

**STRATEGI PENGEMBANGAN USAHA MIKRO KECIL DAN
MENENGAH (UMKM) MELALUI PENINGKATAN KUALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Pada Usaha Pengolahan Kerupuk
Mekar Sari di Karangklesem, Purwokerto Selatan)**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Prof. K.H Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:

ANGGUN TRIJAYANTI

NIM.1717201092

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO**

2021

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Anggun Trijayanti

NIM : 1717201092

Jenjang : S.1

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi Pada Usaha Pengolahan Kerupuk Mekar Sari di Karangklesem, Purwokerto Selatan)

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 03 Januari 2022

Saya yang menyatakan,



Anggun Trijayanti

NIM. 1717201092



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-835624, Fax: 0281-836553, Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

STRATEGI PENGEMBANGAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM) MELALUI PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (Studi Pada Usaha Pengolahan Kerupuk Mekar Sari di Karangklesem, Purwokerto Selatan)

Yang disusun oleh Saudara **Anggun Trijayanti NIM. 1717201092** Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Jumat tanggal 21 Januari 2022** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji


In Solikhin, M.Ag.
NIP. 19720805 200112 1 002

Sekretaris Sidang/Penguji


H. Kholihur Rahman, Lc., M.A
NIDN. 2016068203

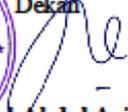
Pembimbing/Penguji


Dr. Atabik, M.Ag.
NIP. 19651205 199303 1 004

Purwokerto, 31 Januari 2022

Mengetahui/Mengesahkan
Dekan




Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri

di-

Purwokerto.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Anggun Trijayanti NIM 1717201092 yang berjudul:

**Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)
Melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia
(Studi Pada Usaha Pengolahan Kerupuk Mekar Sari di Karangklesem,
Purwokerto Selatan)**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syariah (S.E.).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 03 Januari 2022

Pembimbing,



Dr. Atabik, M.Ag.

NIP. 19651205 199303 1 004

**STRATEGI PENGEMBANGAN USAHA MIKRO KECIL DAN
MENENGAH (UMKM) MELALUI PENINGKATAN KUALITAS
SUMBER DAYA MANUSIA (STUDI PADA USAHA PENGOLAHAN
KERUPUK MEKAR SARI DI KARANGKLESEM, PURWOKERTO
SELATAN)**

Anggun Triajaynti

NIM 1717201092

E-mail: angguntrij@gmail.com

Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) memiliki peran penting dalam pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Namun, dibalik kontribusi UMKM dalam menumbuhkan perekonomian di Indonesia, masih banyak terdapat permasalahan yang dihadapi oleh UMKM dalam pengembangannya, baik dalam permasalahan internal maupun eksternal. Oleh karena itu, strategi pengembangan UMKM menjadi suatu hal yang penting untuk membuat UMKM menjadi lebih berkembang. Selama ini permasalahan yang sering timbul di dalam UMKM adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Hal demikian itulah yang dialami oleh UMKM Mekar Sari. Dimana UMKM Mekar Sari telah mengalami peralihan pemilik pada tahun 2013 dikarenakan usaha ini kurang berkembang dengan baik, akan tetapi setelah UMKM Mekar Sari mengalami peralihan pemilik, usaha ini menjadi berkembang dari sebelumnya. Hal tersebut disebabkan adanya perbedaan sumber daya manusia sebagai penggerak usahanya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap usaha, sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan kejayaan atau kegagalan dalam usaha. Maka, dalam mengembangkan usaha diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengembangan UMKM melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia di usaha pengolahan kerupuk Mekar Sari. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang dilakukan dengan beberapa tahap yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia di UMKM Mekar Sari terdiri dari tiga (3) jalur. 1) Pelatihan, dengan menggunakan metode *On The Job* dan metode *Demonstration and Example*. 2) Pendidikan, dengan menggunakan metode *Coaching and Counseling*. 3) Pengalaman Kerja, dengan mengutamakan seorang yang memiliki pengalaman kerja dalam merekrut karyawan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang telah diterapkan di UMKM Mekar Sari telah memberikan kontribusi dalam keberlangsungan usahanya, sehingga hal tersebut dapat dijadikan sebagai strategi pengembangan UMKM.

Kata Kunci: Pengembangan UMKM, Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

**MICRO SMALL AND MEDIUM ENTERPRISES (MSMEs)
DEVELOPMENT STRATEGY TROUGH IMPROVING THE QUALITY
OF HUMAN RESOURCES (STUDY IN THE CRACKER PROCESSING
BUSINESS OF MEKAR SARI IN KARANGKLESEM, PURWOKERTO
SELATAN)**

Anggun Trijayanti

NIM 1717201092

E-mail: angguntrij@gmail.com

Sharia of Economic, Faculty of Economics and Business Islam
State Islamic University Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) have an important role in the economic growth in Indonesia. However, behind the contribution of MSMEs in growing the economy in Indonesia, there are still many problems faced by MSMEs in their development, both in internal and external problems. Therefore, the MSMEs development strategy is an important thing to make MSMEs more developed. So far, the problem that often arises in MSMEs is the low quality of human resources. This is what happened to Mekar Sari MSMEs. Where Mekar Sari MSMEs has experienced a change of owner in 2013 because this business is not well developed, but after Mekar Sari MSMEs experienced a change of owner, this business has become more developed than before. This is due to differences in human resources as the driving force of the business. Human resources are an important factor for every business, quality human resources will determine the success or failure of a business. So, in developing a business it is necessary to have quality human resources.

This study aims to determine the MSMEs development strategy through improving the quality of human resources in the Mekar Sari cracker processing business. This study used qualitative research method. Data collection techniques in this study using observation, interviews, and documentation. The data analysis technique was carried out in several stages, namely data reduction, data display, and drawing conclusions.

The result showed that improving the quality of human resources in the Mekar Sari MSMEs consisted of three paths. 1) Training, using the On The Job method and the Demonstration and Example method. 2) Education, using the Coaching and Counseling method. 3) Work Experience, by prioritizing someone who has work experience in recruiting employees. The improvement in the quality of human resources that has been implemented at Mekar Sari has contributed to the sustainability of its business, so that it can be used as a strategy for developing MSMEs.

Keyword: MSMEs Development, Improving the Quality Human Resources

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor: 158/1987 dan Nomor: 0543b/U/1987.

1. Konsonan tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	Sa	S	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	H	<u>h</u>	ha (dengan garis di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	Żal	Ż	ze (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	Şad	<u>s</u>	es (dengan garis di bawah)
ض	d'ad	<u>d</u>	de (dengan garis dibawah)
ط	Ṭa	<u>ṭ</u>	te (dengan garis di bawah)
ظ	Ża	<u>z</u>	zet (dengan garis di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa'	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	'el

م	mim	m	'em
ن	nun	n	'en
و	waw	w	w
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya'	y	ye

2. Konsonan rangkap karena *syaddah* ditulis rangkap

عدة	Ditulis	'iddah
-----	---------	--------

3. *Ta' marbutah* di akhir kata bila dimatikan ditulis h

حكمة	ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	ditulis	<i>Jizyah</i>

(Ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat, dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

- a. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الاولياء	ditulis	<i>karamah al-auliya'</i>
----------------	---------	---------------------------

- b. Bila *ta' marbutah* hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan t.

زكاة لfطر	ditulis	<i>zakat al-fitr</i>
-----------	---------	----------------------

4. Vokal pendek

َ	<i>Fathah</i>	Ditulis	a
ِ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	i
ُ	<i>Dammah</i>	Ditulis	u

5. Vokal panjang

1.	Fathah + alif	ditulis	ā
	جاهلية	ditulis	<i>ḡahiliyyah</i>
2.	Fathah + ya' mati	ditulis	ā
	تنس	ditulis	<i>tansā</i>
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	ī
	كريم	ditulis	<i>karīm</i>
4.	Dammah + wawu mati	ditulis	ū
	فروض	ditulis	<i>furūḡ</i>

6. Vokal rangkap

1.	Fathah + ya' mati	Ditulis	ai
	بينكم	Ditulis	bainakum
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	au
	قول	Ditulis	qaul

7. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata yang dipisah apostrof

أأن تم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أأعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لأئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

8. Kata sandang alif + lam

a. Bila diikuti huruf *qomariyyah*

ال ق ي اس	Ditulis	<i>al-Qiyas</i>
-----------	---------	-----------------

b. Bila diikuti huruf *syamsiyah* diikuti dengan menggunakan harus *syamsiyah* yang mengikutinya, serta menggunakan huruf *l* (el)-nya.

ال س م اء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
-----------	---------	----------------

9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	Ditulis	<i>zawī al-furūḍ</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>



MOTTO

“ALLAH IS THE BEST PLANNER”

“Rencana Allah padamu lebih baik dari rencanamu. Terkadang Allah menghalangi rencanamu untuk menguji kesabaranmu, maka perhatikanlah kepada-Nya kesabaran yang indah. Tak lama kamu akan melihat sesuatu yang menggembirakanmu.”

(Ibnul Jauzi Rahimahullah)

“Allah tidak berjanji bahwa langit akan selalu biru, akan tetapi Allah berjanji bersama kesulitan ada kemudahan. Tetap berusaha dan nikmati proses.”

(Anggun Trijayanti)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi Pada Usaha Pengolahan Kerupuk Mekar Sari di Karangklesem, Purwokerto Selatan)”, dengan penuh rasa syukur atas limpahan rahmat dan karunia Allah SWT, penulis persembahkan kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan, rahmat, hidayah, serta rezeki kepada saya, sehingga skripsi ini dapat dibuat dan selesai sesuai harapan. Puji syukur yang tak terhingga pada Allah SWT penguasa alam semesta.
2. Ayah dan Ibuku tercinta, Bapak Suwarno dan Ibu Karsiti, yang selalu memberikan perhatian, motivasi, kasih sayang, dan pengorbanannya selama ini serta doa terbaik yang tak pernah putus.
3. Kakak-kakakku serta keponakan-keponakan yang telah memberikan semangat untuk aku terus maju. Dan semua keluarga besarku yang selalu memberikan dukungan.
4. Semua guru dan dosenku terkhusus dosen pembimbing skripsiku Bapak Dr. Atabik, M.Ag. yang telah membimbing saya hingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
5. Keluarga besar Komunitas Studi Ekonomi Islam (KSEI) terimakasih telah memberikan ilmu dan kesempatan untuk saya belajar.
6. Teman-teman seperjuangan Jurusan Ekonomi Syariah C angkatan 2017, terimakasih atas kebersamaan kita dalam suka maupun duka, serta sahabat-sahabatku semua yang telah memberikan semangat dan doanya, memberikan waktu untuk saling mencurahkan keluh kesah serta selalu ada di waktu senang maupun susah.
7. Bapak Adang dan Ibu Aan beserta seluruh karyawan yang telah berkenan membantu dalam penelitian di UMKM Mekar Sari.
8. Semua yang turut mendukung dan membantu dalam pengerjaan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya. Maha suci Allah dengan segala kasih sayang-Nya yang selalu memudahkan segala urusan, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan *tabi'in*.

Penyusunan skripsi yang berjudul “Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi Pada Usaha Pengolahan Kerupuk Mekar Sari di Karangklesem, Purwokerto Selatan)” ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian persyaratan menyelesaikan pendidikan dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Bersamaan dengan selesainya skripsi ini, penulis ucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag. Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. Fauzi, M.Ag. Wakil Rektor I UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag. Wakil Rektor II UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Dr. H. Sulkhan Chakim, S.Ag., M.M. Wakil Rektor III UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Dr. Atabik, M.Ag. pembimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi. Terima kasih saya ucapkan atas segala bimbingan, arahan, masukan, motivasi, serta kesabarannya demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini.

Semoga senantiasa Allah selalu memberikan perlindungan dan membalas kebaikan bapak.

8. Segenap Dosen dan Staff Administrasi UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah mengajarkan dan membekali ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah membantu penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu.

Hanya ucapan terimakasih dan untaian do'a yang bisa penulis berikan. Semoga segala partisipasi yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan balasan dan imbalan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itulah kritik serta saran yang bersifat membangun selalu penulis harapkan dari pembaca guna kesempurnaan skripsi ini. Mudah-mudahan skripsi ini bisa bermanfaat untuk penulis dan pembaca. Aamiin.

Purwokerto, 03 Januari 2022



Anggun Trijayanti

NIM. 1717201092

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	vii
MOTTO	xi
PERSEMBAHAN	xii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
D. Kajian Pustaka	9
E. Sistematika Pembahasan	13
BAB II LANDASAN TEORI.....	14
A. Strategi Pengembangan UMKM	14
B. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia.....	34
C. Landasan Teologis	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	45
A. Jenis Penelitian.....	45
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	45
C. Sumber Data	46
D. Teknik Pengumpulan Data	46
E. Metode Analisis Data	48

BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	50
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	50
B. Perkembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Mekar Sari.	57
C. Analisis Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Melalui Peningkatan Kualitas SDM di UMKM Mekar Sari	66
BAB V PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

- Tabel 1 Perkembangan Data Usaha Mikro Kecil dan Menengah Tahun 2018-2019
- Tabel 2 Data Peningkatan Jumlah Tenaga Kerja di UMKM Mekar Sari
- Tabel 3 Data Peningkatan Jumlah Produksi di UMKM Mekar Sari
- Tabel 4 Data Peningkatan Omset Penjualan di UMKM Mekar Sari
- Tabel 5 Penelitian Terdahulu
- Tabel 6 Kriteria UMKM Berdasarkan Aset dan Omset
- Tabel 7 Kriteria UMKM Berdasarkan Jumlah Tenaga Kerja
- Tabel 8 Data Karyawan di UMKM Mekar Sari
- Tabel 9 Data Peningkatan Jumlah Tenaga Kerja di UMKM Mekar Sari
- Tabel 10 Data Peningkatan Jumlah Produksi di UMKM Mekar Sari
- Tabel 11 Data Peningkatan Omset Penjualan di UMKM Mekar Sari



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 Hasil Wawancara
- Lampiran 3 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 4 Surat Permohonan Persetujuan Judul Skripsi
- Lampiran 5 Surat Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi
- Lampiran 6 Surat Pernyataan Kesiediaan Menjadi Pembimbing Skripsi
- Lampiran 7 Surat Rekomendasi Seminar Proposal
- Lampiran 8 Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal
- Lampiran 9 Berita Acara Seminar Proposal
- Lampiran 10 Surat Bimbingan Skripsi
- Lampiran 11 Blangko Penilaian Ujian Komprehensif
- Lampiran 12 Blangko/Kartu Bimbingan
- Lampiran 13 Sertifikat Pengembangan Bahasa Inggris
- Lampiran 14 Sertifikat Pengembangan Bahasa Arab
- Lampiran 15 Sertifikat BTA PPI
- Lampiran 16 Sertifikat Aplikom
- Lampiran 17 Sertifikat KKN
- Lampiran 18 Sertifikat PPL
- Lampiran 19 Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu unit usaha yang memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Hal ini dikarenakan UMKM memberikan kontribusi pada penyerapan tenaga kerja, memiliki peran dalam pemerataan pendapatan dan wadah sosial ekonomi masyarakat. Peran strategis UMKM sebagai penopang perekonomian rakyat karena potensinya yang sangat besar dalam menggerakkan kegiatan ekonomi masyarakat dan sekaligus menjadi tumpuan sumber pendapatan sebagian besar masyarakat dalam meningkatkan kesejahteraannya (Budiarto, 2019: V). Hal demikian sesuai dengan dasar ekonomi Islam yang bertujuan untuk mencapai masyarakat yang sejahtera (Rivai & Buchari, 2013: 259).

Usaha Mikro Kecil dan Menengah merupakan kegiatan usaha produktif yang mampu memperluas lapangan pekerjaan dan memberikan pelayanan ekonomi secara luas kepada masyarakat, dan dapat berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan pendapatan masyarakat. Tidak hanya itu, UMKM juga berperan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional. Hal tersebut menunjukkan bahwa UMKM menjadi salah satu elemen penting dalam pengembangan ekonomi masyarakat. Dengan demikian menunjukkan peran UMKM sebagai bagian terbesar dari seluruh unit usaha yang merupakan wujud nyata dari kehidupan ekonomi rakyat Indonesia. Posisi seperti itu menempatkan peran UMKM sebagai salah satu sokoguru pengembangan sistem ekonomi kerakyatan sebagai wujud bangunan ekonomi nasional (Budiarto, 2019: 4).

UMKM adalah unit usaha produktif yang berdiri sendiri, yang dimiliki oleh orang perorangan atau badan usaha di semua sektor ekonomi. Pada prinsipnya, perbedaan antara Usaha Mikro, Usaha Kecil, Usaha Menengah, dan Usaha Besar umumnya didasarkan pada nilai aset awal (tidak termasuk tanah dan bangunan), omset rata-rata per tahun, dan jumlah pekerja tetap (Tambunan, 2012: 11).

Menurut Badan Pusat Statistik (2021) jumlah perkembangan UMKM pada tahun 2013 sebanyak 57,8 juta unit usaha dengan jumlah tenaga kerja mencapai 114,1 juta orang. Kemudian data perkembangan UMKM menurut Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, jumlah perkembangan UMKM pada tahun 2019 yaitu 65,4 juta unit usaha dengan jumlah tenaga kerja mencapai 119,5 juta orang (kemenkopukm, 2021)

Tabel 1
Perkembangan Data Usaha Mikro Kecil dan Menengah
Tahun 2018-2019

Indikator	Satuan	Tahun 2018	Tahun 2019	Perkembangan tahun 2018-2019
UMKM	Unit	64.194.057	65.465.497	1.271.440
Tenaga Kerja	Orang	116.978.631	119.562.843	2.584.212

Sumber: Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah

Meskipun UMKM telah menunjukkan perannya dalam perekonomian nasional, namun UMKM masih menghadapi berbagai hambatan dan kendala. Hampir semua pelaku UMKM memiliki permasalahan yang relatif sama dalam usahanya. Pada umumnya, permasalahan yang dihadapi UMKM dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu permasalahan internal dan eksternal. Permasalahan internal merupakan persoalan-persoalan yang timbul dari dalam UMKM itu sendiri yang sifatnya menghambat perkembangan usaha, seperti rendahnya kualitas sumber daya manusia, lemahnya jaringan usaha dan kemampuan penetrasi pasar, kurangnya permodalan, masalah teknologi, serta masalah organisasi dan manajemen (Budiarto, 2019: 26). Dan permasalahan eksternal merupakan permasalahan-permasalahan yang berasal dari luar UMKM itu sendiri, meliputi: iklim usaha, infrastruktur, otonomi daerah, implikasi perdagangan bebas, dan ekspansi pasar modern (Budiarto, 2019: 39). Oleh

karena itu menjadi penting perlu adanya upaya untuk memajukan dan mengembangkan UMKM.

Pengembangan UMKM menjadi suatu hal yang penting mengingat UMKM memiliki peranan yang demikian penting untuk pertumbuhan ekonomi, dan juga pemerataan serta peningkatan pendapatan masyarakat. Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk memajukan, memperbaiki, menyempurnakan sesuatu yang sudah ada agar menjadi lebih baik (Putra, et al, 2018: 971).

Dalam mengembangkan suatu usaha, pelaku usaha dituntut untuk mampu bertahan hidup dan bersaing dengan usaha lain (Malinda, 2017: 6). Oleh karena itu, pelaku usaha harus mampu mengembangkan strategi bisnis guna untuk meningkatkan usahanya. Dalam mengembangkan UMKM, strategi pengembangan menjadi penting untuk diperhatikan. Strategi yang dipilih dan yang digunakan dalam mengembangkan UMKM akan berpengaruh terhadap hasil yang diinginkan oleh para pelaku UMKM. Semakin baik strategi yang digunakan akan semakin baik pula hasil yang didapat oleh para pelaku UMKM.

Mekar Sari merupakan salah satu dari banyak UMKM yang ada di Kabupaten Banyumas yang masih bertahan sampai sekarang. UMKM ini mulai beroperasi sejak tahun 2013 atau lebih tepatnya 8 tahun yang lalu. UMKM ini bergerak di bidang produksi yaitu pengolahan kerupuk dan makanan ringan. UMKM ini dapat dikatakan menarik dikarenakan menjadi satu-satunya UMKM yang bergerak di bidang pengolahan kerupuk di Karangklesem, Purwokerto Selatan. Tidak hanya itu, Mekar Sari juga merupakan salah satu UMKM yang populer dari sekian banyak UMKM di Karangklesem dan sekitarnya. Pemilik dari UMKM Mekar Sari ini yaitu Bapak Adang yang merupakan orang asli Ciamis yang tinggal di Jl. Karang Klesem RT 03 RW 07, Karangklesem, Purwokerto Selatan.

Namun, 2 tahun sebelum Mekar Sari dikelola oleh Bapak Adang tepatnya pada tahun 2010 usaha ini dikelola oleh seseorang bernama Opik. Selama usaha ini dikelola oleh Opik, usaha ini kurang berjalan dengan baik. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya pengalaman pemilik dan pengetahuan

dalam dunia usaha, kurang fokusnya pemilik terhadap usaha yang dikelola, kurangnya perhatian pemilik kepada karyawan sehingga kinerja kurang baik, dan keuangan yang tidak terkontrol. Semua itu tidak lepas dari pemilik yang merupakan pemuda yang lebih suka berkumpul bersama teman-temannya. Sehingga usahanya menjadi terbengkalai dan tidak berjalan sebagaimana mestinya. Walaupun Opik sebagai pemilik usaha, sudah berusaha untuk mengembangkan usahanya, namun pada akhirnya usaha ini kurang berkembang (Adang, 2021). Itulah yang menyebabkan adanya peralihan pemilik pada tahun 2013. Dari semua persoalan-persoalan yang dialami UMKM Mekar Sari pada saat itu masuk kedalam permasalahan internal, persoalan yang berasal dari dalam UMKM itu sendiri, yaitu rendahnya kualitas sumber daya manusia. Karena setelah UMKM Mekar Sari dikelola oleh Bapak Adang dari 2013 hingga sekarang mengalami perubahan dan perkembangan yang sangat baik.

Perkembangan yang dialami oleh UMKM Mekar Sari meliputi adanya peningkatan jumlah tenaga kerja, peningkatan jumlah produksi, peningkatan omset penjualan serta adanya perluasan tempat usaha/cabang usaha. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya data-data sebagai berikut:

Tabel 2
Data Peningkatan Jumlah Tenaga Kerja
Di UMKM Mekar Sari

Tahun	2013- 2014	2015	2016- 2017	2018- 2019	2020- 2021
Jumlah Tenaga Kerja	10 orang	15 orang	20 orang	28 orang	34 orang

Sumber: UMKM Mekar Sari

Tabel 3
Data Peningkatan Jumlah Produksi
Di UMKM Mekar Sari

Tahun	2013-2015	2016-2018	2019-2021
Jumlah Produksi	100 kg/hari	200 kg/hari	300 kg/hari

Sumber: UMKM Mekar Sari

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa UMKM Mekar Sari mengalami peningkatan jumlah produksi dari tahun ke tahun. Dimulai dari tahun 2013- 2015 jumlah produksi UMKM Mekar Sari sebanyak 100 kg setiap harinya, jumlah tersebut sudah terdiri dari beberapa macam jenis kerupuk yang ada di UMKM Mekar Sari. Lalu pada tahun 2016-2018 mengalami peningkatan jumlah produksi sebanyak 200 kg/hari. Dan pada tahun 2019 hingga sekarang tahun 2021 jumlah produksi di UMKM Mekar Sari mengalami peningkatan sebanyak 300 kg/hari.

Tabel. 4
Data Peningkatan Omset Penjualan
Di UMKM Mekar Sari

Tahun	Volume Penjualan	Pendapatan
2013-2014	420 pack/hari	1.890.000/hari
2015	600 pack/hari	2.700.000/hari
2016-2017	800 pack/hari	3.600.000/hari
2018-2019	1.000 pack/hari	4.500.000/hari
2020	1.500 pack/hari	6.750.000/hari
2021	2.000 pack/hari	9.000.000/hari

Sumber: UMKM Mekar Sari

Dari data peningkatan omset penjualan di atas dapat diketahui bahwa UMKM Mekar Sari dari tahun ke tahun mengalami peningkatan volume penjualan dan pendapatan. Di mulai dari tahun 2013-2014 volume penjualan sebanyak 420 pack kerupuk per hari dan pendapat sejumlah Rp. 1.890.000/hari. Lalu di tahun 2015 mengalami peningkatan volume penjualan sebanyak 600 pack kerupuk per hari dan pendapatan sejumlah Rp. 2.700.000/hari. Tahun 2016-

2017 mengalami peningkatan jumlah volume penjualan sebanyak 800 pack kerupuk per hari dan pendapatan sejumlah Rp. 3.600.000/hari. Tahun 2018-2019 mengalami peningkatan jumlah volume penjualan sebanyak 1.000 pack kerupuk per hari dan pendapatan sejumlah Rp. 4.500.000/hari. Tahun 2020 mengalami peningkatan volume penjualan sebanyak 1.500 pack kerupuk per hari dan pendapatan sejumlah Rp. 6.750.000/ hari. Kemudian di tahun 2021 peningkatan jumlah volume penjualan menjadi 2.000 pack kerupuk per hari dan peningkatan pendapatan menjadi Rp. 9.000.000/hari.

Saya sebagai peneliti memiliki pandangan bahwa perkembangan yang dialami oleh UMKM Mekar Sari dikarenakan adanya perbedaan sumber daya manusia sebagai penggerak usaha ini. Pemilik dan karyawan pada UMKM ini memiliki kontribusinya masing-masing dalam perkembangan UMKM ini.

Sumber daya manusia merupakan setiap orang yang bekerja di dalam suatu perusahaan yang dikelola untuk mencapai tujuan organisasi (Esay & Ardianti, 2013: 2). Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan semua orang yang melakukan aktivitas. Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan dan berpengaruh terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Sebab sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi atau perusahaan (Sutrisno, 2016: 2).

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia, maka sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2016: 3).

Sumber daya manusia memiliki andil yang besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan (Widjaja, et al, 2018: 466). Begitu juga dalam UMKM, sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bagi setiap usaha. Sumber daya manusia yang berkualitas akan

menentukan kejayaan atau kegagalan dalam persaingan (Atmaja & Ratnawati, 2018: 24). Apabila di dalam UMKM terdapat sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan menjadikan UMKM tersebut menjadi berkembang. Karena kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam UMKM akan berpengaruh terhadap kinerja UMKM. Hal ini menunjukkan arti penting dari peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam suatu usaha agar dapat mencapai suatu keberhasilan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia atau lebih dikenal dengan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan individu dalam rangka mencapai tujuan pembangunan bangsa (Sedarmayanti, 2018: 27). Maksud dari peningkatan kualitas sumber daya manusia ini adalah menyangkut mutu sumber daya manusia/individu yang menyangkut kemampuan fisik maupun non fisik.

Sumber daya manusia memerlukan adanya pengembangan secara berkesinambungan agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti yang sesungguhnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakannya akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Bermutu bukan hanya berarti pandai saja, tetapi memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut pekerjaan itu, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana. Syarat kualitatif itu menyangkut kemampuan, kecakapan, keterampilan, kepribadian, sikap, dan perilaku (Sedarmayanti, 2018: 17).

Dalam Islam pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan yang perlu dilakukan. Hal ini dikarenakan Islam sangat peduli terhadap kedudukan manusia sebagai makhluk yang memiliki keistimewaan dibanding dengan makhluk lainnya, sehingga manusia mampu untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya, seperti tercantum dalam Q.S Al-Isra ayat 70 (Sulistiani, 2015: 39):

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ

وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya: “Dan sesungguhnya telah kami muliakan anak-anak Adam, kami angkut mereka di daratan dan di lautan, kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan”.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu kunci sukses dan terpenting bagi perkembangan dan daya tahan perusahaan. Sumber daya manusia disuatu lembaga sangat penting perannya dalam keberhasilan suatu perusahaan (Kurniawan, 2018: 6). Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia, maka individu akan didorong belajar berkembang untuk meningkatkan mutu sumber daya manusianya, sehingga dapat meningkatkan pula kinerja dalam bisnis.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis merasa tertarik dan ingin mengkaji secara lebih mendalam mengenai **Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Melalui Peningkatan Kualitas SDM (Pada Usaha Pengolahan Kerupuk Mekar Sari di Karangklesem, Purwokerto Selatan)**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, agar penelitian terfokus dan terarah maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana strategi pengembangan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia di UMKM Mekar Sari Karangklesem, Purwokerto Selatan?”

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana strategi pengembangan UMKM melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia di UMKM Mekar Sari Karangklesem, Purwokerto Selatan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bisa digunakan sebagai masukan bagi berbagai pihak yang berkepentingan. Secara terperinci manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan peneliti dan bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi khususnya terkait strategi pengembangan UMKM melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia sebagai sumber bacaan atau dijadikan referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut berkenaan dengan masalah ini dari sudut pandang yang berbeda, serta dapat menambah sumber pustaka yang telah ada.

b. Manfaat Praktis

- 1) Sebagai kontribusi pengetahuan dalam memperkaya *khazanah* perpustakaan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto pada umumnya dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada khususnya.
- 2) Bagi lokasi penelitian dapat digunakan sebagai informasi dan bahan pertimbangan terkait strategi pengembangan UMKM melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia agar menggunakan strategi yang lebih baik lagi dalam menjalankan usahanya.
- 3) Bagi Masyarakat, penelitian ini bisa menjadi rujukan apabila sedang menjalankan ataupun akan memulai usaha agar menggunakan strategi pengembangan usaha yang tepat sehingga hasilnya memuaskan dan mencapai tujuan yang diterapkan.
- 4) Bagi Pemerintah khususnya Kabupaten Banyumas dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pertimbangan yang dapat dijadikan sebagai kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan UMKM serta dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui program-program yang mendukung UMKM.

D. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan telaah tentang teori-teori yang diperoleh dari pustaka-pustaka yang berkaitan dan mendukung penelitian yang akan dilakukan. Oleh karena itu pada bagian ini akan dikemukakan beberapa teori dan hasil penelitian yang relevan dengan penelitian ini, sebagai berikut:

Menurut Anoraga menyatakan bahwa pengembangan sebuah usaha adalah suatu upaya atau proses untuk memperbaiki pekerjaan yang sekarang maupun pekerjaan yang akan datang dengan cara meningkatkan perluasan usaha serta kualitas dan kuantitas produksi dari kegiatan ekonomi, dengan menggerakkan badan, tenaga serta pikiran untuk mencapai suatu tujuan. Konsep tersebut memiliki maksud bahwa pengembangan UMKM adalah peningkatan skala atau level dari usaha atau disebut juga UMKM naik kelas melalui peningkatan perluasan usaha, peningkatan kualitas dan kuantitas dengan menggerakkan kapasitas untuk mencapai tujuan (Abduruhim, 2021: 208).

Sedarmayanti mengatakan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia/pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya atau proses peningkatan kualitas serta kemampuan manusia dalam rangka untuk mencapai tujuan pembangunan bangsa (Sedarmayanti, 2018: 17). Sedangkan menurut Donni Juni Priansa, pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya atau cara yang disengaja dengan tujuan untuk mengubah perilaku anggota dari organisasi atau untuk meningkatkan kemampuan organisasi untuk berubah (Priansa, 2020: 146).

Ahmad Dzulfikar (2019) dalam skripsinya yang berjudul Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di KSPPS Tamsiz Bina Utama Wonosobo. Hasil penelitian adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi kebutuhan yang mendesak dalam menghadapi persaingan kerja yang semakin ketat, untuk itu diperlukan usaha yang maksimal untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pegawai di KSPPS Tamsiz Bina Utama. Diantara usahanya adalah Training atau Pelatihan, baik pelatihan calon pegawai, pelatihan bagi pegawai, pelatihan berjangka. Selain itu juga ada Sosialisasi Peningkatan Mutu, Kajian-Kajian Islam, Rolling Pegawai antar cabang, dan Linearisasi Pendidikan SDM Pegawai.

Alfian Isnan Khafifi (2019) dalam skripsinya yang berjudul Strategi Pondok Pesantren dalam Mengembangkan SDM Santri di Bidang Kewirausahaan (Studi Kasus Pondok Pesantren El-Tibyan Desa Bulaksari, Kecamatan Bantarsari, Kab. Cilacap). Hasil penelitiannya adalah bahwa strategi

yang dilakukan yaitu dengan cara mengadakan kegiatan yang positif (produktif, kreatif, dan inovatif) di bidang kewirausahaan. Adapun untuk metode yang diterapkan untuk mengembangkan SDM santri di bidang kewirausahaan hanya dengan metode *on the job training* yaitu meliputi: metode rotasi jabatan, metode intruksi latihan pekerjaan, dan metode magang. Hasil dari analisis data bahwa strategi pengembangan SDM santri dengan metode rotasi jabatan dan metode intruksi pelatihan pekerjaan yang diterapkan di Pondok Pesantren El-Tibyan bisa dikatakan sudah mampu mengembangkan sumber daya santri di bidang kewirausahaan, sedangkan metode magang tersebut belum baik.

Sandi Kurniawan (2018) dalam skripsinya yang berjudul Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Omset Penjualan Keripik Pisang Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UMKM Keripik Pisang Jl. Pagar Alam Gang PU Kelurahan Segala Mider, Kota Bandar Lampung). Hasil penelitian adalah berdasarkan pengembangan SDM yang dilakukan oleh seluruh UMKM keripik pisang dalam meningkatkan omset penjualan dan berdasarkan Prespektif Ekonomi Islam dinilai kurang baik. Hal ini karena dari 32 UMKM secara keseluruhan hampir tidak ada yang memperhatikan pengembangan sumber daya manusia mulai dari pengembangan pengetahuan karyawan, keahlian karyawan, dan wawasan karyawan kurang diperhatikan. Hanya 2 UMKM yang memperhatikan pengetahuan dan keterampilan karyawan karena mereka melakukan pelatihan khusus terutama dalam bidang marketing yaitu *e-commerce*, meningkatkan pelayanan dan mengutamakan branding.

Table 5
Penelitian Terdahulu

NO.	Judul dan Nama Peneliti	Perbedaan	Persamaan
1.	Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di KSPPS Tamsiz Bina Utama	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat Penelitian • Objek penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengacu pada peningkatan kualitas sumber daya manusia

	Wonosobo (Ahmad Dzulfikar, 2019)		
2.	Strategi Pondok Pesantren dalam Mengembangkan SDM Santri di Bidang Kewirausahaan (Studi Kasus Pada Pondok Pesantren El-Tibyan Desa Bulaksari, Kecamatan Bantarsari, Kab. Cilacap) (Alfian Isnan Khafifi, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat Penelitian • Objek Penelitian • Permasalahan penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengacu pada pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia
3.	Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Omset Penjualan Keripik Pisang Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UMKM Keripik Pisang Jl. Pagar Alam Gang PU, Kelurahan Segala Mider Kota Bandar Lampung) (Sandi Kurniawan, 2018).	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat Penelitian • Objek Penelitian 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengacu pada pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia pada UMKM

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika penyusunan dibuat untuk mempermudah pembaca dan memberikan gambaran yang lebih jelas terhadap pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas. Dalam penyusunan penelitian ini terdiri dari lima (5) bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi pendahuluan, yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori dan pembahasan mengenai tinjauan umum tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, pustaka, penelitian terdahulu, serta landasan teologis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai metode peneliti yang berisi tentang jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV: PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan hasil analisis serta pengamatan yang dilakukan dilapangan terkait strategi pengembangan UMKM melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia pada usaha pengolahan kerupuk Mekar Sari.

BAB V: PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi penutup. Dalam penutup ini memuat kesimpulan dan saran yang dimaksudkan sebagai rekomendasi pengambilan keputusan bagi pemilik usaha.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Strategi Pengembangan UMKM

1. Strategi

a. Pengertian Strategi

Pada dasarnya, kata strategi berasal dari kata Yunani “*Strategos*”. Ini terdiri dari dua kata, yaitu “*Stratos*” dan “*Ag*”. *Stratos* artinya tentara dan *Ag* artinya memimpin (Budiono, 2019: 58). Dalam kamus bahasa Belanda-Indonesia, strategi mempunyai asal kata majemuk yang berarti taktik perang (Abdulloh, 2019: 216). Awalnya, strategi diterima secara umum sebagai apa yang akan dilakukan jenderal untuk menaklukkan atau mengalahkan musuh guna mencapai kemenangan dalam perang.

Strategi adalah rencana jangka panjang yang diikuti dengan tindakan yang ditujukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Hal ini biasanya untuk mencapai kemenangan (Abdulloh, 2019: 216). Secara umum, strategi adalah pendekatan menyeluruh yang mengacu pada pelaksanaan, perencanaan dan pelaksanaan kegiatan dari ide-ide dalam jangka waktu tertentu (Alyas & Rakib, 2017: 115). Proses strategi manajemen dapat menjelaskan tujuan dan pendekatan sistematis untuk membuat keputusan terpenting dalam suatu organisasi (Nofrizal, 2017: 89).

Adapun definisi lain dari strategi merupakan penetapan tujuan dan sasaran jangka panjang oleh perusahaan, yang menunjukkan arah tindakan dan alokasi sumber daya yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran tersebut (Malinda, 2017: 2). Menurut Fred R. David, strategi perlu mencapai tujuan jangka panjangnya. Strategi adalah tindakan potensial yang memerlukan pengambilan keputusan manajemen tingkat atas dan sumber daya perusahaan dalam jumlah besar. Strategi juga mempengaruhi kesejahteraan jangka panjang suatu organisasi dan bisnis. Strategi memiliki konsekuensi multifungsi dan

multidimensi, dan faktor internal maupun eksternal yang dihadapi oleh perusahaan perlu diperhitungkan (David, 2016: 10).

William J. Stanton memberikan definisi strategi sebagai rencana aksi dasar yang luas yang diambil suatu organisasi untuk mencapai tujuannya (Amirullah, 2020: 4). Bagi sebagian perusahaan, strategi adalah suatu cara untuk mengatasi dan mengantisipasi masalah dan peluang di masa depan. Strategi harus dapat memberikan gambaran yang jelas dan memiliki arah tentang apa yang dibutuhkan dan diimplementasikan oleh organisasi atau perusahaan.

Strategi bisnis meliputi ekspansi geografis, diversifikasi, akuisisi, pengembangan produk, penetrasi pasar, penjualan, likuidasi, dan joint venture (Egim & Nenengsih, 2019: 23).

b. Peranan dan Manfaat Strategi

Dalam lingkungan organisasi/perusahaan, strategi memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan karena akan menentukan arah tindakan dan cara untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Grant, strategi memainkan 3 peran penting dalam mencapai tujuan bisnis. Yaitu (Budiono, 2019: 60):

1) Strategi sebagai pendukung keputusan

Strategi sebagai elemen untuk mencapai keberhasilan organisasi/perusahaan. Strategi adalah suatu bentuk atau tema yang menciptakan hubungan yang konsisten antara keputusan yang dibuat oleh individu dalam suatu organisasi/perusahaan.

2) Strategi sebagai sarana koordinasi dan komunikasi

Salah satu peran kunci alat koordinasi dan komunikasi adalah agar strategi organisasi atau perusahaan mengarah kearah yang sama.

3) Strategi sebagai tujuan

Konsep strategi dipadukan dengan misi dan visi untuk menentukan di mana perusahaan akan berada di masa depan.

Menurut Wahyudi, perusahaan memiliki beberapa keunggulan dalam menerapkan manajemen strategi (Amirullah, 2020: 7):

- 1) Menunjukkan arah jangka panjang perusahaan
- 2) Mendukung perusahaan dalam beradaptasi dengan perubahan yang terjadi
- 3) Membuat perusahaan lebih efektif
- 4) Mengidentifikasi keunggulan komparatif perusahaan dalam lingkungan berisiko tinggi
- 5) Kegiatan pengembangan strategi akan meningkatkan kemampuan perusahaan untuk menghindari masalah di masa depan
- 6) Memotivasi karyawan dalam tahap implementasi dengan melibatkan mereka dalam pengembangan strategi
- 7) Aktivitas tumpang tindih berkurang
- 8) Dapat mengurangi keraguan untuk berubah di antara karyawan lama

c. Jenis Strategi

Pada dasarnya, strategi dapat dibagi menjadi 3 jenis: strategi manajemen, strategi investasi, dan strategi bisnis (Herfita, et al, 2017: 374).

1) Strategi Manajemen

Strategi ini mencakup pada strategi yang dapat diterapkan oleh manajer yang berorientasi pada pengembangan strategi makro, seperti strategi pengembangan produk, strategi penetapan harga, strategi akuisisi, strategi pengembangan pasar, dan strategi yang terkait keuangan.

2) Strategi Investasi

Strategi ini berorientasi pada investasi. Misalnya, perusahaan mengejar strategi pertumbuhan yang agresif atau mencoba menembus pasar, strategi bertahan, strategi merestrukturisasi divisi baru, strategi penjualan, dan lain sebagainya.

3) Strategi Bisnis

Strategi bisnis secara fungsional diarahkan pada fungsi kegiatan manajemen seperti strategi pemasaran, strategi produksi atau operasi, strategi penjualan, strategi organisasi, dan strategi keuangan.

d. Hierarki Strategi

Dalam manajemen strategi, sebuah perusahaan biasanya memiliki tiga tingkatan strategi, yaitu korporasi, unit bisnis, dan fungsional (Hunger & Thomas, 2020: 24).

1) Strategi Korporasi

Strategi korporasi adalah keseluruhan arah perusahaan dalam kaitannya dengan arah pertumbuhan dan sikap umum perusahaan terhadap pengelolaan area bisnis dan lini produk yang berbeda untuk mencapai portofolio produk dan jasa yang seimbang.

2) Strategi Unit Bisnis

Strategi unit bisnis juga dikenal dengan strategi kompetitif. Strategi ini biasanya dikembangkan pada tingkat departemen dan menekankan daya saing produk atau jasa perusahaan dalam industri atau segmen pasar tertentu di mana departemen tersebut yang melayani. Strategi unit bisnis menekankan peningkatan keuntungan dalam produksi dan penjualan produk jasa yang dihasilkan.

3) Strategi Fungsional

Strategi fungsional ini menekankan pada pemaksimalan sumber daya produktivitas. Dalam strategi batas-batas perusahaan dan area bisnis disekitarnya, departemen khusus mengembangkan strategi yang menggabungkan berbagai aktivitas dan kemampuan guna untuk meningkatkan kinerja.

2. Pengembangan Usaha

Pengembangan adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan konseptual, teoritis, teknis, dan moral seseorang sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Egim & Nenengsih, 2019: 23). Definisi lain dari pengembangan adalah upaya yang

dilakukan untuk memajukan, memperbaiki, dan menyempurnakan yang sudah ada agar menjadi lebih baik (Putra, et al, 2018: 971).

Pengembangan adalah segala sesuatu yang dilakukan untuk meningkatkan pelaksanaan pekerjaan saat ini dan yang akan datang yang memberikan informasi, pedoman, dan peraturan dalam pengembangan usaha (Waluyo, 2018: 17). Menurut Anoraga, pengembangan usaha adalah upaya untuk meningkatkan kerja saat ini dan masa depan dengan memfasilitasi perluasan usaha, peningkatan kualitas dan kuantitas produksi dari kegiatan ekonomi, dan menggerakkan pikiran serta energi untuk mencapai tujuan tertentu (Abdurohman, 2019: 208).

Dalam Nailah Rizkia (2018) kriteria dari keberhasilan atau perkembangan suatu usaha terdapat pada peningkatan omset penjualan, peningkatan jumlah pekerja, dan perluasan tempat usaha/cabang usaha (Rizkia, 2018: 9). Sedangkan, menurut Sugiarto indikator keberhasilan atau perkembangan suatu usaha dapat dilihat dari adanya peningkatan produksi, peningkatan jumlah tenaga kerja, serta adanya peningkatan jumlah penjualan atau omset penjualan (Sakur, 2011: 100).

3. UMKM

a. Pengertian UMKM

Pengertian UMKM menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM), UMKM didefinisikan:

- 1) Usaha mikro adalah suatu badan usaha milik perseorangan dan/atau unit usaha produktif oleh orang perorangan dengan kekayaan bersih paling banyak Rp50.000.000 tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha dan penjualan tahunan maksimum Rp 300.000.000.
- 2) Usaha kecil adalah suatu unit usaha perekonomian produktif yang dimiliki oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang langsung atau tidak langsung dimiliki, dikelola, atau menjadi bagiannya dengan memenuhi kriteria sebagai berikut: memiliki kekayaan bersih lebih

dari Rp 50.000.000 hingga Rp 500.000.000 dan penjualan tahunan lebih dari Rp 300.000.000 hingga Rp 2.500.000.000.

- 3) Usaha menengah adalah unit usaha perekonomian produktif yang dijalankan oleh perorangan dan atau badan usaha, bukan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang langsung atau tidak langsung dimiliki atau dikuasai, dari usaha kecil atau usaha besar dengan memenuhi kriteria memiliki kekayaan bersih dan penjualan tahunan lebih dari Rp 500.000.000 dan lebih dari Rp 2.500.000.000 (Budiarto, 2019: 3).

Menurut Tambunan, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) adalah unit usaha yang mandiri dan produktif yang dijalankan oleh perorangan atau badan usaha di semua bidang ekonomi (Tambunan, 2012: 11).

b. Kriteria UMKM

Kriteria UMKM dapat dikelompokkan berdasarkan jumlah aset dan omset penjualan di masing-masing unit usaha, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 mengenai UMKM. Selain menggunakan aset dan omset penjualan sebagai dasar kriteria, Badan Pusat Statistik (BPS) juga menggunakan jumlah pegawai sebagai tolak ukur untuk membedakan antara Usaha Mikro, Usaha Kecil, dan Usaha Menengah (Tambunan, 2012: 12).

Tabel 6

Kriteria UMKM Berdasarkan Aset dan Omset

No.	Skala Usaha	Aset	Omset
1.	Usaha Mikro	Maksimum Rp 50.000.000	Maksimum Rp 300.000.000
2.	Usaha Kecil	Lebih dari Rp 50.000.000 - Rp 500.000.000	Lebih dari Rp 500.000.000 hingga 2,5 Milyar

3.	Usaha Menengah	Lebih dari Rp 500.000.000 hingga maksimum 1 Milyar	Lebih dari 2,5 Milyar hingga 50 Milyar
----	----------------	--	--

Sumber: UU No. 20 Tahun 2008 dalam Tulus Tambunan 2012

Tabel 7

Kriteria UMKM Berdasarkan Jumlah Tenaga Kerja

No.	Skala Usaha	Jumlah
1.	Usaha Mikro	1-4 orang
2.	Usaha Kecil	5-19 orang
3.	Usaha Menengah	20-99 orang

Sumber: UU No. 20 Tahun 2008 dalam Tulus Tambunan 2012

c. Ciri dan Karakteristik UMKM

UMKM tidak hanya berbeda dalam aset, omset, dan jumlah pekerja. Perbedaan UMKM juga dapat dibedakan berdasarkan ciri dan karakteristik yang terdapat pada UMKM itu sendiri. Karakteristik UMKM adalah kondisi yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan dan perilaku para pengusaha yang terlibat dalam usaha tersebut. UMKM memiliki ciri-ciri sebagai berikut (Abdurohman, 2021: 9-10):

- 1) Mudah mendapatkan bahan baku
- 2) Dengan teknologi sederhana
- 3) Keterampilan dasar diturunkan dari generasi ke generasi
- 4) Memerlukan tenaga kerja yang cukup banyak
- 5) Peluang pasar cukup besar
- 6) Produk tertentu umumnya memiliki karakteristik yang berkaitan dengan budaya lokal
- 7) Melibatkan masyarakat lokal yang kurang beruntung secara ekonomi

Selain karakteristik, UMKM juga memiliki ciri yang khas. Menurut Saifuddin Sarief, dikutip oleh Rintan Saragih (2019) ciri-ciri UMKM dapat dijelaskan berdasarkan kelompok usaha. Usaha mikro

umumnya ditandai dengan beberapa kondisi sebagai berikut (Saragih, 2019: 4):

- 1) Belum melakukan manajemen dalam pencatatan keuangan.
- 2) Rata-rata tingkat pendidikan sumber daya manusianya masih rendah, biasanya hanya tamatan SD, dan jiwa wirausaha belum memadai.
- 3) Pada umumnya, usaha mikro belum mengenal lembaga perbankan, tetapi mengenal rentenir.
- 4) Umumnya, tidak memiliki surat izin usaha atau persyaratan hukum lainnya.
- 5) Perputaran penjualan umumnya cepat, dapat mengumpulkan uang dalam jumlah besar. Dalam kondisi krisis ekonomi, biaya pengelolaan masih rendah sehingga kegiatan usahanya dapat terus berjalan dan berkembang.
- 6) Secara umum, usaha mikro teliti, sederhana, dan mudah diakses.
- 7) Tenaga kerja biasanya kurang dari 4 orang.

Ciri-ciri usaha kecil ditunjukkan dengan beberapa ciri, sebagai berikut (Saragih, 2019: 4):

- 1) Usaha kecil biasanya sudah melakukan pembukuan pengelolaan keuangan. Pembukuannya mudah, namun ada gerakan untuk memisahkan keuangan perusahaan dengan keuangan keluarga.
- 2) Rata-rata pendidikan sumber daya manusia sudah lebih baik dengan rata-rata pendidikan SMA dan umumnya memiliki pengalaman bisnis.
- 3) Usaha kecil biasanya sudah memiliki izin usaha dan persyaratan hukum lainnya, termasuk NPWP.
- 4) Sebagian besar usaha kecil sudah berhubungan dengan lembaga keuangan, tetapi masih membutuhkan bantuan karena mereka belum dapat membuat rencana bisnis, studi kelayakan, dan proposal pinjaman kepada bank.
- 5) Memiliki 5 sampai 19 orang karyawan.

Ciri-ciri dari usaha menengah meliputi beberapa ciri dan kondisi sebagai berikut (Saragih, 2019: 4-5):

- 1) Usaha menengah umumnya memiliki manajemen dan organisasi yang lebih baik dan terorganisir yang membagi tugas secara jelas antara keuangan, pemasaran, dan produksi.
- 2) Mempermudah pemeriksaan dan keputusan serta melakukan pengelolaan keuangan lembaga perbankan secara teratur.
- 3) Usaha menengah biasanya sudah melakukan pengaturan atau manajemen. Program Jamsostek dan pemeliharaan kesehatan sudah ada.
- 4) Semua persyaratan hukum sudah ada, termasuk izin gangguan (HO), izin usaha, izin tempat, NPWP, dan upaya pengelolaan lingkungan.
- 5) Usaha menengah sudah melakukan mitra usaha dan memanfaatkan keuangan bank yang ada.
- 6) Kualitas sumber daya manusia akan meningkat dengan menempatkan lulusan sarjana pada posisi manajer.

d. Asas-Asas UMKM

Menurut Undang-Undang, UMKM didasarkan pada asas-asas berikut ketika melakukan kegiatan pengembangan usaha (Wilantara & Susilawati, 2016: 9):

- 1) Asas kekeluargaan, yaitu asas yang mendasari upaya penguatan UMKM sebagai bagian dari perekonomian nasional. Inilah demokrasi dengan prinsip kesatuan, efisiensi, keadilan, berkelanjutan, ramah lingkungan, kemandirian, keseimbangan, kemajuan, dan kesatuan ekonomi nasional untuk mewujudkan kemakmuran rakyat Indonesia.
- 2) Asas demokrasi ekonomi, yaitu asas yang diselenggarakan sebagai kesatuan pembangunan ekonomi nasional untuk mewujudkan kemakmuran rakyat, yaitu pemberdayaan UMKM.
- 3) Asas kebersamaan, yaitu asas yang dapat mendorong peran bersama UMKM dan dunia usaha dalam kegiatan untuk mencapai kesejahteraan rakyat.

- 4) Asas efisiensi berkeadilan, yaitu asas yang melandasi pelaksanaan penguatan UMKM dengan mengutamakan efisiensi yang berkeadilan guna untuk menciptakan lingkungan usaha yang sehat, fasilitas, dan kompetitif.
- 5) Asas berkelanjutan, yaitu asas terencana bahwa proses pembangunan dilakukan melalui kualifikasi UMKM yang berkelanjutan untuk membentuk perekonomian yang kuat dan mandiri.
- 6) Asas berwawasan lingkungan, yaitu asas pemberdayaan UMKM dalam hal ini dicapai dengan memperhatikan dan mengutamakan perlindungan dan pelestarian lingkungan hidup.
- 7) Asas kemandirian, yaitu asas pemberdayaan UMKM, yang dilakukan dengan tetap menjaga dan mengutamakan potensi, kompetensi, dan kemandirian UMKM.
- 8) Asas keseimbangan kemajuan, yaitu asas penguatan UMKM untuk menjaga keseimbangan kemajuan ekonomi daerah dalam satu kesatuan ekonomi nasional.
- 9) Asas kesatuan ekonomi nasional, yaitu asas pemberdayaan UMKM yang merupakan bagian dari pembangunan kesatuan ekonomi.

e. Karakteristik Pelaku UMKM

Pelaku UMKM memiliki beberapa karakteristik, yaitu sebagai berikut (Budiarto, 2019: 5):

- 1) Fleksibilitas, yaitu memudahkan UMKM untuk pindah ke usaha lain ketika menghadapi kendala operasional.
- 2) Dari segi permodalan, UMKM tidak serta merta bergantung pada modal eksternal, namun UMKM dapat berkembang dengan kekuatan modal sendiri.
- 3) Untuk pinjaman, UMKM dapat membayar kembali pinjaman yang berbunga tinggi.
- 4) UMKM adalah lembaga dan distributor produk/jasa yang tersebar di seluruh Indonesia, beroperasi di berbagai sektor ekonomi dan memenuhi kebutuhan masyarakat.

f. Permasalahan UMKM

Beberapa permasalahan yang menghambat perkembangan UMKM di Indonesia, hampir semua pelaku UMKM mengalami permasalahan yang relatif sama dalam usahanya. Secara umum, permasalahan UMKM dapat dibagi menjadi dua kelompok yaitu permasalahan internal dan eksternal. Beberapa masalah utama yang dihadapi UMKM adalah:

1) Permasalahan Internal

a) Sumber Daya Manusia yang Berkualitas Rendah

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam perkembangan sebuah usaha. Bagi UMKM, sebagian besar pelaku UMKM menghadapi berbagai hambatan yang tidak dikelola dengan baik seperti keterampilan, kemahiran, dan keahlian individu yang masih rendah. Beberapa hal yang perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia antara lain kemampuan, keterampilan, etos kerja, kepribadian, dan pemahaman kewirausahaan (Budiarto, 2019: 26).

Menurut berbagai penelitian, rendahnya kualitas sumber daya manusia menjadi kendala di banyak industri di Indonesia, terutama di bidang kewirausahaan, manajemen, teknik produksi, pengembangan produk, metode pemasaran, dan riset pasar. Padahal, hal ini sangat diperlukan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas produk, meningkatkan efisiensi dan produktivitas produksi, meningkatkan pangsa pasar, dan membuka pasar baru (Antoni dalam Budiarto, 2019: 26).

b) Lemahnya Jaringan Usaha dan Kemampuan Penetrasi Pasar

Secara umum, jaringan usaha UMKM sangat terbatas dan penetrasi pasarnya rendah. Rendahnya kemampuan penetrasi pasar tersebut disebabkan oleh terbatasnya kapasitas dan kualitas produksi sehingga tidak dapat memenuhi kebutuhan pasar (Budiarto, 2019: 26). Cara pemasaran pelaku UMKM juga

mengandalkan tradisi pemasaran tradisional dan minim riset pasar. Strategi pemasaran yang diterapkan masih menggunakan cara-cara sederhana yang umum dilakukan di masa lalu. Oleh karena itu, UMKM tidak dapat bersaing dengan perusahaan besar dalam kondisi seperti itu (Budiarto, 2019: 30).

Kemudian kendala umum yang dihadapi terkait dengan jaringan usaha, yaitu adanya kesulitan untuk memasok bahan baku secara terus menerus dan berkualitas tinggi. Selain itu, kelemahan akses pasar juga menjadi kendala bagi pelaku UMKM, karena masih minimnya informasi yang lengkap dan detail mengenai pasar yang dapat ditembus oleh produk yang dihasilkan. Produksi sudah cukup bagus, namun belum cukup untuk mendukung perkembangan UMKM jika pasar yang dijangkau terbatas (Budiarto, 2019: 28).

c) Masalah Permodalan

Modal merupakan salah satu faktor terpenting dalam perkembangan suatu unit usaha. Kendala modal mempengaruhi proses produksi UMKM. Oleh karena itu, diperlukan modal yang cukup untuk memudahkan para pelaku UMKM dalam mengembangkan usahanya.

Masalah permodalan ini tampaknya merupakan masalah klasik. Selama ini pelaku UMKM dinilai memiliki akses yang rendah terhadap sumber pendanaan dari perbankan dan lembaga keuangan lainnya. Meskipun ada banyak pinjaman khusus untuk pemilik usaha kecil, namun banyak pelaku UMKM tidak mendapatkan pinjaman dari bank atau lembaga keuangan lainnya karena berbagai alasan. Ada yang belum pernah mendengar adanya pinjaman khusus, ada yang pernah mencoba karena dianggap tidak memenuhi syarat sehingga ditolak, ada yang mengundurkan diri karena rumitnya prosedur administrasi, serta banyak pemilik usaha

kecil yang tidak mau menghimpun dana dari lembaga keuangan formal (Tambunan dalam Budiarto, 2019: 32).

d) Masalah Teknologi

Pemanfaatan teknologi dalam kegiatan usaha UMKM dapat memberikan nilai tambah terhadap berbagai produk yang dimiliki UMKM. Namun, sebagian besar UMKM masih memiliki kelemahan di bidang teknologi yang dapat mendukung proses produksi. Kelemahan dalam hal teknologi ini ditunjukkan oleh ketidakmampuan UMKM untuk menjaga kualitas layanan dan produk, kurangnya inovasi, teknologi produksi yang sangat rendah dan produktivitas yang relatif rendah (Budiarto, 2019: 34).

e) Organisasi dan Manajemen

Sebagian besar usaha kecil adalah bisnis warisan yang tumbuh secara tradisional, yang berpegang teguh pada tradisi dan dijalankan oleh perorangan. Hal ini terlihat dari tidak adanya pemisahan tugas yang jelas antara manajemen dan operasional. Karena sifatnya yang tradisional, sebagian besar UMKM dijalankan oleh perorangan yang sekaligus menjadi pemilik dan pengelola perusahaan serta mempekerjakan pekerja keluarga dan kerabat dekat (Kuncoro dalam Budiarto, 2019: 36).

Kelemahan dalam organisasi dan manajemen juga dapat dikenali dari kenyataan bahwa sebagian besar UMKM belum memiliki legalitas badan hukum. Sedikit sekali pelaku UMKM yang sadar akan pentingnya badan hukum bagi usahanya. Padahal, pada hakikatnya kegiatan UMKM dapat dilakukan dengan baik tanpa badan hukum. Namun, jika pelaku UMKM memiliki visi yang jelas dan perusahaannya berpotensi untuk tumbuh menjadi perusahaan besar di masa depan, peran dari badan hukum sangat dibutuhkan (Budiarto, 2019: 37-38).

2) Permasalahan Eksternal

a) Iklim Usaha Belum Sepenuhnya Kondusif

Kebijakan pemerintah dalam pengembangan UMKM telah disempurnakan dari tahun ke tahun, namun belum sepenuhnya kondusif. Hal ini terlihat dari munculnya persaingan tidak sehat antara pengusaha besar dan pengusaha kecil. Birokrasi dan perizinan yang rumit dan berbelit bagi pelaku usaha dalam mengembangkan usahanya turut andil dalam menciptakan iklim usaha yang kurang kondusif.

Selain itu, perkembangan UMKM seringkali terkendala oleh berbagai masalah perizinan seperti waktu untuk mengurus izin investasi yang lama, prosedur ekspor yang lambat sehingga membuat biaya logistik dan transpor menjadi tidak kompetitif, ditambah dengan korupsi yang ada di bea cukai, jalan raya, dan pelabuhan (Budiarto, 2019: 39).

b) Terbatasnya Sarana dan Prasarana

Keterbatasan infrastuktur juga menjadi salah satu faktor penghambat kinerja UMKM. Produk UMKM bisa kuat di hulu akan tetapi lemah di hilir. Artinya produk UMKM sebenarnya berkualitas tinggi dan tidak kalah saing dengan produk dari industri maju. Namun, produk UMKM seringkali rentan dalam hal infrastruktur, periklanan, dan pemasaran. Selain itu, UMKM seringkali kesulitan mencari tempat untuk berbisnis karena harga sewa yang mahal atau lokasi yang sedikit strategis (Budiarto, 2019: 42).

c) Implikasi Otonomi Daerah

Implementasi semangat otonomi daerah secara tepat akan dapat memaksimalkan potensi ekonomi lokal menjadi kekuatan ekonomi riil. Dalam kondisi seperti ini, otonomi daerah mampu menjadi faktor pendorong pengembangan UMKM. Namun, jika otonomi daerah secara praktis dipahami dan digunakan untuk

memenuhi kepentingan sesaat, hal ini mengarah pada insentif palsu, misalnya dalam bentuk pajak baru pada UMKM. Jika keadaan seperti ini tidak cepat diperbaiki, maka daya saing UMKM akan berkurang dan perkembangan usaha secara keseluruhan menjadi terhambat (Budiarto, 2019: 43).

d) Ekspansi Pasar Modern

Kehadiran pasar modern yang terus berkembang akan menyebabkan terpinggirkannya pelaku UMKM. Kehadiran pasar modern berdampak buruk terhadap keberadaan pelaku UMKM yang beroperasi di warung, toko kelontong, dan pasar tradisional. Kehadiran pasar modern diketahui berdampak buruk bagi keberadaan pelaku UMKM, namun kenyatannya pemerintah seringkali tidak berdaya menahan ekspansi pasar modern (Budiarto, 2019: 47).

4. Strategi Pengembangan UMKM

a. Pengertian Strategi Pengembangan UMKM

Dari uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa strategi pengembangan UMKM merupakan upaya atau jalan yang tepat dalam proses mengembangkan atau meningkatkan kualitas UMKM agar dapat mencapai tujuan yang maksimal dan menciptakan UMKM yang lebih baik dan berkembang. Strategi yang dipilih untuk mengembangkan UMKM akan menentukan hasil akhir atau tujuan. Semakin tepat strategi yang dipilih saat mengembangkan UMKM, maka akan semakin baik pula hasil yang diperoleh para pelaku UMKM.

b. Tujuan Strategi Pengembangan UMKM

Berdasarkan persoalan dan arti strategis dari UMKM, strategi pengembangan UMKM bertujuan untuk menciptakan sebanyak mungkin UMKM yang menerapkan prinsip *technopreneurship* untuk mencapai usaha yang dinamis dan berkelanjutan. Kualifikasi ini dapat dinyatakan tercapai apabila UMKM memenuhi syarat sebagai berikut (Budiarto, 2019: 97):

- 1) Kelestarian produk yang dinamis. UMKM dapat terus menerus menyediakan produk yang memenuhi kebutuhan pasar yang sangat dinamis. Dinamika pasar tidak hanya mempengaruhi kuantitas produk saja, tetapi juga keragaman, kualitas, dan pelayanan.
 - 2) Kelestarian dinamis proses produksi. Kelestarian produk berarti persyaratan bagi UMKM untuk dapat melaksanakan proses produksinya secara lestari. Kestinambungan rantai produksi dari bahan baku hingga produk akhir terjamin. Jaminan kualitas dilakukan pada produk untuk mencapai peningkatan kualitas yang berkelanjutan.
 - 3) Kelestarian sumber daya yang dinamis. Proses produksi yang terkait dengan tujuan bisnis dilakukan tanpa mengorbankan daya dukung beban lestari yang harus disediakan oleh lingkungan. Eksploitasi sumber daya alam tidak berlebihan dan selalu berlangsung dalam kerangka kelestarian yang berkelanjutan. Demikian pula orang-orang yang berperan dalam menggerakkan seluruh kegiatan UMKM terus dikembangkan secara optimal.
 - 4) Kelestarian peran strategis yang dinamis. UMKM dapat memainkan peran yang berkelanjutan dan dinamis dalam memperkuat aspek ekologi, sosial, dan ekonomi bangsa dan negara. Dengan demikian, UMKM menjadi salah satu kunci terpenting bagi bangsa dan ketahanan serta kedaulatannya.
- c. Prinsip-Prinsip Pengembangan UMKM

Ada beberapa prinsip yang harus dijadikan acuan dalam mengembangkan UMKM (Budiarto, 2019: 96-97):

- 1) Kemaslahatan. Dalam hal kemaslahatan, itu berarti kebaikan dan saling menguntungkan. Pola pengembangan UMKM memiliki manfaat yang nyata dan harus dirasakan oleh semua pihak yang terlibat. Orientasi kepentingan ini diperkuat dengan mengikuti prinsip kerja sama masa kini menjadi lebih intensif dengan mengikuti prinsip kerja sama saat ini: saling menguntungkan dan saling memberi

manfaat antara berbagai pihak yang berkepentingan untuk mengembangkan UMKM.

- 2) Kemandirian bangsa. Pengembangan UMKM bertujuan untuk memperkuat UMKM sebagai kekuatan utama penopang perekonomian Indonesia. Termasuk juga tujuan agar UMKM dapat memenuhi kebutuhan nasional dengan produk dan karya anak bangsa. Dengan demikian, memperkuat UMKM sebagai pilar kemandirian nasional.
 - 3) Terukur. Mengembangkan UMKM membutuhkan tujuan yang tepat. Program pembangunan perlu dirancang dengan cermat dan tahapan tujuan yang ingin dicapai perlu diperjelas. Akhir dari setiap program harus dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif.
 - 4) Komprehensif. Dalam kegiatan tersebut, program pengembangan UMKM perlu melibatkan beberapa lembaga sebagai pelaku. Untuk itu memerlukan adanya koordinasi program-program yang akan dilaksanakan agar masing-masing lembaga dapat berpartisipasi dengan baik dalam program tersebut. Pemecahan masalah dan peningkatan UMKM harus menjadi prioritas utama dalam perencanaan program. Permasalahan dalam pengembangan UMKM tidak dapat diselesaikan hanya dalam satu bidang. Oleh karena itu, perlu diterapkan kepribadian yang komprehensif ketika melakukan kegiatan pengembangan UMKM.
 - 5) Berkelanjutan. Untuk membentuk UMKM yang mandiri dan baik, pengembangan UMKM tidak bisa dilakukan dalam waktu yang singkat. Kita perlu melanjutkan program agar UMKM dapat terus berkembang untuk meningkatkan taraf hidup. Program berkelanjutan diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan UMKM secara tuntas.
- d. Aspek Strategi Pengembangan UMKM

Apabila dipetakan secara umum, permasalahan UMKM dapat diatasi dengan meningkatkan kualitas beberapa aspek: aspek pasar, aspek teknologi dan inovasi, aspek permodalan, dan aspek manajemen.

1) Aspek Pasar

Memperhatikan aspek pasar merupakan salah satu hal terpenting dalam mengembangkan UMKM. Strategi ini digunakan agar produk dapat menembus pasar dan bertahan di pasar. Apalagi jika UMKM Indonesia memiliki permasalahan tertentu, maka perlu mempertimbangkan upaya penguatan pasar ini, terutama dalam rangka menembus pasar yang ada dan meminimalkan hambatan masuk pasar (Budiarto, 2019: 100-101):

- a) Peningkatan akses informasi pasar. Pemangku kepentingan proaktif untuk memastikan bahwa UMKM memperoleh informasi yang akurat, memberikan informasi pasar yang diperlukan secara terbuka dan adil kepada semua pelaku UMKM, dan memberikan informasi UMKM tentang koneksi mitra jaringan pemasaran yang ada.
- b) Pemenuhan standar kualitas pasar. Pemangku kepentingan diharapkan dapat membantu meningkatkan kualitas produk dengan mencari proses yang lebih baik, melatih pemangku kepentingan UMKM tentang standar kualitas produk dengan kelompok kontrol kualitas.
- c) Peluncuran produk inovatif sesuai dengan preferensi pasar. Pemangku kepentingan mengidentifikasi dan mengantisipasi perubahan preferensi konsumen, mengembangkan produk yang inovatif sesuai dengan preferensi pasar, serta mengembangkan dan memodifikasi proses pembuatan produk inovatif tersebut sehingga dapat membantu mempromosikan manfaat produk baru.
- d) Pengembangan atau perluasan konsumen yang dituju. Pemangku kepentingan diharapkan dapat memainkan peran kolaboratif dalam pemasaran, peningkatan promosi, standarisasi produk, perizinan, keragaman, produk, peningkatan kualitas produk, dan mengikuti preferensi pasar.

2) Aspek Teknologi dan Inovasi

Kelemahan umum UMKM di Indonesia adalah perlunya lebih memperkuat aspek teknologi. Dengan bantuan teknologi, maka dapat memecahkan beberapa masalah dalam proses produksi. Selain itu, teknologi dapat membantu dalam proses pengemasan atau pembungkusan, membuat produk terlihat bagus, utuh, tahan lama, dan menarik bagi konsumen. Teknologi khususnya teknologi informasi juga dapat digunakan dalam proses pemasaran yaitu memasarkan produk melalui *email* dan *website* (Budiarto, 2019: 103). Menggabungkan teknologi dengan inovasi merupakan salah satu kunci pencapaian keunggulan UMKM. Melalui inovasi, akan dapat mempromosikan produktivitas dan daya saing serta sekaligus meningkatkan kemungkinan penerapan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan. Untuk mempertahankan posisi di pasar, perusahaan harus mampu membedakan produknya, menghadirkan produk yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan pasar yang terus berubah (Budiarto, 2019: 107).

Perusahaan selalu membutuhkan inovasi selalu baik dari segi industri maupun barang konsumsi, karena produk yang ditawarkan selalu diharapkan untuk berubah. Persaingan suatu perusahaan ditentukan oleh kemampuan perusahaan untuk berinovasi, baik dalam hal inovasi produk untuk menemukan produk baru atau perubahan produk, maupun inovasi proses agar produk yang sama dapat diproduksi dengan biaya yang lebih rendah (Abdurohman, 2021: 223).

3) Aspek Permodalan

Salah satu faktor terpenting dalam rangka meningkatkan produktivitas dan efisiensi usaha adalah ketersediaan modal usaha yang cukup. Modal usaha dapat diperoleh dari pembiayaan sendiri, pinjaman dari bank atau lembaga keuangan lainnya atau subsidi dari pemerintah. Hal ini sesuai dengan keputusan pelaku usaha (Budiarto, 2019: 110).

4) Aspek Manajemen

Tidak mudah menjalankan suatu usaha dalam waktu singkat. Menjalankan sebuah perusahaan membutuhkan proses belajar dan pengalaman. Pelaku UMKM harus mampu menjalankan usahanya dan mengatasi permasalahan yang muncul di dalam perusahaannya. Kemampuan untuk merespon dengan cepat dan tepat tantangan dan permasalahan yang dihadapi UMKM adalah kunci untuk tetap kompetitif. Kemampuan ini terkait dengan persaingan antar pelaku UMKM di bidang manajemen. Manajemen merupakan salah satu elemen kunci dalam proses pengembangan dan pengelolaan UMKM (Budiarto, 2019: 122).

Berdasarkan hasil studi yang telah dilakukan di Kanada (Wongsonegoro, 2004 dalam Rachmawan Budiarto, 2019: 123) manajemen (sisi internal UMKM) merupakan faktor yang memberikan kontribusi signifikan terhadap proses pengembangan usaha dibandingkan dengan peran pemerintah.

Sebagian besar usaha kecil tumbuh secara tradisional dan dimiliki oleh keluarga yang diturunkan dari generasi ke generasi, dan didasarkan pada tradisi pengelolaan usahanya dipimpin secara individu (*one man show*) (Budiarto, 2019: 36). Pada umumnya UMKM lahir dari usaha keluarga dalam upaya meningkatkan pendapatan keluarga. Maka tidak heran jika gaya kepemimpinan dibentuk oleh gaya kepemimpinan keluarga/seorang kepala keluarga (Budiarto, 2019: 122).

Menurut Santoso dalam (Budiarto, 2019: 122) ada empat pola perilaku kepemimpinan transformative dalam menjalankan sebuah perusahaan:

- a) *Idealized Influence*, yaitu pemimpin suatu perusahaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap karyawannya. Dia mempunyai karismatik dan panutan karyawan.

- b) *Inspirational Motivation*, yakni pemimpin yang mengutamakan nilai budaya perusahaan, menanamkan visi yang inspiratif, dan menciptakan semangat kerja.
- c) *Individualized Consideration*, yaitu pemimpin yang bertanggung jawab atas perusahaan yang melatih dan memberikan semangat kerja, melakukan support atau dorongan bagi karyawannya.
- d) *Intellectual Stimulation*, yaitu pemimpin yang perilakunya mempengaruhi para karyawan sehingga mereka dapat dengan jelas mengenali dan melihat masalahnya, kemudian untuk dapat memandang permasalahan dengan kesadaran yang jernih.

Adapun strategi pengembangan UMKM menurut Rio F. Wilantara dan Susilawati (2016: 36) adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia
- 2) Meningkatkan akses pendanaan dan memperluas skema model pendanaan
- 3) Penciptaan nilai produk dan perluasan jangkauan pasar
- 4) Penguatan sistem kelembagaan
- 5) Peningkatan kemudahan, kepastian, dan perlindungan usaha

B. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja pada suatu perusahaan yang dikelola untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi (Esay & Ardianti, 2013: 2). Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan semua orang yang melakukan aktivitas. Definisi lain dari sumber daya manusia merupakan seluruh tenaga kerja suatu organisasi atau perusahaan yang berperan penting dalam suatu keberhasilan (Sedarmayanti, 2018: 27).

Sumber daya manusia adalah setiap orang dalam organisasi yang berkontribusi terhadap pencapaian suatu tujuan organisasi (Sidabutar & Seprini, 2018: 119). Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal, emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan,

dorongan, kekuatan, dan karya (Sutrisno, 2016: 3). Dari penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa sumber daya manusia diartikan sebagai sumber daya yang dapat didayagunakan oleh suatu organisasi atau perusahaan.

2. Pengertian Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Peningkatan kualitas sumber daya manusia atau lebih dikenal dengan pengembangan sumber daya manusia, adalah upaya dalam proses peningkatan kualitas atau kemampuan individu untuk mencapai tujuan pembangunan nasional (Sedarmayanti, 2018: 27).

Menurut Yun Iswanto, pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya meningkatkan kualitas kinerja dengan memberikan pengetahuan, mengubah sikap, dan meningkatkan keterampilan individu (Kurniawan, 2018: 2). Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya disengaja yang ditujukan untuk mengubah perilaku anggota suatu organisasi, atau paling tidak meningkatkan kemampuan organisasi untuk berubah (Priansa, 2020: 146). Tujuan dari peningkatan kualitas sumber daya berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia atau individu, baik dari segi fisik maupun non fisik.

3. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia

Kualitas sumber daya manusia berkenaan pada kemampuan, keahlian, dan keterampilan kerja seseorang. Menurut Matutina kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan (Atmaja & Ratnawati, 2018: 26):

- a. Pengetahuan (*knowledge*), mengacu pada perolehan ilmu pengetahuan dan teknologi yang diperoleh melalui proses belajar dan pengalaman pribadi
- b. Keterampilan (*skill*), terdiri dari benda-benda yang memanipulasi secara fisik
- c. Kemampuan (*abilities*), yang berhubungan dengan sikap terhadap penyelesaian tugas dalam berwirausaha

Sedangkan menurut Ardiana, indikator untuk menentukan kualitas sumber daya manusia (Atmaja & Ratnawati, 2018: 26):

- a. Pengetahuan (*knowledge*), berkaitan dengan pengetahuan individu termasuk manajemen bisnis, pengetahuan produk atau layanan jasa, pengetahuan konsumen, promosi penjualan dan strategi pemasaran
- b. Keterampilan (*skill*), yang berkaitan dengan keterampilan produksi, komunikasi, kolaborasi, pemantauan, keuangan, dan keterampilan administrasi
- c. Kemampuan (*ability*), hal ini berkaitan dengan kemampuan individu untuk menjalankan usaha, mengambil keputusan, memimpin, mengelola, berinovasi, mengubah situasi dan mengubah lingkungan bisnis

4. Metode-Metode Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Cara dalam mengembangkan/meningkatkan kualitas sumber daya manusia harus didasarkan pada tujuan yang hendak dicapai, seperti meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai, meningkatkan keahlian pegawai, dan meningkatkan kinerja pegawai. Metode peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2020: 77-78):

a. Metode Pelatihan

Pelatihan adalah suatu upaya atau metode dalam proses peningkatan kemampuan seorang pegawai untuk mengembangkan keterampilan, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan pegawai agar dapat bekerja secara efektif dan efisien (Abdurohim, 2021: 211). Selain itu, pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan mereka saat ini atau pekerjaan lain yang harus dipertahankan. Pelatihan berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan karyawan untuk pekerjaan yang sedang dilakukan. Menurut Sikula, pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek dengan prosedur yang sistematis dan terorganisir di mana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan untuk tujuan tertentu (Mangkunegara, 2019: 44).

Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, meningkatkan produktivitas, meningkatkan moral individu, serta untuk meningkatkan perkembangan kemampuan dan pengetahuan dari karyawan (Abdurohim, 2021: 212). Metode pelatihan harus didasarkan kepada kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor seperti waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta. Berikut cara pelatihan menurut Andrew F. Sikula (Hasibuan, 2020: 77-78):

- 1) *On The Job*, yaitu peserta bekerja langsung di tempat, belajar dan meniru pekerjaan di bawah bimbingan seseorang. Metode pelatihan ini dibagi menjadi dua (2) metode, yaitu metode informal dan metode formal. Metode informal adalah pelatih meminta peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang bekerja dan kemudian menginstruksikan kepada peserta pelatihan untuk mempraktekannya. Sedangkan, metode formal adalah peserta pelatihan melakukan pekerjaan sejalan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan senior.
- 2) *Vestibule*, biasanya diadakan oleh perusahaan industri untuk memperkenalkan karyawan baru pada pekerjaan mereka dan melatih mereka untuk melakukan pekerjaan mereka. Dengan eksperimen membuat replika bahan, alat, dan kondisi yang akan mereka alami dalam situasi kerja yang nyata.
- 3) *Demonstration and Example*, adalah metode pelatihan yang dilakukan dengan memperagakan dan menjelaskan cara kerja melalui contoh yang didemonstrasikan oleh pelatih.
- 4) *Simulation*, adalah keadaan yang ditampilkan dengan keadaan yang mungkin sebenarnya, tetapi hanya tiruan. Simulasi adalah yang digunakan untuk meniru konsep sebenarnya dari pekerjaan yang dihadapinya.

- 5) *Apprenticeship*, adalah untuk mengembangkan keterampilan pertukangan sehingga karyawan yang terlibat dapat mempelajari semua aspek pekerjaan.
- 6) *Classroom Method*, adalah metode diskusi dalam kelas, meliputi pengajaran, rapat, pendidikan terprogram, metode studi kasus, role playing, metode diskusi, dan metode seminar.

b. Metode Pendidikan (*Education Method*)

Metode pendidikan memainkan peran penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas keterampilan dari individu. Pendidikan adalah upaya pemajuan kepribadian dan pengembangan kemampuan individu, fisik dan mental baik di dalam maupun di luar sekolah (Sedarmayanti, 2018: 32). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah upaya mempersiapkan peserta didik untuk perannya di masa depan melalui kegiatan penyuluhan, pendidikan dan pelatihan (Sutrisno, 2016: 63). Metode pendidikan menurut Andrew F. Sikula adalah sebagai berikut (Hasibuan, 2020: 80-81):

- 1) *Training Method*, adalah metode pelatihan di kelas yang juga dapat digunakan sebagai metode pendidikan. Latihan di kelas meliputi pertemuan, studi kasus, dan ceramah.
- 2) *Under Study*, itu adalah metode pengembangan yang dapat dilakukan dengan praktik langsung oleh mereka yang berusaha menggantikan posisi atasannya.
- 3) *Job Rotation and Planned Progression*, merupakan teknik yang dilakukan dengan memindahkan peserta pengembangan dari suatu posisi ke posisi lain dan menambahkan keterampilan serta keahlian pada setiap posisi.
- 4) *Coaching and Counseling*, adalah metode pendidikan yang digunakan oleh atasan untuk membekali karyawan dengan keterampilan dan keahlian kerja yang diajarkan atasannya.

- 5) *Junior Board of Executive or Multiple Management*, merupakan suatu komite penasihat tetap yang terdiri dari calon-calon manajer yang ikut memikirkan atau memecahkan masalah-masalah perusahaan untuk kemudian direkomendasikan kepada manajer lini (*Top Management*).
- 6) *Business Games*, adalah pengembangan yang dilakukan dengan diadu untuk bersaing memecahkan masalah tertentu.

Adapun menurut Ruhana, kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan dengan cara sebagai berikut (Atmaja & Ratnawati, 2018: 26):

- a. Jalur Pendidikan Formal, yaitu jalur yang mempunyai tujuan untuk membekali seorang individu dengan pengetahuan dasar, teori, logika, pengetahuan umum, kemampuan analisis, serta pengembangan kepribadian.
- b. Jalur Latihan Kerja, ditujukan untuk meningkatkan keterampilan profesional individu dan memprioritaskan praktik daripada teori.
- c. Jalur Pengalaman Kerja, yaitu yang memungkinkan seseorang untuk meningkatkan pengetahuan teknis dan keterampilan kerja dengan mengamati dan memperhatikan orang lain serta meniru dan menyelesaikan sendiri tugas pekerjaannya. Dengan demikian seseorang akan memiliki keahlian dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara yang praktis dan efisien. Pengalaman kerja adalah kemahiran pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja dan dapat diukur dengan waktu bekerja serta jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang selama periode tertentu (Suwarno & Ronal Aprianto, 2019: 62).

C. Landasan Teologis

1. Sumber Daya Manusia

Manusia memiliki kemampuan khusus dan menempati posisi tertinggi sebagai khalifah di muka bumi dibandingkan dengan makhluk hidup lainnya. Hal tersebut tertuang di ayat 30 Q.S Al-Baqarah. Artinya: *“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada malaikat: “Sesungguhnya Aku*

hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Kemudian ditegaskan dalam ayat 165 Q.S Al-An’am. Artinya: *“Dan Dialah yang menjadikan kamu sebagai khalifah-khalifah di bumi dan Dia mengangkat (derajat) sebagian kamu di atas yang lain, untuk mengujimu atas (karunia) yang diberikan-Nya kepadamu”* (Agung, 2017: 47).

Islam menuntut manusia berada pada kedudukan yang tinggi dan mulia. Oleh karena itu, umat Allah SWT ini diberkahi dengan pikiran, perasaan, dan tubuh yang sempurna. Kesempurnaan ini dilakukan agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan dirinya dan menjadi anggota masyarakat yang memiliki kekuatan untuk mengembangkan segala potensi sumber daya yang dimilikinya (Agung, 2017: 48).

Dalam Islam, sumber daya manusia harus memiliki karakter. Dalam hal ini, memiliki kepribadian berarti seseorang tersebut memiliki akhlak yang mulia. Kualitas dibuktikan dengan perilaku yang baik di bawah bimbingan Allah SWT berdasarkan yang digambarkan oleh Nabi Muhammad SAW. Karena Allah SWT berfirman dalam ayat 4 Q.S Al-Qalam. Artinya: *“Dan sesungguhnya kamu benar-benar berbudi pekerti (akhlak) yang agung.”* Rasulullah SAW juga telah bersabda, *“Aku diutus semata-mata untuk menyempurnakan kemuliaan akhlak”* (HR. Ahmad) (Raharjo, 2011: 123).

Sama pentingnya dengan sumber daya manusia yang memiliki karakter adalah memperhatikan etika dan kebiasaan sehari-hari sebagai bentuk dan ciri khas manusia yang beradab dan membiasakan diri menciptakan nilai pahala dari Allah SWT (Raharjo, 2011: 129):

- a. Memperhatikan etika saat makan dan minum
- b. Memperhatikan dan mematuhi etika berpakaian
- c. Memperhatikan adab saat hendak tidur dan bangun tidur
- d. Memperhatikan etika ketika salam, seperti do’a keselamatan atau doa untuk mendukungnya
- e. Memperhatikan dan mengikuti tata karma saat menjenguk orang yang sakit

f. Memperhatikan dan mengikuti etika saat perjalanan

Sumber daya manusia dengan memiliki karakter harus dijaga sebagai bentuk pengabdian manusia kepada Allah SWT (Raharjo, 2011: 14):

- a. Jujur, itu adalah bentuk pengabdian manusia kepada sifat Allah yang paling pasti yaitu Al-Mukmin
- b. Tanggung jawab, adalah bentuk pengabdian manusia kepada sifat Allah yang paling kredibel yakni Al-Wakiil
- c. Disiplin, adalah bentuk ketakwaan manusia kepada Allah dan sifat Allah kekuasaan yang paling kuat menggenggam yakni Al-Matiin
- d. Kerjasama, adalah bentuk pengabdian manusia kepada fitrah Allah, pemelihara semua (Al-Jamii')
- e. Adil, adalah bentuk pengabdian manusia kepada fitrah Allah Yang Maha Esa (Al 'Adl)
- f. Visioner, adalah bentuk pengabdian manusia kepada sifat Allah yang hakiki (Al-Aakhir)
- g. Peduli, adalah bentuk pengabdian manusia kepada sifat Allah SWT, semua mendengar (As Sami') dan semua melihat (Al-Bashir)

Setiap orang harus siap untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Segala bentuk pekerjaan perlu dilakukan dengan baik dan benar. Rasulullah SAW bersabda, *“Barang siapa disertai kekuasaan atas utusan umat lalu enggan melayani kaum lemah dan orang-orang yang membutuhkannya, maka Allah tidak akan mengindahkannya pada hari kiamat”* (HR. Ahmad) (Raharjo, 2011: 3).

2. Pengembangan/Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat melakukan pekerjaan dengan baik untuk membantu bisnisnya berkembang. Seseorang yang berkompeten dapat memastikan bahwa tujuan organisasi atau perusahaan tercapai. Sebaliknya, jika orang dalam perusahaan tidak memiliki kompeten maka perusahaan akan stagnan (Maghfiroh, 2021: 407).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan saat ini dan memprediksi perubahan bisnis di masa depan, yang diketahui dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Maghfiroh, 2021: 407).

Dalam Islam, kualitas sumber daya manusia merupakan landasan tauhid. Tauhid adalah landasan keyakinan diri sendiri, yang menjadi dasar pemahaman keagamaan seluruh umat Islam. Makna tauhid adalah keyakinan bahwa hanya Allah yang berhak disembah, ditakuti, diharapkan, dan segala sesuatu harus dikembalikan kepada takdir Allah. Seperti tauhid yang dijanjikan Nabi Ibrahim dalam firman Allah Q.S Al-An'am ayat 162 (Maghfiroh, 2021: 407), yang artinya "*Katakanlah: sesungguhnya shalat, ibadah, hidup, dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam.*"

Dengan tauhid ini, semua pemeluk agama Islam merasa aman dan tenteram dalam segala aktivitasnya. Seperti yang tercantum dalam firman Allah Q.S Al-An'am ayat 82 (Maghfiroh, 2021: 407), yang artinya "*Orang-orang yang beriman dan tidak mencampuradukkan iman mereka dengan syirik, mereka itulah orang-orang yang mendapat rasa aman dan mereka mendapat petunjuk.*"

Dalam Islam, pengembangan sumber daya manusia adalah sesuatu yang harus dilakukan. Hal ini dikarenakan Islam sangat peduli terhadap kedudukan manusia sebagai makhluk yang memiliki keistimewaan dibanding dengan makhluk lainnya, dengan harapan agar manusia memiliki kekuatan untuk mengembangkan segala potensi sumber daya yang dimilikinya, sebagaimana tertuang dalam Q.S Al-Isra ayat 70, sebagai berikut (Sulistiani, 2015: 39):

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ
مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya: "*Dan sesungguhnya telah kami muliakan anak-anak Adam, kami angkut mereka di daratan dan di lautan, kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan*"

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses yang dilakukan guna meningkatkan keterampilan kerja karyawan saat ini dan melihat ke masa depan, sehingga meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Seperti firman Allah yang tercantum dalam ayat 1-5 Q.S Al-Alaq (Maghfiroh, 2021: 405), yang memiliki arti: *“Bacalah dengan nama Tuhanmu yang telah menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha Pemurah, yang mangajari (manusia) dengan perantara kalam. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya”*.

Ayat di atas menjelaskan bahwa pendidikan sangat penting. Dimulai dengan membaca, seseorang dapat memiliki pengetahuan, dan dari pengetahuan yang dimilikinya, ia dapat menciptakan sesuatu yang kreatif dan berharga. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, seseorang perlu belajar dalam arti mengembangkan pengetahuan yang ada agar dapat menciptakan sesuatu yang berharga dan berguna bagi orang lain.

Allah memerintahkan Nabi Muhammad untuk memperbaiki kondisi dan kemampuan manusia dengan memberikan pelatihan dan bimbingan. Pendidikan dan pelatihan juga diperlukan untuk meningkatkan kualitas keimanan manusia. Inilah firman Allah dalam Q.S An-Nahl ayat 125 (Maghfiroh, 2021: 408).

ادْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ ۗ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ۗ
 إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya: “Serulah (manusia) kepada jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu, Dialah ng lebih mengetahui siapa yang sesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui siapa yang mendapat petunjuk”

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia syariah, perlu diperhatikan aspek-aspek berikut (Maghfiroh, 2021: 407):

a. Aspek Kepribadian.

Aspek kepribadian ini berkaitan dengan kemampuan memelihara integritas, seperti sikap, perilaku, etika, dan moralitas. Orang-orang tangguh dapat bertahan dalam setiap situasi perusahaan. Meningkatkan aspek ini berarti juga memberikan pelatihan untuk meningkatkan kualitas *siddiq* dan amanah. Ada yang berpendapat bahwa untuk mencapai seseorang seperti Nabi Muhammad SAW diperlukan kepatuhan terhadap hukum, pengendalian diri sebagai bentuk kesadaran diri, dan sistem khilafah. Jika karyawan mematuhi hukum, perusahaan terbebas dari pencurian dan korupsi. Mematuhi hukum ini adalah terkait dengan kualitas kepribadian yang dapat dipercaya atau amanah. Tanggung jawab meningkat ketika karyawan menjadi sadar akan sistem khilafah di dalam diri mereka. Karyawan bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Aspek Produktivitas

Aspek produktivitas ini mengacu pada apa yang dihasilkan orang dalam jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik. Melalui pelatihan untuk aspek ini, selain untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja, juga menyentuh aspek *fathonah* dan tabligh. Ketika karyawan menjadi sadar akan *fathonah*, mereka jadi lebih pintar dan mengambil sikap profesional di tempat kerja agar lebih produktif. Selain melatih komunikasi karyawan, kerjasama tim juga menjamin meningkatkan produktivitas, sehingga produktivitas individu juga dapat ditingkatkan menjadi produktivitas tim.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metodologi penelitian kualitatif. Kualitatif yaitu suatu pendekatan dan penelusuran untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral. Metode kualitatif lebih berdasarkan pada filsafat fenomena logis yang mengutamakan penghayatan. Metode kualitatif berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif peneliti sendiri (Usman, 2006: 81).

Metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi atau gabungan, serta analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan kemudian hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2017: 9).

Penelitian kualitatif mengkaji perspektif partisipan dengan strategi-strategi yang bersifat interaktif dan fleksibel. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut pandang partisipan (Siyoto & Ali, 2015: 29). Jadi, dalam penelitian ini peneliti harus terjun sendiri ke lapangan secara aktif dalam mengumpulkan data yang akan digunakan.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Usaha Pengolahan Kerupuk Mekar Sari di Jl. Karang Klesem RT 03 RW 07, Karangklesem, Purwokerto Selatan. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Juli sampai dengan bulan Desember 2021. Alasan peneliti memilih lokasi dan objek penelitian tersebut adalah karena Mekar Sari merupakan salah satu UMKM yang unggul dari pada UMKM lainnya di wilayah Karangklesem. Selain itu penelitian yang dilakukan pada Usaha Kerupuk Mekar Sari adalah karena peneliti tertarik ingin mengetahui strategi pengembangan UMKM melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh pemilik usaha Mekar Sari sehingga bisa bertahan

hingga kurang lebih 8 tahun, hal tersebut menarik karena sebelumnya UMKM Mekar Sari kurang berkembang ketika dikelola oleh pemilik yang lama.

C. Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang diperlukan terdiri dari beberapa sumber, diantaranya sumber data primer dan sumber data sekunder yang meliputi sebagai berikut:

1. Sumber Data Primer, merupakan data yang diperoleh dari sumbernya secara langsung (Nasution, 2007: 143). Data primer biasanya diperoleh dari hasil wawancara dan observasi peneliti. Dalam hal ini si peneliti memperoleh data dari hasil wawancara secara langsung dengan orang-orang yang berkaitan dan dengan observasi secara langsung ke lapangan untuk mengetahui kejadian yang sebenarnya. Dalam penelitian yang berjudul Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi Pada Usaha Pengolahan Kerupuk Mekar Sari di Karangklesem, Purwokerto Selatan), peneliti memperoleh data dari hasil wawancara dengan Bapak Adang selaku pemilik usaha pengolahan kerupuk Mekar Sari dan beberapa karyawan yang bersangkutan. Tidak hanya itu peneliti juga memperoleh data dari observasi secara langsung ke tempat usaha pengolahan kerupuk Mekar Sari.
2. Sumber Data Sekunder, merupakan sumber yang diperoleh dari bacaan (Nasution, 2007: 143) atau bisa dikatakan data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung. Data tersebut diperoleh dari buku, dokumen atau sumber lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji oleh peneliti. Data sekunder yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini yaitu berupa buku-buku, jurnal, dan skripsi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

D. Teknik Pengumpulan Data

Partisipan dalam penelitian ini adalah para informan yang memiliki keterkaitan pada usaha pengolahan kerupuk Mekar Sari, yaitu pemilik usaha dan orang yang bekerja pada usaha pengolahan kerupuk Mekar Sari. Prosedur pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian. Dalam penelitian kualitatif ini, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting*

(kondisi yang alamiah), yaitu teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participant observation*), wawancara mendalam (*in dept interview*) dan dokumentasi. Tahapan pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi merupakan proses yang kompleks yang tersusun dari proses biologis dan psikologis. Dalam menggunakan teknik observasi yang terpenting adalah mengandalkan pengamatan dan ingatan dari peneliti (Usman, 2006: 54). Dalam penelitian ini penelitian menggunakan teknik observasi partisipatif (*participant observation*), dimana peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber peneliti data. Dalam hal observasi, peneliti melakukan pengamatan dan peneliti ikut melakukan apa yang dikerjakan oleh sumber data (Sugiyono, 2017: 227). Pengumpulan data melalui observasi ini dilakukan oleh peneliti dengan mengikuti kegiatan yang dilakukan oleh partisipan yaitu dalam proses pengolahan kerupuk. Metode observasi peneliti gunakan untuk mengetahui strategi pengembangan UMKM melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh pemilik usaha.
2. Wawancara, adalah suatu bentuk komunikasi verbal semacam percakapan yang bertujuan untuk memperoleh informasi (Nasution, 2007: 113). Wawancara digunakan sebagai teknik dalam pengumpulan data untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga untuk mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2017: 137). Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara atau tanya jawab kepada narasumber yaitu pemilik usaha dan para karyawan yang berkaitan. Metode wawancara digunakan peneliti untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam terkait dengan masalah yang diteliti yaitu strategi pengembangan UMKM melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia di UMKM Mekar Sari.
3. Dokumentasi, pengumpulan data ini ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen (Usman, 2006: 73). Dokumen merupakan catatan

peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2017: 240). Dengan mengkaji dokumen-dokumen yang terkait dengan penelitian ini, nantinya digunakan sebagai data tambahan guna untuk mendukung data utama yang didapat dari teknik pengumpulan data sebelumnya. Diharapkan data yang didapatkan lebih banyak dan informatif untuk menjawab permasalahan penelitian yang sedang dilakukan, yaitu dalam strategi pengembangan UMKM melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam metode dokumentasi ini peneliti mengumpulkan data melalui catatan, laporan, file dan data yang tersedia di website.

E. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat dengan mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2017: 244). Dalam menganalisis data di dalam penelitian ini, peneliti menulis dengan menggunakan analisis data kualitatif. Metode analisis kualitatif ini digunakan berdasarkan teknik pengumpulan data, kemudian data yang diperoleh dianalisis sehingga diperoleh kesimpulan yang menunjukkan hasil dari dilakukannya penelitian ini. Dalam penelitian kualitatif data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam (triangulasi) (Sugiyono, 2017: 243). Aktivitas dalam analisis data, yaitu: *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilah hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya (Sugiyono, 2017: 247). Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data ini dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, phi chard, pictogram dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data menjadi terorganisasikan dan tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mudah dipahami. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa juga dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowcart*, dan sejenisnya. Namun, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

Dengan dilakukannya *data display*, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut (Sugiyono, 2017: 249).

3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing/Verification*)

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori. Data display yang dikemukakan pada analisis data sebelumnya, bila telah didukung oleh data-data yang mantap, maka dapat dijadikan kesimpulan yang kredibel (Sugiyono, 2017: 253).

BAB IV

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah dan Profil UMKM Mekar Sari

Mekar Sari merupakan suatu usaha yang memproduksi kerupuk dan makanan ringan. Usaha ini adalah usaha perseorangan yang dimiliki oleh Bapak Adang. UMKM Mekar Sari beralamat di Jl. Karangklesem RT 03/07, Kelurahan Karangklesem, Kecamatan Purwokerto Selatan, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah.

Pada tahun 2010 usaha ini berdiri dan dikelola oleh Opik. Selama 2 tahun usaha ini dikelola oleh Opik, usaha ini berjalan dengan kurang baik. Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya pengalaman pemilik dan pengetahuan dalam dunia bisnis, kurang fokusnya pemilik terhadap usaha yang dikelola, kurangnya perhatian pemilik kepada karyawan, serta keuangan yang tidak terkontrol. Semua itu tidak lepas dari pemilik yang merupakan pemuda yang lebih suka berkumpul bersama teman-temannya. Sehingga usahanya menjadi terbengkalai dan tidak berjalan sebagaimana mestinya. Walaupun Opik sebagai pemilik sudah berusaha untuk mengembangkan usahanya, namun pada akhirnya usaha ini kurang berkembang. Hal demikianlah yang menyebabkan adanya peralihan pemilik pada tahun 2013.

UMKM Mekar Sari dikelola oleh bapak Adang mulai dari tahun 2013 hingga sekarang. Riwayat pendidikan Pak Adang tidak ada hubungannya dengan kewirausahaan dan bisnisnya. Kemampuannya membuat kerupuk dimulai sekitar tahun 1990 ketika ia merantau ke Jogja dan bekerja sebagai karyawan di salah satu usaha pengolahan kerupuk. Pak Adang bekerja sebagai karyawan di usaha pengolahan kerupuk selama kurang lebih 20 tahun di beberapa usaha yang berbeda. Pak Adang mempelajari pengetahuan bisnis seperti proses produksi dan pemasaran produk, dengan asumsi bahwa melihat dan membantu proses pembuatan kerupuk di tempat kerjanya. Sehingga, dari ilmu yang beliau peroleh dari

pengalaman-pengalamannya bekerja di usaha pengolahan kerupuk serta dengan sedikit modal yang dimiliki akhirnya pak Adang memutuskan untuk membuka usaha dengan memproduksi kerupuk dan makanan ringan di Mandiraja.

Kemudian di tahun 2013 pak Adang mendapat tawaran untuk mengelola usaha pengolahan kerupuk di Purwokerto. Setelah beberapa pertimbangan yang dilakukan, akhirnya pak Adang menyetujui untuk membeli usaha kerupuk tersebut, yang sampai sekarang beliau kelola dan usaha ini berkembang dengan baik. Hingga sampai memiliki cabang usaha di Kecamatan Maos.

2. Struktur Organisasi

Mekar Sari merupakan suatu usaha yang dimiliki oleh perorangan, sehingga struktur organisasinya masih sangat sederhana. Semua kegiatan di dalamnya diatur dan dikendalikan oleh pemilik UMKM Mekar Sari. Dalam hal ini, Adang sebagai pemilik UMKM Mekar Sari bertanggung jawab sepenuhnya, namun dalam pengerjaannya pemilik dibantu oleh para karyawannya. Beberapa bagian yang ada di UMKM Mekar Sari, antara lain sebagai berikut:

- a. Bagian keuangan, yang mengatur semua pemasukan dan pengeluaran untuk keperluan produksi. Dalam bidang ini dipegang penuh oleh bapak Adang selaku pemilik usaha.
- b. Bagian produksi, yaitu pengadaan bahan baku dan peralatan yang diperlukan dalam proses produksi. Proses produksi di UMKM Mekar Sari meliputi: pembuatan, penjemuran, dan penggorengan kerupuk dan makanan ringan. Dalam proses produksi ini bapak Adang dibantu oleh karyawan.
- c. Bagian Pengemasan/Packing, yaitu pengemasan kerupuk dan makanan ringan yang sudah selesai digoreng untuk ditempatkan ke dalam plastik berukuran 8 x 10 dan kemudian di pack ke dalam plastik dengan isi 15 pcs/pack. Dibagian ini pemilik dibantu oleh istri dan beberapa karyawannya.

- d. Bagian Pemasaran, yaitu terkait dengan penjualan produk kepada konsumen. Dibagian pemasaran ini bapak Adang dibantu oleh 21 orang sales.

3. Pekerja

Jumlah karyawan yang ada di UMKM Mekar Sari ada 34 orang dan memiliki berbagai tugas, antara lain:

- a. Bagian Produksi. Tugas di bagian produksi ini meliputi: pembuatan kerupuk rambak dan basreng, penjemuran berbagai kerupuk, pemanggangan kerupuk, dan penggorengan. Di bagian produksi bapak Adang dibantu oleh 3 karyawan, yaitu:

- 1) Iman
- 2) Satar
- 3) Apan

- b. Bagian Pengemasan/Packing. Tugas di bagian ini yaitu mengemas kerupuk dan makanan ringan yang sudah digoreng untuk ditempatkan ke plastik yang berukuran 8 x 10 dan kemudian di pack ke dalam plastik dengan isi 15pcs/pack. Dibagian ini, karyawan yang telah melakukan masa pelatihan akan dipekerjakan dari tempat tinggal masing-masing, ada beberapa karyawan dibagian pengemasan/packing yaitu:

- 1) Naizah
- 2) Yanti
- 3) Artem
- 4) Sudirah
- 5) Mei
- 6) Runifah
- 7) Ani
- 8) Tinah
- 9) Yeni
- 10) Aah

c. Bagian Pemasaran. Tugas di bagian ini yaitu menjual produk ke warung-warung atau ke konsumen secara langsung. Di bagian ini bapak Adang dibantu oleh sales yaitu ada 21 orang karyawan:

- 1) Nia
- 2) Abdul
- 3) Gilang
- 4) Aep
- 5) Mumus
- 6) Agus
- 7) Eje
- 8) Kamal
- 9) Udai
- 10) Uher
- 11) Uyat
- 12) Dadan
- 13) Iwan
- 14) Uus
- 15) Iwan
- 16) Dede
- 17) Ita
- 18) Ili
- 19) Dadun
- 20) Yadi
- 21) Asep



Tabel 8
Data Karyawan Di Mekar Sari

No.	Nama	Alamat	Bagian
1.	Aah	Ciamis	Packing/pengemasan
2.	Abdul	Ciamis	Pemasaran
3.	Aep	Ciamis	Pemasaran
4.	Agus	Ciamis	Pemasaran
5.	Ani	Karangklesem	Packing/pengemasan
6.	Apan	Ciamis	Produksi
7.	Artem	Karangklesem	Packing/pengemasan
8.	Asep	Ciamis	Pemasaran
9.	Dadan	Ciamis	Pemasaran
10.	Dadun	Ciamis	Pemasaran
11.	Dede	Ciamis	Pemasaran
12.	Eje	Ciamis	Pemasaran
13.	Gilang	Karangklesem	Pemasaran
14.	Ili	Ciamis	Pemasaran
15.	Iman	Ciamis	Produksi
16.	Ita	Ciamis	Pemasaran
17.	Iwan	Karangklesem	Pemasaran
18.	Iwan	Ciamis	Pemasaran
19.	Kamal	Ciamis	Pemasaran
20.	Mei	Karangklesem	Packing/pengemasan
21.	Mumus	Ciamis	Pemasaran
22.	Naizah	Karangklesem	Packing/pengemasan
23.	Nia	Ciamis	Pemasaran
24.	Runifah	Karangklesem	Packing/pengemasan
25.	Satar	Ciamis	Produksi
26.	Sudirah	Karangklesem	Packing/pengemasan
27.	Tinah	Karangklesem	Packing/pengemasan

28.	Udai	Ciamis	Pemasaran
29.	Uher	Ciamis	Pemasaran
30.	Uus	Ciamis	Pemasaran
31.	Uyat	Ciamis	Pemasaran
32.	Yadi	Ciamis	Pemasaran
33.	Yanti	Karangklesem	Packing/pengemasan
34.	Yeni	Ciamis	Packing/pengemasan

Sumber: UMKM Mekar Sari

4. Fasilitas

Di tempat produksi UMKM Mekar Sari terdapat beberapa fasilitas. Pertama, fasilitas untuk menunjang karyawan yaitu pemilik usaha menyediakan tempat tinggal untuk karyawan dan kendaraan untuk kelancaran proses pemasarannya. Kedua, fasilitas yang mendukung kelancaran proses produksi, yaitu sebagai berikut:

- a. Peralatan diantaranya: ember, loyang, tungku, wajan, panci besar, gayung, serokan, soled, piring plastik, baskom, mesin pemanggang, mixer, blower, mesin pemotong kerupuk, kayu bakar, nampan bambu, lilin/sentir
- b. Bahan baku diantaranya: air, tepung tapioka, tepung terigu, garam, bawang putih, gula, ketumbar, minyak, bon cabe, penyedap rasa
- c. Bahan baku setengah jadi diantaranya: kerupuk rambak, kerupuk manggar, makaroni bantat, kerupuk jengkol, kerupuk warna warni (seblak), kerupuk makaroni, kerupuk stik ikan

5. Produk

Produk yang dihasilkan di UMKM Mekar Sari berupa aneka kerupuk dan makanan ringan. Di UMKM Mekar Sari tidak semua produk diproduksi sendiri, melainkan ada beberapa produk yang dibeli dengan bahan baku setengah jadi, sehingga UMKM Mekar Sari 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 Mekar Sari diantaranya:

- a. Kerupuk rambak. Kerupuk rambak merupakan produk unggulan di UMKM ini dikarenakan kerupuk ini di buat dan di produksi sendiri dengan resep pemilik usaha. Namun, di UMKM Mekar Sari untuk varian kerupuk rambak ada dua jenis, yaitu yang pertama kerupuk rambak yang diproduksi sendiri dan juga kerupuk rambak yang dibeli setengah jadi kepada pemasok.
- b. Basreng. Produk basreng ini juga merupakan produk yang dibuat sendiri dengan resep asli pemilik.
- c. Kerupuk manggar. Kerupuk manggar ini salah satu kerupuk yang dibeli dengan bahan baku setengah jadi, kemudian setelah digoreng diberi bumbu agar kerupuk menjadi lebih menarik.
- d. Kerupuk jengkol. Kerupuk jengkol ini dibeli dengan bahan baku setengah jadi, kemudian setelah digoreng diberi bumbu agar kerupuk menjadi lebih menarik.
- e. Kerupuk stik ikan. Kerupuk stik ikan di UMKM Mekar Sari ada 2 varian yaitu kerupuk stik ikan asin dan kerupuk stik ikan pedas. Kerupuk stik ikan ini juga merupakan kerupuk yang dibeli dengan bahan baku setengah jadi.
- f. Kerupuk warna-warni (seblak). Kerupuk ini merupakan kerupuk yang dibeli dengan bahan baku setengah jadi, kemudian setelah digoreng diberi bubuk pedas agar kerupuk menjadi lebih menarik.
- g. Makaroni. Makaroni ini terdapat 2 jenis yaitu makaroni bantat dan kerupuk makaroni. Jenis makaroni bantat ini juga terdapat 2 varian yaitu makaroni dengan rasa keju dan rasa pedas. Dan untuk kerupuk makaroni dikemas dengan saus didalamnya. Kerupuk ini juga merupakan kerupuk yang dibeli dengan bahan baku setengah jadi.

B. Perkembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Mekar Sari

Awal perkembangan UMKM Mekar Sari dimulai sejak usaha ini dikelola oleh Adang, yaitu pada tahun 2013. Namun, pada waktu itu UMKM Mekar Sari masih belum banyak diketahui oleh masyarakat karena usaha ini masih kecil dan pemasaran pun masih berada di wilayah tempat usaha saja yakni Karangklesem, Purwokerto dan sekitarnya. Pada tahun 2015 usaha tersebut mulai berkembang dengan adanya perluasan tempat usaha/cabang usaha di Kecamatan Maos serta adanya penambahan tenaga kerja, khususnya dibagian pemasaran. Hal tersebut memiliki tujuan agar produk yang dihasilkan UMKM Mekar Sari dapat diketahui oleh banyak masyarakat. Karena dengan adanya perluasan tempat usaha/cabang usaha di Kecamatan Maos, maka pangsa pasarnya pun tidak hanya terbatas di wilayah Purwokerto saja, melainkan juga di wilayah Maos, Cilacap dan sekitarnya.

Seiring dengan berjalannya waktu, UMKM Mekar Sari mengalami perkembangan yang baik terbukti dengan peningkatan omset penjualan, peningkatan tenaga kerja, peningkatan jumlah produksi dari tahun ke tahun, serta dengan adanya perluasan tempat usaha/cabang usaha yang dimiliki. Hal tersebut sesuai dengan landasan teori yang penulis gunakan, bahwa kriteria dari keberhasilan atau perkembangan suatu usaha dapat terdapat pada peningkatan omset penjualan, peningkatan jumlah pekerja, dan perluasan tempat usaha/cabang usaha (Rizkia, 2018: 9). Sedangkan, menurut Sugiarto indikator keberhasilan atau perkembangan suatu usaha dapat dilihat dari adanya peningkatan produksi, peningkatan jumlah tenaga kerja, serta adanya peningkatan jumlah penjualan dan omset penjualan (Sakur, 2011: 100).

Perkembangan-perkembangan yang telah dialami UMKM Mekar Sari tidak lepas dari upaya yang dilakukan pemilik dalam mengembangkan usahanya. Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah hal yang penting mengingat bahwa UMKM berperan sangat penting dalam pertumbuhan ekonomi di Indonesia, serta dalam meningkatkan pemerataan dan pendapatan masyarakat. Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah upaya yang dilakukan untuk memajukan, memperbaiki, dan

menyempurnakan yang sudah ada agar menjadi lebih baik (Putra, et al, 2018: 971).

Menurut Anoraga, pengembangan usaha adalah upaya untuk meningkatkan kerja saat ini dan masa depan dengan memfasilitasi perluasan usaha, peningkatan kualitas dan kuantitas produksi dari kegiatan ekonomi, dan menggerakkan pikiran serta energi untuk mencapai tujuan tertentu (Abdurohim, 2021: 208). Perkembangan suatu usaha merupakan tanggung jawab semua pelaku ekonomi dan membutuhkan kejelian, motivasi, dan kreativitas. Jika ini bisa dilakukan oleh semua pelaku usaha, mereka memiliki harapan besar untuk mengubah usaha kecil menjadi usaha menengah bahkan usaha besar atau dapat juga dikatakan UMKM mengalami peningkatan skala atau level.

Dalam mengembangkan suatu usaha, para pelaku usaha penting untuk mempertimbangkan strategi pengembangan. Strategi yang dipilih dan diterapkan dalam pengembangan UMKM akan mempengaruhi hasil akhir atau tujuan yang diinginkan oleh pelaku UMKM. Semakin baik strategi yang digunakan, semakin baik pula pencapaian pelaku UMKM. Apabila dipetakan secara umum, permasalahan UMKM dapat diatasi dengan meningkatkan kualitas beberapa aspek: aspek pasar, aspek teknologi dan inovasi, aspek permodalan, dan aspek manajemen (Budiarto, 2019: 99). Pada UMKM Mekar Sari milik Adang peningkatan aspek yang dilakukan dalam pengembangan usahanya adalah sebagai berikut:

1. Aspek Pasar

Memperhatikan aspek pasar merupakan salah satu hal terpenting dalam mengembangkan UMKM. Pelaku UMKM menggunakan aspek pasar agar produk yang dihasilkan dapat menembus pasar dan bertahan di pasar. Dengan harapan agar usaha yang dikelolanya memiliki keunggulan bersaing yang berkesinambungan. Aspek pemasaran yang utama di UMKM Mekar Sari menggunakan sales tim, dimana sales ini menjual produk kepada konsumen baik secara langsung maupun melalui warung-warung atau toko. Pemasaran dengan sales ini pemilik gunakan agar produknya bisa menembus daerah-daerah terpencil di pedesaan maupun perkotaan. Karena

dalam pemasaran ini setiap orang sales memiliki 6 jalur atau jurusan yang berbeda-beda. Dengan menggunakan sales tim ini, UMKM Mekar Sari sudah menembus pasar ke Wonosobo, Ajibarang, Purbalingga, Cilacap, Maos, Bumiayu, Klampok dll. Untuk wilayah Cilacap dan sekitarnya memang ada cabang usaha di kecamatan Maos, sehingga lebih mudah aksesnya. Selain menggunakan sales, pemasaran di UMKM Mekar Sari ini juga menggunakan pemasaran online namun tidak untuk dijadikan pemasaran utama hanya untuk sambilan anaknya yang sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi. Dengan pemasaran online ini pemilik sudah menembus pasar ke Jogja, Banjarnegara, dan Solo. Terkadang juga ada beberapa orang yang datang secara langsung ke tempat usaha untuk membeli produk yang nantinya dijual lagi oleh orang tersebut dengan nama merek sendiri. Berdasarkan hasil wawancara dengan Adang pada tanggal 8 Agustus 2021 pukul 10.09 WIB di tempat usaha pengolahan kerupuk Mekar Sari menyatakan:

“Pemasaran saya pakai sales, jadi sales yang jual ke pelanggan dititipkan ke warung-warung, setiap salesnya itu mempunyai 6 jalur atau jurusan, paling satu arah seminggu sekali tidak setiap hari, tujuan saya pakai sales itu saya ingin produk saya ini dikenal oleh masyarakat di pedesaan dan di kota-kota, setiap harinya sales itu bebeda arah jadi dalam sehari produk saya sudah ke beberapa daerah, seperti Ajibarang, Purbalingga, Wonosobo, Cilacap, selain sales juga kadang ada beberapa orang yang kesini untuk membeli kemudian untuk dijual kembali, kalau penjualan online itu anak saya yang melakukan, namun karena anak saya sedang menempuh perguruan tinggi jadi penjualan online tidak pasti dilakukan, kalau penjualan online waktu itu sudah ke daerah Jogja, Solo, dan Banjarnegara”

Berdasarkan pernyataan diatas, seiring berkembangnya usaha, pemilik usaha berupaya untuk memastikan bahwa produk yang dihasilkan menembus pasar dan dapat tetap berada di pasar sehingga pemilik usaha melakukan perluasan pasar. Hal ini sesuai dengan teori yang digunakan, bahwa upaya perluasan pasar salah satunya adalah dengan melakukan kegiatan pengembangan/perluasan konsumen yang dituju (Budiarto, 2019: 101).

Tidak hanya melakukan kegiatan pengembangan atau perluasan konsumen yang dituju saja, pemilik juga melakukan kegiatan peningkatan akses informasi pasar dalam mengembangkan usahanya. Perluasan akses informasi pasar ini dilakukan untuk memperoleh informasi pasar yang akurat dan menyediakan informasi pasar yang sangat dibutuhkan oleh para pelaku UMKM (Budiarto, 2019: 101). Hal ini sesuai dengan pernyataan Adang selaku pemilik usaha dalam wawancara yang dilakukan pada 20 November 2021 pukul 13.09 WIB:

“Jadi ceritanya itu karena saya beli pabrik ini sudah jadi, dan kebetulan ada orang Maos yang ikut, jadi saya lihat ada peluang di sana, akhirnya saya memutuskan untuk sewa rumah di sana untuk sales dan tempat barang, sebelumnya saya mencari tahu terlebih dahulu dan mencari informasi dari orang-orang baru setelah itu saya mantap untuk sewa tempat di sana.”

“Sales, mereka mencari informasi dahulu ada peluang di daerah mana saja dan setelah itu baru mereka menjualnya ke arah sana.”

Dari ulasan di atas dapat dikatakan bahwa pemilik UMKM Mekar Sari melakukan strategi pada aspek pasar yaitu dengan melakukan kegiatan pengembangan dan perluasan konsumen tujuan dan kegiatan meningkatkan akses informasi pasar dalam rangka mempertahankan dan mengembangkan usaha kemudian memasuki pasar dan bertahan di pasar.

2. Aspek Teknologi dan Inovasi

Teknologi dan inovasi adalah salah satu faktor yang penting untuk dipertimbangkan ketika melakukan pengembangan sebuah usaha. Dengan bantuan teknologi, maka dapat memecahkan beberapa masalah dalam proses produksi. Selain itu, teknologi dapat membantu dalam proses pengemasan atau pembungkusan produk. Tidak hanya itu, teknologi khususnya teknologi informasi juga dapat digunakan dalam proses pemasaran yaitu memasarkan produk melalui *email* dan *website* (Budiarto, 2019: 103).

Di UMKM Mekar Sari memanfaatkan teknologi untuk proses produksi dan juga dalam proses pemasaran. Dalam proses produksi

teknologi yang digunakan adalah dengan memperbarui mesin pemotong kerupuk dan mixer untuk membuat adonan kerupuk yang awalnya pemilik menggunakan proses sederhana atau manual dalam pemotongan kerupuknya. Walaupun untuk saat ini baru mesin pemotong kerupuk dan mixer yang diperbarui, tetapi pemilik tetap memanfaatkan teknologi yang ada. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan pemilik dalam wawancara pada tanggal 20 November 2021 pukul 13.09 WIB:

“Proses produksi di sini masih manual semua, yang menggunakan tenaga mesin itu untuk proses memotong kerupuk dan membuat adonan kerupuknya biasanya menggunakan mixer, tetapi sekarang ini mixernya sedang rusak jadi manual dulu.”

Selain itu, dalam teknologi informasi pemilik juga memanfaatkan untuk proses pemasaran yaitu dengan pemasaran online yang dilakukan oleh Nispi (anak Pak Adang). Walaupun dalam pemasaran online ini tidak dijadikan pemasaran utamanya, tetapi UMKM Mekar Sari tetap mengikuti perkembangan teknologi informasi yang ada dan juga memanfaatkannya guna untuk kelancaran proses pemasarannya. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan pemilik dalam wawancara pada tanggal 8 Agustus 2021 pukul 10.09 WIB:

“.....selain sales juga kadang ada beberapa yang kesini untuk membeli kemudian untuk dijual kembali, kalau untuk penjualan online itu anak saya yang melakukan, namun karena anak saya sedang menempuh perguruan tinggi jadi penjualan online tidak pasti dilakukan, kalau penjualan online waktu itu sudah ke daerah Jogja, Solo, dan Banjarnegara.”

Kemajuan teknologi yang digabungkan dengan inovasi merupakan salah satu kunci pencapaian keunggulan UMKM. Melalui inovasi, akan dapat mempromosikan produktivitas dan daya saing dan meningkatkan kemungkinan penerapan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan. Untuk mempertahankan posisinya di pasar, perusahaan harus mampu membedakan produknya, menghadirkan produk yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan pasar yang terus berubah. Inovasi dapat membangkitkan minat pembeli terhadap produk yang ditawarkan (Budiarto,

2019: 107). Persaingan suatu perusahaan ditentukan oleh kemampuan untuk berinovasi, baik dalam hal inovasi produk untuk menemukan produk baru atau perubahan produk, maupun inovasi proses agar produk yang sama dapat diproduksi dengan biaya yang lebih rendah (Abdurohim, 2021: 223).

Hal demikian sesuai dengan yang ada di UMKM Mekar Sari, yakni pemilik melakukan inovasi produk dengan memodifikasi produk yaitu dengan produk kerupuk yang sama pemilik melakukan modifikasi kerupuk tersebut dengan memberikan bumbu atau varian rasa agar hal itu menjadi menarik di mata konsumen. Selain itu, pemilik juga sangat memperhatikan kualitas-kualitas produknya agar konsumen tidak merasa kecewa dengan produk yang dihasilkannya. Walaupun harga bahan baku semakin hari semakin mahal, tetapi pemilik tidak menaikkan harga jualnya hal tersebut dilakukan agar produknya selalu memenuhi kebutuhan pasar yang selalu berubah-ubah. Uraian di atas sesuai dengan pernyataan pemilik dalam wawancara pada tanggal 8 Agustus 2021 pukul 10.09 WIB:

“Saya ibaratnya ambil kalau barang, saya hanya menggoreng terus nanti dijual, yang penting kualitasnya bagus, jaga kualitas nomor 1 supaya pelanggan tidak kecewa.”

Dari informasi pemilik tersebut dapat dikatakan bahwa pemilik usaha pengolahan kerupuk Mekar Sari sangat memperhatikan kualitas produknya agar produknya tetap diminati oleh konsumen serta agar konsumen memiliki kepuasan terhadap produk yang dihasilkan dan membuat produknya tetap bertahan di pasar.

3. Aspek Permodalan

Salah satu faktor terpenting dalam rangka meningkatkan produktivitas dan efisiensi usaha adalah ketersediaan modal usaha yang cukup. Modal usaha dapat diperoleh dari pembiayaan sendiri, pinjaman dari bank atau lembaga keuangan lainnya atau subsidi dari pemerintah (Budiarto, 2019: 110). Karena dengan ketersediaan modal yang cukup maka akan membantu kelancaran dari usaha sehingga kesempatan untuk berkembang sangat besar.

Di dalam UMKM Mekar Sari, aspek permodalan yang digunakan pemilik yaitu modal dari pemilik sendiri tanpa ada bantuan dari pihak manapun. Hanya saja dikarenakan ada yang menawarkan bahan baku kepada pemilik, akhirnya terkadang jika pemilik kekurangan bahan baku, maka pemilik mengambil barang terlebih dahulu dan bayar di akhir, akan tetapi tetap menggunakan modal sendiri dari pemilik. Sesuai dengan pernyataan Adang pada wawancara tanggal 20 November 2021 pukul 13.09 WIB:

“Kalau modal sendiri, awalnya modal sedikit, lalu setelah berjalan ada yang menawarkan barang, jadi dikirim barang nanti setelah digoreng dijual baru di bayar.”

4. Aspek Manajemen

Tidak mudah menjalankan suatu usaha dalam waktu singkat. Menjalankan sebuah perusahaan membutuhkan proses belajar dan pengalaman. Pelaku UMKM harus mampu menjalankan usahanya dan mengatasi permasalahan yang muncul di perusahaannya. Kemampuan untuk merespon dengan cepat dan tepat tantangan dan permasalahan yang dihadapi UMKM adalah kunci untuk tetap kompetitif. Kemampuan ini terkait dengan persaingan antar pelaku UMKM di bidang manajemen. Manajemen merupakan salah satu elemen kunci dalam proses pengembangan dan pengelolaan UMKM (Budiarto, 2019: 122).

Manajemen pengelolaan usaha yang dilakukan oleh Bapak Adang sebagai pemilik usaha pengolahan kerupuk Mekar Sari adalah pengelolaan pribadi/tunggal (*one man show*). Hal ini ditunjukkan dalam mengelola usahanya, hanya pemilik yang menjalankan usahanya secara penuh. Hal ini sesuai dengan teori yang penulis gunakan, yaitu sebagian besar UMKM tumbuh secara tradisional dan dimiliki oleh keluarga yang diturunkan dari generasi ke generasi, dan didasarkan pada tradisi pengelolaan usahanya dipimpin secara individu (*one man show*) (Budiarto, 2019: 36).

Pola perilaku kepemimpinan pemilik usaha pengolahan kerupuk Mekar Sari menerapkan pola kepemimpinan menurut Santoso yaitu pola

kepemimpinan *individualized consideration*, yang dimana pemimpin bertanggung jawab atas perusahaan yang melatih dan memberikan semangat kerja, melakukan support atau dorongan bagi karyawan (Budiarto, 2019: 122). Hal tersebut sesuai dengan pernyataan pemilik dalam wawancara pada tanggal 8 Agustus 2021 pukul 10.09 WIB:

“...saya dengan karyawan harus fair agar karyawan betah, kalau kurang ini kurang itu masalah pekerjaan saya terima saya tanggapi, setelah itu saya kasih masukan, saya kasih dorongan semangat agar nantinya tidak terjadi lagi.”

Dalam memimpin usahanya Adang selaku pemilik sangat memperhatikan karyawan agar karyawan menjadi betah dan nyaman untuk bekerja, selain itu pemilik juga selalu memberi semangat dan support untuk para karyawannya.

Dari ulasan-ulasan yang sudah dijelaskan di atas terkait aspek pengembangan yang dilakukan di UMKM Mekar Sari, maka UMKM Mekar Sari mengalami perkembangan/peningkatan usaha yang baik. Perkembangan yang dialami oleh UMKM Mekar Sari tersebut dibuktikan dengan adanya data-data sebagai berikut:

Tabel 9
Data Peningkatan Jumlah Tenaga Kerja
Di UMKM Mekar Sari

Tahun	2013-2014	2015	2016-2017	2018-2019	2020-2021
Jumlah Tenaga Kerja	10 Orang	15 Orang	20 Orang	28 Orang	34 Orang

Sumber: UMKM Mekar Sari

Tabel 10
Data Peningkatan Jumlah Produksi
Di UMKM Mekar Sari

Tahun	2013-2015	2016-2018	2019-2021
Jumlah Produksi	100 kg/hari	200 kg/hari	300 kg/hari

Sumber: UMKM Mekar Sari

Dari tabel data di atas dapat diketahui bahwa UMKM Mekar Sari mengalami peningkatan jumlah produksi dari tahun ke tahun. Dimulai dari tahun 2013-2015 jumlah produksi UMKM Mekar Sari sebanyak 100 kg setiap harinya, jumlah tersebut sudah terdiri dari beberapa macam jenis kerupuk yang ada di UMKM Mekar Sari. Lalu pada tahun 2016-2018 UMKM Mekar Sari mengalami peningkatan jumlah produksi sebanyak 200 kg/hari. Dan pada tahun 2019 hingga sekarang tahun 2021 jumlah produksi di UMKM Mekar Sari mengalami peningkatan sebanyak 300 kg/hari

Tabel 11
Data Peningkatan Omset Penjualan
Di UMKM Mekar Sari

Tahun	Volume Penjualan	Pendapatan
2013-2014	420 pack/hari	1.890.000
2015	600 pack/hari	2.700.000
2016-2017	800 pack/hari	3.600.000
2018-2019	1.000 pack/hari	4.500.000
2020	1.500 pack/hari	6.750.000
2021	2.000 pack/hari	9.000.000

Sumber: UMKM Mekar Sari

Dari data peningkatan omset penjualan tersebut dapat dilihat bahwa UMKM Mekar Sari dari tahun ke tahun mengalami peningkatan volume penjualan dan pendapatan. Dimulai dari tahun 2013-2014 volume penjualan sebanyak 420 pack kerupuk setiap harinya dan pendapatan sejumlah Rp 1.890.000/hari. Lalu di tahun 2015 mengalami peningkatan volume penjualan sebanyak 600 pack/hari dan pendapatan sejumlah Rp 2.700.000/hari. Tahun

2016-2017 mengalami peningkatan volume penjualan sebanyak 800 pack/hari dan pendapatan sejumlah Rp 3.600.000/hari. Tahun 2018-2019 mengalami peningkatan volume penjualan sebanyak 1.000 pack/hari dan pendapatan sejumlah Rp 4.500.000/hari. Tahun 2020 mengalami peningkatan kembali yakni volume penjualan sebanyak 1.500 pack/hari dan pendapatan sejumlah Rp 6.750.000/hari. Kemudian di tahun 2021 UMKM Mekar Sari mengalami peningkatan volume penjualan sebanyak 2.000 pack/hari dan pendapatan sejumlah Rp 9.000.000/hari.

Untuk perluasan tempat usaha/cabang usaha yang dimiliki UMKM Mekar Sari terdapat di Kecamatan Maos. Pemilik menyewa salah satu rumah di Kecamatan Maos untuk dijadikan tempat penyimpanan barang/produk yang dimiliki juga untuk tempat penginapan sales yang berada di Maos. Pemilik melakukan perluasan tempat usaha di Kecamatan Maos dikarenakan pemilik melihat ada peluang di wilayah Maos dan sekitarnya. Tidak hanya itu, pemilik juga ingin agar produknya bisa dikenal oleh masyarakat luas. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Adang dalam wawancara pada tanggal 20 November 2021 pukul 13.09 WIB, mengatakan:

“Jadi ceritanya itu karena saya beli pabrik ini sudah jadi, dan kebetulan ada orang Maos yang ikut, jadi saya liat ada peluang di sana, akhirnya saya memutuskan untuk sewa rumah di sana untuk sales dan tempat barang.”

C. Analisis Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Melalui Peningkatan Kualitas SDM di UMKM Mekar Sari

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi oleh pengembangan UMKM adalah rendahnya kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia tentunya menjadi faktor penting dalam pengembangan suatu usaha. Sebagian besar pelaku UMKM menghadapi berbagai hambatan yang tidak dapat diselesaikan secara baik, seperti kemampuan, keterampilan, keahlian, dan tingkat profesionalisme sumber daya manusia masih rendah (Budiarto, 2019: 26). Hal demikianlah yang dialami UMKM Mekar Sari pada saat usaha ini dikelola oleh Opik, dimana usahanya kurang berkembang dikarenakan adanya beberapa faktor yang dialaminya. Namun, setelah UMKM

Mekar Sari dikelola oleh Adang, usaha ini berkembang dengan baik sampai sekarang. Salah satu upaya yang dilakukan Adang dalam mengembangkan usahanya adalah dengan melakukan kegiatan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan seluruh tenaga kerja suatu organisasi atau perusahaan yang berperan penting dalam mencapai suatu keberhasilan (Sedarmayanti, 2018: 27). Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang mempunyai akal, emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan karya. Potensi sumber daya manusia mempengaruhi upaya perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan kemajuan teknologi, perkembangan informasi, ketersediaan modal, dan sumber daya yang tepat, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan tanpa adanya sumber daya manusia (Sutrisno, 2016: 3). Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memegang peranan utama dalam mempengaruhi maju dan berkembangnya suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan faktor penting bagi semua usaha di UMKM. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, memberikan perbedaan antara kesuksesan dan kegagalan dalam kompetisi (Atmaja & Ratnawati, 2018:24).

Dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas pada UMKM, pasti menjadikan UMKM dapat berkembang. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dalam UMKM berdampak pada kinerja UMKM. Dengan demikian itulah yang menunjukkan arti penting dari peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam suatu usaha agar dapat mencapai suatu keberhasilan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia atau yang lebih dikenal dengan pengembangan sumber daya manusia, adalah upaya dalam proses peningkatan kualitas atau kemampuan individu untuk mencapai tujuan pembangunan nasional (Sedarmayanti, 2018: 27). Menurut Yun Iswanto, pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya meningkatkan kualitas kinerja dengan memberikan pengetahuan, mengubah sikap, dan meningkatkan keterampilan individu (Kurniawan, 2018: 2). Menurut Matutina dan Ardiana, indikator kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan pengetahuan

(*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*ability*) (Atmaja & Ratnawati, 2018: 26).

Mekar Sari merupakan usaha pengolahan kerupuk yang berkembang baik dengan kontribusi sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Karena pemilik usaha melakukan pengembangan UMKM dengan melakukan peningkatan kualitas pada sumber daya manusianya. Hal demikian sesuai dengan landasan teori yang penulis gunakan, bahwa salah satu strategi dalam mengembangkan UMKM adalah dengan melakukan kegiatan peningkatan kualitas sumber daya manusia (Wilantara & Susilawati, 2016: 36).

Metode peningkatan kualitas sumber daya manusia menurut Hasibuan, dapat dilakukan dengan melakukan kegiatan pelatihan atau training dan metode pendidikan (Hasibuan, 2020: 77-78). Sedangkan menurut Ruhana, peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dicapai melalui pendidikan formal, latihan kerja, dan pengalaman kerja (Atmaja & Ratnawati, 2018: 26). Hal ini sesuai dengan yang dilakukan pemilik usaha pengolahan kerupuk Mekar Sari terhadap karyawannya. Berikut peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan pemilik usaha pada karyawan UMKM Mekar Sari:

1. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu upaya atau metode dalam proses peningkatan kemampuan seorang pegawai untuk mengembangkan keterampilan, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan pegawai agar dapat bekerja secara efektif dan efisien (Abdurohim, 2021: 211). Pelatihan berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan karyawan untuk pekerjaan yang sedang dilakukan. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, meningkatkan produktivitas, meningkatkan moral individu, serta untuk meningkatkan perkembangan kemampuan dan pengetahuan dari karyawan (Abdurohim, 2021: 211).

UMKM Mekar Sari melakukan kegiatan pelatihan terhadap karyawan guna untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, keahlian, serta kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Pemilik usaha melakukan pelatihan terhadap karyawan pada awal karyawan baru mulai

bekerja di UMKM Mekar Sari. Pelatihan yang dilakukan yakni dengan memperagakan dan menjelaskan terkait bagaimana cara melakukan suatu pekerjaan melalui contoh yang diberikan oleh pemilik usaha. Hal ini sesuai dengan landasan teori yang penulis gunakan, bahwa salah satu metode pelatihan yang dapat digunakan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah dengan metode *Demonstration and Example*, dimana metode pelatihan yang dilakukan dengan memperagakan dan menjelaskan cara kerja melalui contoh yang didemonstrasikan oleh pelatih (Hasibuan, 2020: 78).

Tidak hanya itu, pelatihan yang ada di Mekar Sari juga dengan cara pemilik memerintahkan orang yang baru bekerja untuk memperhatikan orang yang sudah lama bekerja yang sedang melakukan pekerjaan, kemudian ia diperintahkan untuk mempraktekannya. Dalam hal ini Mekar Sari menggunakan metode pelatihan *On The Job*. Hal demikian mengacu dengan teori yang penulis gunakan, bahwa dalam metode pelatihan menurut Andrew F. Sikula terdapat metode *On The Job*. Dimana dalam metode ini, peserta bekerja langsung di tempat, belajar dan meniru pekerjaan di bawah bimbingan seseorang. Dalam metode ini biasanya pelatih meminta peserta pelatihan untuk memperhatikan orang lain yang sedang bekerja dan kemudian pelatih menginstruksikan kepada peserta pelatihan untuk mempraktekannya (Hasibuan, 2020: 78).

Pernyataan di atas dapat dibuktikan dengan hasil wawancara penulis kepada pemilik usaha dan karyawan UMKM Mekar Sari pada tanggal 20 November 2021 pukul 13.09 WIB:

“Kalau awal ada karyawan baru itu semua karyawan baru dikasih tahu terlebih dahulu diberikan penjelasan bagaimana cara-caranya, seperti training sekitar satu minggu nanti baru dilepas sendiri, biasanya juga setelah dikasih tahu saya nanti karyawan baru juga sambil memperhatikan karyawan yang lama dulu belajar sama karyawan lama.” (Hasil wawancara dengan pemilik)

“Di sini awalnya semua karyawan dikasih tahu terlebih dahulu diajarkan sama bos bagaimana cara membungkusnya nanti karyawan memperhatikan dulu, jadi diberi contoh dahulu baru mencoba sendiri

seperti training, kalau yang baru masuk sambil memperhatikan yang sudah lama bekerja di sini, belajarnya dari yang sudah lama bekerja di sini, nanti kalau sudah bisa baru dilepas sendiri jadi kerjanya dari rumah.” (Hasil wawancara dengan salah satu karyawan)

Dari pemaparan di atas dapat diketahui bahwa pemilik usaha dalam melakukan pelatihan terhadap karyawannya yakni dengan metode *Demonstration and Example* dan metode *On The Job*. Dengan adanya pelatihan tersebut pemilik memanfaatkannya guna meningkatkan kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan, sehingga kinerja karyawan semakin baik yang pada akhirnya dapat membantu pemilik dalam mengembangkan usaha. Pelatihan terhadap karyawan UMKM Mekar Sari ini dilakukan di tempat usaha pengolahan kerupuk Mekar Sari yakni di Jl. Karangklesem RT 03 RW 07. Pelatihan ini dilakukan pada saat karyawan baru mulai bekerja di UMKM Mekar Sari dan dilaksanakan selama 5 hingga 7 hari, bergantung dari peserta pelatihan sudah terampil atau belum.

2. Pendidikan

Pendidikan memainkan peran penting dalam proses memperoleh dan meningkatkan kualitas keterampilan dari individu. Pendidikan adalah upaya pemajuan kepribadian dan pengembangan kemampuan individu, fisik dan mental baik di dalam maupun di luar sekolah (Sedarmayanti, 2018: 32). Sedangkan, menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan adalah upaya mempersiapkan peserta didik untuk perannya di masa depan melalui kegiatan penyuluhan, pendidikan dan pelatihan (Sutrisno, 2016: 63). Dalam melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak dengan pendidikan formal (di dalam sekolah) saja melainkan juga dengan pendidikan informal (di luar sekolah), misalnya melalui kegiatan bimbingan dan pelatihan.

Dalam hal pendidikan di UMKM Mekar Sari tidak mengutamakan adanya pendidikan formal di sekolah, melainkan pendidikan di luar sekolah, seperti yang dilakukan pemilik terhadap karyawannya dengan mengadakan

pelatihan. Dengan adanya pelatihan, maka karyawan juga sedang melakukan proses pembelajaran dalam jangka waktu yang pendek. Karena dengan pelatihan, karyawan dibekali ilmu pengetahuan dan juga keterampilan agar dalam melakukan pekerjaan semakin mudah dan memiliki keahlian. Tidak hanya itu, pemilik UMKM Mekar Sari juga sangat memperhatikan karyawannya selain mengajarkan ilmu pengetahuan dan keterampilan, pemilik juga memberikan bimbingan dan dorongan terhadap karyawan agar kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan tidak terjadi. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan pemilik dalam wawancara pada tanggal 20 November 2021 pukul 13.09 WIB:

“Di sini pendidikannya campur ada yang SMP ada yang SMA, saya tidak melihat dari pendidikannya, saya melihat dari kejujuran, keseriusan, kemauan untuk belajar, saya juga niatnya menolong orang agar punya pekerjaan, nanti juga kalau sudah mulai kerja ada pelatihan dulu dari situ mereka sambil belajar juga dikasih ilmu sama saya dan karyawan yang lain juga.”

“Saya juga sama karyawan harus fair agar karyawan betah, kalau kurang ini kurang itu masalah pekerjaan saya terima saya tanggapi, setelah itu saya bimbing, kasih masukan, dan dorongan semangat biar nanti tidak terjadi lagi.”

Dari pemaparan di atas dapat diketahui bahwa pemilik usaha memanfaatkan pelatihan sebagai proses pendidikan jangka pendek untuk karyawan, karena dengan pelatihan karyawan diajarkan keahlian dan keterampilan oleh pemilik dan juga karyawan seniornya. Sehingga, karyawan mempunyai bekal ilmu dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya, yang kemudian berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang semakin baik dan akan memberikan kontribusi pada UMKM Mekar Sari. Selain itu, pemilik UMKM Mekar Sari juga memberikan bimbingan kepada karyawan agar kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan tidak akan terjadi. Telah disebutkan pula dalam teori, bahwa pendidikan tidak hanya melalui pendidikan di dalam sekolah saja, melainkan bisa di luar sekolah, seperti pada pelatihan yang diselenggarakan di UMKM Mekar Sari ini. Pendidikan yang diterapkan pemilik juga mengacu pada teori Andrew F. Sikula, yakni

peningkatkan kualitas sumber daya manusia menggunakan metode *Coaching and Counseling*, dimana dalam metode pendidikan yang digunakan oleh atasan untuk membekali karyawan dengan keterampilan dan keahlian kerja yang diajarkan oleh atasannya (Hasibuan, 2020: 81).

3. Pengalaman Kerja

Menurut Ruhana, kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan dengan melalui jalur pengalaman kerja. Dimana dalam pengalaman kerja seseorang dapat meningkatkan pengetahuan teknis dan keterampilan kerja dengan mengamati dan memperhatikan orang lain serta meniru dan menyelesaikan sendiri tugas pekerjaannya. Dengan demikian seseorang akan memiliki keahlian dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara yang praktis dan efisien. (Atmaja & Ratnawati, 2018:26).

Pengalaman kerja adalah kemahiran pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam bekerja dan dapat diukur dengan waktu bekerja serta jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang selama periode tertentu (Suwarno & Ronal Aprianto, 2019: 62). Karena seseorang yang memiliki pengalaman kerja, mereka sudah mempunyai ilmu pengetahuan maupun keterampilan atau keahlian yang dapat membuat pelaksanaan pekerjaan berjalan dengan lancar. Dengan pengalaman kerja juga menunjukkan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Dalam hal pengalaman kerja, pemilik usaha pengolahan kerupuk Mekar Sari lebih mengutamakan seseorang yang memiliki pengalaman kerja dalam menerima karyawan untuk bekerja di tempat usahanya. Terutama pengalaman kerja dibidang pekerjaan yang sejenis dengan yang ada di tempat usahanya. Adang merekrut orang-orang yang berasal dari daerah tempat tinggalnya yakni Ciamis, dikarenakan di wilayah Ciamis terdapat banyak sekali orang yang memiliki usaha pengolahan kerupuk sehingga orang-orang yang berasal dari sana sudah memiliki pengalaman kerja yang baik dibidang yang sama. Dari sekian banyak pekerja yang Adang miliki, hampir semua berasal dari Ciamis yang memang sudah memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Hanya 10 pekerja yang tidak

memiliki pengalaman kerja sebelumnya dan juga tidak berasal dari Ciamis, yaitu berasal dari lingkungan sekitar tempat usaha (Karangklesem, Purwokerto Selatan). Namun, Adang tidak menutup kemungkinan seseorang yang tidak memiliki pengalaman kerja tidak dapat bekerja di Mekar Sari, Adang tetap mempersilahkan orang yang ingin bekerja dan berproses di tempat usahanya, dengan catatan ia mau belajar dan dengan niat yang serius untuk bekerja bersama Adang. Pernyataan tersebut sesuai dengan pernyataan Adang dalam wawancara pada tanggal 20 November 2021 pukul 13.09 WIB:

“Bisa dibilang seperti itu, karena karyawan saya kebanyakan dari Ciamis hanya 10 karyawan yang orang sini, yang orang sini bungkus-bungkus kerjanya, kalau yang dari Ciamis itu sales dan produksi, saya ambil yang sudah pengalaman kerja seperti itu jadi sudah bisa tidak perlu banyak mengajarkannya karena mereka sudah mengetahui sendiri dari pengalamannya dulu, tapi kalau ada orang yang mau kerja dengan niat serius mau belajar tidak hanya untuk coba-coba saja di sini saya mempersilahkan, saya terbuka harus fair sama semua karyawan”

Dari pemaparan tersebut dapat diketahui bahwa pemilik usaha pengolahan kerupuk Mekar Sari lebih mengutamakan seseorang yang memiliki pengalaman kerja dalam merekrutnya sebagai karyawan di tempat usahanya. Pengalaman kerja membuat seseorang menjadi lebih terampil dalam pekerjaannya, sesuai dengan kenyataan di lapangan karyawan yang sudah memiliki pengalaman tidak memerlukan waktu lama dalam proses pelatihannya. Namun, di UMKM Mekar Sari juga sangat terbuka untuk karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja sebelumnya, serta dalam pekerjaannya pun pemilik bertindak secara adil tidak membedakan antara karyawan yang berpengalaman dan tidak berpengalaman. Dibuktikan dengan pernyataan karyawan dalam wawancara pada tanggal 20 November 2021 pukul 13.09 WIB:

“Di sini dulu awalnya seperti karyawan yang lain dikasih tahu terlebih dahulu sama bosnya, namun karena saya dari sebelumnya juga sudah kerja bungkus-bungkus kerupuk jadi saya langsung melanjutkan saja, tidak lama langsung bisa sudah lebih cepat dari yang lain.” (Wawancara dengan karyawan bagian packing/pengemasan)

“Kalau dulu saya dan yang lain dikasih tahu terlebih dahulu sama bos, diajarkan, belajar dulu, ditambah saja dengan pengalaman kerja saya dulu jadi bisa langsung kerja.” (Wawancara dengan karyawan bagian produksi)

Dari informasi karyawan tersebut dapat dikatakan bahwa seseorang dengan pengalaman kerja cenderung lebih unggul dibandingkan dengan seseorang yang tidak memiliki pengalaman kerja. Sehingga, di UMKM Mekar Sari tidak salah pilih dalam menentukan strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan jalur pengalaman kerja.

Dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia UMKM Mekar Sari telah menerapkan aspek yang perlu diperhatikan dalam memajukan kualitas sumber daya manusia syariah, yaitu aspek kepribadian dan aspek produktivitas, yaitu sebagai berikut:

1. Aspek Kepribadian

Aspek kepribadian ini berkaitan dengan kemampuan memelihara integritas, seperti sikap, perilaku, etika, dan moralitas. Orang-orang tangguh dapat bertahan dalam setiap situasi perusahaan. Meningkatkan aspek ini berarti juga memberikan pelatihan untuk meningkatkan kualitas *siddiq* dan amanah. Ada yang berpendapat bahwa untuk mencapai seseorang seperti Nabi Muhammad SAW diperlukan kepatuhan terhadap hukum, pengendalian diri sebagai bentuk kesadaran diri, dan sistem khilafah. Jika karyawan mematuhi hukum, perusahaan terbebas dari pencurian dan korupsi. Mematuhi hukum ini adalah terkait dengan kualitas kepribadian yang dapat dipercaya atau amanah. Tanggung jawab meningkat ketika karyawan menjadi sadar akan sistem khilafah di dalam diri mereka. Karyawan bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan pekerjaannya.

UMKM Mekar Sari dalam hal melakukan pelatihan dan pendidikan terhadap karyawan, selain untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta keahlian juga secara otomatis melatih karyawan untuk bersikap jujur, amanah, serta bertanggung jawab. Dari penelitian yang telah dilakukan, penulis melihat semua karyawan yang ada di UMKM Mekar Sari telah menunjukkan sikap tanggung jawab dan amanah terhadap pekerjaan yang

telah diberikan oleh pemilik kepada karyawan. Terkhusus karyawan dibagian pengemasan/packing sikap jujur dan amanahnya sangat besar, karena mereka bekerja tidak secara langsung diawasi oleh pemilik melainkan kerja sendiri dirumahnya.

2. Aspek Produktivitas

Aspek produktivitas ini mengacu pada apa yang dihasilkan orang dalam jumlah yang lebih banyak dan kualitas yang lebih baik. Melalui pelatihan untuk aspek ini, selain untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja, juga menyentuh aspek *fathonah* dan *tabligh*. Ketika karyawan menjadi sadar akan *fathonah*, mereka jadi lebih pintar dan mengambil sikap profesional di tempat kerja agar lebih produktif. Selain melatih komunikasi karyawan, kerjasama tim juga menjamin meningkatkan produktivitas, sehingga produktivitas individu juga dapat ditingkatkan menjadi produktivitas tim.

Dalam aspek produktivitas UMKM Mekar Sari secara otomatis telah menerapkan kepada karyawan pada saat pelatihan, karena didalam pelatihan karyawan dilatih dan diajarkan untuk menjadi lebih terampil sehingga dalam melakukan pekerjaan semakin cerdas dan professional. Tidak hanya itu, dalam pelatihan dan pendidikan juga melatih komunikasi antar karyawan yang nantinya dapat digunakan untuk bekerja secara tim antar karyawan agar menghasilkan produktivitas yang lebih banyak. Hal ini terlihat dari karyawan UMKM Mekar Sari yang memang sudah terampil dan profesional dalam melakukan pekerjaan, serta menjalin komunikasi yang baik antar karyawan dan bekerja sama dalam melakukan pekerjaan agar meningkatkan produktivitas.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dilakukan oleh UMKM Mekar Sari terhadap karyawannya yakni melakukan tiga (3) jalur yang terdiri dari kegiatan pelatihan/training yaitu dengan menggunakan metode *On The Job* dan metode *Demonstration and Example*, dimana dalam metode *On The Job* pemilik menyuruh karyawan baru untuk memperhatikan karyawan lama yang sedang melakukan suatu pekerjaan, kemudian ia diperintahkan untuk mempraktekannya, kemudian dalam metode *Demonstration and Example*, pemilik melakukan peragaan dan penjelasan terkait bagaimana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan yang bersangkutan. Kegiatan pendidikan, UMKM Mekar Sari dalam hal pendidikan memanfaatkan pelatihan sebagai proses pendidikan jangka pendek untuk karyawan, yaitu dengan metode *Coaching and Counseling*, dimana pemilik mengajarkan keahlian dan keterampilan kepada bawahannya. Jalur pengalaman kerja, pemilik usaha UMKM Mekar Sari mengutamakan seseorang yang memiliki pengalaman kerja dalam merekrut karyawan, namun pemilik tidak menutup kemungkinan untuk seseorang yang tidak memiliki pengalaman kerja untuk dapat bekerja di tempat usahanya.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang telah diterapkan UMKM Mekar Sari telah membantu pemilik dalam keberlangsungan usaha dan proses pengembangan usahanya, sehingga usahanya tetap bertahan hingga saat ini. Dalam melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia, UMKM Mekar Sari telah menerapkan aspek yang perlu diperhatikan dalam memajukan kualitas sumber daya manusia yang syariah, yaitu aspek kepribadian dan aspek produktivitas.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka terdapat saran yang dapat penulis berikan, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk UMKM Mekar Sari sebaiknya tetap menjaga kualitas sumber daya manusia agar tetap mampu untuk mengembangkan usahanya
2. Agar dapat meningkatkan lagi usahanya sebaiknya kegiatan pelatihan dan pendidikan di UMKM Mekar Sari dilakukan secara berkala untuk menghasilkan karyawan yang lebih terampil dan profesional



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurohim, Dindin. 2021. *Pengembangan UMKM Kebijakan, Strategi, Digital Marketing, dan Model Bisnis* UMKM. Bandung: PT Refika Aditama.
- Agung. 2017. "Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia", *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 2, No. 1.
- Alyas, & Muhammad Rakib. 2017. "Strategi Pengembangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Dalam Penguatan Ekonomi Kerakyatan", dalam *Jurnal Sosiohumaniora*, Vol. 19, No. 2.
- Amirullah. 2020. *Manajemen Strategi Teori-Konsep-Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Atmaja, Hanung Eka, dan Shinta Ratnawati. 2018. "Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Usaha Kecil Menengah", dalam *Riset Ekonomi Manajemen*.
- Budiarto, Rachmawan. 2019. *Pengembangan UMKM Antara Konseptual dan Pengalaman Praktis*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Budio, Sesra. 2019. "Strategi Manajemen Sekolah", dalam *JURNAL MENATA*, Vol. 2, No. 2.
- David, Fred R. 2016. *Manajemen Strategik Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dzulfikar, Ahmad. 2019. "Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di KSPPS Tamsiz Bina Utama Wonosobo", *Skripsi*. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Egim, Ash Shadiq, dan Nenengsih. 2019. "Strategi Pengembangan Industri Makanan Khas Daerah Di Kota Padang Dengan Pengemasan dan Pemasaran Berbasis Teknologi", dalam *Jurnal Menara Ekonomi*, Vol. V, No. 3.
- Esay, Novia Aristyani, dan Retno Ardianti. 2013. "Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Usaha Mikro dan Kecil di Jawa Timur", dalam *Jurnal AGORA*, Vol. 1, No. 3.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herfita, Devi, et al. 2017. "Analisis Strategi Bisnis Pada PT Gancia Citra Asia", dalam *Jurnal EKSEKUTIF*, Vol. 14, No.2.

Hunger J. David, & Thomas L. Wheelen. 2020. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

https://kemenkopukm.go.id/uploads/laporan/1617162002_SANDINGAN_DATA_UMKM_2018-2019.pdf diakses pada Senin, 13 September 2021 pukul 13:12.

<https://www.bps.go.id/indicator/13/1099/1/tabel-perkembangan-umkm.html> diakses pada Senin, 13 September 2021 pukul 12:24.

Khafifi, Alfian Isnani. 2019. “Strategi Pondok Pesantren Dalam Mengembangkan SDM Santri di Bidang Kewirausahaan (Studi Kasus Pondok Pesantren El-Tibyan Desa Bulaksari, Kecamatan Bantarsari, Kab. Cilacap)”, *Skripsi*. Purwokerto: IAIN Purwokerto.

Kurniawan, Sandi. 2018. “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omset Penjualan Keripik Pisang Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada UMKM Keripik Pisang Jl. Pagar Alam Gang PU Kelurahan Segala Mider, Kota Bandar Lampung)”, *Skripsi*. Lampung: UIN Raden Intan Lampung.

Maghfiroh, Anisatul. 2021. “Analisis Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah”, dalam *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, Vol. 7, No. 1.

Malinda, Helen. 2017. “Analisis Strategi Pengembangan Bisnis UKM Guna Meningkatkan Pendapatan Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Usaha Bakso Ikan Cahaya Bahari Desa Linggar Jati Kecamatan Merbau Mataram Kabupaten Lampung Selatan)”, *Skripsi*. Lampung: UIN Raden Intan.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Nasution, S. 2007. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nofrizal. 2017. “Strategi Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Kerupuk Kulit Kota Pekanbaru”, dalam *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 14, No. 1.

Priansa, Donni Juni. 2020. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.

Putra, R. Langgeng, et al. 2018. “Strategi Pengembangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) Ekonomi Kreatif Kerajinan Kulit Di Kabupaten Magetan (Studi Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Magetan)”. Malang: Universitas Brawijaya.

- Raharjo, Muhammad Mu'iz. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Unggul, Cerdas & Berkarakter Islami (Perubahan Menuju Perbaikan dalam Menjaga Kebenaran)*. Yogyakarta: PENERBIT GAVA MEDIA.
- Rivai, Veithzal, dan Andi Buchari. 2013. *Islamic Economics Ekonomi Syariah Bukan Opsi, Tetapi Solusi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Rizkia, Nailah. 2018. "Analisis Perkembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Sebelum dan Sesudah Memperoleh Pembiayaan Dari Bank Umum Syariah", *Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Sakur. 2011. "Kajian Faktor-Faktor yang Mendukung Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah: Studi Kasus di Kota Surakarta", dalam *Spirit Publik*, Vol. 7, No. 2.
- Saragih, Rintan. 2019. "Menelusuri Penyebab Lambannya Perkembangan UMKM di Desa Baru dan Dusun Tuntungan Kecamatan Pancur Batu, Kabupaten Deli Serdang", dalam *Jurnal Kewirausahaan*, Vol. 5, No. 1.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sidabutar, Dikson Efrando, & Seprini. 2018. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pertumbuhan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Kecamatan Rambah", dalam *The Authors*, Vol. 7, No. 2.
- Siyoto, Sandu, & Sodik, Ali. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiani, Dwi. 2015. "Manajemen Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Industri Kecil Perspektif Ekonomi Islam (Studi di UPTD Logam Purbalingga)", *Skripsi*. Purwokerto: STAIN Purwokerto.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Suwarno, dan Ronal Aprianto. 2019. "Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera Kota Lubuklinggau", dalam *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol. 24, No. 1.
- Tambunan, Tulus. 2012. *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia Isu-Isu Penting*. Jakarta: LP3ES.

Usman, Husaini. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Waluyo, Fitria. 2018. “Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (Studi Kasus: Perkampungan Industri Karanganyar Pesawaran)”, *Skripsi*. Bandar Lampung: Universitas Lampung.

Widjaja, Yani Restiani, et al. 2018. “Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang”, dalam *JURNAL ABDIMAS BSI*, Vol. 1, No. 3.

Wilantara, Rio F., & Susilawati. 2016. *Strategi & Kebijakan Pengembangan UMKM (Upaya Peningkatan Daya Saing UMKM Nasional di Era MEA)*. Bandung: PT Refika Aditama.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

Pedoman Wawancara

DAFTAR WAWANCARA DI UMKM MEKAR SARI
DALAM PENELITIAN STRATEGI PENGEMBANGAN USAHA MIKRO
KECIL DAN MENENGAH (UMKM) MELALUI PENINGKATAN KUALITAS
SDM (Studi Pada Usaha Pengolahan Kerupuk Mekar Sari di Karangklesem,
Purwokerto Selatan)

A. Untuk Pemilik Usaha

1. Bagaimana awal mula berdirinya UMKM Mekar Sari?
2. Apakah UMKM Mekar Sari mengalami peningkatan jumlah tenaga kerja?
3. Apakah UMKM Mekar Sari mengalami peningkatan jumlah produksi?
4. Apakah UMKM Mekar Sari mengalami peningkatan omset penjualan?
5. Apakah UMKM Mekar Sari mengalami perluasan tempat usaha/cabang usaha?
6. Bagaimana aspek pemasaran di UMKM Mekar Sari?
7. Bagaimana aspek permodalan di UMKM Mekar Sari?
8. Bagaimana aspek teknologi dan inovasi di UMKM Mekar Sari?
9. Bagaimana aspek manajemen di UMKM Mekar Sari?
10. Apakah di UMKM Mekar Sari terdapat pelatihan untuk karyawan?
11. Seperti apa pelatihan di UMKM Mekar Sari?
12. Apakah di UMKM Mekar Sari mengutamakan pendidikan untuk karyawan?
13. Apakah pengalaman kerja karyawan diutamakan di UMKM Mekar Sari?

B. Untuk Karyawan

1. Berapa lama bapak/ibu bekerja di UMKM Mekar Sari?
2. Berapa usia bapak/ibu?
3. Apakah di UMKM Mekar Sari terdapat pelatihan untuk karyawan?
4. Seperti apa pelatihan di UMKM Mekar Sari?
5. Apa pendidikan terakhir bapak/ibu?
6. Apakah bapak/ibu memiliki pengalaman kerja sebelumnya?

Lampiran 2

Hasil Wawancara

A. Hasil wawancara dengan Bapak Adang selaku pemilik usaha

1. Bagaimana awal mula bapak membuka usaha ini?

Jawab: Pertama itu saya merintis, awalnya saya ikut orang juga tetapi saya kepikiran punya modal sedikit saya kembangkan akhirnya saya buka sendiri, jadi pabrik ini sudah berdiri dan saya melanjutkan, saya beli sudah berdiri saya melanjutkan karena pabrik ini dulu sudah tidak bisa berjalan lalu sama bapaknya, karena anaknya yang kelola pabrik di sini, kata bapaknya sudah pabrik yang di Purwokerto dipegang saja sementara pokoknya diurus dulu nanti masalah keuangan urusan belakangan yang penting diurus dulu

2. Sejak kapan usaha ini dikelola oleh bapak?

Jawab: Usaha ini mulai dipegang saya tahun 2013, pabrik ini berdiri tahun 2010 jalan 2 tahun dikelola Opik lalu ditawarkan ke saya

3. Alasan usaha ini dijual apa pak?

Jawab: Mungkin karena namanya anak muda masih suka berkumpul dan bermain bersama temannya jadi usahanya tidak terurus, kurang kontrol, kurang pengalaman juga terkait usaha

4. Apakah Mekar Sari mengalami peningkatan jumlah tenaga kerja?

Jawab: Iya ada, dulu awalnya saya punya 10 karyawan kemudian dari tahun ke tahun bertambah jadi sekarang ada 34 orang

5. Apakah Mekar Sari mengalami peningkatan jumlah produksi?

Jawab: Produksi setiap hari, kalau produksi sekarang 3 kwintal, kalau dulu 1 kwintal lalu naik 2 kwintal dan sekarang 3 kwintal itu sudah semua barang yang ada, keseluruhan 8 macam

6. Apakah Mekar Sari mengalami peningkatan omset penjualan?

Jawab: Pendapatan saya sesuai penjualan dari sales berapa pack, misalnya sehari 1.000 pack berarti dikali 4.500 itu pendapatan saya sehari, kalau sekarang setiap sales itu bawa 100 pack kalau dulu 60 pack lalu 80 pack, karena sales juga tidak semua berangkat ada yang libur

7. Apakah Mekar Sari mengalami perluasan tempat usaha/cabang usaha?

Jawab: Iya ada di Maos

8. Mengapa bapak melakukan perluasan tempat usaha di Maos?

Jawab: Jadi ceritanya itu karena saya beli pabrik ini sudah jadi, kebetulan ada orang Maos yang ikut, jadi saya lihat ada peluang di sana, akhirnya saya memutuskan untuk sewa rumah di sana untuk sales dan tempat barang, nanti dari sini dikirim barangnya, sebelumnya saya mencari tahu terlebih dahulu dan mencari informasi dari orang-orang baru setelah itu saya mantap untuk sewa tempat disana

9. Bagaimana aspek pemasaran di Mekar Sari?

Jawab: Pemasaran saya pakai sales, jadi sales yang jual ke pelanggan dititipkan ke warung-warung, setiap salesnya mempunyai 6 jalur atau jurusan, paling satu arah seminggu sekali tidak setiap hari, tujuan saya pakai sales itu saya ingin produk saya ini dikenal oleh masyarakat di pedesaan dan di kota-kota, setiap harinya sales itu berbeda arah jadi dalam sehari produk saya sudah ke beberapa daerah, seperti Ajibarang, Purbalingga, Wonosobo, Cilacap, selain sales juga kadang ada beberapa orang yang ke sini untuk membeli kemudian untuk dijual kembali, kalau penjualan online itu anak saya yang melakukan, namun karena anak saya sedang menempuh perguruan tinggi jadi penjualan online tidak pasti dilakukan, kalau penjualan online waktu itu sudah ke daerah Jogja, Solo, dan Banjarnegara

10. Untuk jurusan salesnya itu sudah ditentukan oleh bapak atau sales sendiri?

Jawab: Sales, mereka cari informasi dahulu ada peluang di daerah mana saja dan setelah itu baru mereka menjualnya ke arah sana

11. Bagaimana aspek teknologi dan inovasi di Mekar Sari?

Jawab: Proses produksi di sini masih manual semua, yang menggunakan tenaga mesin itu untuk proses memotong kerupuk dan membuat adonan kerupuknya biasanya menggunakan mixer, tetapi sekarang ini mixernya sedang rusak jadi manual dulu

12. Bagaimana aspek manajemen di Mekar Sari?

Jawab: Saya ibaratnya ambil kalau barang, saya hanya menggoreng terus nanti dijual, yang penting kualitasnya bagus, jaga kualitas nomor 1 supaya pelanggan tidak kecewa, saya juga sama karyawan harus fair agar karyawan betah, kalau kurang ini kurang itu masalah pekerjaan saya terima saya tanggap, setelah itu saya bimbing, kasih masukan, dan dorongan semangat biar nanti tidak terjadi lagi

13. Apakah di Mekar Sari terdapat pelatihan untuk karyawan?

Jawab: Iya ada

14. Seperti apa pelatihan yang dilakukan?

Jawab: Kalau awal ada karyawan baru itu semua karyawan baru dikasih tahu terlebih dahulu diberikan penjelasan bagaimana cara-caranya seperti training sekitar satu minggu nanti baru dilepas sendiri biasanya juga setelah dikasih tahu saya nanti karyawan baru juga sambil memperhatikan karyawan yang lama dulu belajar sama karyawan lama

15. Apakah di Mekar Sari mengutamakan pendidikan untuk karyawan?

Jawab: Di sini pendidikannya campur ada yang SMP ada yang SMA, saya tidak melihat dari pendidikannya saya hanya melihat dari kejujuran, keseriusan, kemauan untuk belajar saya juga niatnya menolong orang agar punya pekerjaan, nanti juga kalau sudah mulai bekerja ada pelatihan dulu dari situ mereka sambil belajar juga dikasih ilmu sama saya sama karyawan yang lain juga

16. Apakah pengalaman kerja karyawan diutamakan di Mekar Sari?

Jawab: Bisa dibilang seperti itu, karena karyawan saya kebanyakan dari Ciamis cuma 10 karyawan yang orang sini, yang orang sini bungkus-bungkus kerjanya, kalau yang dari Ciamis itu sales sama produksi, saya ambil yang sudah pengalaman kerja seperti itu jadi sudah bisa tidak perlu banyak untuk mengajarkannya karena mereka sudah mengetahui sendiri dari pengalamannya dulu, tapi kalau ada orang yang mau kerja dengan niat serius mau belajar tidak hanya untuk

coba-coba saja di sini saya mempersilahkan, saya sangat terbuka dan harus fair terhadap semua karyawan.

B. Hasil wawancara dengan karyawan dibagian produksi (Bapak Apan)

1. Berapa lama bapak bekerja di Mekar Sari?

Jawab: Saya disini sudah 8 tahun

2. Berapa usia bapak?

Jawab: 53 tahun

3. Apakah di UMKM Mekar Sari melakukan produksi kerupuk setiap hari?

Jawab: Iya setiap hari produksi

4. Dalam sehari produksi kerupuk berapa kg?

Jawab: Kalau sekarang setiap produksi 3 kwintal dan itu sudah mencakup semua macam kerupuk yang dijual, sebelumnya dulu tiap produksi dari 1 kwintal lalu naik menjadi 2 kwintal dan sekarang sudah 3 kwintal

5. Apakah di Mekar Sari terdapat pelatihan untuk karyawan?

Jawab: Iya ada

6. Seperti apa pelatihan yang dilakukan?

Jawab: Kalau dulu saya dan yang lain dikasih tahu dulu sama bos diajarkan belajar dulu, ditambah saja sama pengalaman kerja saya dulu jadi sudah bisa langsung kerja

7. Apakah bapak memiliki pengalaman kerja sebelumnya?

Jawab: Saya kerja seperti ini sudah lama sudah dari tahun 1986 sudah ada pengalaman, dari pengalaman-pengalaman saya jadi saya sudah tahu, sudah terbiasa kerja seperti ini memang dari dulu kerjanya bikin kerupuk sama goreng

8. Apa pendidikan terakhir bapak?

Jawab: Kalau pendidikan saya hanya tamat SMP

C. Hasil wawancara dengan karyawan bagian pengemasan/packing (Ibu Yeni)

1. Berapa lama ibu bekerja di Mekar Sari?

Jawab: Saya sudah lama ikut pak Adang dari buka di sini berarti sekitar 8 tahun

2. Berapa usia ibu?

Jawab: Umur saya 36 tahun

3. Apakah di Mekar Sari terdapat pelatihan untuk karyawan?

Jawab: Ada

4. Seperti apa pelatihan yang dilakukan?

Jawab: Di sini awalnya semua dikasih tahu dulu diajarkan sama bos bagaimana cara bungkusnya nanti karyawan memperhatikan dulu, jadi diberi contoh dulu baru mencoba sendiri seperti training, kalau yang baru masuk sambil memperhatikan yang sudah lama kerja di sini, belajarnya dari yang sudah lama kerja di sini, nanti kalau sudah bisa baru dilepas sendiri jadi kerjanya dari rumah

5. Apakah ibu memiliki pengalaman kerja sebelumnya?

Jawab: Ada pengalaman kerja bungkus kerupuk dulu, jadi sudah terbiasa sudah bisa, saya waktu itu latihan tidak lama langsung bisa

6. Apa pendidikan terakhir ibu?

Jawab: Saya sekolah sampai SMA saja

D. Hasil wawancara dengan karyawan bagian pengemasan/packing (Ibu Aah)

1. Berapa lama ibu bekerja di Mekar Sari?

Jawab: Kira-kira 8 tahun, saya di sini sudah lama dari awal buka saya sudah ikut bos

2. Berapa usia ibu?

Jawab: 40 tahun

3. Apakah di Mekar Sari terdapat pelatihan untuk karyawan?

Jawab: Iya ada

4. Seperti apa pelatihan yang dilakukan?

Jawab: Di sini dulu awalnya seperti karyawan yang lain dikasih tahu dulu sama bosnya tapi karena saya dari sebelumnya juga sudah kerja bungkus-bungkus kerupuk jadi saya langsung melanjutkan saja, tidak lama langsung bisa sudah lebih cepat dari yang lain

5. Berarti ibu sudah memiliki pengalaman kerja ya?

Jawab: Iya, saya kerja seperti ini sudah dari saya masih di Ciamis, kalau di sana banyak usaha seperti ini usaha kerupuk jadi saya ikut kerja bungkus-bungkus kerupuk suami saya juga kerja di usaha kerupuk juga jadi saya bersama ikut suami

6. Apa pendidikan terakhir ibu?

Jawab: Pendidikan saya hanya tamat SMA

7. Apakah ibu pernah sekolah kursus?

Jawab: Tidak pernah kalau sekolah kursus, paling ketika mulai kerja saja saya dapat ilmu, keterampilan ditempat kerja

E. Hasil wawancara dengan karyawan bagian pemasaran (Bapak Nia)

1. Berapa lama bapak bekerja di Mekar Sari?

Jawab: Sudah lama, semenjak ada pabrik kerupuk ini saya sudah di sini sampai sekarang

2. Berapa usia bapak?

Jawab: Saya 40 tahun

3. Apakah di UMKM Mekar Sari mengalami peningkatan penjualan?

Jawab: Iya ada, dari awal saya kerja dulu setiap sales bawa 60 pack kerupuk, lalu ada peningkatan menjadi 80 pack dan sekarang setiap sales sudah membawa 100 pack/hari

4. Apakah di Mekar Sari terdapat pelatihan untuk karyawan?

Jawab: Ada

5. Seperti apa pelatihan yang dilakukan?

Jawab: Saya kerja di sini sebagai sales jadi awalnya diberi tahu nanti kerjanya bagaimana sistemnya bagaimana seperti itu kalau karyawan yang lain itu diajarkan bagaimana caranya mengemas

kerupuk dan bikin adonan kerupuk karena mereka kerjanya
dibidang produksi dan pengemasan

6. Apakah bapak memiliki pengalaman kerja sebelumnya?

Jawab: Iya, sudah dari dulu kerja jadi sales kerupuk seperti ini

7. Apa pendidikan terakhir bapak?

Jawab: SMA



Lampiran 3

Dokumentasi Penelitian







Lampiran 4

Surat Permohonan Persetujuan Judul Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.iainpurwokerto.ac.id

Hal : Permohonan Persetujuan Judul Skripsi

Purwokerto, 26 Oktober 2021

Kepada:
Yth. Dekan FEBI
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
Di
Purwokerto

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto:

1. Nama : Anggun Trijayanti
2. NIM : 1717201092
3. Semester : IX
4. Prodi : Ekonomi Syariah
5. Tahun Akademik : 2021/2022

Dengan ini saya mohon dengan hormat untuk menyetujui judul skripsi saya guna melengkapi sebagian syarat untuk menyelesaikan studi program S-1 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.

Adapun judul skripsi yang saya ajukan adalah:

Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Melalui Peningkatan Kualitas SDM (Pada Usaha Pengolahan Kerupuk Mekar Sari di Karangklesem, Purwokerto Selatan)

Sedangkan sebagai Dosen Pembimbing Skripsi adalah: Dr. Atabik, M.Ag.

Demikian surat permohonan ini saya buat, atas perhatian dan perkenan Bapak, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alikum Wr. Wb.

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Dr. Atabik, M.Ag.
NIP. 19651205 199303 1 004

Hormat Saya,

Anggun Trijayanti
NIM. 1717201092

Menyetujui

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Dewi Lela Hilyatin, S.E., M.S.I.
NIP. 19851112 200912 2 007

Tembusan:

1. Wakil Dekan I
2. Kasubbag AKA
3. Arsip

Lampiran 5

Surat Usulan Menjadi Pembimbing Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 43 A Purwokerto 53128
Telp : 0281-635624, 625250 Fax : 0281-638553 www.iainpurwokerto.ac.id

Nomor : 0808/In.17/FEBIJ.ES/PP.009/III/2021 Purwokerto, 30 Maret 2021
Lampiran : 1 lembar
Hal : Usulan menjadi pembimbing skripsi

Kepada:
Yth. Dr. Atabik, M.Ag.
Dosen Tetap IAIN Purwokerto
Di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sesuai dengan hasil sidang penetapan judul skripsi mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto pada tanggal 09 Februari 2021 dan konsultasi mahasiswa kepada Kaprodi pada tanggal 09 Februari 2021 kami mengusulkan Bapak/Ibu untuk menjadi Pembimbing Skripsi mahasiswa:

Nama : Anggun Trijayanti
NIM : 1717201092
Semester : VIII
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Strategi Pengembangan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Dalam Penguatan Ekonomi Kerakyatan (Studi Kasus Pada Usaha Pengolahan Kerupuk (Mekar Sari) di Karanglesem, Purwokerto Selatan)

Untuk itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu dapat mengisi surat kesediaan terlampir. Atas kesediaan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alikum Wr. Wb.

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Dwi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I.
NIP. 19851112 200912 2 007

Lampiran 6

Surat Pernyataan Kesiapan Menjadi Pembimbing Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp : 0281-635624, 625250. Fax : 0281-635553. www.iainpurwokerto.ac.id

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN MENJADI PEMBIMBING SKRIPSI

Berdasarkan surat penunjukan oleh Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto No. 0808/In.17/FEBIJ.ES/PP.009/III/2021 tentang usulan menjadi pembimbing skripsi.

Atas nama : Anggun Trijayanti NIM 1717201092

Judul Skripsi : STRATEGI PENGEMBANGAN USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH DALAM PENGUATAN EKONOMI KERAKYATAN (Studi Kasus Pada Usaha Pengolahan Kerupuk (Mekar Sari) di Karanglesem, Purwokerto Selatan)

Saya menyatakan bersedia / ~~tidak bersedia~~ *) menjadi pembimbing skripsi mahasiswa yang bersangkutan.

Purwokerto, 30 Maret 2021

Dr. Atabik, M.Ag.
NIP. 19651205 199303 1 004

Catatan: *Coret yang tidak perlu

Lampiran 7

Surat Rekomendasi Seminar Proposal



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.iaipurwokerto.ac.id

REKOMENDASI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Dengan ini kami Dosen Pembimbing dari mahasiswa:

Nama : Anggun Trijayanti
NIM : 1717201092
Semester : IX
Prodi : Ekonomi Syariah
Tahun Akademik : 2021/2022
Judul Proposal Skripsi : Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah
(UMKM) Melalui Peningkatan Kualitas SDM (Pada Usaha
Pengolahan Kerupuk Mekar Sari di Karangklesem,
Purwokerto Selatan)

Menerangkan bahwa proposal skripsi mahasiswa tersebut telah siap untuk diseminarkan apabila yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan akademik. Kepada pihak-pihak yang terkait dengan seminar ini harap maklum.

Mengetahui,
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Dewi Hilyatin, S.E., M.S.I.
NIP. 19851112 200912 2 007

Purwokerto, 26 Oktober 2021
Dosen Pembimbing



Dr. Atabik, M.Ag.
NIP. 19651205 199303 1 004

Lampiran 8

Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Jend. Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp. 0281-635624 Fax. 0281-636553; febi.iainpurwokerto.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR PROPOSAL

Nomor: 2925/In.17/FEBI.JES/PP.009/X/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama:

Nama : Anggun Trijayanti
NIM : 1717201092
Program Studi : Ekonomi Syariah
Pembimbing : Dr. Atabik, M.Ag
Judul : Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Melalui Peningkatan Kualitas SDM (Pada Usaha Pengolahan Kerupuk Mekar Sari di Karanglesem, Purwokerto Selatan)

Pada tanggal 15/11/2021 telah melaksanakan seminar proposal dan dinyatakan LULUS, dengan perubahan proposal/ hasil proposal sebagaimana tercantum pada berita acara seminar. Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat untuk melakukan riset penulisan skripsi.

Purwokerto, 23 November 2021
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
NIP. 19851112 200912 2 007

Lampiran 9

Berita Acara Seminar Proposal Skripsi



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

Jl. Jend. Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53128
Telp. 0281-635624 Fax. 0281-636553; febi.iainpurwokerto.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Anggun Trijayanti
NIM : 1717201092
Program Studi : Ekonomi Syariah
Tanggal Seminar : Senin, 15 November 2021
Pembimbing : Dr. Atabik, M.Ag
Judul : Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Melalui Peningkatan Kualitas SDM (Pada Usaha Pengolahan Kerupuk Mekar Sari di Karanglesem, Purwokerto Selatan)

Catatan:

NO	ASPEK	URAIAN
1	Substansi Materi	Rumusan masalah perlu diperjelas dan tujuan disesuaikan; Data perkembangan UMKM Mekar Sari belum ada; Kajian teori dan kajian ekonomi islam belum ada
2	Metode Penelitian	-
3	Teknik Penulisan	Cek kesalahan pada pengetikan
4	Lain-lain	Judul penelitian kurang efektif
5	Saran	-

Purwokerto, 15 November 2021

Penguji



Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I

Lampiran 10

Surat Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 64 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-536553; Website: febl.iainpurwokerto.ac.id

Nomor : 1306/In.17/FEBLJ.ES/PP.009/VI/2021

Purwokerto, 09 Juni 2021

Lamp : -

Hal : Bimbingan Skripsi

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu Dr. Atabik, M.Ag.
Dosen Tetap Institut Agama Islam Negeri Purwokerto
Di
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Berdasarkan surat penunjukan pembimbing skripsi yang telah kami sampaikan dan surat pernyataan kesediaan menjadi pembimbing skripsi yang telah Bapak/Ibu tandatangani atas nama:

1. Nama : Anggun Trijayanti
2. NIM : 1717201092
3. Semester : VIII
4. Prodi : Ekonomi Syariah
5. Alamat : Karangklesem RT 04 RW 05, Purwokerto Selatan

6. Judul Skripsi : Strategi Pengembangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) dalam Penguatan Ekonomi Kerakyatan (Studi Kasus Pada Usaha Pengolahan Kerupuk (Mekar Sari) di Karangklesem, Purwokerto Selatan

Maka kami menetapkan Bapak/Ibu sebagai Dosen Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut. Mohon kejasama Bapak/Ibu untuk melaksanakan bimbingan skripsi sebaik-baiknya sebagaimana aturan yang berlaku.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alikum Wr. Wb.

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah



Dewi Laela Hilvatin, S.E., M.S.I.
NIP. 19851112 200912 2 007

Lampiran 11

Blangko Penilaian Ujian Komprehensif



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

Jl. Jend. Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126

Telp. 0281-635624 Fax. 0281-636553; febi.iainpurwokerto.ac.id

BLANGKO PENILAIAN UJIAN KOMPREHENSIF

Nama : Anggun Trijayanti
NIM : 1717201092
Program Studi : Ekonomi Syariah
Tanggal Ujian : Kamis, 05 Agustus 2021
Keterangan : LULUS

NO	ASPEK PENILAIAN	RENTANG SKOR	NILAI
1	Materi Utama		
	a. Ke-IAIN-an	0 - 20	15,6
	b. Ke-Fakultas-an	0 - 30	23,4
	c. Ke-Prodi-an	0 - 50	39
TOTAL NILAI		0 - 100	78 / B+

Purwokerto, 05/08/2021

Penguji,



Sofia Yustiani Suryandari, S.E., M.S

Lampiran 12

Blangko/Kartu Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: teol.iainpurwokerto.ac.id

BLANGKO/KARTU BIMBINGAN

Nama : Anggun Trijayanti
NIM : 1717201092
Prodi/semester : Ekonomi Syariah/IX
Dosen Pembimbing : Dr. Atabik, M.Ag.
Judul Skripsi : Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi Pada Usaha Pengolahan Kerupuk Mekar Sari di Karangklesem, Purwokerto Selatan)

No	Bulan	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan*)	Tanda Tangan**)	
				Pembimbing	Mahasiswa
1	Maret	Rabu/24	Konsultasi terkait perubahan objek penelitian		
2	Maret	Senin/29	<ol style="list-style-type: none">1. Perbaikan Rumusan Masalah2. Di Metode Penelitian: a) jelaskan sumber primer dan sekunder, b) teknik pengumpulan data, kemukakan gunanya3. Tata tulis4. Penomoran halaman		



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

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: teol.iainpurwokerto.ac.id

3	April	Rabu/07	<ol style="list-style-type: none">1. Perbaiki definisi operasional2. Di metode penelitian: tempat penelitian disertai dengan alasan3. Analisis data harus dirinci4. Penulisan daftar pustaka		
4.	Agustus	Senin/16	Konsultasi terkait pergantian judul penelitian dikarenakan belum lulus seminar proposal		
5.	November	Rabu/03	Bimbingan setelah seminar proposal dan konsultasi terkait landasan teori		
6.	November	Rabu/10	<ol style="list-style-type: none">1. Perbaiki bab 2 (landasan teori)2. Konsultasi terkait hasil penelitian		
7.	November	Senin/29	Konsultasi terkait bab 4 dan 5		



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: feol.iaipurwokerto.ac.id

8.	Desember	Senin/27	Perbaiki tata tulis dan format skripsi		
9.	Januari	Selasa/04	ACC Skripsi untuk di munaqasyahkan		

*) diisi pokok-pokok bimbingan;
**) diisi setiap selesai bimbingan.

Purwokerto, 04 Januari 2022
Pembimbing,

Dr. Atabik M. Ag.
NIP. 19651205 199303 1 004

Lampiran 13

Sertifikat Pengembangan Bahasa Inggris




IAIN PURWOKERTO
MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
INSTITUTE COLLEGE ON ISLAMIC STUDIES PURWOKERTO
LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT
Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Central Java Indonesia, www.iainpurwokerto.ac.id

CERTIFICATE
Number: In.17/ UPT.Bhs/ PP.00.9/007/2018

This is to certify that :

Name : **ANGGUN TRIJAYANTI**
Student Number : **1717201092**
Study Program : **ES**

Has completed an English Language Course in Intermediate level organized by Language Development Unit with result as follows:

SCORE: 74 GRADE: GOOD

*Pastikan resmi
berukuran
Maksimal 3x3 cm*

Purwokerto, 10th January 2018
Head of Language Development Unit,

Dr. Subur, M. Ag
NIP. 19670307 199303 1 005



Lampiran 14

Sertifikat Pengembangan Bahasa Arab


IAIN PURWOKERTO

**وزارة الشؤون الدينية
الجامعة الإسلامية الحكومية بورنوبونو
الوحدة لتنمية اللغة**

مخونان : شارع جنيدل أحمدبلاي رقم : ٤٢، بورنوبونو ٥٢١٢٦٦. هاتف : ٢٨١-٦٣٥٦٢٤٤
www.iainpurwokerto.ac.id

الشهادة
رقم : UPT, Bhs/ ١٧٠١٨٩

تشهد الوحدة لتنمية اللغة بأن:

الاسم : أنجهون تريجايتي

رقم القيد : ١٧١٧٢٠١٠٩٢ :

القسم : ES :

قد استحق/استحقت الحصول على شهادة إجازة اللغة العربية بجمع
مهاراتها على المستوى المتوسط وذلك بعد إتمام الدراسة التي عقدتها
الوحدة لتنمية اللغة وفق المنهج المقرر بتقدير:

٧٥
١٠٠
(جيد)

شهادة
سابقة
التقدير

بورنوبونو، ١٧ يناير ٢٠١٨
الوحدة لتنمية اللغة،
IAIN PURWOKERTO
الدكتور/المجستير
رقم الوظيف : ١٠٠٥ ١٩٩٣٠٣ ١٩٩٧٠٣٠٧



Lampiran 15

Sertifikat BTA PPI



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT MA'HAD AL-JAMI'AH

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126
Telp : 0281-635624, 626250, Fax : 0281-636553, www.ainpurwokerto.ac.id

SERTIFIKAT

Nomor: B-205/In.17/UPT.MAJ/Sti.011/II/2018

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:

ANGGUN TRIJAYANTI
1717201092

MATERI UJIAN	NILAI
1. Tes Tulis	79
2. Tartil	75
3. Kitabah	70
4. Praktek	80

NO. SERI MAJ-G1-2018-302

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BTA) dan Pengetahuan Pengamalan Ibadah (PPI).

Purwokerto, 26 Februari 2018
Mudir Ma'had Al-Jami'ah,

Drs. H. M. Mukti, M.Pd.I
NIP. 19570521 198503 1 002

Lampiran 16

Sertifikat Aplikom

SERTIFIKAT
APLIKASI KOMPUTER

KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT TEKNOLOGI INFORMASI DAN PANGKALAN DATA
Alamat: Jl. Jend. Ahmad Yani No. 40A Telp. 0281-635624 Website: www.iainpurwokerto.ac.id Purwokerto 53126

IAIN PURWOKERTO

No. IN.17/UPT-TIPD/5197/XII/2021

SKALA PENILAIAN

SKOR	HURUF	ANGKA
86-100	A	4.0
81-85	A-	3.6
76-80	B+	3.3
71-75	B	3.0
65-70	B-	2.6

Diberikan Kepada:

ANGGUN TRIJAYANTI
NIM: 1717201092

Tempat / Tgl. Lahir: Banyumas, 30 Agustus 1999

Sebagai tanda yang bersangkutan telah menempuh dan **LULUS** Ujian Akhir Komputer pada Institut Agama Islam Negeri Purwokerto Program *Microsoft Office*® yang telah diselenggarakan oleh UPT TIPD IAIN Purwokerto.

MATERI PENILAIAN

MATERI	NILAI
Microsoft Word	78 / B+
Microsoft Excel	100 / A
Microsoft Power Point	85 / A-





Purwokerto, 24 Desember 2021
Kepala UPT TIPD

Dr. H. Fajar Hardoyono, S.Si, M.Sc
NIP. 19801215 200501 1 003

Lampiran 17

Sertifikat KKN



SERTIFIKAT

Nomor: 262/K.LPPM/KKN.46/11/2020

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto menyatakan bahwa :

Nama : ANGGUN TRIJAYANTI
NIM : 1717201092
Fakultas / Prodi : FEBI / ES

TELAH MENGIKUTI

Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan Ke-46 IAIN Purwokerto Tahun 2020
dan dinyatakan LULUS dengan Nilai 94 (A).

Purwokerto, 13 November 2020

Ketua LPPM,



H. Ansori, M.Ag.
NIP. 19650407 199203 1 004

Lampiran 18

Sertifikat PPL



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp. : 0281-635624, Fax : 0281-636553; website : febi.iainpurwokerto.ac.id

Sertifikat

Nomor : 881/In.17/D.FEBI/PP.009/3/2021

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto menerangkan bahwa :

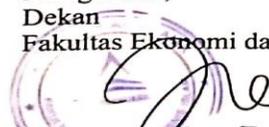
Nama : Anggun Trijayanti
NIM : 1717201092

Telah mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Periode Semester Gasal 2020/2021 di :

PERUM PERHUTANI KPH BANYUMAS TIMUR

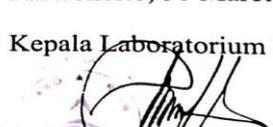
Mulai Bulan Januari 2021 sampai dengan Februari 2021 dan dinyatakan **Lulus** dengan mendapatkan nilai **88,5 (A)** Sertifikat Ini diberikan sebagai tanda bukti telah mengikuti Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto dan sebagai syarat mengikuti ujian *Munaqosyah/Skripsi*.

Mengetahui,
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.
NIP.19730921 200212 1 004

Purwokerto, 30 Maret 2021

Kepala Laboratorium FEBI


H. Sochimim, Lc., M.Si.
NIP. 19691009 200312 1 001

Lampiran 19

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Anggun Trijayanti
2. NIM : 1717201092
3. Tempat/Tgl Lahir : Banyumas, 30 Agustus 1999
4. Alamat Rumah : Karangklesem RT 04/05, Purwokerto Selatan
5. Nama Orang Tua
Nama Ayah : Suwarno
Nama Ibu : Karsiti

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. TK/PAUD, tahun lulus : TK Pertiwi 2 Karangpucung, 2005
 - b. SD/MI, tahun lulus : SD N 4 Karangpucung, 2011
 - c. SMP/MTS, tahun lulus : SMP Gunungjati 2 Pwt, 2014
 - d. SMA/SMK, tahun lulus : MAN 2 Purwokerto, 2017
 - e. S.1, tahun masuk : IAIN Purwokerto, 2017
2. Pendidikan Non Formal
 - a. Pondok Pesantren Mahasiswa Nurussyifa Purwokerto

C. Pengalaman Organisasi

1. KSEI IAIN Purwokerto

Purwokerto, 03 Januari 2022



Anggun Trijayanti