



Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja UMKM Kawasan Lingkar Tambang

Shoalihin^{1*}, Samsudin², Shoalihin A. Falak³

¹ Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompus, Indonesia

² Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompus, Indonesia

³ Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompus, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini mengkaji pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja UMKM di kawasan lingkar tambang Desa Sawe, guna mengatasi stagnasi kualitas bisnis akibat rendahnya kompetensi pekerja. Kebaruan studi ini terletak pada lokus ekosistem lingkar tambang yang memiliki karakteristik unik dan sangat bergantung pada efek pengganda industri ekstraktif. Melalui metode kuantitatif korelasional dengan sampel jenuh (53 responden) dan uji regresi linier berganda, hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja UMKM. Kesimpulannya, sinergi antara keterampilan teknis dan kapasitas manajerial terbukti efektif mengatasi hambatan operasional, sekaligus menjadi landasan strategis bagi kolaborasi pemerintah daerah dan pengelola CSR tambang dalam merancang program pemberdayaan UMKM yang terukur.

Informasi Artikel

Correspondence:

Shoalihin

shoalihin3@gmail.com

Kata kunci:

Pelatihan; Pengembangan SDM; Kinerja UMKM; Kawasan Lingkar Tambang; Pemberdayaan UMKM

DOI:

<https://doi.org/10.69666/kgdx7397>

PENDAHULUAN



Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan pilar penting dalam struktur perekonomian Indonesia. Fleksibilitas dan kemampuan adaptasi sektor ini terbukti penting, terutama rekam jeaknya dalam bertahan di tengah krisis ekonomi global. Berdasarkan (Undang-Undang Republik Indonesia, 2008), UMKM didefinisikan sebagai entitas usaha produktif yang memenuhi kriteria kekayaan bersih dan hasil penjualan tahunan tertentu. Sektor ini berperan sangat signifikan dalam penyerapan tenaga kerja dan peningkatan Produk Domestik Bruto (PDB) (Sarfiyah et al., 2019). Eksistensi ini sangat bergantung pada capaian kinerja UMKM itu sendiri, yang secara umum diukur melalui indikator pertumbuhan penjualan, laba, tingkat inovasi, dan penetrasi pasar. Kinerja yang optimal menjadi kunci utama dalam mendorong pemerataan ekonomi masyarakat di berbagai daerah.

Salah satu wilayah dengan dinamika pertumbuhan UMKM yang unik adalah kawasan lingkar tambang, khususnya di Kecamatan Hu'u, Kabupaten Dompus, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Keberadaan industri pertambangan, yang dikombinasikan dengan potensi kawasan wisata di daerah tersebut, memicu pertumbuhan ekonomi masyarakat yang mulai bertransisi menjadi pelaku wirausaha. Transformasi sosial-ekonomi ini tercermin dari tren pertumbuhan



kuantitatif UMKM di Desa Sawe selama empat tahun terakhir. Berdasarkan data desa setempat, jumlah UMKM secara konsisten terus meningkat dari sebanyak 30 unit usaha pada tahun 2021, naik menjadi 37 unit pada tahun 2022, tumbuh lagi menjadi 42 unit pada tahun 2023, hingga mencapai 48 unit pada tahun 2024.

Meskipun secara kuantitatif menunjukkan tren peningkatan yang positif, perkembangan UMKM di kawasan lingkaran tambang ini secara kualitatif masih tergolong lambat. Observasi awal mengindikasikan bahwa para pelaku usaha dihadapkan pada berbagai kendala klasik, seperti keterbatasan akses modal, rendahnya adopsi teknologi karena mayoritas masih bergantung pada metode tradisional, hambatan akses pasar, serta manajemen pembukuan yang belum tertata. Namun, akar permasalahan yang paling mendasar dari stagnasi ini bermuara pada rendahnya kompetensi dan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Banyak pelaku UMKM di lingkungan tambang yang tidak secara rutin mengadakan program pelatihan maupun pengembangan SDM bagi karyawannya. Akibatnya, kapasitas dan kemampuan adaptasi pekerja terhadap perkembangan zaman serta tuntutan pasar modern menjadi sangat terbatas, yang pada gilirannya menyebabkan tidak tercapainya target kinerja operasional maupun finansial entitas usaha.

Secara teoretis, pelatihan dan pengembangan SDM memiliki korelasi positif yang sangat kuat terhadap peningkatan kinerja bisnis. Merujuk pada pandangan ahli manajemen seperti Dessler et al. (2015). Beberapa penelitian membuktikan pengaruh yang signifikan (Adiguna et al., 2024) (Nisa et al., 2025). Pelatihan bertindak sebagai proses pembelajaran sistematis jangka pendek yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, pengetahuan spesifik pekerjaan, dan motivasi kerja. Di sisi lain, pengembangan SDM berfokus pada investasi jangka panjang untuk mendorong kapasitas intelektual, inovasi, kreativitas, dan kemampuan manajerial (Armstrong & Taylor, 2020; Noe, 2020). Berbagai penelitian empiris terdahulu secara konsisten membuktikan bahwa intervensi SDM berupa pelatihan yang berkelanjutan terbukti mampu meningkatkan produktivitas, mengoptimalkan efisiensi operasional, dan menciptakan daya saing bisnis yang lebih tangguh dalam menghadapi fluktuasi pasar.

Walaupun literatur yang mengkaji pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja UMKM telah banyak dilakukan, mayoritas penelitian terdahulu lebih berfokus pada UMKM di kawasan perkotaan, sentra industri umum, maupun kawasan pariwisata murni. Penelitian yang mengkhususkan konteks pengujiannya pada UMKM di kawasan lingkaran tambang masih sangat terbatas, sehingga memunculkan kesenjangan literatur (*research gap*). Padahal, UMKM di kawasan lingkaran tambang memiliki karakteristik sosio-ekonomi yang spesifik; daya beli dan kelangsungan usaha masyarakat lokal sangat dipengaruhi oleh efek pengganda (*multiplier effect*) sekaligus dependensi terhadap ekosistem industri ekstraktif terdekat. Oleh karena itu, pengujian empiris mengenai sejauh mana program pelatihan dan pengembangan SDM berdampak pada kinerja bisnis di ekosistem yang unik ini menjadi sangat krusial. Berdasarkan urgensi, identifikasi masalah di lapangan, dan kesenjangan literatur tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam melalui kerangka konseptual yang komprehensif dengan judul: "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja UMKM di Kawasan Lingkaran Tambang (Studi pada Desa Sawe)".

Teori Kapabilitas Dinamis (*Dynamic Capabilities Theory*)

Teori Kapabilitas Dinamis (*Dynamic Capabilities Theory*) yang dikembangkan oleh (Teece, 2018) sangat relevan digunakan untuk menganalisis kemampuan adaptasi UMKM terhadap transformasi bisnis yang masif akibat arus digitalisasi dan globalisasi. Teori ini menekankan pentingnya kelincaran organisasi dalam mengintegrasikan, membangun, dan merekonfigurasi sumber dayanya agar mampu bertahan di lingkungan yang bergejolak. Namun, karena



pendekatan ini lebih bersifat makro-strategis, penggunaannya dalam penelitian UMKM harus dikombinasikan dengan teori-teori mikro (seperti manajemen SDM) untuk mengakomodasi dinamika dan keterbatasan spesifik pada konteks lokal di lapangan.

Pelatihan

Di tengah persaingan bisnis yang dinamis, pelatihan menjadi instrumen esensial bagi UMKM untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap profesional guna mencapai target kerja secara maksimal (Saptaria et al., 2021; Sulastri, 2025). Secara spesifik, (Kelvin & Nainggolan, 2021) mengemukakan bahwa tujuan utama dilakukannya pelatihan mencakup tiga indikator pokok, yaitu: (1) memperbaiki kinerja pelaku UMKM yang masih kurang akibat keterbatasan keterampilan; (2) meningkatkan kompetensi sumber daya manusia agar adaptif dan mampu menguasai perkembangan teknologi terkini; serta (3) mengefisiensikan waktu pembelajaran bagi pelaku UMKM baru sehingga mereka dapat lebih cepat beradaptasi dan bekerja secara profesional sesuai target yang diharapkan.

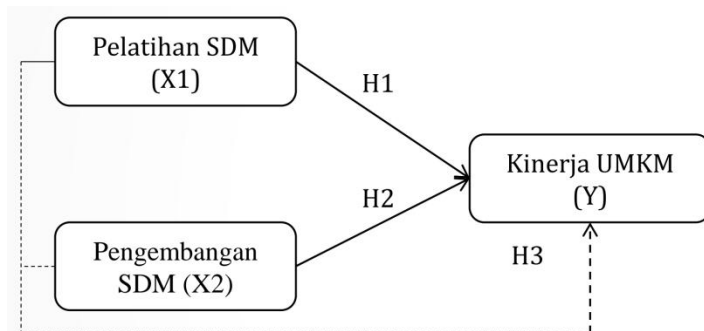
Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia merupakan proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pekerja agar sejalan dengan tuntutan pekerjaan serta mampu mendorong peningkatan prestasi kerja organisasi (Armstrong & Taylor, 2020; Saptaria et al., 2021). Keberhasilan program pengembangan ini sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor esensial, meliputi relevansi materi dengan kebutuhan operasional, efektivitas anggaran, ketepatan fasilitas dan metode pembelajaran, serta motivasi dan kesiapan peserta (Noe, 2020). Pada akhirnya, investasi dalam pengembangan SDM ini bertujuan untuk menciptakan talenta berkualitas guna meningkatkan kuantitas maupun kualitas *output*, mengefisiensikan biaya operasional, dan meminimalkan risiko kecelakaan atau kesalahan kerja. Lebih dari itu, upaya ini ditujukan untuk membentuk karakter pekerja yang lebih produktif, kreatif, disiplin, dan berdedikasi tinggi demi menunjang kemajuan bisnis sekaligus akselerasi karier individu tersebut (Dewi et al., 2021).

Kinerja UMKM

Kinerja UMKM merujuk pada hasil kerja konkret dan terukur yang dicapai oleh individu maupun kelompok sesuai dengan wewenang serta tanggung jawabnya dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi secara efektif dan tepat waktu (Subhan et al., 2026). Untuk mengevaluasi pencapaian tersebut, Raymond A. Hoe (2013) mengemukakan empat indikator atau pendekatan pengukuran utama, yaitu: (1) pendekatan perbandingan yang menilai kinerja melalui komparasi antarpekerja; (2) pendekatan atribut yang mengevaluasi karakteristik personal penunjang keberhasilan seperti inisiatif dan kepemimpinan; (3) pendekatan perilaku yang berfokus pada tindakan-tindakan efektif yang ditunjukkan saat bekerja; serta (4) pendekatan kualitas yang berorientasi pada pencegahan kesalahan operasional guna memaksimalkan tingkat kepuasan pelanggan.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber: Peneliti (2026)

H1: Pelatihan SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja UMKM.

H2: Pengembangan SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja UMKM.

H3: Pelatihan dan Pengembangan SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja UMKM.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional untuk menguji pengaruh Pelatihan (X1) dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (X2) terhadap Kinerja UMKM (Y) (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh (sensus), di mana seluruh populasi yang berjumlah 53 pemilik UMKM di kawasan lingkaran tambang Desa Sawe ditarik sebagai responden guna memastikan tingkat representasi dan menghindari bias (Sugiyono, 2019; Paramita et al., 2021). Pengumpulan data primer dilakukan secara langsung melalui penyebaran kuesioner berskala Likert, di mana kelayakan instrumennya telah dievaluasi terlebih dahulu melalui uji validitas Pearson (membandingkan r hitung dan r tabel) serta uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* untuk memastikan ketepatan dan konsistensi alat ukur (Ghozali, 2018).

Metode analisis data diawali dengan statistik deskriptif untuk memberikan gambaran distribusi karakteristik responden (Sugiyono, 2019), dilanjutkan dengan pengujian inferensial bersyarat lulus uji asumsi klasik yaitu normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Pembuktian hipotesis utama dianalisis menggunakan Regresi Linier Berganda dengan model persamaan $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$. Tingkat signifikansi pengaruh antarvariabel dievaluasi secara parsial melalui Uji t dan secara simultan melalui Uji F pada taraf 5% ($\alpha = 0,05$), serta diakhiri dengan analisis Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengukur besaran persentase sumbangan variabel independen dalam memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Penelitian ini dilaksanakan pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) yang beroperasi di kawasan lingkaran tambang, secara spesifik berlokasi di Desa Sawe, Kecamatan Hu'u, Kabupaten Dompus, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Responden penelitian terdiri dari 53 pemilik UMKM yang ditarik secara keseluruhan menggunakan metode sampel jenuh. Profil demografi menunjukkan bahwa mayoritas pengelola usaha adalah laki-laki dengan jumlah 34 responden (64,15%). Kelompok usia pelaku usaha didominasi oleh rentang usia produktif



antara 31 hingga 40 tahun yang mencapai 25 orang (47,17%). Dari segi latar belakang pendidikan, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan yang relatif tinggi, yakni lulusan Perguruan Tinggi (D3/S1) sebanyak 24 orang (45,28%) disusul oleh lulusan SMA/Sederajat sebanyak 22 orang (41,51%). Secara pengalaman operasional, mayoritas UMKM di kawasan ini telah menjalankan usahanya selama 4 hingga 5 tahun, yang mencakup 21 responden (39,62%) dari total keseluruhan sampel.

Tabel 1. Statistik Demografi Sampel

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	34	64,15
	Perempuan	19	35,85
Usia	< 30 Tahun	7	13,21
	31 - 40 Tahun	25	47,17
	41 - 50 Tahun	16	30,19
	> 50 Tahun	5	9,43
	SMP / Sederajat	7	13,21
Pendidikan	SMA / Sederajat	22	41,51
	Perguruan Tinggi (D3/S1)	24	45,28
	< 1 Tahun	6	11,32
Pengalaman Kerja (Lama Usaha)	1 - 3 Tahun	16	30,19
	4 - 5 Tahun	21	39,62
	> 5 Tahun	10	18,87
Total		53	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Tabel 2. Uji Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X1)	53	11	25	17.00	2.527
Pengembangan Sdm (X2)	53	11	23	16.43	2.628
Kinerja UMKM (Y)	53	12	23	16.60	2.589
Valid N (Listwise)	53				

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2026)

Analisis deskriptif menunjukkan rata-rata nilai yang tinggi (16,43–17,00) dengan sebaran data yang konsisten. Respons positif pelaku UMKM terhadap program pemberdayaan SDM ini sejalan dengan teori Noe (2020), di mana pelatihan dan pengembangan yang diterima dengan baik akan membentuk kapasitas kerja yang solid guna mengoptimalkan kinerja bisnis.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	< / >	R Tabel	Keputusan
Pelatihan SDM	X1.1	0,639	>	0,2706	Valid
	X1.2	0,659			
	X1.3	0,509			
	X1.4	0,717			
	X1.5	0,561			
	X1.6	0,402			
Pengembangan SDM	X2.1	0,617	>	0,2706	Valid
	X2.2	0,645			
	X2.3	0,540			



Kinerja UMKM	X2.4	0,653
	X2.5	0,514
	X2.6	0,615
	Y1	0,443
	Y2	0,641
	Y3	0,578
	Y4	0,569
	Y5	0,639
	Y6	0,637

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2026)

Seluruh item pernyataan dari ketiga variabel dinyatakan valid karena nilai r hitung (0,402–0,717) lebih besar dari r tabel (0,2706) Ghazali (2018), hasil ini membuktikan bahwa instrumen kuesioner memiliki ketepatan yang tinggi dan sangat layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,614	Reliabel
Pengembangan SDM	0,630	Reliabel
Kinerja UMKM	0,620	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2026)

Uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (berkisar antara 0,614–0,630) Ghazali (2018), hasil ini membuktikan bahwa instrumen kuesioner sangat andal dan memiliki tingkat konsistensi yang tinggi.

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80696332
	Absolute	.101
Most Extreme Differences	Positive	.101
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.738
Asymp. Sig. (2-tailed)		.648

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2026)

Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,648 (> 0,05). Merujuk pada kaidah Ghazali (2018), hasil ini mengonfirmasi bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi klasik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardize d	Standardize d	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------	---------------	---	------	-------------------------



		Coefficients		Coefficients		Tolera n	VIF
		B	Std.	β			
(Constant)		3.845	1.776	2.16	.03		
				5	5		
1	Pelatihan	.505	.169	.492	2.97	.356	2.80
					8	4	7
	Pengembanga n	.254	.163	.258	1.56	.356	2.80
					1	5	7

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2026)

Berdasarkan pengujian, diperoleh nilai *Tolerance* sebesar 0,356 ($> 0,10$) dan VIF sebesar 2,807 (< 10) Ghazali (2018), hasil ini memastikan tidak adanya korelasi antarvariabel independen, sehingga model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas dan layak digunakan.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Alpha	Keterangan
Pelatihan	0.057	0,05	Tidak ada gejala Heteroskedastisitas
Pengembangan SDM	0.420	0,05	Tidak ada gejala Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2026)

Pengujian menunjukkan nilai signifikansi variabel Pelatihan (0,057) dan Pengembangan SDM (0,420) lebih besar dari 0,05 Ghazali (2018), hasil ini memastikan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi dinyatakan layak dan terbebas dari gangguan asumsi klasik.

Tabel 8. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	β		
(Constant)	3.845	1.776		2.165	.035
1 Pelatihan	.505	.169	.492	2.978	.004
Pengembangan SDM	.254	.163	.258	1.561	.002

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2026)

Persamaan regresi $Y = 3,845 + 0,505X_1 + 0,254X_2$ menunjukkan arah pengaruh yang positif. Hal ini berarti setiap peningkatan intensitas Pelatihan dan Pengembangan SDM akan berbanding lurus dengan peningkatan Kinerja UMKM. Temuan empiris ini mengonfirmasi teori Armstrong & Taylor (2020) bahwa investasi strategis pada kapasitas pekerja terbukti efektif menaikkan produktivitas dan kinerja operasional bisnis.

Tabel 9. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	β		
1 (Constant)	3.845	1.776		2.165	.035
Pelatihan	.505	.169	.492	2.978	.004



Pengembangan SDM	.254	.163	.258	1.561	.002
------------------	------	------	------	-------	------

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2026)

Berdasarkan Uji t, variabel Pelatihan (sig. 0,004) dan Pengembangan SDM (sig. 0,002) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja UMKM ($< 0,05$), sehingga H1 dan H2 diterima. Temuan ini mengonfirmasi teori Noe (2020) bahwa kombinasi antara peningkatan keterampilan teknis dan investasi kapasitas intelektual secara efektif mampu mendorong produktivitas operasional bisnis.

Tabel 10. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	178.894	2	89.447	26.441	.000b
1 Residual	169.786	50	3.396		
Total	348.680	52			

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2026)

Berdasarkan Uji F dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), variabel Pelatihan dan Pengembangan SDM terbukti secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja UMKM, sehingga H3 diterima. Sinergi kedua program ini secara empiris terbukti efektif mendorong prestasi dan kinerja organisasi, sejalan dengan teori Armstrong & Taylor (2020).

Tabel 11. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.494	1.843

Sumber: Data Primer Diolah SPSS (2026)

Berdasarkan uji Koefisien Determinasi, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,513. Hal ini berarti Pelatihan dan Pengembangan SDM berkontribusi sebesar 51,3% terhadap Kinerja UMKM, sementara 48,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Sesuai Ghazali (2018), temuan ini didukung oleh nilai korelasi yang kuat ($R = 0,716$), yang mengonfirmasi bahwa lebih dari separuh pencapaian kinerja sangat ditentukan oleh kualitas intervensi SDM tersebut.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja UMKM

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) membuktikan bahwa Pelatihan SDM memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja UMKM di kawasan lingkaran tambang Desa Sawe. Temuan empiris ini menunjukkan bahwa intervensi pelatihan yang diberikan mampu menjawab kendala klasik pelaku usaha di kawasan tersebut, khususnya yang berkaitan dengan rendahnya adopsi teknologi serta ketergantungan pada metode bisnis tradisional. Realitas ini sejalan dengan pandangan Kelvin & Nainggolan (2021), yang menegaskan bahwa pelatihan esensial dilakukan guna memperbaiki kinerja UMKM yang terhambat oleh keterbatasan keterampilan, sekaligus membuat SDM lebih adaptif dalam menguasai teknologi terkini secara efisien.



Keberhasilan program pelatihan ini secara teoretis memperkuat *Dynamic Capabilities Theory* Teece (2018), di mana peningkatan kompetensi teknis pekerja merupakan bentuk kelincuhan organisasi dalam mengintegrasikan sumber dayanya untuk bertahan di tengah arus digitalisasi. Secara mikro, hal ini terhubung erat dengan teori Noe (2020), yang mengonsepan pelatihan sebagai pembelajaran sistematis jangka pendek untuk mendongkrak pengetahuan spesifik pekerjaan. Selain itu, temuan ini juga mengonfirmasi konsistensi hasil penelitian terdahulu dari Adiguna et al. (2024) serta Sulastri (2025), yang membuktikan bahwa intervensi keterampilan secara spesifik menjadi instrumen mutlak untuk mengoptimalkan efisiensi dan target kinerja entitas usaha.

Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja UMKM

Hasil analisis pada hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa variabel Pengembangan SDM juga terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja UMKM. Temuan ini menegaskan bahwa untuk memecahkan akar permasalahan rendahnya kualitas SDM di ekosistem lingkaran tambang, tidak cukup hanya bermodalkan keterampilan teknis; diperlukan investasi jangka panjang yang berfokus pada pembentukan kapasitas intelektual dan kemampuan manajerial. Hal ini sangat relevan dengan postulat dari Armstrong & Taylor (2020) serta Saptaria et al. (2021), yang menyatakan bahwa pengembangan SDM adalah proses sistematis yang vital agar kapasitas pekerja senantiasa selaras dengan tuntutan operasional untuk mendorong prestasi organisasi.

Dalam bingkai *Dynamic Capabilities Theory* (Teece, 2018), pengembangan SDM berperan sebagai katalisator dalam merekonfigurasi kapabilitas internal UMKM agar tangguh merespons transformasi lingkungan bisnis yang bergejolak. Intervensi jangka panjang ini tidak hanya berorientasi pada efisiensi biaya operasional, namun juga membentuk karakter pekerja yang inovatif, kreatif, disiplin, dan berdedikasi demi kemajuan bisnis (Dewi et al., 2021). Fakta empiris di lapangan ini secara solid mendukung hasil riset sebelumnya oleh Nisa et al. (2025), yang menemukan bahwa program pengembangan karyawan secara signifikan dan efektif mampu mengakselerasi peningkatan kinerja operasional UMKM.

Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM secara Simultan terhadap Kinerja UMKM

Pengujian hipotesis ketiga (H3) membuktikan bahwa Pelatihan dan Pengembangan SDM secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja UMKM, dengan persentase sumbangan pengaruh sebesar 51,3%. Sinergi antara kedua program pemberdayaan ini menciptakan keseimbangan operasional yang sangat ideal; di mana pelatihan berperan membekali pekerja dengan keterampilan praktis jangka pendek, sedangkan pengembangan SDM mengakselerasi kapasitas intelektual dan inovasi secara jangka panjang. Kombinasi holistik ini berdampak langsung pada penciptaan hasil kerja konkret yang minim kesalahan operasional, yang mana hal ini merupakan salah satu indikator evaluasi keberhasilan kinerja menurut pendekatan kualitas dari Raymond A. Hoe (2013).

Secara makro, integrasi dari kedua variabel pemberdayaan pekerja ini merupakan implementasi nyata dari *Dynamic Capabilities Theory* (Teece, 2018) pada karakteristik sosio-ekonomi spesifik di kawasan lingkaran tambang. Melalui SDM yang terlatih dan terus berkembang, UMKM dapat lebih gesit memanfaatkan efek pengganda (*multiplier effect*) dari industri ekstraktif terdekat untuk memaksimalkan hasil penjualan dan penetrasi pasarnya. Temuan komprehensif ini dengan tegas merangkum pandangan ahli seperti Dessler et al. (2015), sekaligus membuktikan postulat berbagai penelitian empiris terdahulu bahwa



investasi strategis pada SDM secara holistik adalah kunci utama terwujudnya UMKM yang produktif, efisien, dan berdaya saing tinggi di era modern.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja UMKM di ekosistem unik kawasan lingkar tambang Desa Sawe. Sinergi antara penguasaan keterampilan teknis dari program pelatihan dan peningkatan kapasitas manajerial jangka panjang dari pengembangan SDM terbukti efektif mengatasi hambatan operasional dan mendongkrak daya saing bisnis. Temuan pada lokus spesifik yang mengandalkan efek pengganda (*multiplier effect*) dari industri ekstraktif ini menjadi kebaruan riset (*novelty*), sekaligus memperkuat *Dynamic Capabilities Theory* yang menegaskan bahwa kelincahan mengelola kapasitas pekerja adalah kunci kelangsungan usaha di lingkungan yang bergejolak.

Secara praktis, studi ini menjadi landasan strategis bagi pemerintah daerah, pengelola CSR tambang, dan pelaku UMKM untuk berkolaborasi merancang program pemberdayaan yang terukur. Ke depannya, agenda riset disarankan untuk memperluas cakupan wilayah ke kawasan tambang lain guna meningkatkan generalisasi, serta menambahkan variabel modern seperti literasi keuangan digital atau inovasi produk. Penggunaan metode campuran (*mixed-methods*) juga sangat direkomendasikan pada penelitian mendatang untuk menggali wawasan kualitatif yang lebih mendalam terkait kendala psikologis dan kebutuhan pelatihan spesifik para pelaku usaha lokal.

REFERENSI

- Adiguna, P., Aisha, N., Herawati, T., Nurrahman, S., Saefullah, A., Ar, R., Hakim, M. P., & Saputra, R. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada UMKM Melalui Keterampilan Digital dalam Produksi Pangan. *JCRE: Journal of Community Research and Engagement*, 1(1), 92–102. <https://doi.org/10.60023/v1sgmx97>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Handbook of Human Resource Management Practice (15th ed.)*. Kogan Page.
- Dessler, G., Gannon, G. L., & Chhinzer, N. (2015). *Management of Human Resources: The Essentials*. 1–385.
- Dewi, V. K., Pujiati, H., Affandi, A., Sunarsi, D., & Asrini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Insan Cendekia Mandiri.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*.
- Kelvin, & Nainggolan, N. P. (2021). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja pada PT Hotel Instar Kota Batam. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(3). https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/2981
- Nisa, S. F., Amalia, S. A., Rizki, M., Putra, H., & Setianingrum, N. (2025). Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja SDM pada UMKM Coklat Raddina Jember. *Jurnal Penelitian Nusantara*, 1, 439–442. <https://doi.org/10.59435/menulis.v1i6.369>
- Noe, R. (2020). *Employee Training & Development, 8th edition*. McGraw-Hill Education.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Riza Bahtiar Sulistyan. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*.



Press Widya Gama.

Saptaria, L., Ambarwati, T., Mahmud, Zuana, M. M. M., Zulpardisyah, & Aklis Priya Pambudy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengembangan Human Capital* (M. . Dr. Madziatul Churiyah (ed.)). Pascal Book.

Sarfiah, S. N., Atmaja, H. E., & Verawati, D. M. (2019). UMKM Sebagai Pilar Membangun Ekonomi Bangsa. *Jurnal REP (Riset Ekonomi Pembangunan)*, 4(1), 137–146. <https://doi.org/10.31002/rep.v4i2.1952>

Subhan, E. S., Mahmud, & Irwansyah. (2026). The Influence of Market Orientation and Innovation on Marketing Performance Mediated by Business Agility in MSMEs in Dompu Regency. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 13(1), 358–369. <https://doi.org/10.33096/jmb.v13i1.1620>

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabet.

Sulastri, R. (2025). Meningkatkan Produktivitas Kerja melalui Pelatihan : Studi pada Unit Rawat Inap RSUD Dompu. *BERNIAGA: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 49–58. <https://jurnal.mnwtambora.com/niaga/article/view/5>

Teece, D. J. (2018). Business models and dynamic capabilities *. *Long Range Planning*, 51(1), 40–49. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2017.06.007>

Undang-Undang Republik Indonesia. (2008). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah*. Jakarta: Sekretariat Negara.