihan untuk UMKM, khususnya yang berhubungan dengan strategi meningkatkan profitabilitas*” (MZ).

Koordinator Bidang UMKM LPNU Pamekasan mengatakan bahwa terdapat kesenjangan pengetahuan antar generasi terkait strategi menghadapi tantangan pasar saat ini. Adanya revolusi industri 4.0 yang identik dengan teknologi seperti *Big Data Analytics*, *Blockchain Technology*, *Cyber-physical Systems*, *Cloud Computing* tentu membawa dampak perubahan yang sangat

signifikan. Perubahan ini kemudian menuntut pelaku UMKM mampu menyesuaikan diri dengan arus cepat perkembangan dunia industri yang tidak terduga sebelumnya. Secara umum, kurangnya pengetahuan tersebut dialami oleh mereka yang berusia diatas 50 tahun. Sementara bagi yang tergolong muda, mereka jauh lebih mudah dalam membaca dan memahami peluang pasar.

Subtema yang terkait dengan kurangnya pengetahuan mengenai pengelolaan usaha mikro meliputi aspek pemasaran, produksi dan manajemen keuangan. Seorang informan mengatakan, “di zaman sekarang, kendala kami adalah ketidaktahuan untuk memasarkan produk melalui internet” (FE). Informan lain mengatakan, “saya juga ingin bisa membuat barang jualan dikemas kekinian sehingga bisa menarik” (AR). Kemudian dalam hal pengelolaan keuangan, salah seorang pendamping UMKM dari LPNU menyatakan bahwa kebanyakan dari binaan mereka tidak mampu mengelola dan melakukan pencatatan keuangan yang baik. Padahal, aspek ini sangat *urgent* dan menentukan keberlanjutan serta kemungkinan pelaku UMKM untuk berkembang.

### **Isi pelatihan yang diinginkan**

Tema yang kedua adalah tentang isi pelatihan yang diinginkan oleh pelaku UMKM. Berdasarkan pengumpulan data yang telah dilakukan dengan 9 informan, terdapat tiga program pelatihan yang diinginkan.

#### **1. Pelatihan Aspek Pemasaran**

Dalam aspek pemasaran, kendala yang dihadapi oleh sebagian besar pelaku UMKM adalah tingginya tingkat persaingan bisnis dan kemampuan menjalankan strategi penjualan. Dengan demikian, diperlukan cara tertentu untuk menghadapi persaingan bisnis dan kiat-kiat meningkatkan penjualan. Terkait hal ini, telah dirangkum beberapa poin kebutuhan pelatihan, yaitu: (i) strategi promosi; (ii) *digital marketing*; (iii) membaca peluang pasar; dan (iv) teknik penjualan.

#### **2. Pelatihan Aspek Produksi**

Pada aspek produksi, hambatan utama yang dialami pelaku UMKM adalah terbatasnya sarana atau peralatan yang dimiliki serta kurangnya SDM dengan kompetensi unggul. Permasalahan ini berdampak terhadap kemampuan memenuhi permintaan pasar baik secara kualitas maupun kuantitas. Oleh karenanya, pelaku UMKM merasa perlu untuk mempelajari tata cara dalam (i) membuat desain dan inovasi produk; (ii) perencanaan produksi yang meliputi jumlah produksi, bahan baku, pengemasan, peralatan dan tenaga kerja; (iii) *quality control* atau

## **Rahmaturrahman: “Analisis Kebutuhan Pelatihan untuk Pengembangan Kompetensi Pelaku UMKM (Studi di Lembaga Perekonomian Nahdlatul Ulama Pamekasan)”**

pengendalian kualitas produk sehingga terdapat jaminan bahwa produk dapat memuaskan pelanggan.

### **3. Pelatihan Aspek Keuangan**

Hambatan dalam mengelola keuangan meliputi akses permodalan, pengelolaan pembiayaan dan pencatatan keuangan. Bagi UMKM, permodalan merupakan faktor penting. Untuk mengembangkan usahanya, tambahan modal sangat dibutuhkan. Namun, karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan untuk mendapatkan akses permodalan, permasalahan ini menjadi hambatan dan terasa sulit. Dalam kasus lain, ketika tambahan modal sudah didapatkan dan tidak diimbangi dengan kemampuan mengelola modal dan pembiayaan dengan baik, maka hal ini juga menjadi persoalan. Temuan menunjukkan bahwa program pelatihan yang dibutuhkan terkait aspek pengelolaan keuangan terdiri dari: (i) akses permodalan yang mencakup pendampingan atau sosialisasi pengurusan izin berusaha; (ii) pembukuan transaksi dan pembuatan laporan; dan (iii) pengelolaan pembiayaan.

### **Metode penyampaian pelatihan**

Tema pokok yang ketiga adalah metode penyampaian pelatihan. Penelitian ini merangkum bahwa informan menginginkan berbagai pilihan metode. Perlunya sejumlah metode yang disediakan berdasar karena tantangan yang dihadapi oleh UMKM memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi serta faktor kesenjangan kompetensi antar generasi. Oleh karenanya, penting untuk dilakukan pembinaan dalam bentuk pelatihan secara intensif dan berkelanjutan dengan opsi yang beragam. Beberapa pilihan metode tersebut adalah sebagai berikut:

#### **1. Pelatihan Dalam Jaringan (Daring)**

Terdapat perbedaan temuan mengenai metode penyampaian pelatihan secara online. Beberapa informan menginginkan metode ini, beberapa lainnya tidak. Antara lain, “dalam pelatihan online, sering kali kami terburu-buru dan tidak menyerap informasi” (DK). Di sisi lain, seorang pelaku UMKM yang tergolong usia muda mengatakan bahwa pelatihan berbasis jaringan sangat praktis dan fleksibel. Sementara untuk memperkaya pengetahuan, peserta dapat mengikuti pelatihan lainnya.

#### **2. Diskusi Informal**

Metode ini dinilai penting karena beberapa informan menginginkan cara-cara yang bentuknya spontan atau komunikasi yang akrab. Diskusi informal dapat berupa sarasehan, kopi

darat (kopdar), *jagongan* (duduk-duduk sambil mengobrol), dan lain sebagainya. Selain itu, diskusi informal juga memfasilitasi antar pelaku UMKM dapat berbagi pengalaman masing-masing dengan bahasa yang lebih mudah dipahami.

### 3. Lokakarya

Di samping dua metode penyampaian pelatihan sebagaimana telah disebutkan, beberapa informan juga menginginkan pelatihan dalam bentuk lokakarya. Antara lain, “lokakarya adalah metode yang paling membantu karena dapat memberikan kesempatan bagi orang untuk bertanya, berdiskusi, dan mempraktekkan materi yang disampaikan” (AS). Informan lain mengatakan bahwa dengan mengikuti lokakarya yang dilatih atau disampaikan oleh orang-orang yang kompeten di bidang industri dan bisnis, tentu akan meningkatkan motivasi peserta dalam proses pembelajaran.

## Pembahasan

Penelitian ini membahas kesenjangan antara kompetensi aktual dan kompetensi yang diharapkan. Kesenjangan tersebut dieksplorasi dengan kebutuhan pelatihan dalam peningkatan kualitas SDM UMKM. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pelaku UMKM sehingga dibutuhkan beberapa pelatihan. Penting untuk digaris bawahi bahwa salah satu masalah dan tantangan utama dalam upaya mengembangkan UMKM adalah pelatihan yang diberikan mengharuskan pesertanya sadar secara pribadi tentang banyaknya aspek kompetensi yang dibutuhkan. Banyaknya komponen kompetensi yang dibutuhkan didasarkan atas tingginya persaingan bisnis dan pesatnya perubahan dalam dunia industri yang berkaitan dengan pemanfaatan teknologi.

Temuan penelitian ini selanjutnya menyoroti beberapa konten yang dibutuhkan dalam pelatihan bagi UMKM. Konten tersebut meliputi aspek pemasaran, produksi dan pengelolaan keuangan. Dalam tiga aspek tersebut, tentunya perlu untuk mempertimbangkan peluang pasar dan kesempatan yang dapat mendukung pengembangan. Misalnya, pada aspek pemasaran, strategi promosi dilakukan secara masif melalui beberapa platform online gratis. Hal ini mengingat laporan *We Are Social* dalam Jatmiko (2021) yang menyatakan pengguna internet di Indonesia pada Januari 2021 sejumlah 202,6 juta atau sekitar 73,3 persen dari populasi dan mengalami peningkatan sekitar 27 juta pengguna atau sekitar 15,4 persen. Laporan tersebut juga mengungkapkan bahwa ponsel yang terkoneksi dengan internet tercatat berjumlah 345,3 juta

## **Rahmaturrehman: “Analisis Kebutuhan Pelatihan untuk Pengembangan Kompetensi Pelaku UMKM (Studi di Lembaga Perekonomian Nahdlatul Ulama Pamekasan)”**

ponsel atau 126,6 persen dari populasi dan meningkat sekitar 4 juta ponsel dibandingkan pada tahun sebelumnya.

Sementara dalam pengelolaan keuangan, UMKM perlu diberikan informasi dan pendampingan mengenai berbagai peluang menguntungkan seperti adanya program pendukung yang telah diberikan oleh pemerintah. Di antaranya bantuan berupa pembiayaan atau pemberian modal usaha. Program unggulan pemberian modal bagi UMKM yang telah tersedia saat ini adalah Kredit Usaha Rakyat (KUR). Selain itu, juga terdapat program lain dalam skala yang lebih kecil seperti bantuan modal melalui BUMDes (Badan Usaha Milik Desa), KUPS (Kelompok Usaha Perhutanan Sosial), PKK (Penggerak Pemberdayaan dan Kesehatan Keluarga), dan PKWU (Prakarya dan Kewirausahaan). Namun, beberapa program bantuan permodalan tersebut dianggap belum terealisasi dengan baik karena minimnya serapan anggaran yang disalurkan kepada UMKM. Kajian yang dilakukan oleh Tim Kebijakan Peningkatan Kapasitas Ekonomi Sekretariat TNP2K Indonesia (2020) menyatakan bahwa salah satu faktor tidak maksimalnya jumlah yang mengakses bantuan permodalan tersebut dikarenakan mayoritas UMKM enggan untuk mengembangkan usahanya atau dalam istilah lain “naik kelas”. Keengganan ini disebabkan antara lain karena kebanyakan UMKM masih belum memiliki izin berusaha dan beranggapan bahwa tahapan untuk mengakses program tersebut sangat sulit.

Berikutnya, penelitian ini menyoroti metode penyampaian pelatihan yang diinginkan peserta dan mencakup beberapa opsi yaitu; pelatihan daring, diskusi informal, dan lokakarya. Dari tiga pilihan metode penyampaian yang diidentifikasi, diskusi informal merupakan metode yang lebih diinginkan oleh pelaku UMKM. Hal ini disebabkan karena mayoritas peserta menyukai format pembelajaran yang santai dengan budaya dan kearifan lokal setempat seperti *koloman*, *kompolan*, dan lain sebagainya. Metode ini dianggap lebih efektif karena bahasa yang digunakan mudah dipahami. Selain itu, diskusi informal dapat berjalan meskipun dalam jumlah yang tidak banyak dan memungkinkan antar pelaku UMKM saling berbagi pengalaman tanpa rasa sungkan.

### **Kesimpulan dan Saran**

Penelitian ini mengeksplorasi kebutuhan pelatihan bagi pengembangan kompetensi UMKM dalam rangka mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat kurangnya kompetensi pelaku UMKM sehingga memerlukan berbagai pelatihan. Adapun konten pelatihan yang dibutuhkan adalah aspek pemasaran, produksi

dan pengelolaan keuangan. Pada aspek pemasaran, terbagi ke beberapa poin pelatihan, yaitu; strategi promosi, *digital marketing*, membaca peluang pasar, dan teknik penjualan. Pada aspek produksi, poin pembelajaran mencakup cara membuat desain dan inovasi produk, perencanaan produksi, dan *quality control*. Pada aspek pengelolaan keuangan, terdiri dari empat poin pelatihan, yaitu cara mengakses permodalan, pembukuan transaksi, pembuatan laporan, dan pengelolaan pembiayaan. Beberapa konten tersebut dapat disampaikan dengan beberapa opsi metode, di antaranya pelatihan daring, diskusi informal, dan lokakarya.

Penting untuk mengakui keterbatasan penelitian ini bahwa studi dilakukan pada satu lembaga atau organisasi dengan ruang lingkup yang tentunya tidak mencerminkan kebutuhan pelatihan UMKM lainnya. Oleh karenanya, penelitian ini menyarankan bagi akademisi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam konteks atau lokasi dan waktu serta unit analisis yang berbeda. Kemudian bagi praktisi, temuan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk melakukan pengembangan UMKM atau organisasi tertentu yang relevan.

### Referensi

- Ahmad, M. (2010). Peran Lembaga Perekonomian Nahdlatul Ulama (Lpnu) Dalam Perkembangan Umkm Berbasis Syariah. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 2(1), 1–34. <https://doi.org/10.15408/aiq.v2i1.2471>
- Anderson, G. (1994). Model for Training Needs Analysis. *Journal of European Industrial Training*, 18 (3), 23–28. <http://search.proquest.com.ezaccess.libraries.psu.edu/docview/215395483/abstract>
- Anuradha, T. S., & Ramesh, H. N. (2020). Training as an Effective Tool for Developing Performance of MSMEs- An Empirical Evidence. *Shanlax International Journal of Management*, 7(3), 82–88. <https://doi.org/10.34293/management.v7i3.1630>
- Blanchard, P. N., & Thacker, J. W. (2006). Effective training - systems, strategies and practices. In *Training Design*. Pearson.
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among five approaches* (2nd ed.). Sage Publications, Inc.
- Denby, S. (2010). The importance of training needs analysis. *Industrial and Commercial Training*, 42(3), 147–150. <https://doi.org/10.1108/00197851011038132>
- Jatmiko, L. D. (2021). *Pengguna Internet Tumbuh Melesat, Bisnis Pusat Data Ketiban Berkah*.

**Rahmaturrehman: “Analisis Kebutuhan Pelatihan untuk Pengembangan Kompetensi Pelaku UMKM (Studi di Lembaga Perekonomian Nahdlatul Ulama Pamekasan)”**

<https://teknologi.bisnis.com/read/20210906/101/1438739/pengguna-internet-tumbuh-melesat-bisnis-pusat-data-ketiban-berkah>

Kristina, A. (2017). Model Training Needs Analysis Untuk Membentuk Perilaku Inovatif Sdm Industri Kecil Sepatu Di Jawa Timur. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 14(4), 434. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2010.v14.i4.2184>

Nazli, N. N. N. N., Sipon, S., & Radzi, H. M. (2014). Analysis of Training Needs in Disaster Preparedness. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 140, 576–580. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.473>

Kemenko Perekonomian. (2021). *UMKM Menjadi Pilar Penting dalam Perekonomian Indonesia*.

Rikku, R., & Chakrabarty, N. (2013). Training Needs Analysis: A Case Study of Loco Pilots. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 104, 1105–1111. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.11.206>

Tim Kebijakan Peningkatan Kapasitas Ekonomi Sekretariat TNP2K Indonesia. (2020). *Pemetaan Program Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)*. [http://tnp2k.go.id/download/62816Buku\\_Pemetaan Program Pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah \(UMKM\).pdf](http://tnp2k.go.id/download/62816Buku_Pemetaan%20Program%20Pemberdayaan%20Usaha%20Mikro,%20Kecil,%20dan%20Menengah%20(UMKM).pdf)