

SKRIPSI

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS USAHA
UMKM
(Studi Kasus Di Desa Purwosari Kecamatan Batang Hari Nuban)**

Oleh:

**GAUTAMA DWI CRISTANTO
NPM. 1804040043**



**Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1444 H/2022 M**

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS USAHA UMKM
(Studi Kasus Di Desa Purwosari Kecamatan Batang Hari Nuban)

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

GAUTAMA DWI CRISTANTO

NPM.1804040043

Pembimbing : Selvia Nuriasari, M.E.I

Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1444 H/2022 M

NOTA DINAS

Nomor : -
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : **Pengajuan Permohonan untuk di Munaqosyahkan**

Kepada Yth,
Dekan Falkutas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
Di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya maka skripsi yang disusun oleh:

Nama : Gautama Dwi Cristanto
NPM : 1804040043
Falkutas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul skripsi : **STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS USAHA UMKM (Studi Kasus Di Desa Purwosari Kecamatan Batang Hari Nuban)**

Sudah kami setuju dan dapat diajukan ke Falkutas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam negeri (IAIN) Metro untuk di munaqosyahkan.

Demikian harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Metro, 25 Agustus 2022
Pembimbing



Selvia Nuriasari, M.E.I.
NIP. 198108282009122003

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul skripsi : **STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS USAHA UMKM (Studi Kasus
Di Desa Purwosari Kecamatan Batang Hari
Nuban)**

Nama : Gautama Dwi Cristanto

NPM : 1804040043

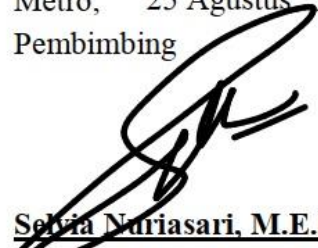
Falkutas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Metro, 25 Agustus 2022
Pembimbing



Selvia Nuriasari, M.E.I.
NIP. 198108282009122003

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor: B-3514 / 1n.28-3 / D / PP-00.9 / 10 / 2022

Skrripsi dengan Judul: **STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS USAHA UMKM (Studi Kasus Di
Desa Purwosari Kecamatan Batang Hari Nuban)** disusun Oleh: Gautama Dwi Cristanto
NPM: 1804040043 Jurusan Ekonomi Syariah, Telah diuji dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas: Ekonomi Bisnis dan Bisnis Islam pada Hari/Tanggal: Selasa, 27 September 2022.

TIM PENGUJI

Ketua/Moderator : Selvia Nuriasari, M.E.I

Penguji I : Zumaroh, M.E.Sy

Penguji II : Atika Riasari, M.B.A

Sekretaris : Alfiansyah Imanda Putra, M.Kom

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Mat Jalil, M.Hum
NIP. 196208121998031001

ABSTRAK

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS USAHA UMKM (Studi Kasus Di Desa Purwosari Kecamatan Batang Hari Nuban)

**Oleh
Gautama Dwi Cristanto
NPM. 1804040043**

Kerberadaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah tidak dapat dihilangkan ataupun disingkirkan dari masyarakat saat ini. Disebabkan keberadaan UMKM sangat berpengaruh dalam hal pendistribusian pendapatan masyarakat. Produktivitas SDM merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan bisa dikatakan produktif apabila karyawan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan dengan waktu singkat dan tepat Keberhasilan suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sangat mendukung kemampuan bersaingnya.

Dalam penelitian ini, peneliti berusaha mengumpulkan sumber-sumber yang relevan sebagai dasar penelitian yaitu dengan menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Sesuai dengan penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif yakni suatu penelitian yang memfokuskan pada penelitian lapangan (*Field Research*). Dalam pengambilan *sample* wawancara, peneliti menggunakan teknik *snowball sampling*. Teknik *snowball sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data yang pada awalnya jumlahnya sedikit tersebut belum mampu memberikan data yang lengkap, maka harus mencari orang lain yang dapat digunakan sebagai sumber data. Wawancara dilakukan kepada pemilik UMKM kerupuk NK, karyawan, dan masyarakat sekitar UMKM.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa UMKM Kerupuk NK yang berdiri pada tahun 2019 memiliki 2 strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha UMKM yaitu Coaching-Counseling dan motivasi kerja.

ORISINALITAS PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Gautama Dwi Cristanto
NPM : 1804040043
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 25 Agustus 2022

Yang menyatakan



Gautama Dwi Cristanto

NPM. 1804040043

MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِنَّ مِنْ أَزْوَاجِكُمْ وَأَوْلَادِكُمْ عَدُوًّا
لَكُمْ فَاحْذَرُوهُمْ وَإِنْ تَعَفَّوْا وَتَصْفَحُوا وَتَغْفِرُوا فَإِنَّ
اللَّهَ غَفُورٌ رَحِيمٌ ﴿١٤﴾

Artinya:

“Wahai orang-orang yang beriman! Sesungguhnya diantara istri-istrimu dan anak-anakmu ada yang menjadi musuh bagimu, maka berhati-hatilah kamu terhadap mereka; dan jika kamu maafkan dan kamu santuni serta ampuni (mereka), maka sungguh, Allah Maha Pengampun, Maha Penyayang.” (Surat At Taghabun ayat 14)

PERSEMBAHAN

Dengan penu rasa syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan karunia dan hidayah-Nya, maka akan saya persembahkan karya ini kepada:

1. Orangtuaku Bapak Abdul Rohim dan Ibu Lis Wati yang senantiasa memberikan dukungan penuh baik dukungan berupa doa dan motivasi maupun dukungan materil untuk terus melanjutkan pendidikan dan menggapai impian.
2. Adikku tersayang Angel Dewi Cristanti dan Atiqotul Fitria
3. Dosen pembimbing skripsiku Ibu Selvia Nuriasari, M.E.I. yang selalu memberikan bimbingan serta motivasi sehingga sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Eko dan karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian skripsi ini.
5. Teman-temanku yang selalu bersamaku Anggi, Nadya, Tina, Wanda, Haryono, Rifki, Fadilla, Putri, Viki, dan seluruh teman jurusan Ekonomi syariah angkatan 2018 yang telah saling menguatkan untuk tetap berjuang menyelesaikan pendidikan ini
6. Almamaterku, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul **“STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS USAHA UMKM (Studi Kasus Di Desa Purwosari Kecamatan Batang Hari Nuban)”**. Skripsi ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan S1 (S1) Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro guna memperoleh gelar Sarjanah Ekonomi (S.E).

Peneliti menyadari bahwa dalam menyusun skripsi ini tak lepas dari bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Hj. Siti Nurjanah, M.A.,PIA., selaku Rektor IAIN Metro Lampung.
2. Dr. Mat Jalil, M.Hum selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro Lampung.
3. Dharma Setyawan, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Metro Lampung.
4. Ibu Selvia Nuriasari, M.E.I., selaku Pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingannya kepada peneliti dalam menyelesaikan proposal ini.
5. Seluruh Dosen yang telah membimbing hingga terselesaikannya studi ini.

6. Kepada seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu dalam proses penyelesaian proposal ini.

Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam menyelesaikan skripsi ini, sehingga kritik dan saran sangat peneliti harapkan demi perbaikan di masa yang akan datang. Peneliti berharap semoga hasil penelitian yang telah dilakukan dapat bermanfaat.

Metro, 25 Agustus 2022
Peneliti



Gautama Dwi Cristanto
NPM. 1804040043

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
NOTA DINAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
PENGESAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vii
ORISINALITAS PENELITIAN	viii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	8
D. Penelitian Relevan	9
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Produktivitas Usaha Dan Produktivitas SDM.....	14
1. Produktivitas Usaha.....	14
2. Produktivitas Sumber Daya Manusia	17

B.	Strategi Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produktivitas Usaha	25
1.	Pengertian Pengembangan SDM.....	25
2.	Strategi pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produktivitas	29
3.	Aktivitas SDM Dalam Menghadapi Bisnis	31
4.	Sasaran Latihan	33
C.	Usaha Mikro Kecil Menengah	34
1.	Pengertian UMKM	34
2.	Peran Usaha Mikro Kecil Menengah Dalam Kesejahteraan Masyarakat.....	37
3.	Karakteristik UMKM	42

BAB III METODE PENELITIAN

A.	Jenis Dan Sifat Penelitian	45
B.	Sumber Data.....	46
C.	Teknik Pengumpulan Data.....	47
D.	Keabsahan Data.....	49
E.	Langkah-Langkah Analisah Data.....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 53

A.	Gambaran Umum UMKM Kerupuk Nk.....	53
B.	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Usaha UMKM	57
1.	Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha UMKM Kerupuk NK.....	57
2.	Analisis Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha UMKM Kerupuk NK	65

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	69
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 daftar UMKM di Desa Purwosari.....	5
Tabel 1.2 data produksi UMKM.....	6
Tabel 2.1 daftar karyawan UMKM kerupuk NK.....	55
Tabel 2.1 data produksi UMKM.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

1. SK Pembimbing Skripsi
2. Lembar Konsultasi
3. Surat Izin Research
4. Surat Tugas
5. APD
6. Surat Keterangan Bebas Pustaka
7. Surat Keterangan Lulus Plagiasi
8. Surat Keterangan Lulus Koprehensif
9. Dokumentasi
10. Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Kerberadaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah tidak dapat dihilangkan ataupun disingkirkan dari masyarakat saat ini. Disebabkan keberadaan UMKM sangat berpengaruh dalam hal pendistribusian pendapatan masyarakat. UMKM mampu menghadapi guncangan ekonomi dikarenakan UMKM ini usahanya dibiayai dengan modal sendiri dan tidak banyak bergantung pada pinjaman pihak ketiga. Selain itu juga mampu menciptakan kreatifitas yang sejalan dengan usaha untuk mempertahankan dan mengembangkan unsur-unsur tradisi dan kebudayaan masyarakat setempat. Pada sisi lain, UMKM mampu menyerap tenaga kerja dalam skala yang sangat besar mengingat jumlah masyarakat indonesia yang besar sehingga hal ini dapat mengurangi tingkat pengangguran. Dari hal inilah terlihat bahwa keberadaan UMKM yang bersifat padat karya, menggunakan teknologi yang sederhana dan mudah dipahami maupun menjadi sebuah wadah bagi masyarakat untuk bekerja.¹

Setidaknya ada tiga alasan penting yang belakangan ini mendasari negara berkembang seperti Indonesia yang memandang penting akan keberadaan UMKM) yaitu :

¹ Dwi Anggraeni Feni, "Pengembangan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (Umkm) Melalui Fasilitasi Pihak Eksternal Dan Potensi Internal," *Jurnal Administrasi Publik (Jap)*, Vol. 1, No. 6: 10.

1. Kinerja UMKM cenderung lebih baik dalam hal menghasilkan tenaga kerja yang produktif.
2. Sebagai bagian dari dinamikanya, UMKM sering mencapai peningkatan produktivitasnya melalui investasi dan perubahan teknologi.
3. UMKM sering diyakini memiliki keunggulan dalam hal fleksibilitas dibandingkan dengan usaha besar.²

Produktivitas dalam suatu usaha sangatlah penting, dikarenakan produktivitas menjadi faktor berkembangnya suatu usaha dalam mengatur sistem produksi, meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, serta mengetahui mutu produk yang diinginkan oleh konsumen. Namun, selama ini perusahaan belum pernah mengukur tingkat produktivitas yang ada di lantai produksinya. Pada umumnya pengertian produktivitas merupakan perbandingan antara *output* atau keluaran yang dihasilkan dengan *input* atau masukan yang telah digunakan. Nasution menyatakan bahwa definisi produktivitas adalah perbandingan *output* dibagi dengan *input*. Dengan kata lain jumlah *output* (keluaran) yang dihasilkan harus lebih besar dari pada *input* (masukan) yang telah digunakan. Produktivitas merupakan sebuah konsep yang berhubungan dengan hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energi dan

² Abdul Halim, "Pengaruh Pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Mamuju," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan*, Vol. 1, No. 2 (2020): 16.

lain-lain) yang telah digunakan untuk dapat menghasilkan barang tersebut.³

Produktivitas merupakan salah satu aspek yang menentukan keberhasilan suatu UMKM dalam persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Tingkat produktivitas yang dicapai UMKM merupakan indikator seberapa efisien UMKM tersebut dalam mengkombinasikan sumber daya ekonomisnya. Salah satu indikator produktivitas usaha adalah tingkat Produksi dan tingkat pendapatan. Produktivitas merupakan salah satu faktor penting dalam kesejahteraan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM).

Produktivitas SDM merupakan kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan bisa dikatakan produktif apabila karyawan mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan dengan waktu singkat dan tepat. Keberhasilan suatu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan itu sangat mendukung kemampuan bersaingnya.⁴ Tuntutan perusahaan untuk menghadapi kompetisi diatas kompetisi merupakan hal yang tidak bisa dibiarkan dengan begitu saja. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas SDM

³ Priskila Putri Wardoyo Dan Yuswono Hadi, "Peningkatan Produktivitas Umkm Menggunakan Metode Objective Matrix," *Jurnal Ilmiah Teknik Industri* Vol. 4, No. 1 (22 Mei 2017).1-2.

⁴ Musarifah Ikhwana Dan Yulia Anggraini, "Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan Mt Haryono 01," *Niqosiya: Journal Of Economics And Business Research* Vol. 1, No. 2 (23 Desember 2021); 218

adalah : (1) Tingkat pendidikan (2) Keterampilan (3) Disiplin kerja (4) Motivasi (5) Gizi dan Kesehatan (6) Tingkat penghasilan (7) Jaminan sosial (8) Lingkungan dan iklim kerja (9) Hubungan industrial (10) Teknologi (11) Sarana produksi (12) Manajemen (13) Kesempatan berprestasi.⁵ Pengembangan Sumber Daya Manusia diperlukan dalam suatu usaha karena melalui pengembangan tersebut karyawan didorong belajar berkembang untuk meningkatkan mutunya melalui pendidikan, latihan dan pembinaan yang pada akhirnya hal ini akan menguntungkan perusahaan. Apabila sumber dayanya bagus maka setiap karyawan akan bekerja secara efektif dan efisien.

Di Desa Purwosari UMKM banyak dikenal orang, bukan hanya ditingkat Kecamatan, tetapi juga di Lampung Tengah. Pemerintahan sangat memperhatikan keberadaan UMKM. Peran pemerintah dalam membantu UMKM di Desa Purwosari adalah dengan memfasilitasi sarana dan prasarana berupa perlengkapan dapur dan dana bantuan. Kegiatan UMKM tersebut menjadi salah satu lumbung pangan keluarga. Keberadaan para pelaku bisnis UMKM memberikan andil yang cukup signifikan bagi penyerapan tenaga kerja, dalam hal ini usaha yang mereka dibangun menyerap tenaga kerja di daerahnya masing-masing. Hal tersebut sangat membantu pemerintah dalam upaya mengurangi angka pengangguran dan pengentasan kemiskinan. Diharapkan perkembangan

⁵ Khairunisa Nur Baiti Dan Eny Kustiyah, “Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta”, Vol. 04, No. 01 (2020): 72.

bisnis UMKM dari waktu ke waktu mengalami peningkatan yang stabil. Namun, di dalam perjalanannya untuk berkembang lebih maju, para pelaku bisnis UMKM tidak lepas dari kendala-kendala. Sehingga diperlukan campur tangan dari pemerintah maupun swasta untuk mendorong perkembangan yang diharapkan bersama.

Dalam proses pencapaian tujuan suatu UMKM perlu adanya pengelolaan atau manajemen, karena manajemen merupakan sebuah proses kerja sama dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya yang ada menggunakan fungsi POAC yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), dan *controlling* (pengendalian). Manajemen pada setiap UMKM selama ini berjalan dengan baik.

Tabel 1.1
Data UMKM Purwosari

Jenis UMKM	Pemilik	alamat	Tenaga Kerja
UMKM Kemplang gajah lampung	Rojikin	Purwosari	15 Orang ⁶
UMKM Kopi Wayang	Heru Hermawan	Purwosari	7 Orang ⁷
UMKM Tempe	Ridho Pragusti	Purwosari	5 Orang ⁸

⁶ Ibu Yanti, Pemilik Umkm Kemplang Gajah Lampung, Wawancara, Pada Tanggal 3 Januari 2022, Pukul 09.00 Wib

⁷ Bapak Hendri, Pekerja Umkm Kopi Wayang, Wawancara, Pada Tanggal 3 Januari 2022, Pukul 11.00 Wib

UMKM Kerupuk NK	Eko Yulianto	Purwosari	23 Orang ⁹
UMKM Kerupuk Ampera	Ujang	Purwosari	16 Orang ¹⁰

Sumber data : Wawancara

Berdasarkan data diatas dan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada setiap pemilik dapat diketahui dari kelima UMKM, UMKM kemplang, UMKM tempe, UMKM kerupuk ampera dan UMKM kopi cenderung stabil produktivitas usaha, dan UMKM kerupuk NK mengalami penurunan produktivitas usaha. Dari data tersebut peneliti menyimpulkan bahwa terdapat masalah dalam pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha yang terdapat pada UMKM kerupuk NK. Penurunan produktivitas usaha UMKM kerupuk NK dapat dilihat dari data berikut:

Tabel 1.2
Data produksi usaha UMKM

No	Tanggal	Total produksi	Total penjualan
1	Minggu, 24 Mei	1990 ikat	1981 ikat
2	Minggu, 15 Mei	1690 ikat	1690 ikat

⁸ Ibu Beti, Pekerja Umkm Tempe, Wawancara, Pada Tanggal 4 Januari 2022, Pukul 18.50 Wib

⁹ Bapak Eko, Pemilik Umkm, Wawancara, Pada Tanggal 5 Januari 2022, Pukul 08.00 Wib

¹⁰ Bapak Ujang, Pemilik Umkm Kerupuk, Wawancara, Pada Tanggal 4 Januari 2022, Pukul 13.00 Wib

3	Minggu, 22 Mei	1650 ikat	1650 ikat
4	Minggu, 29 Mei	1704 ikat	1704 ikat
5	Minggu, 5 Juni	1667 ikat	1667 ikat
6	Minggu, 12 Juni	1671 ikat	1671 ikat

Dari data diatas dapat diketahui produktivitas usaha UMKM kerupuk NK, Selama beberapa periode UMKM kerupuk NK cenderung menurun yang dimulai pada tanggal 15 Mei hal ini dikeranekan pergantian karyawan yang menyebabkan menurunnya kualitas sumber daya manusia sehingga terjadi penurunan produktivitas. Oleh karena itu diperlukan adanya penelitian tentang strategi pengembangan SDM dalam meningkatkan produktivitas usaha dikarenakan permasalahan utama yang dihadapi oleh UMKM yaitu rendahnya kualitas SDM.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk menganalisis dan mengadakan penelitian yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Usaha UMKM (Studi Kasus Di Desa Purwosari Kecamatan Batang Hari Nuban)”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang jelaskan diatas, maka pertanyaan peneliti adalah bagaimanakah strategi pengembangan

sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha UMKM krupuk NK?

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yang sudah diuraikan di atas, maka ditemukan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha UMKM krupuk NK didesa Purwosari.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi kepada pembaca serta peneliti sendiri mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha UMKM.

b. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dijadikan masukan bagi UMKM sebagai informasi dan bahan pertimbangan tentang strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha UMKM dan dapat dijadikan sebagai bahan

perbandingan untuk penelitian relevan yang telah ada dan sebagai acuan kepada peneliti yang hendak meneliti penelitian yang serupa.

D. PENELITIAN RELEVAN

Penelitian relevan berisi mengenai pembahasan hasil penelitian terdahulu mengenai persoalan yang akan diteliti, yaitu :

1. Judul skripsi “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omset Penjualan Kerupuk Ubi. Oleh Agus Palinda NIM 3216.258.

Hasil analisis penelitian ini dapat diketahui UMKM merupakan salah satu unsur yang penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia karena sejarah mengatakan pada saat terjadi krisis dunia hanya UMKM yang tetap berdiri dengan kokoh dan tetap mengalami peningkatan. UMKM dapat dikatakan sebagai usaha produktif untuk dikembangkan guna mendukung perkembangan ekonomi Indonesia karena UMKM merupakan solusi dari penanggulangan kemiskinan. UMKM mampu menyerap tenaga kerja lebih banyak yang pada akhirnya akan berimbas pada kesejahteraan para pekerja dan mengurangi pengangguran. Akan tetapi masalah yang sering timbul dalam suatu usaha adalah rendahnya sumber daya modal dan sumber daya manusia.

Pengembangna SDM merupakan salah satu kunci sukses dan terpening bagi sumber daya dan daya tahan suatu perusahaan.¹¹

Persamaan penelitian relevan diatas dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang UMKM. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan yang dilakukan oleh peneliti terdapat pada subjeknya, pada penelitian Agus Palinda meneliti tentang omset penjualan, koperasi dalam pengembangan UMKM, sementara yang peneliti lakukan yaitu strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktiifitas usaha UMKM.

2. Judul skripsi “Peranan Usaha Mikro Kecil Menengah (Umkm) Sektor Pangan Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Umkm Di Kecamatan Balik Bukit, Lampung Barat)”. Erwansyah NIM 1451010179 Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Hasil penelitian ini yaitu Usaha Mikro Kecil dan Menengah yang berada di Kecamatan Balik Bukit sudah berperan cukup baik, terlihat dari hasil penelitian diketahui dari 31 atau sebesar 77,5% orang responden mengalami peningkatan dalam hal kepemilikan rumah dan dalam hal kesehatan sebanyak 37 responden atau 92,5%. Meskipun dalam hal pendapatan masih dikatakan rendah. Dengan ini kegiatan UMKM sektor pangan tersebut memiliki peran yang sudah

¹¹ Agus Palinda, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omset Penjualan Kerupuk Ubi”, (Institut Agama Islam Negeri (Iain) Bukittinggi, 2020)

baik bagi kesejahteraan masyarakat dan menambah pendapatan masyarakat sekitar sehingga dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari seperti pangan, maupun kebutuhan lainnya. Tinjauan Usaha Mikro Kecil dan Menengah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat menurut perspektif Ekonomi Islam dapat dilihat dalam segi produksi yakni diantaranya menyediakan serta menciptakan sesuatu yang bernilai dan berguna bagi masyarakat baik berupa barang maupun jasa. Kegiatan UMKM sektor pangan ini telah memenuhi proses produksi dan pemenuhan pendapatan sesuai yang ditetapkan dalam Islam sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat di Kecamatan Balik Bukit.¹²

Persamaan penelitian relevan diatas dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang UMKM. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan yang dilakukan oleh peneliti terdapat pada subjeknya, pada penelitian Erwansyah meneliti tentang peran UMKM dalam kesejahteraan masyarakat, sementara yang peneliti lakukan yaitu strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha UMKM.

¹² Erwansyah, "Peranan Usaha Mikro Kecil Menengah (Umkh) Sektor Pangan Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Umkm Di Kecamatan Balik Bukit, Lampung Barat)", (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018),56

3. Judul skripsi “Peran Usaha Mikro dan Menengah (UMKM) Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Menurut Perspektif Ekonomi Syariah (Studi Kasus Rumah Makan Bonena)”. Oleh Sri Nurmalasari NIM 105251101217 Univesitas Muhammadiyah Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa UMKM di Makassar sangat penting bagi kesejahteraan masyarakat dan mengubah pendapatan masyarakat sekitar dengan adanya usaha kuliner yang dulunya masyarakat tidak mempunyai pekerjaan sehingga dengan adanya usaha kuliner ini masyarakat yang berpendidikan rendah dapat pekerjaan sehingga dapat meningkatkan dan membantu masyarakat dengan mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Peran UMKM usaha kuliner tidak hanya menciptakan lapangan kerja baru bagi masyarakat juga meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat. Usaha mikro berperan penting untuk membangun perekonomian Negara terkhususnya terhadap ekonomi masyarakat sekitar untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari terlebih masa yang akan mendatang. Dalam hal ini peran usaha mikro sangat besar terhadap kegiatan ekonomi masyarakat.¹³

Persamaan penelitian relevan diatas dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang UMKM. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan yang dilakukan oleh peneliti terdapat pada subjeknya, pada penelitian Sri

¹³ Sri Nurmayanti, “Peran Usaha Mikro Dan Menengah (Umkh) Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Menurut Perspektif Ekonomi Syariah” (Univesitas Muhammadiyah Makassar, 2021),6

Nurmalasari meneliti tentang peran UMKM dalam kesejahteraan masyarakat menurut perspektif islam, sementara yang peneliti lakukan yaitu strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha UMKM.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. PRODUKTIVITAS USAHA DAN PRODUKTIVITAS SDM

1. Produktivitas Usaha

a. Pengertian Produktivitas Usaha

Produktivitas didefinisikan sebagai hubungan antara *input* dan *output* suatu sistem produksi. Hubungan ini sering lebih umum dinyatakan sebagai rasio *output* dibagi *input*. Jika lebih banyak *output* yang dihasilkan dengan *input* yang sama, maka disebut terjadi peningkatan produktivitas. Begitu juga kalau *input* yang lebih rendah dapat menghasilkan *output* yang tetap, maka produktivitas dikatakan meningkat.¹⁴

Produktivitas merupakan sebuah konsep yang berhubungan dengan hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dan sumber (tenaga kerja, bahan baku, modal, energi dan lain-lain) yang telah digunakan untuk dapat menghasilkan barang tersebut

b. Pengukuran Produktivitas

Pengukuran Produktivitas Dengan Menggunakan Ratio. Pengukuran produktivitas dengan cara ini membandingkan dua variabel penting yang berbentuk ratio, yang terdiri dari variabel

¹⁴ Syarifuddin Dan Lisa Yani, "Analisis Produktivitas Perusahaan Pada Ud. Karya Jaya," *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, Vol. 3, No. 4 (2014): 6. 23

dengan parameter tunggal, seperti buruh per buruh, jam per jam serta variable dengan parameter ganda seperti net output per beberapa input yang dibutuhkan. Kategori perbandingan atau ratio yang menyatakan indeks produktivitas:

Indek keseluruhan (Over all Indexes) Merupakan teknik pengukuran yang mengukur output terakhir dari perusahaan yang dihubungkan dengan sumber yang digunakan sebagai input, misalnya: penjualan per jumlah pegawai, market share saat ini per market share periode dasar, dan lain-lain.

Ratio Tujuan (Objective Ratio) Merupakan teknik pengukuran yang mengukur prestasi pekerja atau departemen pada akhir jadwal dihubungkan dengan target yang ditentukan pada awal jadwal, misalnya: produksi yang dihasilkan per produksi yang direncanakan, proyek yang dapat diselesaikan per proyek yang direncanakan, penjualan per persediaan yang diharapkan.

c. Indikator Produktivitas Usaha

Produktivitas adalah menciptakan kekayaan melalui penciptaan penerapan pengetahuan hingga dapat disediakan produk-produk serta jasa-jasa yang memenuhi kebutuhan para pemakai dan yang bersifat konsisten dengan tujuan-tujuan sosial, lingkungan dan ekonomi masyarakat yang bersangkutan. Ada dua

macam aspek vital produktivitas yaitu efektivitas dan efisiensi, efektivitas berhubungan dengan pencapaian tujuan yang diekspektasi sedangkan efisiensi berhubungan dengan bagaimana baiknya berbagai sumberdaya atau input itu dikombinasi. Dalam penelitian ini indeks produktivitas yang akan kita ukur adalah produktivitas dalam hal tingkat penerimaan usaha kecil menengah dibagi faktor produksi yang ada. Untuk lebih konkritnya produktivitas dinyatakan melalui tingkat pendapatan usaha industri kecil. Produktivitas dalam prosesnya sangat bersinggungan dengan inovasi pelaku wirausaha di mana untuk terpenuhinya definisi produktivitas maka dibutuhkan pemikiran yang kreatif dan tindakan yang inovatif untuk menciptakan peluang yang efektif dan efisien, selanjutnya direalisasikan dalam bentuk barang dan jasa dengan nilai tertentu sesuai kebutuhan pemakai.¹⁵

Tingkat produktivitas yang dimiliki UMKM akan menjadi indikator yang menentukan seberapa efisien UMKM tersebut dalam menjalankan usahanya.

¹⁵ Ardy Mandala Dan Edy Raharja, “Peran Pendidikan, Pengalaman, Dan Inovasi Terhadap Produktivitas Usaha Kecil Menengah”, Vol. 1, No. 2 (2022): 2.

2. Produktivitas Sumber Daya Manusia

a. Pengertian SDM

SDM merupakan terjemahan dari “*human resources*” namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh dapat upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun kemajuan teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jikatanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.¹⁶

b. Pengertian Produktivitas SDM

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan

¹⁶ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pertama (Jakarta: Kencana, 2009).3

Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan.¹⁷

Konsep formal yang disebut dengan siklus produktivitas (productivity cycle) yang dapat digunakan untuk peningkatan produktivitas terus-menerus. Pada dasarnya siklus produktivitas terdiri dari empat tahap utama, yaitu:

- a. Pengukuran produktivitas
- b. Evaluasi produktivitas
- c. Perencanaan produktivitas
- d. Peningkatan produktivitas¹⁸

Selanjutnya, batasan tentang produktivitas, yaitu: (a) keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi, (b) tingkat keefektifan dari manajer industri di dalam penggunaan aktivitas untuk produksi; dan (e) keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan. Dalam setiap kegiatan produksi, seluruh sumber daya mempunyai peran yang menentukan tingkat

¹⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009).99

¹⁸ Yani, "Analisis Produktivitas Perusahaan Pada Ud. Karya Jaya." 9

produktivitas, maka sumber daya tersebut perlu dikelola dan diatur dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan oleh manusia. Sebaliknya, sumber daya manusia pula yang dapat menjadi penyebab terjadinya pemborosan dan inefisiensi dalam berbagai bentuknya. Karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja.¹⁹

Peningkatan produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan. Produktivitas mengandung pengertian yang berkenaan dengan konsep ekonomis, filosofis, dan sistem. Sebagai konsep ekonomis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Sebagai konsep filosofis, produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan dimana keadaan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan mutu kehidupan hari esok harus

¹⁹ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.100

lebih baik dari hari ini. Hal ini yang memberi dorongan untuk berusaha dan mengembangkan diri. Sedangkan konsep sistem, memberikan pedoman pemikiran bahwa pencapaian suatu tujuan harus ada kerja sama atau keterpaduan dari unsur-unsur yang relevan sebagai sistem.

Berdasarkan pengertian di atas produktivitas sumber daya manusia merupakan cara meningkatkan kemampuan seseorang untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan berdasarkan potensi sumber daya yang ada pada manusia tersebut.²⁰

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas SDM

Produktivitas SDM merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dapat disimpulkan menjadi dua golongan, yaitu :

- a. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu dan motivasi.

²⁰ Mulya Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2003).

- b. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga.²¹

Setiap perusahaan selalu berkeinginan agar tenaga kerja yang di miliki mampu meningkatkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor lain, seperti tingkat pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi.

d. Indikator Produktivitas SDM

Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja. Untuk mengukur suatu produktivitas kerja karyawan, diperlukan suatu indikator sebagai berikut :

1) Kemampuan

Kemampuan karyawan menjadi profesionalisme dalam bekerja. Karyawan dibekali keterampilan untuk menjadi daya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

²¹ Intan Ummu Asriani Dan Tyna Yunita, "Upaya Peningkatan Produktivitas Terkait Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Karindo Persada," Vol ., No. 64 (2019): 14.

Bertekad meningkatkan hasil yang dicapai. Upaya ini berguna untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dan menambah kuantitas hasil dalam bekerja.

3) Semangat kerja

Berusaha untuk lebih baik dari kemarin dan meningkatkan kinerja kerja. Semangat mampu membuat karyawan untuk mengevaluasi dari hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Pengembangan diri senantiasa dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja dengan kemampuan diri yang dimiliki. Melalui langkah pengembangan diri seorang karyawan akan menemukan tantangan dan harapan. Tantangan yang terjadi setiap karyawan akan membuat sebuah motivasi untuk bersaing secara sehat. Begitu harapan akan berdampak untuk memiliki keinginan seorang karyawan meningkatkan kemampuan.

5) Mutu

Berusaha meningkatkan mutu yang baik dan berkualitas dari yang sebelumnya. Meningkatkan mutu bermanfaat untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan dan pengaruhnya produktivitas perusahaan meningkat.

6) Efisiensi

Membandingkan sumber daya yang digunakan dengan apa yang dicapainya selama berlangsungnya proses kerja.²²

e. Tantangan MSDM

Kesulitan yang dihadapi oleh MSDM di masa depan tentu tidak akan sama lagi dengan kondisi masa lampau. Kesulitannya adalah bagaimana menciptakan organisasi yang semakin beragam dan menuntut pengelolaan yang semakin efisien, efektif, dan produktif.

Pada masa lalu mekanisme organisasi sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya non. Manusia, tetapi pada masa sekarang keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang semakin berkualitas.

Menurut Masaaki (dalam Kaizen, 1986), istilah kualitas sumber daya manusia adalah tingkat kemampuan dan kemauan yang dapat ditunjukkan oleh sumber daya manusia. Tingkat itu dibandingkan dengan tingkat yang dibutuhkan dari waktu ke

²² Khairunisa Nur Baiti Dan Eny Kustiyah, "Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta", Vol. 04, No. 01 (2020): 19.

waktu oleh organisasi yang memiliki sumber daya manusia tersebut.²³

f. Hubungan SDM dengan Produktivitas usaha

Menghadapi arus globalisasi, pengembangan sumber daya manusia harus direncanakan dan didorong dengan seksama. Kondisi dan mutu bersifat saling tergantung satu sama lain (interdependen) yang menjadi salah satu ciri era globalisasi. Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan mampu membawa hasil yang memuaskan sehingga dapat mempengaruhi peningkatan usaha.

Kemampuan seseorang untuk bekerja berawal dari pendidikan dan pelatihan yang diikuti. Pendidikan dan pelatihan pada dasarnya merupakan sarana bagi penambahan pengetahuan dan keterampilan manusia serta memberikan perubahan sikap dan dorongan untuk berprestasi. Pendidikan dan pelatihan yang intensif akan menambah kecakapan seseorang sehingga pekerja yang dihasilkan akan semakin bermutu dan cepat diselesaikan.²⁴

²³ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.7-9

²⁴ Hj Tita Meirina Djuwita, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai" *Manajerial* Vol. 10, No. 19 (2011): 7.

B. STRATEGI PENGEMBANGAN SDM DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS USAHA

1. Pengertian Pengembangan SDM

Pengembangan adalah suatu proses untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan agar berhasil dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan tugas-tugas di masa sekarang dan yang akan datang. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pengembangan sumber daya manusia berupaya untuk mengembangkan pengetahuan, pengalaman, keahlian, produktivitas, serta kepuasan karyawan. Pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai seperangkat kegiatan yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh suatu organisasi untuk memberikan anggotanya kesempatan mempelajari keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis untuk melakukan investasi dalam sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia menyediakan kerangka kerja untuk pengembangan diri, program pelatihan dan kemajuan karir yang disesuaikan dengan kebutuhan keterampilan dalam organisasi di masa yang akan datang. Pengembangan sumber daya manusia adalah proses

untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.²⁵

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan keterampilan atau kemampuan kerja karyawan pada saat sekarang dan mengantisipasi perubahan bisnis pada saat yang akan datang, dan pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Pada manajemen training syariah, di samping *soft skill*, dan *hard skill*, juga terdapat satu faktor penting yang perlu terus dijaga dan dikembangkan yaitu syariah skill atau juga dapat dipahami sebagai syariah competence. Syariah competence lebih dimaknai sebagai suatu kompetensi yang dibutuhkan para karyawan di industry syariah. Pada praktiknya, hal tersebut diwujudkan sebagai suatu rangkaian program pelatihan dan workshop mengenai tauhid (akidah), syariah (ibadah, muamalah), dan akhlak sebagai suatu kesatuan.

Kualitas sumber daya manusia dalam Islam terletak pada fondasi tauhid. Tauhid adalah fondasi keimanan seseorang yang menjadi basis pemahaman keagamaan seluruh umat Islam. Tauhid yang dimaksud adalah keyakinan bahwa hanya Allah yang berhak disembah, ditakuti, diharapkan dan takdir-Nya segala hal harus dikembalikan. Sebagaimana tauhid yang diikrarkan nabi Ibrahim dalam firman Allah surat al-an'am ayat 162

²⁵ Yohan Dwi Putra Dan Ade Sobandi, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja," *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, Vol. 4, No. 1 (14 Januari 2019):.163.

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٣٣﴾

Artinya: “Katakanlah: sesungguhnya shalat, ibadah, hidup, dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam.” (QS. al-an’am:162).

Tauhid inilah yang membuat setiap orang beriman merasakan keamanan dan ketenteraman dalam segala aktivitasnya. Sebagaimana firman Allah dalam surat al-an’am ayat 82:

الَّذِينَ ءَامَنُوا وَلَمْ يَلْبِسُوا إِيمَانَهُمْ بِظُلْمٍ أُولَٰئِكَ لَهُمُ الْأَمْنُ وَهُمْ مُّهْتَدُونَ ﴿٨٢﴾

Artinya: “Orang-orang yang beriman dan tidak mencampuradukkan iman mereka dengan syirik, mereka itulah orang-orang yang mendapat rasa aman dan mereka mendapat petunjuk.” (QS. alAn’am: 82).

Untuk memajukan kualitas Sumber Daya Manusia yang syariah ada tiga dimensi yang harus diperhatikan, yaitu:

- a. Dimensi kepribadian. Dimensi kepribadian menyangkut kemampuan untuk menjaga integritas, termasuk sikap, tingkah laku, etika dan moralitas. Pribadi yang tangguh akan kuat bertahan dalam segala situasi dan kondisi yang dialami

perusahaan. Meningkatkan dimensi ini berarti juga memberikan pelatihan untuk meningkatkan kualitas siddiq dan amanah.

- b. Dimensi produktivitas. Dimensi produktivitas menyangkut apa yang dapat dihasilkan oleh manusia tadi dalam hal jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik. Dimensi ini sudah sejak revolusi industri diperhatikan dalam meningkatkan kemampuan Sumber Daya Manusia perspektif Syariah. Dengan memberikan pelatihan yang ditujukan pada dimensi produktivitas, maka selain berbuah efisiensi dan output yang lebih baik, aspek fathonah dan tabligh juga tersentuh.
- c. Dimensi kreativitas. Dimensi kreativitas menyangkut kemampuan seseorang untuk berpikir dan berbuat kreatif, menciptakan sesuatu yang berguna bagi dirinya dan masyarakatnya. Dengan berkembangnya industri kreatif akhirakhir ini, maka dimensi kreativitas harus mendapat sorotan khusus. Latihan yang ditujukan untuk dimensi kreativitas dapat meningkatkan kecerdasan berpikir dan berkreasi yang amat diperlukan dalam meningkatkan daya saing perusahaan²⁶

²⁶ Anisatul Maghfiroh, "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 7, No. 1 (3 Maret 2021): 403,

2. Strategi pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produktivitas

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan yang penting dalam perusahaan, dimana karyawan dan perusahaan bekerjasama secara *balance* untuk eksistensi perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia bisa dilakukan dalam beberapa bentuk, biasanya setiap perusahaan memiliki khas yang berbeda sesuai situasi kondisi juga kebutuhan dari perusahaan tersebut. Hal ini bias dilakukan dengan cara meningkatkan *skill* dengan pelatihan maupun pembinaan, meningkatkan pengetahuan karyawan dengan cara pendidikan. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu usaha dengan tujuan meningkatkan *skill* karyawan melalui pendidikan, pelatihan serta pengembangan akhir guna menjalankan tugas sebagai karyawan dan memiliki siklus jangka panjang.²⁷

Strategi pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui beberapa metode, beberapa metode dalam pengembangan SDM yang terdiri dari :

a. Metode Pelatihan

Metode pelatihan dapat digunakan pula dalam pengembangan.

b. Understudy

Understudy adalah mempersiapkan peserta untuk melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu posisi jabatan tertentu.

²⁷ Miftahudin Miftahudin, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan," *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* , Vol. 3, No. 2 (2 Juli 2018): 16,

c. *Job Rotasi* dan kemajuan bersama

Job rotasi melibatkan perpindahan peserta dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya.

d. *Coaching-Counseling*

Coaching adalah suatu prosedur pengajaran pengetahuan dan keterampilan-keterampilan kepada pegawai bawahan. Sedangkan *counseling* adalah suatu usaha membantu karyawan agar dapat mengatasi masalah personal yang terjadi di pekerjaan tersebut

e. Studi banding

Metode ini adalah metode pengembangan SDM dengan cara mengevaluasi atau membandingkan sistem kerja yang selama ini berjalan.²⁸

f. Off the job

Off the job adalah suatu metode yang dilakukan diluar lembaga, dengan cara merekomendasikan karyawan agar mengikuti pelatihan yang diadakan oleh lembaga lain dalam artian di luar lembaga yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan lembaga.²⁹

g. Komunikasi

Komunikasi yang terjadi di dalam sebuah organisasi atau perusahaan harus dilakukan secara berkala, karena tidak hanya dilakukan oleh para karyawan saja tetapi mencakup semua yang

²⁸ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 65

²⁹ Miftahudin, "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." 16

terdapat di dalam organisasi dari tingkat jabatan yang paling tinggi hingga yang paling rendah. Hubungan komunikasi yang terjalin baik di dalam organisasi merupakan aset penting bagi pencapaian sasaran atau tujuan organisasi tersebut. Komunikasi yang terjadi menjadi sebuah sarana bagi para anggota organisasi sehingga dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan atau organisasi. Melalui komunikasi, seseorang dapat memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu yang baik dan positif.

h. Metode Motivasi Kerja

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja.³⁰

3. Aktivitas SDM Dalam Menghadapi Bisnis

Dengan mengacu karakteristik bisnis masa depan (globalisasi). serta memerhatikan masalah masalah SDM yang dihadapi perusahaan-perusahaan di Indonesia, maka perlu dirumuskan dan diimplementasi strategi SDM yang tepat dengan mempertimbangkan aktivitas-aktivitas manajemen antara lain:

³⁰ Gita Lestari, "Pengaruh Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Media Pt. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru", Vol. 4, No. 2 (2017): 12.

- a. Prediksi SDM perlu dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif melalui penelitian SDM
- b. Rekrutmen dan seleksi harus mendasarkan pada faktor kemampuan, kepribadian yang positif, bermotivasi tinggi, nilai-nilai yang menunjang misi, visi serta strategi masa depan, misalnya kreativitas, kemampuan berubah cepat, potensi berkembang, serta berkemampuan dan kemauan belajar terus-menerus.
- c. Orientasi perlu dilakukan dengan mendasarkan pada budaya perusahaan. Pelatihan serta pengembangan perlu mengacu pada kompeten, motivasi dan nilai-nilai yang diharapkan serta hasilnya harus dapat diukur.
- d. Pemeliharaan perlu dilakukan dengan memerhatikan hak dan kewajiban karyawan secara saksama. Kompensasi yang mendasarkan pada suatu pertimbangan yang efektif dan adil. Insentif harus dipertimbangkan dengan saksama dan berdasarkan prestasi.
- e. Penilaian prestasi perlu benar-benar menilai prestasi karyawan secara tepat dan berorientasi pada pengembangan karyawan.
- f. Penanaman nilai yang menekankan pada paradigma learning organization, dan budaya organisasi yang berorientasi pada profesional.

- g. Memerhatikan faktor-faktor eksternal, strategi perusahaan yang berorientasi global, lingkungan bisnis, dan lain-lain.
- h. Jalur karier karyawan perlu direncanakan dengan saksama dan secara transparan dikomunikasikan.
- i. Struktur organisasi seyogianya cenderung ramping dan fleksibel dan mendorong komunikasi lateral dan empowerment.

4. Sasaran Latihan

Sasaran pelatihan dan pengembangan SDM adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan produktivitas kerja.

Pelatihan dapat meningkatkan performance kerja pada posisi jabatan yang sekarang Kalau level of performance-nya naik/meningkat, maka berakibat peningkatan dari produktivitas dan peningkatan keuntungan bagi perusahaan.

- b. Meningkatkan mutu kerja.

Ini berarti peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.

- c. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM

Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan di masa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan, maka secara mudah akan diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam perusahaan sendiri.

d. Meningkatkan moral kerja.

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.

e. Menjaga kesehatan dan keselamatan.

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecelakaan akibat kerja. Selain daripada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tenteram.

f. Menunjang pertumbuhan pribadi

Dimaksudkan bahwa program pelatihan yang tepat sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri. Bagi tenaga kerja, jelas dengan mengikuti program pelatihan akan lebih memajukan dalam bidang kepribadian, intelektual, dan keterampilan.³¹

C. USAHA MIKRO KECIL MENENGAH

1. Pengertian UMKM

Definisi UMKM merupakan implikasi dari pembagian atau kriteria usaha dalam konteks Indonesia. Hal ini memberikan dampak yang sangat penting mengingat kriteria tersebut penentuan kebijakan

³¹ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 67-69

usaha yang terkait. UMKM merupakan singkatan dari Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.³²

Definisi UMKM menurut undang-undang nomor 20 tahun 2008 tentang usaha mikro, kecil, dan menengah (UU UMKM) adalah sebagai berikut:

- a. Usaha Mikro adalah usaha produktif yang dimiliki orang perorangan dan/ badan usaha perorangan yang telah memenuhi kriteria usaha mikro³³ sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini, (UU UMKM Nomor 20 tahun 2008). Kriteria Usaha Mikro adalah sebagaimana berikut: Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp. 300.000.000,- (tiga ratus juta rupiah).
- b. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tak langsung dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam undang-undang ini, (UU UMKM Nomor 20 tahun 2008). Kriteria usaha kecil adalah sebagai berikut: memiliki kekayaan bersih

³² Syaakir Sofyan, "Peran Umkm (Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah) Dalam Perekonomian Indonesia", Vol. 11, No. 1 (2017): 32.

³³ Nur Wanita, "Perkembangan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (Umkm) Di Pasar Manonda Palu," *Jurnal Penelitian Ilmiah*, Vol. 3, No. 2 (2 Desember 2015): 30.

lebih dari Rp. 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 300.000.000,- (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 2.500.000.000,- (dua miliar lima ratus juta rupiah).

- c. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tak langsung dari usaha kecil atau usaha besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang ini, (UU UMKM Nomor 20 tahun 2008). Kriteria usaha menengah adalah memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 10.000.000.000,- (sepuluh miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 2.500.000.000,- (dua miliar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 50.000.000.000,- (lima puluh miliar rupiah).³⁴

³⁴ Mukti Fajar Nd, *Umkh Di Indonesia Perspektif Hukum Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016). 23

2. Peran Usaha Mikro Kecil Menengah Dalam Kesejahteraan Masyarakat

a. Peran UMKM

Usaha mikro memiliki peran yang sangat penting untuk membangun perekonomian indonesia khususnya terhadap ekonomi masyarakat sekitar untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari terlebih pada masa yang akan mendatang. Peran usaha mikro memiliki peran yang sangat besar terhadap kegiatan masyarakat indonesia. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) mempunyai peran yang sangat penting dalam pertumbuhan perekonomian di Indonesia. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah eksistensinya telah terbukti mampu dalam perekonomian di Indonesia dalam berbagai keadaan.³⁵

Peran usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) dalam perekonomian Indonesia paling tidak dapat dilihat dari:

- 1) kedudukannya sebagai pemain utama dalam kegiatan ekonomi di berbagai sektor,
- 2) Penyedia lapangan kerja yang terbesar,
- 3) Pemain penting dalam pengembangan kegiatan ekonomi lokal dan pemberdayaan masyarakat,
- 4) Pencipta pasar baru dan sumber inovasi, serta

³⁵ Kadeni Srijani Ninik, "Peran Umkm (Usaha Mikro Kecil Menengah) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat," *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, Vol. 8, No. 2 (27 Juli 2020): 191,

5) Sumbangannya dalam menjaga neraca pembayaran melalui kegiatan ekspor (KEMEN KUKM, 2005).³⁶

b. Kesejahteraan Masyarakat

Kesejahteraan adalah titik ukur bagi suatu masyarakat yang sudah berada dalam kondisi sejahtera. Kesejahteraan adalah persamaan hidup yang setingkat lebih tinggi berdasarkan kehidupan sebelumnya. Perasaan senang, tidak kurang suatu apapun pada batas yang mungkin dicapainya, ia terlepas dari kemiskinan dan bahaya yang mengancam merupakan karakteristik seorang yang hidupnya sejahtera.

Kesejahteraan merupakan *standard living*, *well-being*, *welfare*, dan *quality of life*. Undang-undang No. 11 Tahun 2009, mengenai Kesejahteraan Masyarakat, kesejahteraan masyarakat diartikan syarat sudah terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial masyarakat agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya. Berdasarkan undang-undang tersebut bisa diketahui bahwa taraf kesejahteraan dapat diukur dan dapat dinilai berdasarkan atas kemampuan berdasarkan seseorang individu atau kelompok di dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan baik material maupun spiritualnya.

³⁶ Adnan Husada Putra, "Peran Umkm Dalam Pembangunan Dan Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten Blora," *Jurnal Analisa Sosiologi*, Vol. 5, No. 2 (12 Februari 2018), 32

Todaro dan Smith telah menjelaskan bahwa upaya untuk tercapainya kesejahteraan masyarakat secara material, duniawi dan spiritual dapat dilakukan dengan memperhatikan tiga hal yang mendasar yaitu:

- 1) Tingkat Kebutuhan Dasar, yaitu peningkatan kemampuan dan pemerataan distribusi kebutuhan dasar individu seperti sandang, pangan, papan, kesehatan, dan perlindungan.
- 2) Tingkat kehidupan, peningkatan tingkat kehidupan, tingkat pendapatan, pendidikan yang lebih baik dan peningkatan pendidikan.
- 3) Memperluas skala ekonomi dari individu dan bangsa. Yaitu adanya pilihan pekerjaan yang lebih baik dari masyarakat yang lebih baik untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga.

c. Indikator Kesejahteraan

Kesejahteraan merupakan aspek yang tidak hanya mementingkan tentang pola konsumsi tetapi pengembangan potensi atau kemampuan setiap manusia menjadi penting sebagai modal dalam mencapai kesejahteraan hidup. Oleh karena itu Sukirno membedakan kesejahteraan dalam tiga kelompok yaitu:

- 1) Kelompok yang berusaha membandingkan tingkat kesejahteraan di dua negara dengan memperbaiki cara perhitungan pendapatan nasional.

- 2) Kelompok yang berusaha menyusun penyesuaian pendapatan masyarakat dibandingkan dengan mempertimbangkan perbedaan tingkat harga negara
- 3) Kelompok yang berusaha untuk membandingkan berapa tingkat kesejahteraan setiap masyarakat pada suatu negara berdasarkan pada data yang tidak bersifat moneter.

Tingkat kesejahteraan manusia dapat diukur dengan perhitungan fisik, dan non-fisik seperti tingkat konsumsi perkapita, angka kriminalitas, angkatan kerja, tingkat ekonomi, dan akses di media masa. Selain itu, kesejahteraan masyarakat juga dapat diukur menggunakan IPM (Indeks Pembangunan Manusia) yang terdiri dari tiga gabungan dimensi yaitu dimensi umur, manusia terdidik dan standar hidup yang layak.

Menurut Badan Pusat Statistik, kesejahteraan merupakan suatu keadaan yang dimana semua kebutuhan jasmaniah dan rohaniyah rumah tangga tersebut dapat terpenuhi sesuai dengan tingkat hidup. Dan untuk mengukur tingkat kesejahteraan manusia, badan pusat statistik (BPS) memiliki beberapa indikator yang dapat digunakan yaitu sebagai berikut:

- 1) Pendapatan, pendapatan atau penghasilan adalah indikator yang dapat menunjukkan kesejahteraan masyarakat. Pendapatan yang dimaksud adalah penerimaan total kas yang diperoleh seseorang atau rumah tangga selama periode waktu

tertentu (satu tahun). Pendapatan terdiri dari penghasilan tenaga kerja, penghasilan atas milik (seperti sewa, bunga, dan deviden) serta tunjangan dari pemerintah.

- 2) Perumahan dan Pemukiman, keberadaan rumah sebagai tempat untuk bermukim menjadi kebutuhan dasar manusia, selain itu juga berfungsi yang sangat strategi perannya sebagai pusat pendidikan keluarga untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang akan datang. Selain itu, keberadaan rumah juga merupakan bagian dari kesehatan masyarakat, dimana rumah yang sehat dan nyaman adalah rumah yang mampu menunjang kondisi kesehatan tiap penghuninya
- 3) Pendidikan, pendidikan merupakan hak asasi manusia dan hak setiap warga negara untuk dapat mengembangkan potensi dirinya melalui proses belajar. Setiap warga negara Indonesia berhak memperoleh pendidikan yang berkualitas sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki dengan tidak memandang perbedaan status ekonomi, sosial, suku, etnis, agama dan lokasi geografis.
- 4) Kesehatan, kesehatan merupakan salah satu ukuran kesejahteraan masyarakat yang sekaligus sebagai indikator dari berhasilnya program pembangunan. Masyarakat yang sakit akan sulit memperjuangkan kesejahteraan bagi dirinya,

sehingga berbagai upaya pembangunan di bidang kesehatan diharapkan dapat menjangkau semua lapisan masyarakat dan tidak ada diskriminatif dalam pelaksanaannya. Kesehatan menjadi indikator kesejahteraan dapat dilihat melalui mampu atau tidaknya masyarakat menjalani pengobatan di layanan kesehatan serta mampu untuk membiayai secara penuh obat yang dibutuhkan.

Berdasarkan indikator-indikator kesejahteraan di atas maka proses pertumbuhan ekonomi merupakan pertumbuhan yang mendukung pembangunan manusia lebih berkualitas.³⁷

3. Karakteristik UMKM

Karakteristik UMKM ada empat alasan yang menjelaskan posisi strategis UMKM di Indonesia. Pertama, UMKM tidak memerlukan modal yang besar sebagaimana perusahaan besar sehingga pembentukan usaha ini tidak sesulit usaha besar. Kedua, tenaga kerja yang diperlukan tidak menuntut pendidikan formal tertentu. Ketiga, sebagian besar berlokasi di pedesaan dan tidak memerlukan infrastruktur sebagaimana perusahaan besar. Keempat, UMKM terbukti memiliki ketahanan yang kuat ketika Indonesia dilanda krisis ekonomi.³⁸

³⁷ Kadeni Sriyani Ninik, "Peran Umkm (Usaha Mikro Kecil Menengah) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat," *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya*, Vol. 8, No. 2 (27 Juli 2020): 191

³⁸ Universitas Tidar Dkk., "Umkm Sebagai Pilar Membangun Ekonomi Bangsa," *Jurnal Rep (Riset Ekonomi Pembangunan, Vol.)* 4, No. 2 (1 Oktober 2019): 1–189

Karakteristik kewirausahaan seperti sifat-sifat individu wirausaha (motivasi, niat, dan pengalaman) juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kompetensi kewirausahaan. Pemahaman tentang karakteristik kewirausahaan diperlukan untuk menilai kompetensi teknis dan manajerial dalam memulai, mengembangkan dan keberlanjutan usaha kecil. Hasil penelitian Sarwoko menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan antara karakteristik kewirausahaan dengan kompetensi wirausaha. Hipotesis dalam penelitian ini adalah karakteristik kewirausahaan berpengaruh positif terhadap kompetensi kewirausahaan.³⁹

UMKM di Indonesia memiliki ciri untuk membedakan dengan usaha besar atau usaha kecil. Ada beberapa ciri khas yang menjadi karakteristik usaha kecil, antara lain :

- a. Mempunyai skala usaha yang kecil baik modal, penggunaan tenaga kerja maupun otoritas pasar
- b. Banyak beralokasi dipedesaan, kota-kota kecil atau daerah pinggiran kota
- c. Status usaha memiliki pribadi atau keluarga
- d. Sumber tenaga kerja berasal dari lingkungan sosial budaya (etnis, geografis) yang direkrut melalui pola pemegangan atau melalui pihak ketiga

³⁹ Endang Dhamayantie Dan Rizky Fauzan, "Penguatan Karakteristik Dan Kompetensi Kewirausahaan Untuk Meningkatkan Kinerja Umkm," *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 16 Maret 2017

- e. Pola kerja sering kali part time atau sebagai usaha sampingan dari kegiatan ekonomi lainnya
- f. Memiliki kemampuan terbatas dalam mengadopsi teknologi, pengolaan usaha dan administrasinya sederhana
- g. Struktur permodalan sangat terbatas dan kekurangan modal kerja serta sangat tergantung terhadap sumber modal sendiri dan lingkungan pribadi
- h. Izin usaha sering kali tidak dimiliki dan persyaratan usaha tidak dipenuhi⁴⁰

⁴⁰ Fajar Nd, *Umkh Di Indonesia Perspektif Hukum Ekonomi*.: 108-109

BAB III

METODE PENELITIAN

A. JENIS DAN SIFAT PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diambil dalam penelitian ini secara Field Research (Penelitian Lapangan) yaitu penelitian yang dilakukan dilapangan atau langsung ketempat penelitian. Penelitian lapangan adalah penelitian yang bertujuan mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi sosial, individu, kelompok, dan masyarakat.⁴¹ Karena menggunakan penelitian jenis lapangan, maka proses pengumpulan data didapatkan secara langsung berdasarkan penjelasan dari *informan* sehingga akan mendapatkan sumber data yang pasti dan akurat.

Pada Penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan menggali data yang bersumber dari lapangan atau langsung yaitu di UMKM yang terdapat pada desa Purwosari.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian dalam skripsi ini bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berusaha untuk mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat ini.

⁴¹ Husaini Usman Dan Purnomo Setyadi Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2011).⁴

Penelitian deskriptif memusatkan perhatian pada masa aktual sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung. Penelitian kualitatif merupakan riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif.⁴²

Dalam penelitian ini peneliti berusaha memaparkan, mendeskripsikan, menguraikan hasil penelitian tentang strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha UMKM (studi kasus di desa purwosari kecamatan batang hari nuban).

B. SUMBER DATA

Sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data adalah tempat didapatkannya data yang diinginkan. Pengetahuan tentang sumber data merupakan hal yang sangat penting untuk diketahui agar tidak terjadi kesalahan dalam memilih sumber data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Sumber data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder :

⁴² Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2011).34-35

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama).⁴³ Maka dalam mencari sumber data yang utama harus diperhatikan dengan baik karena akan di jadikan sebagai obyek penelitian. Dalam penelitian ini data primer langsung diperoleh dari pemilik UMKM, karyawan UMKM, dan konsumen.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui buku yang berkaitan tentang judul strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha UMKM seperti, buku karangan Edy Sutrisno yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia.

C. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data merupakan teknik atau cara-cara yang digunakan oleh penelitian untuk mengumpulkan data. Dalam suatu penelitian, seorang peneliti harus menentukan teknik pengumpulan data

⁴³ Ismail Nurdin Dan Sri Hartati, *Metodologi Penelitian Sosial* (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019).171

yang paling tepat yang digunakan, hal ini agar benar-benar mendapatkan data yang valid dan reliabel.⁴⁴

Dalam teknik pengumpulan data agar mendapatkan informasi secara kualitatif maka yang dilakukan oleh penulis merupakan melalui wawancara dan dokumentasi. Terdapat beberapa instrumen dalam pengumpulan data sebagai berikut

1. Teknik wawancara (interview)

Interview merupakan salah satu cara pengambilan atau pengumpulan data yang dilakukan melalui kegiatan komunikasi lisan.⁴⁵

Tujuannya adalah menemukan permasalahan secara lebih terbuka. Responden diminta pendapat dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat yang dikemukakan responden. Pada wawancara semi terstruktur ini, peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang terperinci, akan tetapi mampu memberikan keleluasaan kepada pihak responden untuk menjelaskan secara luas dan tidak melenceng dari pertanyaan yang diajukan.

Responden yang dijadikan sampel kadang-kadang dapat menunjukkan orang lain yang relevan untuk mendapatkan data, demikian seterusnya, sehingga sampel bertambah terus yang

⁴⁴ Nurdin Dan Hartati.173

⁴⁵ Nursapia Harahap, *Penelitian Kualitatif* (Sumatra Utara: Wal Ashri Publishing, 2020).81

disebut snowball sampling. Dalam menentukan responden untuk di wawancara, peneliti menggunakan teknik snowball sampling.

Dalam penelitian ini, wawancara secara mendalam ditujukan kepada pemilik UMKM.

2. Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Metode dokumentasi berarti cara mengumpulkan data dengan mencatat data-data yang sudah ada. Metode ini lebih mudah dibandingkan dengan metode pengumpulan data yang lain.⁴⁶

Jadi dalam penelitian ini menggunakan metode dokumentasi untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan menggali informasi yang ditemukan baik dalam catatan atau pun foto terkait dengan penelitian. Metode ini digunakan sebagai bahan informasi dari tempat penelitian.

D. KEABSAHAN DATA

Agar data penelitian kualitatif dapat dipertanggungjawabkan sebagai penelitian ilmiah maka perlu diadakan uji keabsahan data. Adapun teknik pengujian keabsahan data adalah Uji kredibilitas. Uji kredibilitas data

⁴⁶ Hardani Dkk, *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020).149

atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan tehnik triangulasi.⁴⁷

Triangulasi (pembanding data) diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Secara umum triangulasi (pembanding data) terbagi kedalam tiga macam, triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu. Dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan teknik triangulasi sumber, mengingat keterbatasan waktu dan biaya yang penulis alami. Peneliti melakukan pengumpulan data dari bapak Seger selaku carik Desa Purwosari, Bapak Yulianto pemilik UMKM kerupuk NK serta beberapa karyawan yang berkerja di UMKM tersebut dan beberapa konsumen sekitar UMKM.

E. LANGKAH-LANGKAH ANALISAH DATA

Analisa data merupakan proses menyusun dan mencari data secara sistematis yang diperoleh dari hasil wawancara, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sinteisa, menyusun pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah difahami oleh diri sendiri dan orang lain. Maka yang dimaksud dengan analisa data adalah proses penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan dipahami.

⁴⁷ Umar Sidiq, Miftachul Choiri, Dan Anwar Mujahidin, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: Cv. Nata Karya, 2019).⁸⁷

Adapun langkah-langkah analisa data dalam penelitian ini antara lain:

1. Pengumpulan data, yaitu penulis melakukan pengumpulan data-data yang diperlukan melalui wawancara dan dokumentasi.
2. pengkategorian data, yaitu menggolongkan data menurut jenis dan penggunaannya.
3. Mereduksi data. Berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bilamana diperlukan, setelah itu barulah data tersebut dapat menghasilkan informasi yang bermakna dan memudahkan dalam penarikan kesimpulan.
4. Data Display (Penyajian data). Setelah data direduksi maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Kalau dalam penelitian kuantitatif penyajian data ini dapat disajikan dalam bentuk tabel, grafik dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah difahami.⁴⁸

⁴⁸ Umar Sidiq, Miftachul Choiri, Dan Anwar Mujahidin, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: Cv. Nata Karya, 2019).

Berdasarkan uraian diatas, maka untuk menganalisa data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data yang telah diperoleh kemudian data tersebut dianalisis menggunakan beberapa proses secara khusus dari informasi tentang strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha UMKM.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM UMKM KERUPUK NK

1. Sejarah UMKM KERUPUK NK

UMKM Kerupuk NK adalah sebuah usaha kecil yang memproduksi aneka jenis kerupuk yang didirikan oleh bapak Eko Yulianto pada tahun 2019. Awal mula berdirinya usaha ini karena ajakkan usaha dari saudara bapak Eko yang kemudian mendapatkan hasil yang baik akhirnya pemilik memutuskan untuk mempelajari lebih lanjut mengenai produksi dan sistem penjualan.

Pada awalnya usaha bapak Eko hanya berjualan 3 jenis kerupuk. Seiring berjalannya waktu bertambah menjadi 10 jenis kerupuk. Sehingga saat ini bapak Eko memiliki 24 karyawan dan hasil produksi usahanya sampai keluar kota.

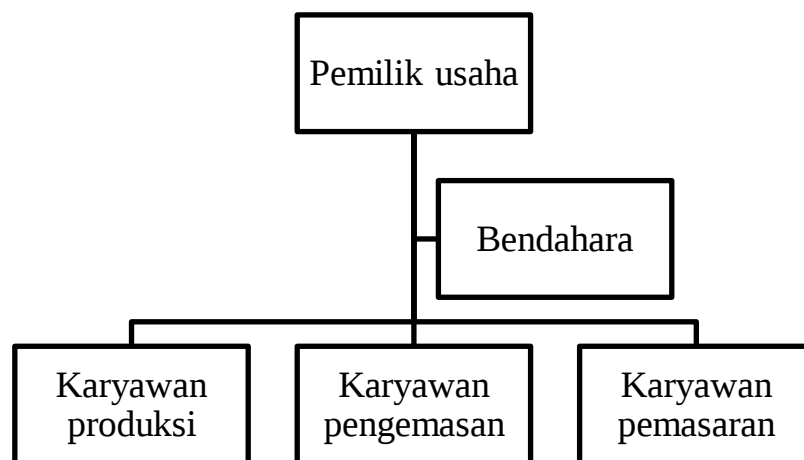
2. Letak Geografis

Lokasi UMKM Kerupuk NK sudah cukup strategis dan mudah di jangkau. Tempat lokasinya di dusun Tanjung sari Desa Purwosari Kecamatan Batanghai Nuban Kabupaten Lampung Timur. Dekat perbatasan Lampung tengah dan Lampung Timur dari jalan raya menuju lokasi sekitar 500 M. Selain itu dengan tempat yang mudah ini memudahkan konsumen yang ingin melakukan pembelian secara langsung dalam jumlah besar.

3. Struktur Organisasi

UMKM kerupuk NK adalah suatu usaha yang dimiliki oleh perorangan, sehingga struktur organisasinya masih sederhana. Semua kegiatannya diatur dan dikendalikan oleh pemilik UMKM kerupuk NK. Secara umum struktur organisasi yang ada di UMKM Kerupuk NK sama seperti struktur pada umumnya yang terdiri dari pemilik usaha dan karyawan. Berikut struktur organisasi di UMKM Kerupuk NK:

Gambar 2
Struktur organisasi UMKM Kerupuk NK



- a. Bagian keuangan, yang mengatur semua pemasukan dan pengeluaran untuk keperluan produksi, pengemasan, dan pemasaran. Dalam bidang ini dipegang penuh oleh bendahara sekaligus istri bapak Eko selaku pemilik UMKM.
- b. Bagian produksi, yaitu pengadaan bahan baku dan peralatan yang diperlukan dalam proses produksi. Proses produksi di UMKM

penjemuran, pemanggangan dan penggorengan kerupuk. Dalam proses produksi ini bapak Eko dibantu oleh karyawan berjumlah empat orang.

- c. Bagian Pengemasan/Packing, yaitu pengemasan kerupuk yang sudah selesai digoreng untuk ditempatkan ke dalam plastik dan kemudian di pack ke dalam plastik dengan isi 10 pcs/pack dan 5 pcs/pack. Untuk memenuhi kebutuhan pasar konsumen, setiap harinya UMKM kerupuk NK memproduksi minimal sebanyak 3300 bungkus kerupuk yang nantinya dikemas dalam bentuk ikatan kecil yang berisi 5 bungkus kerupuk dan ikatan besar yang berisi 10 bungkus sesuai dengan jenisnya. Dibagian ini pemilik dibantu oleh istri dan karyawan berjumlah sebelas/11 orang
- d. Bagian Pemasaran, yaitu terkait dengan penjualan produk kepada konsumen. Dibagian pemasaran ini bapak Eko dibantu karyawan 9 orang.

Tabel 2.1

Daftar karyawan UMKM

NO	NAMA	ALAMAT	BAGIAN
1.	Rian	Tanjung sari	Produksi
2.	Andre	Tanjung sari	Produksi
3.	Putra	Tanjung sari	Produksi
4.	Anggit	Tanjung sari	Produksi
5.	Poniem	Tanjung sari	Pengemasan
6.	Ngatisah	Tanjung sari	Pengemasan
7.	Anis	Tanjung sari	Pengemasan

8.	Suci	Tanjung sari	Pengemasan
9.	Muti	Tanjung sari	Pengemasan
10.	Maryati	Tanjung sari	Pengemasan
11.	Sum	Tanjung sari	Pengemasan
12.	Dani	Tanjung sari	Pengemasan
13.	Ti	Tanjung sari	Pengemasan
14.	Ngatun	Tanjung sari	Pengemasan
15.	Watini	Tanjung sari	Pengemasan
16.	Jamil	Tanjung sari	Pemasaran
17.	Dedi	Tanjung sari	Pemasaran
18.	Dedi 2	Malang sari	Pemasaran
19.	Ibon	Tulang balak	Pemasaran
20.	Badrio	Tulang balak	Pemasaran
21.	Nopi	Kedaton 1	Pemasaran
22.	Wahyu	Kota bumu	Pemasaran
23.	Dodet	Kota bumi	Pemasaran
24.	Nur	Kota bumi	Pemasaran

Pada perekrutan karyawan, pemilik usaha tidak memberikan persyaratan tertentu, yang artinya pemilik dapat mengerjakan siapapun dengan latar belakang apapun karena dalam usaha yang dilakukan hanya diperlukan niat untuk bekerja dan ketekunan dalam bekerja.

4. Produk UMKM Kerupuk NK

Produk yang dihasilkan di UMKM Kerupuk NK berupa aneka kerupuk. Di UMKM Kerupuk NK tidak diproduksi sendiri, melainkan produk yang dibeli dengan bahan baku setengah jadi,

sehingga UMKM Kerupuk NK hanya melanjutkan proses dari penjemuran, pemanggangan, dan penggorengan, sehingga dari bahan baku setengah jadi tersebut menjadi produk jadi yaitu kerupuk yang siap untuk dikemas dan dipasarkan. Produk yang dihasilkan UMKM Kerupuk NK diantaranya

- a. Kerupuk rambak jari
- b. Kerupuk rambak kotak
- c. Kerupuk jengkol
- d. Kerupuk rambak
- e. Kerupuk lempit
- f. Kerupuk ampera keriting putih
- g. Kerupuk ampera keriting pink
- h. Kerupuk nangar
- i. Kerupuk putih potong
- j. Kerupuk tempe

B. STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS USAHA UMKM

1. Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha UMKM Kerupuk NK

Dari hasil penelitian lanjutan dan wawancara dengan pemilik UMKM Kerupuk NK, dapat diketahui menurut kacamata owner tentang sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang dapat

dimanfaatkan untuk menjalankan suatu usaha, dan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting untuk kwalittas usaha yang dijalankan. Dari wawancara kepada pemilik dan beberapa karyawan bahwa dapat ditemukan beberapa strategi yang dilakukan oleh UMKM Kerupuk NK dalam mengembangkan sumberdaya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha adalah sebagai berikut:

a. Coaching-Counseling

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat metode coaching yang dilakukan bapak Eko. Coaching dilakukan ketika mengalami penurunan hasil produksi yang dapat diketahui setiap minggunya. Coaching dilakukan seminggu sekali dan dilakukan pada hari Minggu dan coaching yang dilakuna dengan cara mengajarkan secara langsung pada setiap bidangnya agar dapat dipahami dengan mudah, dengan adanya coaching pengembangan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang, sehingga dapat meningkatkan produktivitas usaha UMKM. seperti yang dikatakan bapak Eko:

“Iya saya mengajari karyawan secara langsung pada hari minggu, untuk pengajaran sebenarnya tidak terlalu memaksakan karyawan untuk mengikuti pelatihan tetapi jika karyawan mau untuk diberikan pelatihan pasti saya berikan pembelajaran sampai bisa. Untuk pelatihan biasanya saya mulai dari memberikan pengarahan dan

memberikan cara-cara yang bisa lebih diterima dan diterapkan oleh karyawan agar dalam bekerja bisa menghasilkan produk yang memuaskan ”⁴⁹

Hal ini juga dapat di ketahui bapak Eko menjelaskan isi dari coaching itu tersebut. Bapak Eko mengatakan:

”Saya mengajari karyawan pada setiap bidangnya, seperti bidang pengemasan bagaimana cara pengemasan agar isi tersusun rapi dan cepat, pada bidang produksi mengajarkan bagaimana pemanggangan dan pengorengan, kalau bidang pemasaran saya ajarkan saat pertama kali mereka berkerja, untuk bidang pengemasan dan produksi cukup sulit setiap jenis kerupuk memiliki pengemasan dan produksi yang berbeda”

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Eko selaku pemilik usaha UMKM dan beberapa karyawan dapat diketahui bahwa coaching yang dilakukan UMKM Kerupuk NK terdapat beberapa coaching sesuai pada bidangnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Eko selaku pemilik UMKM kerupuk NK terbilang cukup baik dengan adanya coaching untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha. Dari pernyataan di atas juga diperkuat oleh ibu Ti selaku karyawan pada bidang pengemasan UMKM tentang pelatihan di UMKM kerupuk NK yaitu ibu Ti menyatakan:

⁴⁹ Bapak Eko, Pemilik Umkm Kerupuk Nk, Wawancara, Pada Tanggal 26 Juni 2022, Pukul 19.00 Wib

“Iya bapak mengajarkan pada hari minggu, memberikan contoh bagaimana pengemasan yang baik dan benar pada setiap jenis kerupuk agar kerupuk tersusun rapi dan cepat.”

Pernyataan di atas juga diperkuat oleh mas Rian selaku karyawan UMKM tentang coaching di UMKM kerupuk NK.

Mas Rian menyatakan:

“Iya, bapak Eko mengajarkan bagaimana cara produksi setiap ada jenis krupuk baru yang datang, seperti berapa lama dan bagaimana pemanggangan krupuk serta penggorengan agar sempurna kematangannya.”⁵⁰

Selain pernyataan yang diberikan bapak Eko diperkuat oleh ibu Yuni istri bapak Eko:

“Iya coaching yang dilakukan itu dengan cara memberikan pengajaran dalam berkerja”⁵¹

Hal yang sama juga disampaikan oleh mbah Ngatisah salah satu karyawan di UMKM kerupuk NK dibidang pengemasan:

“Ada coaching yang dilakukan bapak Eko seperti pengajaran bagaimana cara mengerjakan pekerjaan pengemasan agar tersusun rapi agar dapat layak dijual. Apalagi kalau ada pekerja baru itu pasti diberikan pelatihan dulu dan pemahaman sampai bisa”⁵²

⁵⁰ Mas Rian, Karyawan Umkm Kerupuk Nk, Wawancara, Pada Tanggal 27 Juni 2022, Pukul 20.00 Wib

⁵¹ Ibu Yuni, Karyawan Umkm Kerupuk Nk, Wawancara, Pada Tanggal 26 Juni 2022, Pukul 19.00 Wib

⁵² Ibu Ngatisah, Karyawan Umkm Kerupuk Nk, Wawancara, Pada Tanggal 27 Juni 2022, Pukul 19.30 Wib

Dari pernyataan di atas juga diperkuat oleh mas Dedi selaku karyawan UMKM dibidang pemasaran tentang pelatihan di UMKM kerupuk NK. Mas Dedi menyatakan:

“Biasanya untuk pelatihan bapak eko mengajarkan bagaimana cara berbicara agar warung tersebut bersedia menjual kerupuk yang akan dititipkan diwarung tersebut.”⁵³

Dari penjelasan keempat narasumber diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk pelatihan pada UMKM kerupuk NK ini adalah pihak pemilik menjelaskan bahwa coaching berupa pengarahan dan pembelajaran pada karyawan. Tetapi jika terdapat karyawan baru maka pemilik juga siap untuk memberikan pelatihan sehingga karyawan berkesempatan untuk berkerja di UMKM kerupuk NK walaupun belum berpengalaman. Dan dalam hal ini juga dapat menjaga komunikasi antara atasan dan karyawan agar proses produksi dapat berjalan dengan lancar. Seperti yang disampaikan oleh bapak Eko selaku pemilik UMKM Kerupuk NK:

“Untuk komunikasi saya dengan karyawan lancar, jadi misal ada pekerja yang mengalami kendala saya langsung membantu”.⁵⁴

Berdasarkan wawancara pada karyawan ibu Ti mengatakan:

⁵³ Mas Dedi, Karyawan Umkm Kerupuk Nk, Wawancara, Pada Tanggal 27 Juni 2022, Pukul 20.00 Wib

⁵⁴ Bapak Eko, Pemilik Umkm Kerupuk Nk, Wawancara, Pada Tanggal 26 Juni 2022, Pukul 19.00 Wib

“Sekarang komunikasi dengan bapak Eko dan ibu Yuni lancar berbeda dengan dulu, sekarang saat ada perlengkapan yang kurang saya tinggal menyampaikan begitu juga saat ada beberapa masalah dalam bekerja”⁵⁵

Hal yang sama disampaikan juga oleh mas Rian salah satu karyawan di UMKM Kerupuk NK:

“Komunikasi sendiri sama bapak Eko lancar dan mudah juga dihubungi jadi jika terjadi masalah.”⁵⁶

Dari pernyataan ketiga narasumber diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang dilakukan oleh UMKM Kerupuk NK sudah baik terbukti dengan adanya komunikasi yang lancar antara pemilik dengan karyawan yang memberikan karyawan kemudahan karyawan dalam mengutarakan kendala yang dihadapi karyawan sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan tidak mengakibatkan *miss communication* antara pemilik dan karyawan.

Dengan adanya komunikasi yang lancar antara pemilik dan karyawan membuat pekerjaan juga lebih mudah dan tidak menimbulkan kesalahan yang fatal. Peneliti menemukan bahwa dengan adanya sosial media seperti *whatsapp* dapat memberikan dampak yang sangat baik bagi berlangsungnya pekerjaan, pemilik lebih mudah menghubungi karyawan dan begitu juga

⁵⁵ Ibu Ti, Karyawan Umkm Kerupuk Nk, Wawancara, Pada Tanggal 27 Juni 2022, Pukul 18.00 Wib

⁵⁶ Mas Rian, Karyawan Umkm Kerupuk Nk, Wawancara, Pada Tanggal 27 Juni 2022, Pukul 20.00 Wib

dengan karyawan lebih mudah menghubungi pemilik jika sewaktu-waktu terdapat kendala atau halangan yang ada.

b. Motivasi kerja

Motivasi adalah pemberian dukungan kerja pada sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan menciptakan hasil kerja yang lebih. Motivasi dibagi menjadi 2 yaitu motivasi secara langsung dan tidak langsung. Motivasi secara langsung seperti pujian, bonus, dan tunjangan sedangkan motivasi secara tidak langsung seperti dukungan berupa tempat kerja yang nyaman. Seperti yang disampaikan bapak Eko, selaku pemilik UMKM Kerupuk NK:

“Untuk memotivasi karyawan saya biasa memberi bonus pada akhir minggu, dan untuk karyawan yang berjualan keliling saya memberi bonus uang jalan.”⁵⁷

Pernyataan bapak Eko terkait bonus juga dijelaskan pemberian bonus juga diberikan pada akhir minggu kepada karyawan yang dapat menyelesaikan sesuai yang diinginkan bapak Eko. Beliau mengatakan:

“Iya saya memberikan bonus kepada karyawan apabila karyawan itu mampu melebihi target yang saya inginkan dan saya berikan pada akhir minggu, semisal karyawan pada bidang pengemasan apabila pengemasan sehari dia mampu melebihi 300 bungkus.”

⁵⁷Bapak Eko, Pemilik Umkm Kerupuk Nk, Wawancara, Pada Tanggal 26 Juni 2022, Pukul 19.00 Wib

Pernyataan tersebut didukung oleh mas Rian salah satu karyawan yang berkerja di UMKM Kerupuk NK, beliau mengatakan:

“Iya saya diberikan motivasi berupa bonus jika saya dalam memproduksi bisa memproduksi dengan baik.”⁵⁸

Dari pernyataan diatas juga diperkuat oleh ibu ngatisah selaku karyawan UMKM Kerupuk NK tentang motivasi kerja di UMKM tersebut, beliau mengatakan:

“Saya diberi bonus akhir minggu jika hasil kerja saya sesuai dengan yang diharapkan bapak Eko. Kadang juga diberikan makanan sehingga saat bekerja tidak merasa jenuh”⁵⁹

Pernyataan juga disampaikan oleh Bapak Dedi selaku karyawan pemasaran, beliau mengatakan bahwa:

“Saya juga di beri bonus diakhir minggu apabila saya dapat menjual hasil produk melebihi target seperti 600 bungkus perhar dan kadang juga karyawan bagian pemasaran diberikan bonus uang jalan seperti bansin atau berupa uang.”

Dari keempat pernyataan tersebut, dapat ditarik kesimpulan untuk strategi motivasi kerja di UMKM Kerupuk NK ini sudah baik akan tetapi masih perlu ditingkatkan lagi terbukti dengan adanya pemberian banus yang hanya diberikan pada akhir bulan. Untuk tujuan dari strategi ini yaitu agar karyawan bisa

⁵⁸ Mas Rian, Karyawan Umkm Kerupuk Nk, Wawancara, Pada Tanggal 27 Juni 2022, Pukul 20.00 Wib

⁵⁹ Ibu Ngatisah, Karyawan Umkm Kerupuk Nk, Wawancara, Pada Tanggal 26 Juni 2022, Pukul 19.30 Wib

meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga hasil yang diperoleh semakin bagus dan banyak.

2. Analisis Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha UMKM Kerupuk NK .

Berdasarkan wawancara yang saya lakukan kepada bapak Eko pemilik UMKM kerupuk NK dapat menemukan bahwasanya terjadi penurunan produktivitas usaha pada UMKM kerupuk NK, di karenakan pergantian karyawan. Pergantian karyawan tersebut dapat mengurangi produktivitas usaha dikarenakan belum adanya pengalaman, keahlian, dan kerampilan karyawan baru dalam bidang pekerjaannya.

Dalam hal ini, dapat diketahui bahwanya kualitas sumber daya manusia (karyawan) sangat berpengaruh terhadap hasil produktivitas usaha. Untuk itu maka perlu di lakukan strategi upaya peningkatan sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas usaha.

Kegiatan yang di lakukan sebagai upaya peningkatan produktivitas tenaga diantaranya pengarahan dan praktik serta pemberian motivasi terhadap tenaga kerja.

Coaching-Counseling, merupakan hal yang sangat penting untuk di lakukan, karena tanpa coaching para tenaga kerja tidak dapat mengetahui apa saja yang perlu di lakukan guna memaksimalkan produktivitas usaha. Selain itu coaching juga di

lakukan agar tenaga kerja mampu berkerja secara sistematis sehingga pekerjaan menjadi efektif dan efisien.

Selain itu pemberian motivasi juga sangat berpengaruh terhadap sumber daya manusia. Pemberian motivasi ini tentunya dilakukan untuk merangsang semangat para tenaga kerja sehingga terjadi peningkatan produktifitas tenaga kerja. Pemberian motivasi tersebut pun dilakukan secara langsung dan tidak langsung, motivasi langsung bisa diberikan dengan memberikan kata-kata pujian, serta pemberian bonus kepada karyawan. Sedangkan motivasi tidak langsung terciptanya suasana yang kondusif serta tempat kerja yang nyaman merupakan cara tidak langsung untuk memotivasi karyawan.

Hasinya terjadi Peningkatan produktivitas usaha setelah di lakukannya upaya-upaya tersebut. Hal itu dapat di lihat dari meningkatnya jumlah produksi krupuk pada usaha UMKM kerupuk NK setelah di lakukannya strategi tersebut.

Dari hasil paparan data diatas dapat diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan produktivitas usaha dengan menerapkan strategi yang digunakan diantaranya dengan melalui Coaching-Counseling dan motivasi

a. Coaching-Counseling

Strategi yang pertama yakni pelatihan pada UMKM Kerupuk NK dilakukan dengan cara memberikan pengarahan

dan memberikan pengajaran akan mempermudah karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dan juga memberikan pimpinan kemudahan dalam menjelaskan bagian tugas yang perlu dilakukan dengan baik dan benar agar menghasilkan suatu produk yang berkualitas. komunikasi secara efektif dengan karyawan, yang bertujuan untuk mempermudah dan memperlancar proses produksi apabila terjadi masalah, dan juga dapat meningkatkan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan sehingga tidak terjadi *miss communication*

b. Motivasi kerja

Di dalam UMKM Kerupuk NK pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui motivasi kerja dilakukan dengan memberikan fasilitas-fasilitas berupa perlengkapan dan memberikan bonus. UMKM Kerupuk NK memberikan fasilitas dan bonus dengan tujuan supaya karyawan bisa lebih semangat dalam bekerja sehingga produktivitasnya juga akan meningkat.

Dari paparan diatas dapat diketahui bahwa strategi yang digunakan saling berhubungan antara strategi satu dengan strategi lainnya. Pelatihan coaching yang diberikan oleh pihak owner bermanfaat langsung bagi karyawan sehingga berdampak positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin baik pelatihan

coaching yang diberikan oleh manajemen terhadap karyawan maka semakin tinggi juga motivasi kerja yang ada pada karyawan.

Setelah melakukan penerapan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha UMKM Kerupuk NK yang meliputi pelatihan coaching dan motivasi kerja dapat dikatakan mampu meningkatkan produktivitas usaha UMKM kerupuk NK. Berikut data kenaikan produksi

Tabel 2.2
Data produksi usaha UMKM

No	Tanggal	Total Produksi	Total Penjualan
1.	Minggu, 17 Juli	1712 Ikat	1712 Ikat
2.	Minggu, 24 Juli	1722 Ikat	1721 Ikat
3.	Minggu, 31 Juli	1721 Ikat	1713 Ikat
4.	Minggu, 7 Agustus	1730 Ikat	1730 Ikat

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa UMKM Kerupuk NK yang berdiri pada tahun 2019 memiliki 2 strategi strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha UMKM yaitu

1. Coaching-Counseling

Strategi yang pertama yakni Coaching-Counseling pada UMKM Kerupuk NK dilakukan dengan cara memberikan pengarahan dan juga memberikan pimpinan kemudahan dalam menjelaskan bagian tugas yang perlu dilakukan dengan baik dan benar agar menghasilkan suatu produk yang berkualitas. Coaching-Counseling suatu usaha untuk membantu karyawan agar dapat mengatasi masalah pribadi yang mengganggu kinerja. Coaching-Counseling yang dilakukan terbilang cukup baik dengan adanya pelatihan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas usaha. dengan menerapkan komunikasi secara efektif dengan karyawan, yang bertujuan untuk mempermudah dan memperlancar proses produksi sehingga tidak terjadi *miss communication*.

2. Motivasi kerja

Strategi yang kedua motivasi kerja, di dalam UMKM Kerupuk NK pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui motivasi kerja dilakukan dengan memberikan fasilitas-fasilitas berupa perlengkapan dan memberikan bonus.

B. SARAN

Adapun yang dapat disarankan kepada akademisi dan pelaku usaha adalah:

1. Untuk pelaku usaha diharapkan agar memfokuskan diri pada pengembangan sumber daya manusia pada karyawan yang telah mereka miliki karena sumber daya manusia yang baik akan membawa dampak positif terhadap produksi, promosi, kualitas, pelayanan, dan sebagainya di usaha kerupuk yang secara langsung akan meningkatkan omset penjualan.
2. Bagi pengelola UMKM Kerupuk NK sekiranya dapat mempertimbangkan bagaimana cara mengatasi polusi udara agar tidak mengganggu masyarakat sekitar. Dengan cara memberi perangkat penghisap asap.

DAFTAR PUSTAKA

- Asriani, Intan Ummu, Dan Tyna Yunita. “Upaya Peningkatan Produktivitas Terkait Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Karindo Persada.” *Vol* ., No. 64 (2019):
- Baiti, Khairunisa Nur, Dan Eny Kustiyah. “Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Pt. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta” 04, No. 01 (2020):
- Dhamayantie, Endang, Dan Rizky Fauzan. “Penguatan Karakteristik Dan Kompetensi Kewirausahaan Untuk Meningkatkan Kinerja Umkm.” *Matrik : Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 16 Maret 2017.
- Djuwita, Hj Tita Meirina. “Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja Pegawai” 10, No. 19 (2011):
- Fajar Nd, Mukti. *Umkm Di Indonesia Perspektif Hukum Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2016.
- Feni, Dwi Anggraeni. “Pengembangan Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (Umkm) Melalui Fasilitas Pihak Eksternal Dan Potensi Internal.” *Jurnal Administrasi Publik (Jap)* 1, No. 6 (T.T.):
- Halim, Abdul. “Pengaruh Pertumbuhan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten Mamuju.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Pembangunan* 1, No. 2 (2020):
- Harahap, Nursapia. *Penelitian Kualitatif*. Sumatra Utara: Wal Ashri Publishing, 2020.

Hardani, Dan Dkk. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020.

Lestari, Gita. “Pengaruh Komunikasi Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Media Pt. Riau Media Televisi (Rtv) Pekanbaru” 4, No. 2 (2017):

Maghfiroh, Anisatul. “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, No. 1 (3 Maret 2021):

Mandala, Ardy, Dan Edy Raharja. “Peran Pendidikan, Pengalaman, Dan Inovasi Terhadap Produktivitas Usaha Kecil Menengah” 1, No. 2 (2022):

Miftahudin, Miftahudin. “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.” *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah* 3, No. 2 (2 Juli 2018).

Musarifah Ikhwana Dan Yulia Anggraini. “Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Magetan Mt Haryono 01.” *Niqosiya: Journal Of Economics And Business Research* 1, No. 2 (23 Desember 2021):

Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana, 2011.

Nurdin, Ismail, Dan Sri Hartati. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019.

- Putra, Adnan Husada. "Peran Umkm Dalam Pembangunan Dan Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten Blora." *Jurnal Analisa Sosiologi* 5, No. 2 (12 Februari 2018).
- Putra, Yohan Dwi, Dan Ade Sobandi. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* 4, No. 1 (14 Januari 2019)
- Sidiq, Umar, Miftachul Choiri, Dan Anwar Mujahidin. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: Cv. Nata Karya, 2019.
- Sofyan, Syaakir. "Peran Umkm (Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah) Dalam Perekonomian Indonesia" 11, No. 1 (2017):
- Srijani, Kadeni, Ninik. "Peran Umkm (Usaha Mikro Kecil Menengah) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat." *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya* 8, No. 2 (27 Juli 2020):
- . "Peran Umkm (Usaha Mikro Kecil Menengah) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat." *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Pembelajarannya* 8, No. 2 (27 Juli 2020).
- Subri, Mulya. *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2003.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Jakarta: Kencana, 2009.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Syarifuddin, Dan Lisa Yani. "Analisis Produktivitas Perusahaan Pada Ud. Karya Jaya." *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* 3, No. 4 (2014).

- Universitas Tidaar, Sudati Sarfiah, Hanung Atmaja, Univesitas Tidar, Dan Dian Verawati. "Umkh Sebagai Pilar Membangun Ekonomi Bangsa." *Jurnal Rep (Riset Ekonomi Pembangunan)* 4, No. 2 (1 Oktober 2019).
- Usman Dan Purnomo Setyadi Akbar, Husaini. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara, 2011.
- Wanita, Nur. "Perkembangan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (Umkh) Di Pasar Manonda Palu." *Jurnal Penelitian Ilmiah* 3, No. 2 (2 Desember 2015).
- Wardoyo, Priskila Putri, Dan Yuswono Hadi. "Peningkatan Produktivitas Umkh Menggunakan Metode Objective Matrix." *Jurnal Ilmiah Teknik Industri* 4, No. 1 (22 Mei 2017).

LAMPIRAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 34111
Telepon (0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; Website: www.febi.iain@metrouniv.ac.id; e-mail: febi.iain@metrouniv.ac.id

Nomor : B 2197/In.2814/HL.00/06/2022
Lampiran :
Perihal : SURAT BIMBINGAN SKRIPSI

Kepada Yth.
Selvia Nurtasari (Pembimbing 1)
(Pembimbing 2)
di-

Tempat
Assalamualaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyelesaian Studi, mohon kiranya Bapak/Ibu bersedia untuk membimbing mahasiswa :

Nama : GAUTAMA DWI CRISTANTO
NPM : 1804040048
Semester : 8 (Delapan)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul : STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS USAHA UKRM (STUDI KASUS DI DESA
PURWOSARI KECAMATAN BATANG HARI NUBAN)

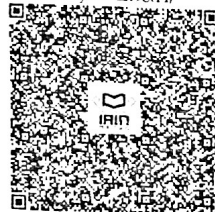
Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Dosen Pembimbing membimbing mahasiswa sejak penyusunan proposal s/d penulisan skripsi dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Dosen Pembimbing 1 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV setelah diperiksa oleh pembimbing 2;
 - b. Dosen Pembimbing 2 bertugas mengarahkan judul, outline, alat pengumpul data (APD) dan memeriksa BAB I s/d IV sebelum diperiksa oleh pembimbing 1;
2. Waktu menyelesaikan skripsi maksimal 2 (semester) semester sejak ditetapkan pembimbing skripsi dengan Keputusan Dekan Fakultas;
3. Mahasiswa wajib menggunakan pedoman penulisan karya ilmiah edisi revisi yang telah ditetapkan dengan Keputusan Dekan Fakultas;

Demikian surat ini disampaikan, atas kesediaan Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Metro, 23 Juni 2022
Ketua Jurusan,



Dharma Setyawan MA
NIP 19880529 201503 1 005

Dokumen ini telah diandatangani secara elektronik. Untuk memastikan keasliannya, silahkan scan QRcode.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH

Jln. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax. (0725) 47296 Email: stainjusi@stainmetro.ac.id Website: www.stainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN
SKRIPSI

Nama : Gautama Dwi Cristanto Fakultas/Jurusan : Ekonomi Syariah/Esy
NPM : 1804040043 Semester/TA : Delapan (8)/ 2022

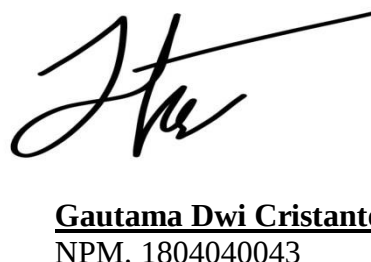
No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	8 Juni 2022	1. Buat outline daftar isi 2. Masalah di lbm apa? Jlskan mslh di produktivitas sdm di lapangan. 3. Teori : 1) produktivitas usaha, kaitkan dg produktivitas sdm 2) produktivitas sdm 3) strategi pengembangan sdm dlm meningkatkan produktivitas sdm 4) umkm 4. Metopen : 1) lapangan : umkm... purwosari 2) sumber data primer : owner, karyawan dan konsumen. Konsumen : insidental sampling. 3) wawancara : bebas terpimpin / campuran 4) keabsahan data 5) langkah2 dalm menganalisa data	

Pembimbing



Selvia Nuriyanti, M.E.I
NIP. 19810828 200912 2 003

Mahasiswa Ybs,



Gautama Dwi Cristanto
NPM. 1804040043



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH

Jln. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax. (0725) 47296 Email: stainjusi@stainmetro.ac.id Website: www.stainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN
SKRIPSI

Nama : Gautama Dwi Cristanto Fakultas/Jurusan : Ekonomi Syariah/Esy
NPM : 1804040043 Semester/TA : Delapan (8)/ 2022

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	13 JUNI 2022	Acc bab 1 sd 3 Lgsg buat apd dan outline	

Pembimbing

Selvia Nuriasari, M.E.I
NIP. 19810828 200912 2 003

Mahasiswa Ybs,

Gautama Dwi Cristanto
NPM. 1804040043



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH

Jln. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax. (0725) 47296 Email: stainjusi@stainmetro.ac.id Website: www.stainmetro.ac.id

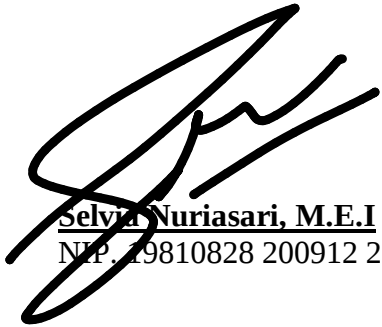
FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN
SKRIPSI

Nama : Gautama Dwi Cristanto Fakultas/Jurusan : Ekonomi Syariah/Esy
NPM : 1804040043 Semester/TA : Delapan (8)/ 2022

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	14 JUNI 2022	Apd : umkm kerupuk MK A. Pemilik umkm kerupuk 1. Informasi umum a. Nama b. Umur c. Alamat d. Umur usaha e. Izin usaha f. Macam2 produk, harga, ukuran. Data penjualan slm beberapa periode h. Lokasi pemasarannya. Jumlah karyawan, pendidikan, ketrampilan karyawan, pengalaman kerja, posisi kerja, lama kerja, jobdesj. Kapasitas produksi hari / minggu 2. Pertanyaan penelitian a. Produktivitas umkm (indikator produktifitas umkm di jadikan pertanyaan) 1) penjualan per periode 2) dll b. Tanyakan Permasalahan dalam meningkatkan produktifitas umkm yg berkaitan dg masalah di keterampilan karyawan. Strategi yg digunakan dlm mengembangkan keterampilan sdm ? Metode? B. Karyawan kerupuk (23 karyawan : pembungkusan, penggorengan, pemasaran) 1. Berapa lama 2. Posisi dimana 3. Kendala slm bekerja? 4. Apa solusi dari owner untuk mengatasi kendala tsb? C. Konsumen 1. Sejak kapan bl kerupuk disini? 2. Mengapa memilih bl kerupuk disini pdhl ada kerupuk yg lain 3. Keluhan tt kerupuknya	

Pembimbing

Mahasiswa Ybs,


Selva Nuriasari, M.E.I

NIP. 19810828 200912 2 003


Gautama Dwi Cristanto

NPM. 1804040043



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH

Jln. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax. (0725) 47296 Email: stainjusi@stainmetro.ac.id Website: www.stainmetro.ac.id

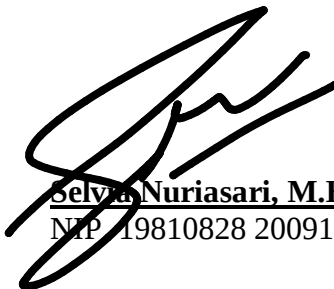
FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN
SKRIPSI

Nama : Gautama Dwi Cristanto Fakultas/Jurusan : Ekonomi Syariah/Esy
NPM : 1804040043 Semester/TA : Delapan (8)/ 2022

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	15 JUNI 2022	Acc bab 1 sd 3 Acc apd dan outline	

Pembimbing

Mahasiswa Ybs,


Selva Nuriasari, M.E.I
NIP. 19810828 200912 2 003


Gautama Dwi Cristanto
NPM. 1804040043



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH

Jln. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax. (0725) 47296 Email: stainjusi@stainmetro.ac.id Website: www.stainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN
SKRIPSI

Nama : Gautama Dwi Cristanto Fakultas/Jurusan : Ekonomi Syariah/Esy
NPM : 1804040043 Semester/TA : Delapan (8)/ 2022

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	4 Juli 2022	A. teori perbaikan total dan referensi gunakan manajemen sdm, umkm dan jurnal2 yg sesuai B. teori, jadikan satu saja produktivitas sdm dan usaha, dan jelaskan hubungannya C. strategi sdm kurang tepat, diperbaiki D. profil desa di delete E. jelaskan dibab 4: profil umkm, struktur organisasi dan tugas serta tgjwbnya, pertumbuhan beberapa priode, dll F. jelaskan jenis2 produk G. jelaskan tt strategi H jelaskan strategi tsb mampu atau tiddak meningkatkan produktivitas sdm dan usaha	

Pembimbing

Mahasiswa Ybs,

Selma Nuriasari, M.E.I
NIP. 19810828 200912 2 003

Gautama Dwi Cristanto
NPM. 1804040043



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH

Jln. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax. (0725) 47296 Email: stainjusi@stainmetro.ac.id Website: www.stainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN
SKRIPSI

Nama : Gautama Dwi Cristanto Fakultas/Jurusan : Ekonomi Syariah/Esy
NPM : 1804040043 Semester/TA : Delapan (8)/ 2022

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	26 Juli 2022	1. struktur orang pindah no.3. no3 pindah ke 4 2. jelaskan profil dr masing2 sdm seperti latarbelakang pendidikan, keahlian yang harus dimiliki dll 3. jlkn dr kacamata owner tt sdm dan pengembangan sdm 4. anda tanyakan dan uraikan lbh dalm tt strategi pengembangan sdm per unit. yaitu s.p.sdm bagian produksi, s.p.sdm bagian pemasaran, s.p.sdm bagian keuangan, s.p.sdm bagian pengemasan 5. hal 58 bagian pelatihan : salah itu bukan pelatihan yang dimaksud dalam teori 6. wawancara tt pelatihan dan bagian2 lainnya: tanyakan lbh dlm tt pelatihan yang mrk terima spt tiap kapan, apa isi pelatihan, bgmn cr owner tahu dan mengevaluasi hasil dr pelatihan (hrs diingn) 7. bonus: jlkn bagaimana pemberian dan perhitungan bonusnya 8. perlengkapan jualanBUKAN KE BAGIAN MOTIVASI 9. KOMUNIKASI YG DIMKSD ITU apa? jlkn lbh rinci 10. uraikan hasil lpngn tt produktivitas usaha di lokasi penelitian sbml dan sesudah mendapatkan s.p.sdm oleh owner per unit 11. analisa: apakah s.p.sdm per unit mampu atau tidak meningkatkan produktifitas usaha	

Pembimbing

Mahasiswa Ybs,

Selya Nuriasari, M.E.I
NIP. 19810828 200912 2 003

Gautama Dwi Cristanto
NPM. 1804040043



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH

Jln. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax. (0725) 47296 Email: stainjusi@stainmetro.ac.id Website: www.stainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN
SKRIPSI

Nama : Gautama Dwi Cristanto Fakultas/Jurusan : Ekonomi Syariah/Esy
NPM : 1804040043 Semester/TA : Delapan (8)/ 2022

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	15 Agustus 2022	Acc bab 4 dan 5	

Pembimbing

Mahasiswa Ybs,



Selvia Nuriasari, M.E.I
NIP. 19810828 200912 2 003



Gautama Dwi Cristanto
NPM. 1804040043



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS SYARIAH

Jln. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp. (0725) 41507, Fax. (0725) 47296 Email: stainjusi@stainmetro.ac.id Website: www.stainmetro.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN
SKRIPSI

Nama : Gautama Dwi Cristanto Fakultas/Jurusan : Ekonomi Syariah/Esy
NPM : 1804040043 Semester/TA : Delapan (8)/ 2022

No	Hari/ Tanggal	Hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
	24 Agustus 2022	Revisi apd dll	
	25 agustus 2022	Acc abstraksi, ttd pengesahan	

Pembimbing



Selvia Nuriasari, M.E.I
NPM. 19810828 200912 2 003

Mahasiswa Ybs,



Gautama Dwi Cristanto
NPM. 1804040043



SURAT KETERANGAN

NOMOR: 1741/In.28.3/D.1/PP.00.9/05/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini Wakil Dekan Bidang Akademik, dan Kelembagaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro menerangkan bahwa:

Nama : Gautama Dwi Cristanto
NPM : 1804040043
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
No.Urut Peserta : 83/febi/Kompre/2022

Telah mengikuti Ujian Komprehensif Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro Semester Genap 2021/2022 yang dilaksanakan dari **26 s.d 27 April 2022** dengan nilai ujian sebagai berikut:

No	Jenis Ujian	Nilai	Keterangan
1	Keagamaan	76,00	Lulus
2	Kefakultasan	72,00	Lulus
3	Keprodian	84,00	Lulus

Berdasarkan hasil Ujian tersebut, maka mahasiswa yang bersangkutan dinyatakan **"Lulus"** dan dapat mendaftar Ujian Munaqosyah pada program studi **Ekonomi Syariah**

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 31 Mei 2022

Wakil Dekan Bidang Akademik,
dan Kelembagaan FEBI

Dr. Siti Zulaikha, S.Ag, MH
NIP. 19720611199803 2 001



Tanggal.	09/06/22
Validasi Prodi	[Signature]

Nomor : B-2263/In.28/D.1/TL.00/06/2022
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
KEPALA DESA PURWOSARI
di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-2264/In.28/D.1/TL.01/06/2022, tanggal 27 Juni 2022 atas nama saudara:

Nama : **GAUTAMA DWI CRISTANTO**
NPM : 1804040043
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syaria'h

Maka dengan ini kami sampaikan kepada saudara bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di DESA PURWOSARI, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS USAHA UMKM (STUDI KASUS DI DESA PURWOSARI KECAMATAN BATANG HARI NUBAN)".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Saudara untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 27 Juni 2022
Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Siti Zulaikha S.Ag, MH
NIP 19720611 199803 2 001

SURAT TUGAS

Nomor: B-2264/In.28/D.1/TL.01/06/2022

Wakil Dekan Akademik dan Kelembagaan Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Metro, menugaskan kepada saudara:

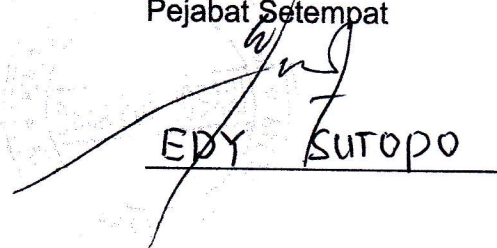
Nama : **GAUTAMA DWI CRISTANTO**
NPM : 1804040043
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syaria'h

- Untuk :
1. Mengadakan observasi/survey di DESA PURWOSARI, guna mengumpulkan data (bahan-bahan) dalam rangka menyelesaikan penulisan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS USAHA UMKM (STUDI KASUS DI DESA PURWOSARI KECAMATAN BATANG HARI NUBAN)".
 2. Waktu yang diberikan mulai tanggal dikeluarkan Surat Tugas ini sampai dengan selesai.

Kepada Pejabat yang berwenang di daerah/instansi tersebut di atas dan masyarakat setempat mohon bantuannya untuk kelancaran mahasiswa yang bersangkutan, terima kasih.

Dikeluarkan di : Metro
Pada Tanggal : 27 Juni 2022

Mengetahui,
Pejabat Setempat


EDY SUTOPU

Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Siti Zulaikha S.Ag, MH
NIP 19720611 199803 2 001

ALAT PENGUMPULAN DATA

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS USAHA UMKM (STUDI KASUS DI DESA PURWOSARI KECAMATAN BATANG HARI NUBAN)

A. Wawancara

1. Wawancara Pemilik UMKM

a. Informasi umum

- 1) Siapa nama bapak/ibu?
- 2) Berapa umur bapak/ibu?
- 3) Usaha bapak/ibu beralamat dimana?
- 4) Berapa lama bapak/ibu mengelola usaha UMKM tersebut?
- 5) Apakah usaha ini sudah mendapatkan izin?
- 6) Ada berapa Jenis krupuk (ukuran+harga)?
- 7) Bagaimana bapak/ibu memasarkan hasil usaha?
- 8) Berapa tenaga kerja yang digunakan dalam UMKM ini,
Pendidikan karyawan,
- 9) Apakah bapak/ibu memiliki Pengalaman kerja, lama kerja, posisi,
job des,
- 10) Berapa kapasitas produksi perhari?

b. Khusus Pertanyaan penelitian Produktivitas umkm

- 1) Berapa Produksi perhari?
- 2) Berapa penjualan perhari?
- 3) Apa saja kendala dalam SDM?
- 4) Strategi apa yang digunakan dalam pengembang SDM?

2. Wawancara Kepada Karyawan UMKM

- a. Berapa lama Ibu/Bapak bekerja di usaha ini?
- b. Saat ini bapak/ibu bekerja pada bidang apa?
- c. Apa saja kendala dalam bekerja?
- d. Apa Solusi dari owner dalam mengatasi kendala tersebut?
- e. Bagaimana setelah diberi solusi owner?

3. Wawancara Kepada Konsumen UMKM

- a. Sejak kapan ibu/bapak menjadi konsumen UMKM tersebut?
- b. Mengapa bapa/ibu memilih kerupuk di UMKM ini?
- c. Adakah keluhan tentang kerupuk di UMKM tersebut?
- d. Menurut bapak/ibu bagaimana pelayanan penjualan UMKM tersebut?

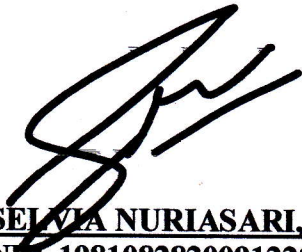
B. Dokumentasi

1. Buku-buku dan jurnal-jurnal yang berkaitan dengan penelitian
2. Foto saat melakukan penelitian.
3. Foto tempat Usaha UMKM

Metro, 15 Juni 2022

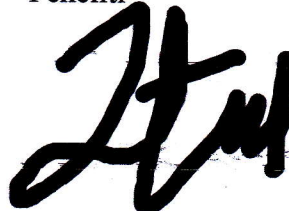
Menyetujui,

Pembimbing



SELVIA NURIASARI, M.E.I
NIP. 198108282009122003

Peneliti



GAUTAMA DWI CRISTANTO
NPM. 1804040043

SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-1126/ln.28/S/U.1/OT.01/08/2022

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung menerangkan bahwa :

Nama : Gautama Dwi Cristanto
NPM : 1804040043
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Ekonomi Syariah

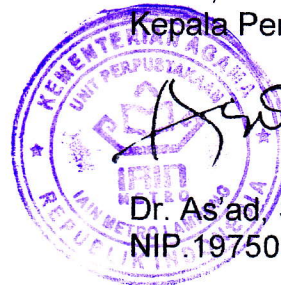
Adalah anggota Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung Tahun Akademik 2021 / 2022 dengan nomor anggota 1804040043

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas administrasi Perpustakaan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 01 September 2022

Kepala Perpustakaan



Dr. As'ad, S. Ag., S. Hum., M.H.

NIP. 19750505 200112 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara 15A Iringmulyo, Metro Timur, Kota Metro, Lampung, 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa;

Nama : Gautama Dwi Cristanto
NPM : 1804040043
Jurusan : Ekonomi Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Usaha Umkm (Studi Kasus Di Desa Purwosari Kecamatan Batang Hari Nuban)** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi Turnitin dengan **Score 16%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 13 September 2022
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Dharma Setyawan, M.A.
NIP.198805292015031005



Wawancara dengan bapak Eko dan Ibu Yuni selaku pemilik UMKM Kerupuk NK



Wawancara dengan Ibu Ti selaku karyawan UMKM Kerupuk NK



Wawancara dengan Ibu Ngatisah selaku karyawan UMKM Kerupuk NK



Wawancara dengan Ibu Sop selaku masyarakat sekitar UMKM Kerupuk NK



Wawancara dengan Ibu Hesti selaku masyarakat sekitar UMKM Kerupuk NK















Keadaan UMKM Kerupuk NK

RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Gautama Dwi Cristanto, lahir di Purworejo, 26 September 1999, dari pasangan Bapak Abdul Rohim dan Ibu Liswati. Peneliti merupakan anak pertama dari dua bersaudara.

Peneliti menyelesaikan pendidikan formal di TK Darul Falaq Purworejo lulus pada tahun 2006, kemudian melanjutkan pada SDN 02 Purworejo lulus pada tahun 2012 kemudian melanjutkan pada MTs 02 Purworejo lulus pada tahun 2012, kemudian melanjutkan pada SMAN 01 Kotagajah mengambil jurusan IPA, lulus pada tahun 2018. Selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan pada program studi Ekonomi Syariah, di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro dimulai pada tahun ajaran 2018/2019.

Pada akhir studi peneliti mempersembahkan skripsi yang berjudul **“STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS USAHA UMKM (Studi Kasus Di Desa Purwosari Kecamatan Batang Hari Nuban)”**.

Demikian riwayat hidup peneliti secara singkat yang dapat dituang dalam penelitian skripsi ini.