

**ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM
MENCIPTAKAN DIVERSIFIKASI DAN KREATIVITAS PADA BIDANG
MAKANAN USAHA MIKRO DAN KECIL (UMK) NYONYAH CETAR
SUMPIUH**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Prof. K.H.Saifuddin Zuhri Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

SEVIA AJENG AZZAHRA

NIM. 1917201123

**PRODI STUDI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sevia Ajeng Azzahra
NIM : 1917201123
Anjang : S.1
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi dan Keuangan Syariah

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam
Menciptakan Inovasi dan Kemitraan pada Bidang Makanan
UMK Nanyak Citar Sempah

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini adalah kontribusinya adalah penelitian/karya
sendiri pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Perwaktahu, 20 September 2023

Saya yang menyatakan,



Sevia Ajeng Azzahra
NIM 1917201123



**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: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM
MENCiptAKAN DIVERSIFIKASI DAN KREATIVITAS PADA
BIDANG MAKANAN USAHA MIKRO DAN KECIL (UMK)
NYONYAH CETAR SUMPIUH**

Yang disusun oleh Saudara **Sevia Ajeng Azzahra NIM. 1917201123** Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Rabu** tanggal **04 Oktober 2023** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Penguji

Yoiz Shofwa Shafrani, SP., M.Si.
NIP. 19781231 200801 2 027

Sekretaris Sidang/Penguji

Akhris Fuadatis Sholikha, S.E., M.Si.
NIDN. 2009039301

Pembimbing/Penguji

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

Purwokerto, 16 Oktober 2023



Wakil Ketua/Mengesahkan
Dewan
Dr. H. Jamiat 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 Purwokerto
di-
Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Sevia Ajeng Azzahra NIM. 1917201123 yang berjudul:

Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Menciptakan Inovasi dan Kreativitas pada Bidang Makanan UMK Nyonyah Cetar Sumpiuh

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 20 September 2023
Pembimbing



H. Sochimin, Lc., M.Si.
NIP. 19691009200312 1 001

MOTTO

“Jangan pernah berkata ga mungkin.

Nothing is impossible, ketika Allah berhendak,

Kun fayakun”



**ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM MENCIPTAKAN
DIVERSIFIKASI, KREATIVITAS PADA BIDANG MAKANAN USAHA MIKRO DAN KECIL
(UMK) NYONYAH CETAR SUMPIUH**

Sevia Ajeng Azzahra

NIM. 1917201123

Email: seviazzhra42@gmail.com

Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi dan Keuangan Islam

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Usaha Mikro dan Kecil merupakan salah satu unit yang memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi di Indonesia salah satunya dalam penyerapan tenaga kerja serta memiliki peran dalam pemerataan pendapatan ekonomi masyarakat. Semakin meningkatnya UMK saat ini khususnya bidang makanan maka hal tersebut perlunya kompetensi untuk mampu bersaing agar tetap bertahan dalam banyaknya persaingan usaha saat ini. Kemampuan ditingkatkan dengan menciptakan diversifikasi dan kreativitas baru agar memberikan pengembangan dengan memahami kebutuhan dan permintaan konsumen.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis kompetensi sumber daya manusia dalam menciptakan diversifikasi dan kreativitas pada UMK Nyonyah Cetar pada bidang makanan ini. Jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah penelitian lapangan yang dimana peneliti terjun langsung ke lapangan untuk memperoleh data dan informasi terkait dengan penelitian yang dilakukan. Penelitian ini disajikan dalam bentuk deskriptif dengan tujuan menggambarkan suatu proses yang terjadi di lapangan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia bidang makanan UMK Nyonyah Cetar sudah dapat dikatakan baik. Selain itu, kompetensi sumber daya manusia dalam menciptakan diversifikasi dan kreativitas melalui pengukuran adanya kemampuan, pengetahuan sikap, disiplin, meningkatkan pelayanan konsumen. Dari pengukuran tersebut dihasilkan dengan adanya kemampuan sumber daya manusia yang baik dalam memberikan diversifikasi dan kreativitas pada bidang makanan dengan sertifikasi pada produk kemasan, sosialisasi, dan pameran dapat meningkatkan jumlah produk serta peningkatan volume penjualan.

Kata kunci : Kompetensi, Sumber Daya Manusia, Usaha Mikro dan Kecil (UMK), Diversifikasi, Kreativitas

**ANALYSIS OF HUMAN RESOURCE COMPETENCIES IN CREATING DIVERSIFICATION,
CREATIVITY IN THE FOOD SECTOR OF MICRO AND SMALL ENTERPRISES (UMK)
NYONYAH CETAR SUMPIUH**

Sevia Ajeng Azzahra

NIM. 1917201123

Email: seviazzhra42@gmail.com

Study program Sharia of Economic Faculty of Islamic Economics and Business

State Islamic University Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRACT

Micro and small enterprises are one of the units that have an important role in encouraging economic growth in Indonesia, one of which is in employment and has a role in equalizing people's economic income. The increasing number of UMKM today, especially in the food sector, requires competence to be able to compete in order to survive in the current business competition. The ability is enhanced by creating new diversification and creativity in order to provide development by understanding consumer needs and demands.

This study aims to analyze the competence of human resources in creating diversification and creativity at UMK Nyonyah Cetar in this food sector. The type of research used by researchers is field research where researchers go directly to the field to obtain data and information related to the research being conducted. This research is presented in descriptive form with the aim of describing a process that occurs in the field.

The results showed that the competence of human resources in the food sector of Nyonyah Cetar UMK can be said to be good. In addition, the competence of human resources in creating diversification and creativity through measurement ability (skill), knowledge, attitude, discipline, improving customer service. From these with the ability of good human resources in providing diversification and creativity in the food sector with certification in packaged products, socialization, and exhibition can increase the number of products and increase sales volume.

Keywords: Competence, Human Resources, Micro and Small Enterprises (UMK), Diversification, Creativity

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Na
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	Zal	z	ze (dengan titi di atas)
ر	Ra'	r	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Sad	<u>s</u>	es (dengan garis di bawah)
ض	D'ad	<u>d</u>	de (dengan garis di bawah)
ط	Ta	<u>T</u>	te (dengan garis di bawah)
ظ	Za	<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	Khaf	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

B. Konsonan rangkap karena *syaddah* ditulis rangkap

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

C. Ta' marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h

حكمة	Ditulis	Hikmah
جزية	ditulis	jizyah

(ketentuan ini tidak diperlukan 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 لغير	ditulis	<i>Zakat al-fitri</i>
-----------	---------	-----------------------

D. Vokal pendek

◌َ	<i>Fathah</i>	ditulis	a
◌ِ	<i>Kasrah</i>	ditulis	i
◌ُ	<i>dammah</i>	ditulis	u

E. Vokal panjang

1.	Fathah + alif	ditulis	á
	جاهلية	ditulis	jahiliyyah
2.	Fathah + ya' mati	ditulis	á
	تنس	ditulis	tansá
3.	Kasrah + ya' mati	ditulis	Í
	كريم	ditulis	karim
4.	Dammah+ wawu mati	ditulis	Ū
	فروض	ditulis	furúd

F. Vokal rangkap

1.	Fathah+ ya' mati	ditulis	ai
	بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
2.	Fathah + wawu mati	ditulis	au
	قول	ditulis	<i>qaul</i>

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

أنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
اعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakaratum</i>

H. Kata sandang alif + lam

- a. Bila diikuti huruf *qomariyyah*

القياس	ditulis	<i>al-Qiyas</i>
--------	---------	-----------------

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

السماء	ditulis	<i>as-sama'</i>
--------	---------	-----------------

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

نوي الفروض	ditulis	<i>zawi al-furud</i>
اهل السنة	ditulis	<i>ahl as-Sunnah</i>

PERSEMBAHAN

Dengan Mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT.

Alhamdulillahil'alamin

Terima Kasih Kepada :

Kedua orang tuaku yang saya cintai Bapak Rosidin dan Ibu Wiwin Widianingsih yang telah membeikan doa serta dukungan, dan motivasi untuk mencapai titik ini.

Kakakku Firmansya Anggrid Ramardhan dan Mba Ipar Lena Herlina yang telah memberikan doa serta semangat kepada saya.

Teman-teman seperjuangan kelas ES E Angkatan 2019.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Menciptakan Diversifikasi, Kreatifitas Pada Bidang Makanan Usaha Mikro dan Kecil (UMK) Nyonyah Cetar Sumpiuh”, dengan penuh rasa syukur atas limpahan rahmat dan karunia Allah SWT, penlis 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 kepada Allah SWT penguasa alam semesta.
2. Prof.Dr.K.H. Moh. Roqib, M.Ag., selaku Rektor UIN Prof.K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
3. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. H. Sochim, Lc., M.Si.,selaku dosen pembimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih saya ucapkan atas segala bimbingan, arahan, masukan, serta kesabarannya demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini, Semogoa Allah senantiasa membalas kebaikan Bapak yang diberikan kepada saya.
5. Alm.bapak H. Slamet Akhmadi,M.S.I., selaku dosen yang pernah membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini saya sebelumnya. Terima kasih saya ucapkan atas segala bimbingan, arahan, masukan, serta kesabarannya demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini, Semoga Alm. ditempatkan di kalangan orang-orang yang beriman, serta kebaikannya menjadikan amal baik di akherat.Amin.
6. Segenap Bapak dan Ibu dosen, dan staff akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan, serta wawan, dan segala bentuk fasilitas yang diberikan.
7. Ayah dan Ibuku yang saya cintai, Bapak Rosidin dan Ibu Wiwin Widianingsih, yang selalu memberikan semangat, dukungan, motivasi, kasih sayang,

pengorbanan, dan perjuangan selama ini serta doa terbaik yang tak pernah akan putus.

8. Kakak kandung serta kakak ipar perempuan, Kakak Firmansyah Anggrid Ramadhan dan Kakak Ipar Lena Herlina yang telah memberikan dukungan dan semangat yang tak terputus, walaupun jarak jauh selalu memberikan dukungan yang penuh.
9. Teman-teman seperjuangan Jurusan Ekonomi Syariah E angkatan 2019. Terima kasih atas kebersamaan kita yang telah kita lalui suka maupun duka, serta Elen Sekar telah hadir dan memberikan semangat, semoga petemanan kita tidak akan terputus.
10. Teman-teman dekat aku, Fiana yang telah memberikan dukungan, semangat, doa yang tulus hingga saat ini. Semoga kita bisa sukses bersama dan pertemanan tidak akan terputus.
11. Mba Evita serta seluruh karyawan yang telah berkenan membantu dalam penelitian ini di UMK Nyonyah Cetar Sumpiuh.
12. Terima kasih atas diri saya sendiri sehingga bisa bertahan hingga sampai sekarang ini, i hope i'm always happy.
13. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan seluruh pihak yang telah turut serta membantu terselesaikannya skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca.
Amiin ya robbal 'alamin

Purwokerto, 20 September 2023

Saya menyatakan,



Sevia Ajeng Azzahra

NIM. 1917201123

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
NOTA DINAS PEMBIMBING	iv
MOTTO	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA	viii
PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Definisi Operasional	7
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Manfaat Penelitian	10
F. Kajian Pustaka	10
BAB II	18
LANDASAN TEORI	18
A. Kompetensi Sumber Daya Manusia	18
1. Pengertian Kompetensi	18
2. Sumber Daya Manusia (SDM).....	20
3. Indikator Penilaian Kompetensi.....	21
4. Tipe Kompetensi	22
5. Faktor-faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia	23
6. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia	24
B. UMKM	26
1. Pengertian UMKM.....	26
2. Kriteria UMKM	27

1. Jenis-Jenis UMKM.....	29
2. Permasalahan UMKM.....	29
3. UMK bidang Makanan.....	32
C. Kreativitas	33
1. Pengertian Kreativitas	33
2. Indikator Kreativitas	34
E. Landasan Teologis	36
1. Kompetensi Sumber Daya Manusia	36
2. Kreativitas dan Diverifikasi Produk	38
BAB III.....	42
METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian	42
B. Subjek dan Objek Penelitian.....	42
D. Teknik Pengumpulan Data	44
E. Metode Analisis Data	45
F. Keabsahan Data	47
BAB IV.....	48
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	48
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	48
1. Sejarah dan Profil UMK Nyonyah Cetar	48
2. Struktur Organisasi.....	49
3. Pekerja/ Sumber Daya Manusia	50
5. Fasilitas Produksi	53
B. Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Kretaitivitas dan Inovasi UMK Nyonyah Cetar.	53
C. Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Menciptakan Kreativitas dan Inovasi pada Usaha Mikro dan Kecil (UMK) Bidang Makanan Nyonyah Cetar	71
BAB V.....	76
PENUTUP.....	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	

LAMPIRAN-LAMPIRAN
DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Peningkatan Jumlah Sumber Daya Manusia (Tenaga Kerja) UMK Nyonyah Cetar.....	6
Tabel 1.2	Data Volume dan Omset PenjualanUMK Nyonyah Cetar.....	6
Tabel 1.3	Penelitian Terdahulu Sebagai Perbandingan dalam Penelitian.....	13
Tabel 2.1	Kriteria UMKM Bedasarkan Aset dan Omset.....	28
Tabel 4.1	Data Volume dan Omset Penjualan UMK Nyonyah Cetar.....	64
Tabel 4.2	Data Peningkatan Jumlah Sumber Daya Manusia (Tenaga Kerja) UMK Nyonyah Cetar.....	65



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Provinsi Sektor UMK Terbanyak di Indonesia 2020.....	2
Gambar 1.2 Jumlah Sektor UMK Terbanyak di Indonesia 2020.....	2
Gambar 4.1 Komentar konsumen terhadap UMK Nyonyah Cetar terhadap logo yang saat ini digunakan.....	62
Gambar 4.2 Gambar UMK Nyonyah Cetar.....	63



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 Dokumentasi
- Lampiran 3 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 4 Surat Kesediaan Menjadi Pembimbing Skripsi
- Lampiran 5 Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal
- Lampiran 6 Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif
- Lampiran 7 Surat Keterangan Wakaf Buku Perpustakaan
- Lampiran 8 Sertifikat BTA-PPI
- Lampiran 9 Surat Keterangan Lulus Pengembangan Bahasa
- Lampiran 10 Sertifikat Aplikom
- Lampiran 11 Sertifikat PPL
- Lampiran 12 Sertifikat KKN
- Lampiran 13 Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

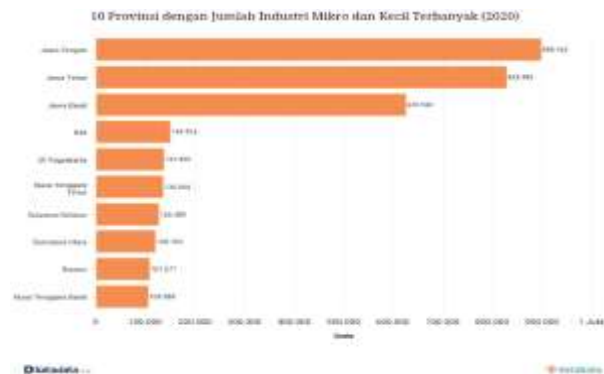
A. Latar Belakang Masalah

Usaha Mikro dan Kecil merupakan salah satu unit yang memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi di Indonesia salah satunya dalam penyerapan tenaga kerja serta memiliki peran dalam pemerataan pendapatan ekonomi masyarakat. Usaha Mikro dan Kecil (UMK) memiliki peran salah satunya dampak dalam membangkitkan perekonomian di Indonesia (Jaya, 2018). Khususnya pada Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memberikan lapangan pekerjaan dan mengurangi pengangguran pada lingkungan sekitar. Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci dalam pengembangan ekonomi dalam pelaku usaha. Maka hal itu perlunya kompetensi agar mampu tetap bertahan dalam banyaknya persaingan usaha saat ini dengan menciptakan menciptakan ide-ide yang baru.

Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Kepala Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Sandiaga Uno 15 Oktober 2022 menyatakan bahwa mendorong pelaku ekonomi kreatif khususnya UMKM untuk dapat terus melakukan inovasi, adaptasi dan kolaborasi dalam menghasilkan produk dan juga pemasaran sehingga dapat memberikan dampak yang luas terhadap kebangkitan ekonomi dan terciptanya lapangan kerja. Dalam siaran pers Menparekraf Sandiaga Uno menyatakan bahwa saat ini 88,8% konsumen Indonesia lebih dominan menggunakan dan mengkonsumsi produk dengan brand dalam negeri. Menurut Kotler dan Amtrong diversifikasi produk merupakan cara meningkatkan kinerja dalam bisnis dengan cara mengetahui dan mengidentifikasi peluang dalam menambahkan atau mengupayakan dengan menginovasikan produk yang menarik (Kadar, dkk, 2021: 93).

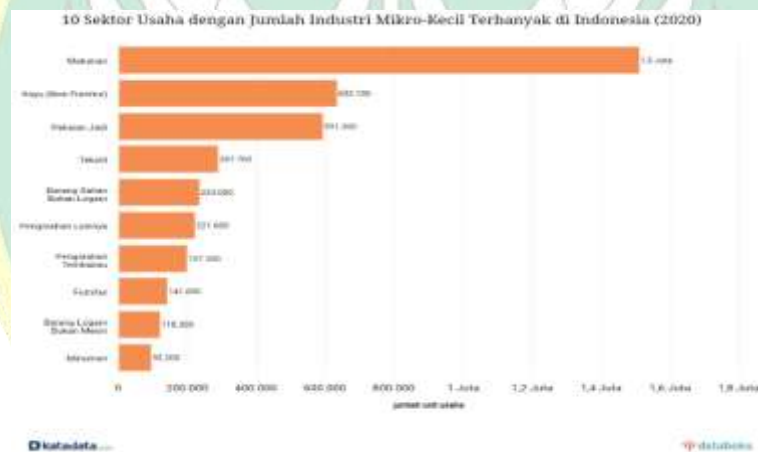
Gambar 1.1

Jumlah Provinsi Sektor UMK Terbanyak di Indonesia 2020



Gambar 1.2

Jumlah Sektor UMK Terbanyak di Indonesia 2020



Sumber: Databoks yang dikutip dari Katadata.com.id

Menurut databoks bahwa jumlah industry mikro dan kecil di Indonesia pada tahun 2020 sebanyak 4.209.817 usaha. Pada tahun 2020 jumlah terbanyak provinsi Jawa Tengah dengan jumlah 898.162 usaha. Hal tersebut meningkat karena faktor Covid-19 yang mengakibatkan banyaknya pemutusan tenaga kerja yang memilih untuk membuka usaha sebagai penghasilannya. Jumlah Jawa Tengah menduduki teratas pada tahun 2020 dibandingkan provinsi lainnya yang ada di Indonesia. Menurut databoks

pada tahun 2020 jumlah sektor bidang makanan pada industri mikro kecil menempati posisi pertama sebanyak 1,5 juta dari sektor industri lainnya. Banyak sektor unit usaha yang bermacam-macam dari sektor makanan, minuman, tekstil, fashion, kayu, furnitur, dan banyak jenis usaha lainnya. Terutama pada sektor di bidang makanan yang terus menerus selalu menjadi perhatian saat ini dengan berbagai pelaku UMK kuliner yang terus bersaing. Hal tersebut menuntut perusahaan untuk melakukan strategi pemasaran yang tepat agar mampu bertahan menghadapi persaingan usaha dan dapat memenuhi selera konsumen yang selalu berubah-ubah.

Meskipun UMK telah menunjukkan perannya dalam perekonomian nasional, akan tetapi sebuah usaha jika tidak memiliki sumber daya manusia yang kurang kompeten akan memberikan permasalahan yang timbul pada UMK. Sumber daya manusia salah satu bagian penting dalam sebuah institusi atau perusahaan karena sebagai penggerak suatu organisasi, sehingga sumber daya manusia merupakan aset yang perlu dilatih untuk dikembangkan dalam kemampuannya (Rugian dkk, 2019). Setiap perusahaan memiliki kriteria dalam perusahaan untuk menampung sumber daya manusia untuk dipekerjakan sesuai dengan kemampuan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Kompetensi memiliki arti yang sama dengan kemampuan, seseorang dikatakan kompeten jika memiliki kemampuan, pengetahuan, dan sifat atau karakteristik (Sudaryo,dkk 2018: 179).

Pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan kompetensi menentukan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas pada UMK diharapkan mampu untuk meningkatkan diversifikasi dan kreativitas untuk produk yang dihasilkannya. Tentunya setiap pelaku usaha memiliki startegi masing-masing dalam memanfaatkan peluang. Oleh karena itu dibutuhkan individu atau lembaga yang dapat mengeluarkan peluang dengan mengeluarkan ide-ide yang baru untuk memecahkan masalah sosial untuk kepentingan

masyarakat. Kreativitas dalam suatu usaha merupakan tindakan untuk mencapai kesuksesan dengan adanya hal itu tidak terlepas dari kompetensi sumber daya manusia yang kreatif dalam persaingan usaha (Suryana, 2013: 74). Sumber daya manusia memerlukan peningkatan dalam mengasah kualitas khususnya dalam kompetensi dengan begitu memerlukan sebuah proses.

Karena permintaan konsumen yang terus berubah-ubah, maka perlu adanya memperluas usaha seperti mengembangkan produk yang akan dijual agar mampu bersaing dalam usaha. Diversifikasi produk adalah upaya dalam hal mencari dan mengembangkan produk pasar dalam rangka mengejar pertumbuhan, peningkatan penjualan, profitabilitas, dan fleksibilitas pada pangsa pasar yang memiliki tujuan untuk meningkatkan laba dan perusahaan (Tjiptono, 1997: 132). Diversifikasi produk ditunjukkan untuk memenuhi selera, kebutuhan dan harapan konsumen. Kompetensi ditunjukkan dengan adanya kemampuan dalam memperluas produk yang akan dijual serta diimbangi dengan kreativitas yang dijadikan sebagai sumber utama dalam usaha agar terhindar dari persaingan saat ini. Pengembangan produk tersebut bertujuan meningkatkan volume/ kuantitas penjualan yang dapat dilakukan oleh suatu usaha yang telah memberikan tahap menuju keberhasilan. Melakukan sebuah diversifikasi produk juga diimbangi dengan adanya kreativitas pada suatu usaha. Salah satu memperkuat dalam persaingan ialah selalu melibatkan kreativitas dalam kegiatan operasional bisnis. Hal ini disebabkan karena keinginan dan kebutuhan konsumen yang dapat berubah-ubah maka dengan perubahan kondisi dan situasi lingkungan yang ada di tempat kehidupan sekitar (Sundah, 2020: 11).

Nyonyah cetar merupakan salah satu dari banyak UMK yang ada di Kabupaten Banyumas yang masih bertahan hingga sekarang. UMK ini mulai beroperasi sejak tahun 2013 lebih tepatnya sudah 10 tahun berdiri. UMK ini bergerak di bidang produksi makanan ringan. UMK ini merupakan

salah satu UMK yang sedang populer di Sumpiuh dan pusat dari nyonyah cetar. Pemilik UMK nyonyah cetar ini yaitu Mba Evita yang dulunya hanya berjualan usaha makanan ringan kecil-kecilan hingga sudah berkembang hingga sekarang. Ibu Narsid selaku ketua UMKM menyatakan bahwa di kecamatan sumpiuh ini memiliki kisaran 200 UMK (Usaha Mikro Kecil) bidang makanan dan menurutnya salah satu pelaku usaha bidang makanan yang sedang menonjol ialah usaha nyonyah cetar. UMK Nyonyah Cetar dikenal dikalangan masyarakat Kecamatan Sumpiuh sebagai pelaku usaha yang sukses dan memiliki banyak reseller dari berbagai daerah dan bahkan pernah adanya salah satu konsumen asal Malaysia yang membawa produk Nyonyah Cetar sebagai oleh-oleh. Dibalik kesuksesan yang saat ini sebelumnya memiliki kendala dalam proses dan kompetensi sumber daya manusia yang pernah dialaminya.

UMK Nyonyah Cetar mulai memiliki usaha pada tahun 2013 yang dimana hal tersebut masih kurangnya pemahaman kompetensi yang dilakukan pada awal berdirinya usaha tersebut. Awalnya UMK Nyonyah Cetar memiliki permasalahan internal yang salah satunya permasalahan kompetensi sumber daya manusia dalam memberikan perkembangan produk serta menciptakan ide-ide baru. Pada tahun 2013 UMK Nyonyah Cetar menjual dengan satu produk dan satu rasa saja yang dijual pada lingkungan kerja serta membuat produk jika memiliki pemesanan saja. Karena tidak memiliki perkembangan produk serta menciptakan ide-ide baru maka dari itu muncul permasalahan pemasaran dengan tidak memahami selera konsumen yang terus berubah-ubah. Karena sudah menyadari hal tersebut UMK Nyonyah Cetar memperbaiki kompetensi dan mencari peluang-peluang yang ada dengan mengembangkan produknya serta menciptakan ide-ide yang baru agar konsumen tidak bosan terhadap produknya. Pada masalah tersebut mereka mulai bangkit serta sedikit demi sedikit dengan mengembangkan produk. Diversifikasi produk yang dilakukan UMK Nyonyah Cetar dengan pengembangan produk, varian rasa, dan ukuran serta menciptakan ide-ide baru yang dilakukan produknya.

Hal tersebut memberikan pengaruh terhadap karyawan UMK Nyonyah Cetar dengan adanya kompetensi dalam menciptakan inovasi dan kreativitas dengan adanya data jumlah tenaga kerja dan volume penjualan nyonyah cetar sebagai berikut:

Tabel 1.1

**Data Peningkatan Jumlah Sumber Daya Manusia
(Tenaga Kerja) UMK Nyonyah Cetar**

Tahun	2013-2014	2015-2018	2019	2020	2021-2023
Jumlah Sumber Daya Manusia	2 orang	7 orang	10 orang	14 orang	19 orang

Sumber: UMK Nyonyah Cetar

Tabel 1.2

**Data Volume dan Omset Penjualan
UMK Nyonyah Cetar**

Tahun	Volume Penjualan	Pendapatan
2018	100 pcs/hari	500.000/hari
2019	250 pcs/hari	1.250.000/hari
2021	500 pcs/hari	2.500.000/hari
2022	1.000 pcs/hari	5.000.000/hari

Sumber: UMK Nyonyah Cetar

Data tersebut menunjukkan sumber daya manusia dan volume penjualan dari nyonyah cetar dari tahun ke tahun yang mengalami peningkatan dalam peningkatan tenaga kerja serta volume penjualan. Faktor tersebut adanya peningkatan kompetensi sumber daya manusia dalam pengembangan produk serta adanya kreativitas pada produk yang dapat menghasilkan perkembangan yang meningkat hingga sampai saat ini.

Kompetensi karyawan juga perlu dilihat selama bekerja dengan kemampuan serta pemahman yang dilakukan ketika bekerja agar terhindar dari kesalahan yang dilakukan. Solusi yang dilakukan oleh Nyonyah Cetar dengan melihat ketrampilan, pengetahuan, dan sikap. Hal tersebut dilakukan agar tetap berjalan dengan baik selama proses bekerja dan dapat mampu bersaing dalam usaha. Kompetensi adalah data kemampuan dalam menangkap pengetahuan dan keahlian yang harus dimiliki pada individu untuk kinerja yang memuaskan. Kemampuan mendasari perilaku yang terjadi pada pekerjaan (Priyono, 2010: 85).

Berdasarkan penjelasan tersebut adanya pengembangan dalam sumber daya manusia diharapkan meningkatkan UMK bidang makanan tersebut dalam meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) dan mendorong diversifikasi dan kreativitasnya dalam mempertahankan UMK bidang makanan ini. Hal tersebut melatar belakangi penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Menciptakan Diversifikasi dan Kreatifitas Pada Bidang Makanan Usaha Mikro dan Kecil (UMK) Nyonyah Cetar Sumpiuh”**.

B. Definisi Operasional

1. Kompetensi

Kata “kompetensi” memiliki pengertian dari aspek dan penekanan yang dikatakan berbeda. Kompetensi memiliki pengertian yang sama dengan *capability* yang artinya kemampuan (Sudaryo dkk, 2018:179). Kemampuan yang ada pada diri seseorang dengan kemampuan tertentu dan memiliki tujuan atau nilai-nilai. Kompetensi memiliki peran-peran yang baru karena dapat dikaitkan dan mempromosikan misi strategis dan nilai-nilai organisasi (Dharmanegara: 2019). Kompetensi sebuah organisasi memiliki strategi untuk memiliki tujuan tertentu dan menambah nilai-nilai organisasi. Munculnya kreativitas apabila seseorang mengatakan

dan melakukan sesuatu yang baru, baik dalam pengertian sesuatu dari yang belum ada maupun dalam pengertian memberikan suatu karakter baru terhadap sesuatu yang baru dan ada sehingga menjadi sesuatu yang istimewa (Sochimim,2016: 66).

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan terjemahan dari *human resource* ada jusa sama dengan *man power* sama dengan tenaga kerja bahkan ada yang mengatakan pengertian SDM dengan personel sama dengan peronalia kepegawaian (Nurdin, 2017:13). Personalia merupakan orang-orang yang melakukan tugas untuk mencapai tujuan, dalam hal tersebut dibatasi dengan sebutan pegawai (Romadloni: 2017).

3. Kreativitas

Menurut Rusdiana (2018:94-95), kreativitas merupakan menghadirkan gagasan baru dan proses yang didapat dikembangkan dan ditingkatkan. Sedangkan menurut Anang dan Anita (2019:155), Kreativitas ialah kemampuan dalam seseorang untuk menciptakan hal baru, baik dari gagasan, karya nyata. Menurut Anang dan Anita ciri-ciri kreativitas sebagai berikut:

- a. Memiliki rasa ingin tahu yang luas dan mendalam.
- b. Memiliki daya imajinasi yang tinggi.
- c. Selalu memberikan gagasan atau usulan terhadap suatu masalah.
- d. Melihat suatu masalah dalam sudut pandang yang berbeda.

4. Diversifikasi

Diversifikasi produk adalah upaya dalam hal mencari dan mengembangkan produk atau pasar yang baru, atau keduanya, dalam rangka mengejar pertumbuhan, peningkatan penjualan, profatibilitas, dan fleksibilitas pada pangsa pasar yang memiliki

tujuan untuk meningkatkan laba dan perusahaan (Tjiptono, 1997: 132). Kompetensi sumber daya manusia juga dilihat bagaimana mengembangkan usahanya dengan mengembangkan produk yang baru agar mampu bersaing dalam pangsa pasar agar memberikan kelancaran pada usahanya sehingga dikenal banyak konsumen.

5. UMKM (Usaha Kecil, Mikro dan Menengah)

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

- a. Usaha Mikro adalah usaha produktif yang milik perorangan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria, sebagaimana Usaha Mikro diatur dalam Undang-Undang ini.
- b. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang dari perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar dengan memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang ini.
- c. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anakperusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasi atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil dari penjualan tahunan yang sebagaimana diatur oleh Undang-Undang.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis dapat mengambil rumusan masalah yaitu:

- a. Bagaimana pengukuran dari kompetensi sumber daya manusia pada UMK Nyonyah Cetar Sumpiuh.
- b. Bagaimana kompetensi sumber daya manusia yang ditetapkan dalam menciptakan diversifikasi dan kreativitas pada UMK bidang makanan Nyonyah Cetar di Sumpiuh.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini yang telah disebutkan diatas, maka tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana pengukuran kompetensi sumber daya manusia yang ditetapkan dalam menciptakan diversifikasi dan kreativitas pada UMK bidang makanan Nyonyah Cetar di Sumpiuh.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian yang dilakukan diharapkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan sebagai terobosan baru dalam ilmu ekonomi dalam mengenai kreativitas, diversifikasi dalam suatu usaha, menambah wawasan yang luas dan menambah ilmu baru dan sebagai pengetahuan dalam mengamati penelitian yang belum pernah dilakukan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi akademik, menjadi pengetahuan dalam melakukan penelitian atau riset yang terjun langsung ke lapangan untuk dilakukan sebagai penelitian.
- b. Manfaat bagi peneliti, ilmu yang telah didapatkan di bangku kuliah bermanfaat untuk penelitian ini sebagai penambahan ilmu dan wawasan yang baru.

F. Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini merupakan sebagai pengetahuan dan menelaah hal-hal untuk mengetahui yang belum diketahui. Kajian pustaka beberapa

kajian yang relevan berupa hasil penelitian-penelitian yang membahas tentang analisis kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menciptakan inovasi dan kreativitas pada bidang makanan yang pernah dilakukan pada peneliti sebelumnya sebagai berikut:

Jurnal Tri,dkk yang berjudul “Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Kreatif dan Inovatif Pada UKM Batik Semarang” dalam jurnal tersebut meneliti dengan pengolahan data yang terlibat langsung dengan wawancara pada 5 pelaku usaha bahwa industri yang kreatif dalam menghadapi tantangan terkait sumber daya manusia dengan persaingan usaha yang ketat maka membutuhkan strategi dalam mencakup pemberian motivasi dan peningkatan kompetensi pelatihan. Dalam wawancara tersebut dengan melihat usia dan pendidikan yang menengah tidak dilihat dari sudut pandang tersebut akan tetapi pengalaman lebih mampu menghasilkan produk yang baik serta diperlukan beberapa strategi seperti pemberian motivasi, pelatihan, sertifikasi keahlian, *best practice*, dan pameran. Persamaan UMK Nyonyah Cetar dengan peneliti ini yaitu tidak melihat usia dan pendidikan yang dilihat serta yang dilakukan terhadap diversifikasi yaitu dengan adanya sertifikasi dan pameran. Hal tersebut merupakan wujud yang dilakukan kompetensi sumber daya manusia pada UMK Nyonyah Cetar.

Jurnal Dian,dkk yang berjudul “Peranan Kompetensi SDM dalam Meningkatkan Industri UMKM di Kecamatan Ilir Barat II Palembang”, dalam jurnal tersebut mengenai permasalahan dalam pemberdayaan kompetensi SDM yaitu memiliki kendala yaitu dengan pengembangan pemasaran, tenaga kerja, yaitu keraguan dalam melakukan diversifikasi karena tingkat persaingan dan harga yang realtif tidak stabil. Hal tersebut membuktikan adanya perbedaan jurnal dengan peneliti yaitu peneliti dalam meneliti UMK Nyonyah Cetar bidang makanan mampu dalam pengembangan pemasaran yang salah satunya kompetensi SDM dalam

diversifikasi produk yang dihasilkan. UMK Nyonyah Cetar mampu dalam diversifikasi produk dari ukuran, penambahan produk, varian.

Jurnal Miftakhul Wulandari, Sri Wahyuni, dan Mukhamad Zulianto yang berjudul “Strategi Diversifikasi Produk pada UMKM Kerajinan Bambu di Desa Gintangan Kecamatan Blimbingsari Kabupaten Banyuwangi”, dalam jurnal tersebut mengenai strategi diversifikasi produk yang diterapkan UMKM kerajinan bamboo ialah dengan strategi diversifikasi konsentris. Strategi diversifikasi konsentris ialah strategi pengembangan produk dengan memperbanyak macam produk baru yang masih berkaitan dalam hal pemasaran, bahan baku serta teknologi dengan produk sebelumnya. Banyaknya persamaan peneliti dengan jurnal ini yaitu bahwa diversifikasi produk yang diterapkan UMKM tersebut menghasilkan produk yang beragam, baik dari jenis dan tipe produk, warna, mode, dan ukuran yang berbeda. Perbedaan dari jurnal ini dengan UMK Nyonyah Cetar yaitu mengenai strategi diversifikasi produk yang dilakukan sedangkan peneliti kompetensi dalam menciptakan diversifikasi produk.

Jurnal Eva Mufidah dan Vita Fibriyani yang berjudul “Peran Wirausaha dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja UKM Industri Makanan”, dalam jurnal penelitian tersebut bertujuan faktor kompetensi SDM terhadap kinerja UKM dalam tingkat pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan dengan menggunakan sampel 50 yang digunakan yaitu UKM bidang makanan. Hasil penelitian tersebut bahwa faktor peran wirausaha dengan tingkat inovasi pelaku usaha berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja UKM bidang makanan dan minuman. Tingkat inovasi pelaku usaha memiliki pengaruh dominan. Faktor kompetensi yaitu dengan kemampuan, ketrampilan dan pengetahuan dimana kemampuan makanan dan minuman, kemampuan pelaku usaha memiliki pengaruh yang dominan.

Jurnal Rini Adiyani, Zandra Dwanita Widodo dan Rissa Marina Widodo yang berjudul “Strategi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya

Manusia Industri Kreatifitas Berbasis Cetak Saring Manual Sebagai Upaya Peningkatan Daya Saing Industri di Era *New Normal*” dengan metode penelitian kepustakaan atau library research bahwa pengembangan kompetensi sumber daya manusia pada industry kreatif dengan peningkatan daya saing dengan melakukan peningkatan pada sumber daya manusia. Dengan adanya hal tersebut dapat mencapai visi misi usaha industry kreatif yang efektif dan efisien.

Tabel 1.3

Penelitian Terdahulu Sebagai Perbandingan dalam Penelitian

No.	Nama dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Tri Widiastuti, Rahmatya Widyaswati, dan Rita Meiriyanti (2019) dalam jurnal RIPTEK Universitas Semarang berjudul “Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Kreatif dan Inovatif Pada UKM Batik Semarang”	Dari hasil penelitian pada Jurnal tersebut melakukan wawancara pada pelaku usaha melakukan pembinaan pelatihan kepada masyarakat dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki keunggulan kompetitif dalam menjalankan usahanya dan	Persamaan adalah memiliki variabel yang sama yaitu mengenai kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap inovasi kreativitas. Perbedaannya adalah perbedaan objek penelitian.

		meningkatkan produknya.	
2.	Dian Eka, Yuliansyah, Diah, dkk (2022). “Peranan Kompetensi SDM dalam Meningkatkan Industri UMKM di Kecamatan Ilir Barat II Palembang”	Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat menunjukkan bahwa SDM UMKM belum memiliki kemampuan yang optimal khususnya dalam melakukan diversifikasi karena tingkat persaingan dan harga yang relatif tidak stabil.	Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Dian, dkk adalah meneliti tentang kompetensi SDM pada Industri UMKM. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Dian, dkk adalah bahwa adanya permasalahan dalam diversifikasi pada UMKM tersebut karena adanya tingkat persaingan dan harga yang relatif tidak stabil.
3.	Miftakhul Wulandari, Sri Wahyuni, dan Mukhamad Zulianto. (2021). “Startegi Diversifikasi Produk pada UMKM Kerajinan Bambu di Desa Gintangan Kecamatan Blimbingsari	Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat menunjukkan bahwa diversifikasi produk yang diterapkan UMKM tersebut menghasilkan produk yang beragam, baik dari jenis dan tipe produk, warna,	Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Miftakhul Wulandari, Sri Wahyuni, dan Mukhamad Zulianto yaitu sama mengukur diversifikasi produk pada UMKM. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Miftakhul Wulandari, Sri Wahyuni, dan Mukhamad Zulianto yaitu dengan

	Kabupaten Banyuwangi”	mode, dan ukuran yang berbeda.	produk dan jenis yang berbeda.
4.	Eva Mufidah dan Vita Fibriyani (2017) “Peran Wirausaha dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja UKM Industri Makanan”	Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat menunjukkan bahwa pada wirausaha inovasi paling dominan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja UKM bidang makanan dan minuman.	Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Eva Mufidah dan Vita Fibriyani adalah kompetensi sumber daya manusia pada bidang makanan Perbedaan penelitian yang dilakukan Eva Mufidah dan Vita Fibriyani adalah objek yang berbeda terhadap kinerja dan UKM.
5.	Rini Adiyani, Zandra Dwanita Widodo dan Rissa Marina Widodo (2022). “Strategi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Industri Kreatifitas Berbasis Cetak Saring Manual Sebagai Upaya Peningkatan Daya	Hasil penelitian tersebut diketahui bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan upaya yang penting untuk meningkatkan daya saing usaha.	Persamaan yang dilakukan penelitian Rini Adiyani, Zandra Dwanita Widodo dan Rissa Marina Widodo adalah kompetensi sumber daya. Perbedaan yang dilakukan penelitian Rini Adiyani, Zandra Dwanita Widodo dan Rissa Marina Widodo adalah objek mengarah dalam upaya peningkatan daya saing

	Saing Industri di Era <i>New Normal</i> '		industry di <i>era new</i> normal.
--	--	--	---------------------------------------

Dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa persamaan dengan peneliti ini adalah sama-sama mengukur kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), bahwa pelatihan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki keunggulan kompetitif dalam menjalankan usahanya dan meningkatkan produknya serta mengembangkan kompetensi SDM perlu ditingkatkan pengetahuan, sifat, dan ketrampilan. Kemampuan dan pengetahuan UMK Nyonyah Cetar dengan pengukuran pengetahuan, sifat, ketrampilan dan meningkatkan pelayanan dalam konsumen serta kedisiplinan dalam kemampuan sumber daya manusia.

G. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini terdiri dari lima bab, setiap bab nya membahas setiap masalah yang berkaitan pada bab tersebut dan saling berkaitan. Sistematika pembahasan ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab I ini berisi mengenai tentang latar belakang, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab II ini merupakan tujuan pustaka yang berisi landasan teori yang digunakan sebagai dasar penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB III : METODE PENELITIAN

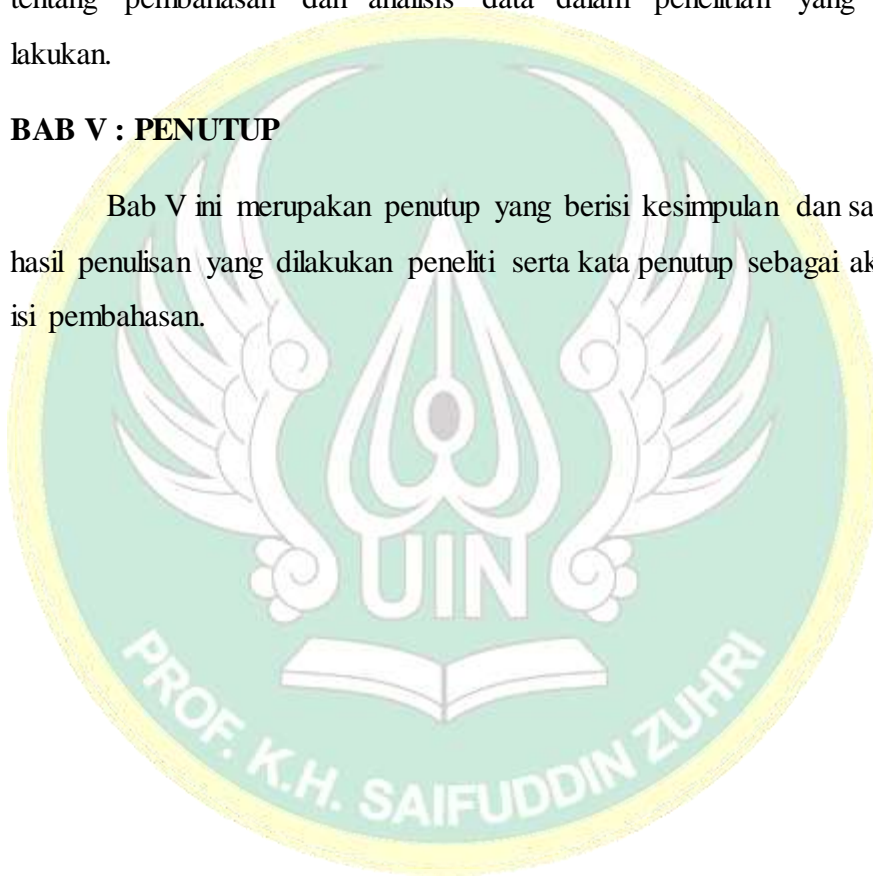
Bab III ini berisi tentang metode penelitian lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV ini berisi hasil penelitian dan pembahasan yang berisi tentang pembahasan dan analisis data dalam penelitian yang penulis lakukan.

BAB V : PENUTUP

Bab V ini merupakan penutup yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penulisan yang dilakukan peneliti serta kata penutup sebagai akhir dari isi pembahasan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kompetensi Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Kompetensi

Pengertian “kompetensi” menurut Kamus Bahasa Indonesia (KKBI) (2008), yaitu memiliki pengertian kewenangan (kekuasaan), kemampuan menguasai gramatika suatu bahasa secara abstrak atau batiniah. Kompetensi memiliki pengertian yang sama dengan *capability* yang artinya kemampuan (Sudaryo dkk, 2018:179). Kemampuan yang ada pada diri seseorang dengan kemampuan tertentu dan memiliki tujuan atau nilai-nilai. Kompetensi memiliki peran-peran yang baru karena dapat dikaitkan dan mempromosikan misi strategis dan nilai-nilai organisasi (Dharmanegara: 2019). Kompetensi sebuah organisasi memiliki strategi untuk memiliki tujuan tertentu dan menambah nilai-nilai organisasi.

Kompetensi menjelaskan seorang individu yang dilakukan di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memiliki standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan pada individual yang akan menjalankan tugas serta rasa tanggung jawab individu secara efektif sehingga mencapai standar kualitas professional dalam bekerja (Tsauri, 2014: 182). Kompetensi adalah data kemampuan dalam menangkap pengetahuan dan keahlian yang harus dimiliki pada individu untuk kinerja yang memuaskan. Kemampuan mendasari perilaku yang terjadi pada pekerjaan (Priyono, 2010: 85).

Menurut prof Abdullah (2014) kompetensi merupakan bukanlah hal yang baru melainkan memahami evolusi kompetensi di Amerika Serikat sebagai salah satu substansi yang andil dalam kemampuan seseorang dalam menghasilkan kinerja dalam bekerja yang dimulai sejak tahun 1960 sampai awal 1970-an, maka sejak itu muncul peneliti yang

melakukan penelitian mengenai kompetensi diantaranya seperti L.M. Spencer, Jr dan S.M. Spencer, melakukan penelitian variabel kompetensi yang diduga dapat memprediksi kinerja seseorang serta peneliti selanjutnya yaitu Mc Clelland, mengidentifikasi karakteristik sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan itu dengan baik. Serta peneliti bernama Richard Boyatzis, menulis buku *The Competence Manager* (1982), dan Mitrani A. Daziel, Murray, yang memelopori pembuatan bank kompetensi.

Spencer dalam Abdullah (2014) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan eektivitas kinerja dalam pekerjaannya atau karakteristi dasar dalam individu yang memiliki hubungan yang kausal atau sebab akimat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau kinerja yang prima di tempat kerja pada situasi tertentu, *“A competency is underlying characteristic of an individual that is causally related to creterian referented effective and or superior performance in a job or situation”*.

Berdasarkan definisi tersebut, maka kompetensi terkandung makna di dalamnya adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi bagian dari kepribadian yang melekat pada diri seseorang serta memiliki perilaku yang melekat pada diri seseorang yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- b. Hubungan kausal (*causally relaited*) kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan dalam memprediksi kinerja seseorang. Artinya jika seseorang mempunyai kompetensi yang tinggi maka ia akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat).
- c. Kriteria (*criterion referenced*) yang dijadikan sebagai acuan bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, terukur dan spesifik

atau tersandar. Dapat di contohkan seperti kriteria volume penjualan yang dapat mampu menghasilkan seseorang salesman sebesar 20.000 pcs/ bulan, manajer akan memiliki keuntungan yang didapat ratusan juta per tahun.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan kompetensi merupakan kemampuan kerja pada setiap individu dengan mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Aspek tersebut diukur sesuai kemampuan individu dengan sesuai standar yang ditetapkan pada setiap perusahaan atau instansi tersebut yang ditetapkan. Kompetensi sumber daya manusia merasa lebih dihargai dan dapat membuat bisnis lebih berkembang dengan sertifikasi, best practice, pameran (Widiastuti, 2019).

2. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan terjemahan dari *human resource* ada jua sama dengan *man power* sama dengan tenaga kerja bahkan ada yang mengatakan pengertian SDM dengan personel sama dengan peronalia kepegawaian (Nurdin, 2017:13). Personalia merupakan orang-orang yang melakukan tugas untuk mencapai tujuan, dalam hal tersebut dibatasi dengan sebutan pegawai (Romadloni: 2017).

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai sebuah penggerak suatu organisasi baik dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan: 2019). Sumber daya manusia memiliki kajiannya yang luas dan bersifat universal tidak mengarah kesatu arah saja. Penggunaan istilah sumber daya manusia ini dimaksudkan untuk lebih meluas kajian sehingga lebih universal dan tidak mengarah pada satu bidang tertentu saja (Triwiyanto,2016:2).

Seorang pemimpin perlu menekankan adanya strategi agar mampu bersaing di masa kini san dimasa yang akan datang, dengan begitu

perusahaan perlu memiliki strategi khususnya dalam mengatur atau mengelola pegawainya dengan kualitas yang baik. Strategi manajemen sumber daya manusia menekankan adanya perencanaan sumber daya manusia dan penerapan strategi yang akan dirumuskan dalam konteks strategi organisasi (Tampubolon,2016:30)

Ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dengan adanya pengembangan kemampuan sumber daya manusia yaitu (Marnis dan Priyono,2008:48) :

- a. Meningkatkan produktivitas kerja.
- b. Meningkatkan efisiensi.
- c. Mengurangi kerusakan.
- d. Menghindari (mengurangi) kecelakaan.
- e. Meningkatkan pelayanan (konsumen).
- f. Memperbaiki dan meningkatkan moral karyawan.
- g. Meningkatkan karier.
- h. Meningkatkan cara berfikir secara konseptual.
- i. Meningkatkan kepemimpinan.
- j. Meningkatkan prestasi yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan balas jasa (gaji).

3. Indikator Penilaian Kompetensi

Penilaian kompetensi sumber daya manusia dilihat dari beberapa indikator yang digunakan sebagai standar penilaian dalam kompetensi dalam sumber daya manusia. Kompetensi mempunyai pengetahuan yang sama dengan *capability* (kemampuan). Seseorang dikatakan kompeten dilihat dari memiliki kemampuan, pengetahuan, keahlian untuk melakukan sesuatu yang efisien dan efektif (Sudaryo dkk,2018:179).

Kualitas kompetensi sumber daya manusia dalam penelitian menurut Subaedi tahun 2010 memfokuskan kompetensi pada tiga hal pokok yaitu (Subaedi,dkk: 2010) :

- a. Pengetahuan (knowledge), yang meliputi dari pengetahuan manajemen bisnis, pengetahuan produk atau jasa, pengetahuan tentang konsumen, promosi dan strategi pemasaran.
- b. Ketrampilan (skills) meliputi dari ketrampilan produksi, berkomunikasi, kerjasama.
- c. Kemampuan (ability) meliputi dari kemampuan mengelola bisnis, mengambil keputusan, memimpin, mengendalikan, berinovasi, situasi dan perubahan faktor lingkungan bisnis.

4. Tipe Kompetensi

Tipe kompetensi dikaitkan dengan aspek perilaku manusia dengan kemampuannya serta mendemonstrasikan kemampuan perilaku tersebut. Ada beberapa tipe kompetensi menurut Wibowo dalam jurnal (Fauzi dan Siregar:2019) yaitu:

- a. *Planning competency*
Planning competency merupakan tindakan tertentu dalam memiliki dan menetapkan tujuan, serta menilai resiko yang ada dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- b. *Influence competency*
Influence competency merupakan tindakan yang akan memiliki dampak terhadap orang lain, memaksa melakukan sebuah tindakan atau membuat keputusan tertentu dan memberikan inspirasi untuk bekerja menuju organisasi.
- c. *Communication competency*
Communication competency merupakan bentuk kemampuan berkomunikasi, mendengarkan orang lain, serta berkomunikasi dengan secara tertulis maupun nonverbal.
- d. *Interpersonal competency*
Interpersonal competency merupakan seseorang memiliki empati, membangun konsensus, networking, persuasi, negosiasi, diplomasi, serta manajemen konflik dan menghargai orang lain.

e. *Thinking competency*

Thinking competency merupakan dengan cara berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap suatu tindakan, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.

f. *Organizational competency*

Organizational competency merupakan beberapa kemampuan dalam merencanakan pekerjaan, mengukur kemajuan dalam suatu tindakan atau perusahaan serta mengambil resiko yang diperhitungkan.

5. Faktor-faktor Kompetensi Sumber Daya Manusia

Faktor pendukung yang berasal dari dalam diri pribadi pegawai diartikan sebagai faktor yang muncul bersangkutan sesuai kebutuhan dan keinginan yang dirasakan, sedangkan faktor lingkungan kerja diartikan sifatnya eksternal yang mampu mempengaruhi jiwa pribadi pegawai (Putro dan Arfiany: 2020). Bahwa kesimpulan diatas dapat disimpulkan bahwa faktor individu bisa berpengaruh dari faktor eksternal atau faktor lingkungan pekerjaan, sebaliknya faktor lingkungan juga bisa mempengaruhi faktor pribadi. Demikian seorang individu muncul seperti akibat adanya rasa tanggung jawab yang muncul dari dalam pribadi seseorang.

Menurut pendapat yang lain menurut Zwell dalam Jurnal (Fauzi dan Siregar:2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor kompetensi sebagai berikut:

- a. Keyakinan dan nilai-nilai seseorang tentang dirinya maupun terhadap orang lain mempengaruhi perilakunya.
- b. Ketrampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi.

- c. Keahlian dari banyak kompetensi membutuhkan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.
- d. Karakteristik kepribadian seseorang yang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan ber interaksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
- e. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah-ubah. Adanya memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan maka bawahan memberikan pengakuan dan perhatian terhdap individual dari atasan sehingga berpengaruh positif memberikan motivasi pada seorang bawahan.
- f. Isu emosional merupakan dengan dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian dapat memberikan kecenderungan yang membatasi motivasi dan inisiatif.
- g. Kemampuan intelektual merupakan tergantung pada pemikiran yang kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.
- h. Budaya organisasi merupakan berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja serta hubungan antar pegawai dan motivasi kerja.

6. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Strategi manajemen sumber daya manusia menekankan adanya perencanaan sumber daya manusia dan penerapan strategi yang akan dirumuskan dalam konteks strategi organisasi, upaya-upaya yang dilakukan yaitu (Tampubolon, 2016: 2-6):

- a. Melakukan pemilihan karyawan, Seorang pemimpin dalam organisasi memilih karyawan dari setiap divisi untuk mendapatkan

karyawan yang potensial sehingga dapat menduduki posisi tertentu sesuai dengan potensi, latar belakang pendidikan, dan keahlian yang dimiliki karyawan.

- b. Mengusulkan perlunya tambahan karyawan baru, perkembangan organisasi akan dapat mengakibatkan organisasi perlu adanya penambahan karyawan baru yang dapat mengisi posisi-posisi yang tidak bisa dipenuhi oleh karyawan yang ada.
- c. Melakukan pelatihan dan pengembangan, hal tersebut merupakan salah satu wadah untuk memuluskan potensi yang dimiliki karyawan.
- d. Melakukan penulain kinerja, penilaian kinerja dilakukan bertujuan untuk mengontrol kemampuan kerja setiap karyawan terhadap bidang tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- e. Melakukan pelatihan kerja, pelatihan kerja bertujuan untuk memberikan pemahaman terhadap pekerjaan yang akan dilaksanakan dalam organisasi atau menyegarkan kembali tentang proses-proses kerja yang harus dilakukan.
- f. Memperjelas struktur kerja melalui tugas pokok dan fungsi dalam organisasi, adanya kejelasan struktur kerja dalam organisasi tertuang dalam *standard operational procedure* (SOP). Melalui SOP akan jelas terlihat tugas pokok dan fungsi masing-masing karyawan.
- g. Menerapkan disiplin, disiplin dalam bekerja harus dimiliki pada setiap karyawan. Sebagus apapun perusahaan jika karyawannya tidak memiliki disiplin yang baik pasti tidak akan mampu beroperasi secara efektif dan efisien sehingga mengakibatkan perusahaan sulit untuk mencapai target yang telah ditetapkan.
- h. Memotivasi, adanya motivasi upaya mendorong karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Semakin baik motivasi yang ada dalam suatu perusahaan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

- i. Memberikan saluran komunikasi, komunikasi merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam suatu perusahaan.
- j. Menerapkan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja, sumber daya manusia harus mengelola secara sungguh-sungguh atas kebijakan terhadap keselamatan kerja karena akan berdampak kepada produktivitas karyawan.

B. UMKM

1. Pengertian UMKM

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

- a. Usaha Mikro adalah usaha produktif yang milik perorangan atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria, sebagaimana Usaha Mikro diatur dalam Undang-Undang ini.
- b. Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang dari perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar dengan memenuhi kriteria Usaha Kecil sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang ini.
- c. Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil dari penjualan tahunan yang sebagaimana diatur oleh Undang-Undang.
- d. Usaha Besar adalah usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh badan usaha dengan jumlah/total dari kekayaan bersih atau hasil penjualan lebih besar dibandingkan Usaha Menengah.

2. Kriteria UMKM

Telah dijelaskan sebagaimana pengertian UMKM menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 mengenai UMKM. UMKM memiliki kriteria dapat dikelompokkan berdasarkan asset dan omset penjualan pada masing-masing unit usaha, sebagaimana yang telah diatur oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2008 Pasal 6 sebagai berikut:

1. Kriteria Usaha Mikro

- a. Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp.50.000.000 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
- b. Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp. 300.000.000 (tiga ratus juta rupiah).

2. Kriteria Usaha Kecil

- a. Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp.50.000.000 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp.500.000.000 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan usaha.
- b. Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 300.000.000 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp.2.500.000.000 (dua miliar lima ratus juta rupiah).

3. Kriteria Usaha Menengah

- a. Memiliki kekayaan bersih dari Rp.500.000.000 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp.10.000.000.000 (sepuluh miliar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha.
- b. Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp.2.500.000.000 (dua miliar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp.50.000.000.000 (lima puluh miliar rupiah).

Tabel 4.1

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. 300.000.000- Rp. 2.500.000.000
3.	Usaha Menengah	Lebih dari Rp. 500.000.000- Rp. 10.000.000.000	Lebih dari Rp. 2.500.000.000- rp.50.000.000.000

Sumber: Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2008 Tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

Menurut Hanim dkk (2018:29) dalam prespektif usaha, UMKM dikategorikan dalam empat kelompok, sebagai berikut:

- a. UMKM sektor Informal, contohnya yaitu pedagang kaki lima.
- b. UMKM Mikro adalah para UMKM dengan memiliki kemampuan sifat pengrajin akan tetapi kirang memiliki jiwa kewirausahaan dalam mengembangkan usahanya.
- c. Usaha Kecil Dinamis yaitu kelompok UMKM yang mampu dalam berwirausaha dengan menjalin kerjasama yang artinya menerima pekerjaan sub kontrak dan ekspor.
- d. *Fast Moving Enterprise* adalah UMKM yang memiliki kewirausahaan yang mampu dalam bertransformasi menjadi usaha yang besar.

1. Jenis-Jenis UMKM

Menurut Keppres No.127 Tahun 2001 dalam (Suyadi dkk: 2018) bidang/ jenis usaha bagi usaha kecil dan menengah dalam bidang industry dan perdagangan sebagai berikut:

- a. Industri makanan dan minuman olahan.
- b. Industri penyempurnaan benang.
- c. Industri tekstik meliputi pertenunan, perajutan, pembatikan, dan pembordiran.
- d. Pengolahan hasil hutan dan kebun golongan ini non pangan.
- e. Industri perkakas tangan yang prosesnya manual.
- f. Industri barang dari tanah liat.
- g. Industri jasa pemeliharaan dan perbaikan.
- h. Industri kerajinan yang memiliki nilai kekayaan budaya daerah dan seni.

2. Permasalahan UMKM

Beberapa permasalahan yang dapat menghambat perkembangan UMKM di Indonesia. Terdapat banyak masalah dalam upaya mengembangkan UMKM, terutama dalam menyangkut bidang manajemen, produksi, pemasaran dan pembiayaan (Handini dkk,2019: 31). Permasalahan menurutnya dijelaskan dengan beberapa permasalahan yang ditemukan di dalam UMKM sebagai berikut:

1) Manajemen

Manajemen memiliki fungsi memandu berbagai sumber ekonomi yang dimiliki dengan sumber daya yang terbatas serta dapat tujuan perusahaan dapat dicapai. Manajemen merupakan suatu keharusan bagi setiap perusahaan salah satunya UMKM. Manajemen merupakan hal yang penting yang dilakukan kegiatan bisnis, maka UMKM juga melakukan hal sama dengan berbagai usaha lainnya. Manajemen diperlukan karena memiliki fungsi agar bisa terukur dengan baik, baik menyangkut produksi, pemasaran, personalisa, keuangan, maupun fungsi-fungsi lainnya. Kelemahan

utama bagi UMKM disebabkan oleh tidak digunakannya prinsip-prinsip bisnis modern dalam kegiatan bisnis yang dijalankannya, yang dikerjakan secara tradisonal. Kondisi ini dalam UMKM, khususnya usaha mikro menjalankan usahanya karena tuntutan hidup. Mereka menjalankan bisnis bukan karena betul-betul keinginan menjadi seorang wirausaha sejati sebagaimana *small dynamic enterprises dan fast moving enterprises* (Handini dkk, 2019: 32-33). *Small dynamic enterprise* ialah Usaha Menengah yang memiliki jiwa kewirausahaan yang mampu menerima pekerjaan subkontrak dan ekspor. Sedangkan *fast moving enterprise* ialah Usaha Menengah yang memiliki jiwa kewirausahaan dan akan transformasi menjadi Usaha Besar (Prasetyo: 2018).

2) Produksi dan Pemasaran

Selain ketidakmampuan dalam manajemen, faktor penghambat UMKM untuk berkembang adalah keterbatasan fungsi-fungsi perusahaan, salah satunya produksi dan pemasaran. Permasalahan dihadapi UMKM menyangkut produksi dan pemasaran sebagai berikut (Handini dkk, 2019: 33-34):

- a. Kurangnya akses sumber bahan baku yang berkualitas secara terus menerus. UMKM terkadang menggunakan bahan baku berkualitas akan tetapi jarang pula mereka menggunakan bahan baku yang tidak memenuhi standar produksi.
- b. Proses produksi yang masih tradisonal yang berdampak kepada mutu rendah. Sebagai contoh proses produksi roti yang menggunakan adukan tangan bukan menggunakan mesin yang berdampak kepada produk yang tidak higienis sehingga produk tidak tahan lama.
- c. Kurang adanya perhatian kepada nilai yang mampu memberikan rasa puas untuk pelanggan. Sebagai contoh,

ukuran yang tidak biasa, warna yang tidak menarik, tidak memiliki merek, dan sebagainya.

- d. Terbatasnya kemampuan dalam melakukan promosi produk, sehingga kurang dikenal dalam pasar. Hal ini dapat berdampak kepada kurangnya kemampuan UMKM dalam berkompetensi di pasar.
- e. Kecenderungan kurangnya menguasai pasar yang terbatas yang akibatnya lemahnya kemampuan dalam berkompetisi dengan perusahaan besar yang mempunyai sistem produksi dan distribusi yang lebih baik.
- f. Pelaku UMKM kurang mampu melihat peluang pasar karena adanya kecenderungan konsumen mengetahui informasi yang lebih lengkap mengenai produk dan perusahaan. Kondisi ini tidak jarang produk yang ditawarkan tidak sesuai dengan keinginan dan harapan konsumen yang ada di pasar.
- g. Stabilitas dan kontinuitas produk dalam memenuhi permintaan pasar.

3) Keuangan

Persoalan permasalahan yang sering dihadapi UMKM menyangkut UMKM dalam keuangan sebagai berikut (Handini dkk, 2019: 34-35):

- 1) Kurangnya modal kerja.
- 2) Tidak memiliki pengetahuan dalam cara-cara mengakses sumber-sumber keuangan.
- 3) UMKM tidak mempunyai catatan laporan keuangan sehingga keuntungan dalam usaha sering sekali tidak diperhitungkan.

4) Hukum

Aspek hukum palig mendasar bagi UMKM mengenai legalitas badan usaha, sejatinya pengembangan usaha UMKM harus didukung dengan penguatan kelembagaan, jika tidak

dilakukan mengenai legalitas badan usaha makan akan sulit bagi UMKM untuk melakukan perkembangan usaha baik dari aspek modal pasar dan sebagainya (Handini dkk, 2019: 36).

3. UMK bidang Makanan

Makanan merupakan kebutuhan pokok manusia. Makanan menjadi salah satu industri yang sangat besar untuk memenuhi berbagai kebutuhan manusia, mulai dari makanan siap saji, makanan yang diawetkan, dan makanan olahan dalam berbagai kemasan (Prakoso:2021). Semakin pengembangan zaman teknologi dan informasi tentang berbagai makanan maka banyaknya pengolahan makanan yang berbagai macam jenis makanan saat ini.

Pengembangan UMKM memiliki beberapa faktor yaitu faktor internal dan eksternal dalam salah satunya kelompok bidang makanan. Faktor-faktor internal dan eksternal yang memiliki peran dalam pengembangan UKM kelompok makanan adalah (Karyati dan Karmini: 2020):

- a. Motivasi, motivasi kerja akan mendorong pelaku usaha untuk mengembangkan UKM yang dikelolanya.
- b. Bahan baku, bahan baku yang diperlukan UKM bidang makanan. Kegiatan produksi dilakukan setiap hari memerlukan bahan baku yang kontinyu. Tidak adanya persediaan bahan baku akan menyebabkan rentan terhadap perubahan harga bahan baku di pasar serta perubahan usaha kualitas barang yang dihasilkan karena bahan baku dapat berubah setiap hari.
- c. Tenaga kerja, UMK bidang makanan ini yang terus bersaing dengan kegiatan usaha kelompok lain. Upah yang sesuai menyebabkan biaya produksi dapat bersaing dengan produksi produk sejenis.
- d. Modal usaha, pembentukan modal yang rendah akan menghambat kegiatan ekspansi usaha yang pada akhirnya akan menurunkan daya saing usaha.
- e. Keuangan, pencatatan akan memudahkan evaluasi usaha yang telah dijalankan.

- f. Teknologi produksi, UMK bidang makanan atau minuman diolah dengan menggunakan teknologi pengolahan yang tepat sehingga kendala waktu dan risiko kerusakan dapat diminimalisasi.
- g. Pemasaran, cara pemasaran yang pasif akan menyebabkan sempitnya wilayah pemasaran dan rendahnya jumlah konsumen yang dapat dilayani.
- h. Iklim usaha, produk yang dihasilkan oleh pelaku usaha memiliki kemampuan bersaing dengan produk sejenis dari luar maupun dalam kota.
- i. Pembinaan, kegiatan pembinaan dari pemerintah sangat membantu meningkatkan kemampuan pengembangan usaha UMKM.

C. Kreativitas

1. Pengertian Kreativitas

Menurut Rusdiana (2018:94-95), kreativitas merupakan menghadirkan gagasan baru dan proses yang didapat dikembangkan dan ditingkatkan. Sedangkan menurut Anang dan Anita (2019:155), Kreativitas ialah kemampuan dalam seseorang untuk menciptakan hal baru, baik dari gagasan, karya nyata. Menurut Anang dan Anita ciri-ciri kreativitas sebagai berikut:

- e. Memiliki rasa ingin tahu yang luas dan mendalam.
- f. Memiliki daya imajinasi yang tinggi.
- g. Selalu memberikan gagasan atau usulan terhadap suatu masalah.
- h. Melihat suatu masalah dalam sudut pandang yang berbeda.

Kreativitas merupakan kemampuan dalam seorang untuk dapat memikirkan dan mengembangkan ide ide yang baru, cara-cara baru dalam melihat masalah dan peluang, sehingga muncul solusi kreatif (Slamet dkk2014: 17). Kreativitas dapat diartikan sebagai kemampuan untuk memikirkan ide dan cara-cara baru dengan melihat masalah dan

menemukan solusi untuk sebuah permasalahan yang berujung menjadi peluang. Kreativitas dalam sebuah wirausaha diperlukan dan dilakukan secara terus menerus agar mampu mempertahankan dari persaingan usaha. kreativitas merupakan sebuah pemikiran dan sebuah tindakan yang harus.wajib dimiliki oleh seseorang wirausaha dan dilakukan terus menerus secara berkepanjangan agar upaya mempertahankan kelangsungan usahanya (Slamet dkk2014: 17).

Munculnya kreativitas apabila seseorang mengatakan dan melakukan sesuatu yang baru, baik dalam pengertian sesuatu dari yang belum ada maupun dalam pengertian memberikan suatu karakter baru terhadap sesuatu yang baru dan ada sehingga menjadi sesuatu yang istimewa (Sochimin,2016: 66). Munculnya kreativitas dalam diri seseorang dengan mengucapkan dan melakukan tindakan yang baru dan belum ada serta memberikan karakter yang baru.

Munculnya ide-ide seseorang dapat dikembangkan dengan melalui beragam hal dan menjadikan pemikiran dan gagasan dan dapat berkembang. Kreativitas sebagai karya yaitu hasil dari pemikiran dan gagasan. Kreativitas dapat dikembangkan diantaranya jumlah dan beragam masukan, terutama pada hal-hal yang relative baru. Kreativitas dapat dikembangkan melalui pendidikan atau pengalaman yang ada (Jati dan Priyambodo,2015: 53).

2. Indikator Kreativitas

Pengukuran kreativitas dapat diukur dengan dilakukannya beberapa indikator yaitu sebagai berikut (Sukriani: 2022):

a. Kelancaran berifikir (*fluency of thinking*)

Kelancaran berfikiri dengan kemampuan menghasilkan banyak ide-ide yang dapat dikeluarkan dari pemikiran secara cepat. Kelancaran berfikir perlu ditetapkan dengan melalui kuantitas maupun kualitas ide.

b. Keluwesan berpikir (*flexibility*)

Keluwesan berpikir dengan kemampuan dalam memproduksi sejumlah ide atau pertanyaan yang bermacam-macam dengan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda-beda dan bermacam-macam mampu menggunakan pendekatan atau cara pemikiran. Seseorang yang kreatif ialah orang yang luwes dalam berfikir.

c. Elaborasi piran (*elaboration*)

Elaborasi piran merupakan kemampuan mengembangkan sebuah gagasan dan menambahkan secara merinci dan mendetail dengan suatu obyek gagasan atau situasi yang detail terhadap obyek gagasan atau situasi sehingga benar-benar lebih menarik.

d. Keaslian berpikir (*origanlity*)

Keaslian berpikir merupakan kemampuan dalam mencetuskan gagasan yang unik atau kemampuan mencetuskan gagasan asli.

D. Diversifikasi

Diversifikasi produk adalah upaya dalam hal mencari dan mengembangkan produk atau pasar yang baru, atau keduanya, dalam rangka mengejar pertumbuhan, peningkatan penjualan, profatibilitas, dan fleksibilitas pada pangsa pasar yang memiliki tujuan untuk meningkatkan laba dan perusahaan (Tjiptono, 1997: 132). Kompetensi sumber daya manusia juga dilihat bagaimana mengembangkan usahanya dengan mengembangkan produk yang baru agar mampu bersaing dalam pangsa pasar agar memberikan kelancaran pada usahanya sehingga dikenal banyak konsumen. Sedangkan menurut Kotler dan Amtrong diversifikasi produk merupakan cara meningkatkan kinerja dalam bisnis dengan cara mengetahui dan mengidentifikasi peluang dalam menambahkan atau mengupayakan dengan menginovasikan produk yang menarik (Kadar, dkk, 2021: 93). Unsur- unsur mengenai diversifikasi produk, meliputi produk, tipe produk, warna, mode, dan ukuran produk, menurut Effendi (1996) dalam (Wulandari,dkk: 2021). Keragaman produk perlu dilakukan untuk

megantisipasi kejenuhan akan suatu produk, konsumen akan lebih tertarik jika jenis dan tipe produk yang ditawarkan memiliki variasi pada produk.

Sebagian besar barang dan jasa ekonomi di mulai dari barang yang besar hingga kecil, diproduksi oleh berbagai perusahaan yang berbentuk perusahaan perseorangan atau perusahaan besar. Faktor pendorong utama timbulnya organisasi produksi dalam perusahaan berasal dari produksi masa yang ekonomis. Produksi yang efisien membutuhkan pabrik serta mesin perakitan khusus. Adapun beberapa faktor yang diperlukan perusahaan untuk mengorganisasikan produksi adalah persyaratan manajemen. Diversifikasi merupakan pengembangan suatu produk baik dari jenis dan tipe produk yang ditawarkan berbeda-beda. Kompetensi sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi memiliki peran utama dalam mengolah produk yang akan dijual serta pengembangan yang dilakukan. Tujuan tersebut dilakukan agar memberikan ide-ide yang baru serta memberikan ketertarikan pada konsumen, hal tersebut peran sumber daya manusia ialah mengambil keputusan serta tanggungjawab jika produk yang dikembangkannya akan berhasil ataupun mengalami kegagalan. Perusahaan biasanya dikelola oleh seorang atau beberapa orang manajer yaitu orang yang dapat mengorganisir produksi, memperkenalkan ide-ide atau produk baru ataupun proses-proses baru, mengambil keputusan bisnis serta tanggungjawab atas keberhasilan atau kegagalannya (Mursyid dan Lamtana, 2020: 127-128).

E. Landasan Teologis

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Manusia mempunyai kemampuan khusus dan menempati posisi tertinggi sebagai khalifah di muak bumi dibandingkan dengan makhluk hidup lainnya. Hal tersebut tertuang (Q.S. Al-Baqarah/2:30).

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةً ۗ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ
وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat:”Seseungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Kemudian ditegaskan dalam (Q.S Al-An’am/6:165):

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكَ خَلِيفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضُكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيُبْلُوَكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ

Artinya: “Dan Dialah yang menjadikan kamu khalifah-khalifah di bumi dan dia mengangkat (derajat) sebagian kamu di atas yang lain, untuk menujimu atas (karunia) yang diberikan-Nya kepadamu.” (Haluty: 2014).

Kompetensi sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan individu dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi pada suatu perusahaan. Kompetensi jika dilakukan pengembangan maka dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Islam memberikan pandangan yang sangat mendalam salah satunya terhadap pengembangan sumber daya manusia terhadap nilai-nilai. Kompetensi dan kejujuran merupakan dua sifat yang membuat seseorang dianggap sebagai pekerja unggulan. Dalam Al-Quran ditegaskan bahwa kompetensi merupakan faktor yang paling utama dalam mengawali langkah seseorang. Dalam (Q.S.Al-Isra/17:36) dijelaskan bahwa larangan mengikuti seseroang yang tidak memiliki pengetahuan tentang hal tersebut (Fauzia,2014 :278) :

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْءُولٌ

Artinya: “Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuannya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan, dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya.”

Ayat di atas menjelaskan tentang cara untuk bekerja yang benar dengan sesuai kemampuan yang dimiliki. Kemampuan disini dilihat dari segi kompetensinya. Karena semua yang dimiliki dan dikerjakan manusia akan dipertanggung jawabkan ketika dihari kiamat.

2. Kreativitas dan Diverifikasi Produk

Orang-orang yang beragama Islam yang kreatif akan mempergunakan akal dan qalbunya lebih optimal. Individu mampu belajar bermacam-macam ilmu, dapat menyerap ilmu secara cepat dan luar biasa banyaknya. Dalam Islam, kreativitas juga berkaitan dengan ketakwaan ada setiap individu sebagai pelaku ekonomi dan mengarahkan pada aktivitas ekonomi yang positif. Ketakwaan seseorang kepada Tuhan akan memberikan diri seseorang untuk lebih produktif. Hal tersebut sesuai dengan usaha manusia mengalokasikan dan mengelola sumber daya yang tujuannya untuk mencapai *falah* (kesuksesan) berdasarkan pada prinsip-prinsip dan nilai-nilai *al-Quran* dan *Sunnah*. Seorang enterpreneur, Allah SWT telah menyediakan sumber daya alam yang dikelola menggunakan upaya dan daya pikir yang telah dianugerahi-Nya yang dijelaskan pada sebuah H.R Ahmad dan ath-Thabrani (Pranjoto:2021) :

“Sesungguhnya Nabi Muhammad SAW ditanya mengenai pekerjaan yang paling baik. Beliau menjawab, “Pekerjaan yang paling baik adalah pekerjaan seorang laki-laki yang dilakukan dengan menggunakan jerih payah tangannya sendiri serta seriap jual-beli dengan cara yang baik.”(H.R. Ahmad dan ath-Thabrani).

Pada maksud diatas bahwa seseorang jika memiliki ketekunan dan kesungguhan dalam sebuah proses dan jeri payah dalam menjalani sebuah bisnis maka butuh perjuangan dan ketekunan untuk mencapai tujuan. Kompetensi yang dilakukan setiap individu memiliki kompetensi yang berbeda-beda maka dengan adanya usaha pada setiap individu tersebut dengan semaksimal mungkin khususnya di dalam bisnis menggunakan cara yang baik maka akan memberikan tujuan yang baik dalam bisnisnya.

Dalam kompetensi sumber daya manusia selain membutuhkan kreativitas juga mampu diverifikasi pada produknya dan pada aktivitas tersebut adanya aktivitas produksi. Aktivitas produksi di dalam ajaran

Islam ditemukan sejumlah ayat al-Quran dan hadits, baik secara tersirat ataupun tersurat menjelaskan pentingnya produksi masyarakat. Diantaranya ayat yang mengandung aktivitas produksi yaitu (Norman dan Basri: 2018):

وَأَصْنَعِ الْفُلْكَ بِأَعْيُنِنَا وَوَحْيِنَا وَلَا تُخَاطِبْنِي فِي الَّذِينَ ظَلَمُوا إِنَّهُمْ مُّعْرَقُونَ

Artinya: “dan buatlah bahtera itu dengan pengawasan dan petunjuk wahyu Kami, dan janganlah kamu bicarakan dengan aku tentang orang-orang yang dzalim itu; sesungguhnya mereka itu akan ditenggelamkan (Q.S. Hud: 37).

Dalam tafsir ayat di atas disebutkan bahwa “*dan buatlah bahtera itu dengan (mata) pengawasan dan petunjuk wahyu Kami*” maksud ayat tersebut dibawah pengawasan dan penjagaan dari keridhaan dari Allah. Ayat tersebut memberikan contoh perintah dari Allah untuk membuat perahu yang nantinya akan dipergunakan oleh Nabi Nuh dan ummatnya yang beriman untuk berlayar. Perintah Allah kepada Nabi Nuh untuk membuat perahu dibawah pengawasan-Nya. Membuat perahu, masuk dalam kategori proses produksi karena mengelola sumber daya alam yang telah disediakan di bumi ini menjadi suatu barang yang memberikan manfaat atau nilai tambah. Awalnya masih berbentuk papan atau balok, namun kerita diolah dan digabungkan, membentuk suatu kapal yang bisa berlayar dan menyelamatkan Nabi Nuh dan ummatnya dari adzab Allah.

Sama dengan diversifikasi produk yang dimana kompetensi sumber daya manusia dengan memanfaatkan peluang yang ada. Sebagai manusia di bumi ini memiliki kemampuan yang beragam dan bagaimana manusia memanfaatkan peluang yang ada dengan mengolah dan membuat produk yang diminati oleh konsumen, baik berupa produk yang sama ataupun yang berbeda-beda. Maksud dari produk yang sama ataupun berbeda-beda yaitu, terkadang manusia menciptakan produk yang beraneka macam produk dan varian maka dari itu konsumen memiliki selera yang berbeda. Kesimpulan yang diambil bahwa setiap tindakan manusia yang ada di bumi ini yang dikerjakan akan dipertanggung jawabkan di akhirat nanti.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif ialah penelitian yang menekankan pada quality atau hal penting suatu barang dan jasa yang berupa suatu kejadian, fenomena, dan gejala sosial (Sidiq&Choiri, 2019:3). Dalam maksud tersebut ialah suatu yang berharga yang berlalu dengan waktu tanpa meninggalkan manfaat dari kejadian tersebut. Bahwa peneliti dengan suatu kejadian dan fenomena akan menghubungkan suatu teori dan mengembangkannya. Pendekatan penelitian kualitatif ialah penjelasan teoritis yang ingin dibangun berdasarkan data dengan mementingkan perspektif dan definisi maka diperlukan penelitian tersendiri yang tujuannya dengan pemahaman suatu masalah (Wahidmurni: 2017). Bahwa data yang dibangun dengan melalui penjelasan yang teoritis dengan mendefinisikan pada penelitian suatu pemahaman dalam suatu masalah.

Peneliti ini menggunakan metode kualitatif dengan alasan karena bertujuan untuk menggali data dari yang diamati oleh penulis dengan konsep teori dan melakukan observasi dan wawancara yang mendalam pada UMK bidang makanan nyonyah cetar di Sumpiuh.

B. Subjek dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Usaha Nyonyah Cetar di Jl. Dulangmas, Kecamatan Sumpiuh, Kabupaten Banyumas. penelitian ini dilakukan mulai bulan September-Desember 2022. Alasan peneliti memilih lokasi dan objek penelitian tersebut adalah karena Nyonyah Cetar merupakan salah satu UMK yang unggul dari pada UMK di wilayah Kecamatan Sumpiuh. Selain itu penelitian yang dilakukan pada usaha Nyonyah Cetar adalah karena peneliti tertarik ingin mengetahui kompetensi sumber daya manusia terhadap inovasi dan kreativitas yang dilakukan Nyonyah Cetar sehingga bisa berkembang dan *hits* hingga

saat ini. Sebelumnya UMK Nyonyah Cetar hanya memiliki satu produk saja yaitu mildi Cetar dan akhirnya bisa berkembang hingga saat ini dengan banyak produk yang dijualnya.

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

Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti berdasarkan pengukuran secara langsung dari sumbernya atau subyek peneliti (Sidiq dan Choiri,2019:165). Peneliti memperoleh data dari hasil wawancara secara langsung dengan orang-orang yang berkaitan dengan observasi secara langsung ke lapangan untuk mengetahui kejadian yang sebenarnya. Peneliti jika ingin mendapatkan data dan pengukurannya secara jelas dengan mengunjungi objek yang ingin diteliti dan mendapatkan data dari objek tersebut. Dalam penelitian ini memperoleh data dengan mengunjungi tempat nyonya cetar di Sumpiuh yang merupakan pusat dari penjualannya serta mendapatkan data dari hasil wawancara dengan Ibu Irma Evita selaku pemilik Nyonyah Cetar dan beberapa karyawan yang bersangkutan.

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang dikumpulkan oleh pihak lain sehingga peneliti menyalin data tersebut untuk kepentingan penelitiannya (Sidiq&Choiri,2019: 165-166). Jadi peneliti memperoleh data dengan tidak langsung atau melalui perantara yang artinya mengambil data dari peneliti lain. Peneliti memperoleh data dengan di peroleh melalui buku, jurnal, skripsi, internet dan sebagainya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dengan memperoleh data-data yang akan dilakukan peneliti dalam penelitian yaitu:

1. Observasi

Observasi ialah teknik pengumpulan data digunakan bila penelitian dengan mengamati perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugioyono, 2016: 145). Teknik ini dengan mengamati secara langsung mengenai kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) serta mendapatkan ide kreativitas dan inovasi pada UMK Nyonyah Cetar. Selain itu peneliti mengamati secara seksama dan secara langsung serta menggambarkan kondisi, situasi dan segala aktivitas yang terkait dengan kompetensi sumber daya manusia dalam menciptakan inovasi dan kreativitas pada UMK bidang makanan Nyonyah Cetar di Kecamatan Sumpiuh.

2. Wawancara

Wawancara peneliti dapat menggali yang tidak diketahui peneliti tetapi juga yang tersembunyi jauh didalam diri subjek penelitian (Subadi 2006, 63-64). Maka peneliti akan melakukan pertanyaan dan menggali yang tidak diketahui dengan begitu akan mendapatkan jawaban dari subjek penelitian. Penulis melakukan wawancara dengan *owner*/ karyawan nyonya cetar pusat di Sumpiuh. Hal ini akan menggali informasi penulis yang ingin diketahui dengan melakukan teknik observasi. Wawancara atau tanya jawab yang dilakukan kepada pemilik UMK bidang makanan Nyonyah Cetar dan karyawan yang berkaitan dengan memberikan dengan melalui wawancara untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam terkait dengan kompetensi sumber daya manusia dalam menciptakan inovasi dan kreativitas

pada UMK bidang makanan Nyonyah Cetar di Kecamatan Sumpiuh.

3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data yang memberikan gambaran dan situasi tempat menjadi konteks pembahasan penelitian (Subadi,2006: 66). Dokumentasi guananya sebagai bukti bahwa data dalam penelitian sumbernya jelas. Teknis dokumentasi mencari data dalam bentuk foto yang berkaitan dengan *owner*/ Nyonyah Cetar dan karyawan. Peneliti mengumpulkan dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar yang nantinya guna untuk mendukung data utama yang didapat dari teknik pengumpulan data sebelumnya.

E. Metode Analisis Data

Analisa data menggunakan penelitian seluruh data dikumpulkan dilakukan sampai penelitian penulis selesai dikerjakan (Wahidmurni,2017: 10). Peneliti menyusun dan mengumpulkan data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi yang dikerjakan. Metode kualitatif ini digunakan berdasarkan teknik pengumpulan data, kemudian data yang diperoleh dianalisis sehingga diperoleh kesimpulan yang menunjukkan hasil dari penelitian ini. Analisis data dengan menggunakan *data reduction, data display, dan conclusion drawing/verification*.

1. Data *Reduction* (Reduksi Data)

Reduksi data dalam meneliti perlu dicatat secara merinci dan sedetail mungkin agar peneliti dalam menganalisis data mempermudah dalam melakukan pengumpulan data selanjutnya. Mereduksi ialah berarti merangkum, memilih pokok yang memfokuskan yang terpenting. Catatan yang awalnya berantakan atau tidak beraturan dengan reduksi peneliti merangkum hal-hal yang penting dan menghilangkan yang dianggap tidak penting. Dalam

reduksi setiap peneliti akan di pandu oleh tujuan yang akan dicapai (Sugiyono,2016: 249).

Dalam penelitian ini penulis mereduksi data-data yang terkait dengan analisis kompetensi sumber daya manusia dalam menciptakan inovasi dan kreativitas pada UMK bidang makanan di Sumpiuh.

2. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah melakukan data reduksi selanjutnya penyajian data dalam kualitatif dengan bentuk grafik, table, pictogram dan lainnya. Penyajian data pada reduksi maka nantinya akan tersusun dengan pola hubungan agar mudah di fahami (Sugiyono,2016: 249). Dengan demikian peneliti akan lebih mudah untuk memahami apa yang terjadi berdasarkan penyajian data tersebut.

3. *Conclusion Drawing/ verification* (Menarik Kesimpulan)

Langkah selanjutnya dengan menarik kesimpulan yang awalnya berupa sementara dengan dikenakan bukti-bukti yang kuat akan menarik kesimpulan. Maka dalam penelitian harus didukung dengan data bukti-bukti yang valid. Menarik kesimpulan dapat menjawab rumusan masalah yang dirumus dari awal dalam penelitian. Kesimpulan jika didukung data yang valid pada objek yang luas, maka bisa menjadikan sebuah teori. Dengan conclusion drawing kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan dari awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan (Sugiyono,2016: 252-253).

F. Keabsahan Data

Penetapan data memerlukan teknik analisis, penulis menggunakan teknik triangulasi sebagai menganalisis data. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Triangulasi dibagi menjadi 3 yaitu yang meliputi (Sugiyono, 2016: 273):

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber (Sugiyono, 2016: 274). Peneliti melakukan penelitian triangulasi sumber kepada pemilik UMK Nyonyah Cetar dan Karyawan UMK Nyonyah Cetar dengan mengecek kembali data yang diperoleh sama.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda (Sugiyoni, 2016: 274). Peneliti menggunakan teknik metode observasi, wawancara dan dokumentasi.

3. Triangulasi Waktu

Waktu juga terkadang mempengaruhi kredibilitas data. Data dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih segar, belum banyak masalah, akan memebrikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Dengan hal tersebut dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda (Sugiyono, 2016: 274).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah dan Profil UMK Nyonyah Cetar

Nyonyah Cetar merupakan suatu usaha yang memproduksi berbagai banyak macam makanan ringan. Usaha ini merupakan usaha perseorangan yang dimiliki oleh Mba Evita. UMK Nyonyah Cetar ini lokasi di Jl. Dulangmas, Keciples Utara, Kecamatan Sumpiuh, Kabupten Banyumas, Jawa Tengah.

Usaha Nyonyah Cetar ini sudah berdiri sejak tahun 2013 oleh Mba Evita. Usaha ini sudah mulai berkembang dengan baik yang sebelumnya mengalami sedikitnya peminat konsumen. Pada awal penjualan di tahun 2013-2015 Nyonyah Cetar hanya menjual milidi saja dan memiliki satu rasa saja dan kurang diminati konsumen karena tidak memiliki produk dan rasa yang lain sehingga konsumen mudah bosan dan tidak mempunyai pilihan produk. Menurut Mba Evita bawasanya hal tersebut karena adanya faktor kompetensi pengetahuan yang kurangnya kreativitas dan inovasi pada produknya.

UMK Nyonyah Cetar dikelola oleh Mba Evita mulai dari 2013 hingga saat ini. Awal mulanya Mba Evita ingin menambah biaya tambahan untuk memasukan dirinya dan mencoba sekiranya bahan baku mentah yang mudah dibuat untuk diolah dan kemudian awalnya dikonsumsi sebagai cemilan Mba Evita sekiranya cocok untuk pasarkan. Berjalannya waktu Mba Evita mencoba untuk menjual milidi hasil olahan dirinya dengan pemasaran yang masih lingkupan sekitar seperti temat kerja Mba Evita pada saat itu dan sesuai dengan berkembangnya produk dan sosial media yang membantu pemasaran usahanya hingga melewati berbagai proses hingga berkembang sampai saat ini.

Kemudian pada tahun 2016 berani untuk membuka toko untuk makanan ringan yang di produksinya di Kecamatan Sumpiuh. Tempat

produksi dan distribusi didirikan didepan rumah Mba Evita. Hingga sampai sekarang mengalami perkembangan usahanya dengan memiliki cabang di Kecamatan Gombang dan memiliki banyak sekitar 100 an *reseller* berbagai wilayah.

2. Struktur Organisasi

Nyonyah Cetar merupakan usaha yang dimiliki oleh perorangan sehingga struktur organisasinya masih sangat sederhana dan masih banyak yang *menghandle* si pemilik yaitu Mba Evita yang selalu ikut mengawasi dilokasi produksi UMK Nyonyah Cetar. Maka dari itu sebagai pemilik UMK Nyonyah Cetar bertanggung jawab sepenuhnya, akan tetapi dalam pengerjaannya pemilik dibantu oleh suaminya dan para karyawannya. Beberapa bagian yang ada di UMK Nyonyah Cetar, antara lain sebagai berikut:

- a. Bagian Keuangan, yang mengatur semua pemasukan dan pengeluaran untuk keperluan distribusi serta pembukuan di dalam bidang keuangan ini masih dipegang penuh oleh si pemilik yaitu Mba Evita selaku pemilik usaha Nyonyah Cetar.
- b. Bagian Produksi, yaitu dengan adanya bahan baku dan peralatan yang diperlukan dalam proses produksi. Proses produksi di UMK Nyonyah Cetar meliputi: penggorengan dan pembumbuan makanan ringan. Pada produksi tersebut dilakukan oleh 6 karyawan penggorengan dan 3 karyawan yang memberi varian rasa pada produk sebagai inovasinya.
- c. Bagian Pengemasan/Packing, yaitu pengemasan pada makanan ringan ini yang sudah selesai digoreng dan sudah diberi bumbu untuk ditempatkan ke kemasan dengan berbagai ukuran plastik dari yang kecil sampai besar, serta pembukusan yang lain juga ada yang menggunakan wadah plastic / *thinwall* jika ingin lebih praktis tinggal buka dan tutup saja. Untuk berat yang kecil 100 gram dan berat yang ukuran besar 200 gram. Produk Nyonyah cetar memiliki

beragam aneka varian mulai dari bumbu kering dan basah. Rasa bumbu basah dimulai dari rasa full bumbu original, full bumbu pedas biasa, full bumbu pedas banget, full bumbu balado. Sedangkan bumbu kering dimulai dari rasa pedas asin, pedas banget, jagung bakar, balado, jagung manis, ayam bawang, balado pedas, keju bbq. Bagian pengemasan ini ada 8 karyawan.

- d. Bagian Pemasaran, terkait hal pemasaran dengan penjualan produk kepada konsumen masih banyak dihandle oleh pemilik yaitu Mba Evita dan suaminya yang membantu. Pemasaran pada pelayanan konsumen ada 2 karyawan yang ditugaskan untuk melayani konsumen.

3. Pekerja/ Sumber Daya Manusia

Jumlah karyawan yang ada di UMK Nyonyah Cetar Sumpiuh memiliki 19 orang dan memiliki berbagai tugas, antara lain:

- a. Bagian Produksi. Tugas di bagian produksi ini antara lain: penggorengan dan pembumbuan makanan ringan. Pada bagian produksi penggorengan ada 6 karyawan dan pembumbuan ada 3 karyawan, proses penggorengan diantaranya yaitu:
 - 1) Ibu Yati
 - 2) Ibu Sis
 - 3) Ibu Rus
 - 4) Ibu Sar
 - 5) Ibu Irah
 - 6) Mba Muji
 - 7) MbaTasi
 - 8) Mba Ihad
 - 9) Mba Ati
- b. Bagian Pengemasan/Packing. Tugas pada bagian pengemasan makanan ringan ini yang sudah digoreng lalu ditempatkan ke kemasan yang berbagai ukuran dengan berat yang sudah ditentukan

yang tertera tulisan tersebut. Pengemasan ini di *handle* 8 karyawan, yaitu:

- 1) Gotri
- 2) Eka
- 3) Nisa
- 4) Rini
- 5) Fia
- 6) Atin
- 7) Sani
- 8) Lisa

c. Bagian Pemasaran. Bagian tersebut yang masih banyak di *handle* oleh pemilik dan dibantu oleh suaminya dan pelayanan konsumen 2 karyawan, yaitu:

- 1) Ipeh
- 2) Vita

4. Produk

Suatu pelaku usaha juga harus memiliki kemampuan dalam persaingan pasar yaitu dengan membuat sesuatu yang berbeda. Sumber daya manusia yang berkualitas pada UMK bidang makanan ringan ini diharapkan mampu untuk meningkatkan diversifikasi dan kreativitas pada produknya. Perusahaan biasanya dikelola oleh seorang atau beberapang orang manajer yaitu orang yang dapat mengorganisir produksi, memperkenalkan ide-ide atau produk baru ataupun proses-proses baru, mengambil keputusan bisnis serta bertanggungjawab atas keberhasilan atau kegagalannya (Mursyid dan Lamtana, 2020: 127-128).

UMK Nyonyah Cetar merupakan salah satu UMK yang bergerak pada bidang makanan yang selalu menerapkan inovasi dan kreativitas pada produknya. Awalnya UMK Nyonyah Cetar pada membuka usahanya hanya memiliki satu produk yang dimana kurangnya kreativitas dan inovasi pada produknya yang tidak memiliki pilihan

yang lain untuk konsumen yang membelinya. Pada awalnya hanya memiliki satu produk saja saat ini UMK Nyonyah Cetar memiliki 22 produk yang diproduksinya sebagai berikut:

- a. Milidi. Produk ini yang paling populer hingga saat ini karena awal dari produk penjualan Nyonyah Cetar ialah milidi cetar ini. Milidi cetar ini awalnya hanya satu varian rasa produk dan ukuran saja, dan hingga saat ini sudah memiliki banya inovasi varian rasa dan produk yang dijual. Milidi ini dibeli bahan setengah jadi kepada pemasok.
- b. Makroni. Produk ini sama dengan milidi cetar yang dibeli bahan setengah jadi.
- c. Basreng. Basreng ini juga dibeli bahan setengah jadinya dan di inovasikan oleh Nyonyah Cetar dengan berbagai rasa dan pengemasan ukuran yang berbeda.
- d. Cimol kering.
- e. Keripik kaca.
- f. Keripik brekele.
- g. Kerupuk seblak.
- h. Kerupuk jengkol.
- i. Opak.
- j. Manggleng.
- k. Grobi.
- l. Makaroni keong.
- m. Usus ayam. Untuk cemilian ini dibeli dengan produk sudah jadi dan diinovasikan dengan berbagai rasa.
- n. Kerupuk soto.
- o. Kerupuk cimin.
- p. Stik sukun.
- q. Getas kering donat.
- r. Sus kering coklat.
- s. Kuping gajah rainbow.

- t. Tortilla jagung.
- u. Pang pang
- v. Pisang kripsi.

5. Fasilitas Produksi

Tempat produksi UMK Nyonyah Cetar sudah memiliki ruangan secara terpisah untuk penggorengan yang ditempatkan diruangan yang sedikit agak luas. Sedangkan proses pembumbuan dan pengemasan dijadikan di satu tempat agar jaraknya tidak jauh dan setelah dibumbui langsung dikemas. Fasilitas yang mendukung kelancaraan proses produksi, yaitu antara lain:

- a. Peralatan diantaranya: kompor, wajan, soled, peniris minyak, nampan besar, gas, baskom, pengaduk bumbu, mixer, piring, alat pengerekat plastik.
- b. Bahan baku: air, tepung terigu, garam, bawang putih, gula, minyak goreng, berbagai bumbu varian rasa, penyedap rasa, pisang, coklat, *messes*, keju, tepung roti.
- c. Bahan baku setengah jadi diantaranya: milidi, makaroni, bakso goreng, cimol kering, keripik kaca, brekele, kerupuk seblak, kerupuk jengkol, opak, manggleng, grobi, makaroni keong, Kerupuk soto, Kerupuk cimin, Stik sukun, Getas kering donat, Sus kering coklat, Kuping gajah rainbow, Tortilla jagung.

B. Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Kreativitas dan Inovasi UMK Nyonyah Cetar.

Awal dari perkembangan UMK Nyonyah Cetar dimuali sejak tahun 2013 yang dikelola oleh Evita. Awalnya Evita mencari jajanan sewaktu sekolah mencoba mencari bahan baku mentah untuk diolah sendiri yang kemudian dikonsumsi sebagai cemilan pribadi, sejak itu terfikirkan untuk menambah pendapatan dirinya dengan mencoba menjual produk yang diversifikasi produk olehnya dengan adanya rasa, pada saat itu hanya 1 rasa saja yang dijual olehnya dan dipasarkan masih ruang lingkup yang kecil dari lingkungan sekitar dan tempat kerja. Pada

awalnya sistem penjualan mereka yaitu melewati COD (*Cash on Delivery*) dan membuat jika ada pemesanan saja. Dengan berkembangnya waktu konsumen merasa bosan dengan produk yang dijual karena memiliki satu produk dan varian saja, kemudian Evita memikirkan untuk ide-ide dengan menambahkan varian rasa dan kreatif kan produk menambahnya dengan sampai sekarang ini. Mulai dari tahun 2021 mulai membuka cabang nya yang ada di Kecamatan Gombang untuk memperluas pangsa pasar serta memiliki sekitar 100 an reseller.

Seiring dengan berjalannya waktu, UMK Nyonyah Cetar mengalami perkembangan yang baik dan terbukti dengan peningkatan omset penjualan, peningkatan tenaga kerja, jumlah produksi dari tahun ke tahun, serta perluasan pemasaran dari berbagai wilayah, penambahan kreativitas dan inovasi pada produknya. Sebagai pebisnis harus memiliki kemampuan dalam berkreasi dan menciptakan hal yang baru, serta mengerjakan sesuatu yang baru seperti mencari produk baru untuk mencari peluang dan keberanian untuk menanggung resiko. Kemampuan individu yang kreatif dan diversifikasi produk secara nyata tercermin dalam kemampuan dan kemauan untuk memulai usaha (start-up), kemampuan untuk mengerjakan sesuatu yang baru, kemauan dan kemampuan untuk mencari peluang, kemampuan dalam keberanian untuk menanggung risiko, dan kemampuan untuk mengembangkan ide dan mengelola sumber daya yang dimiliki (Rufaidah dan Kodri, 2020:1).

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci dalam pengembangan ekonomi dalam pelaku usaha. Maka hal itu perlunya kompetensi untuk mampu bersaing agar tetap bertahan dalam banyaknya persaingan usaha saat ini. Kemampuan ditingkatkan dengan menciptakan kreativitas dan inovasi baru agar memberikan pengembangan dengan memahami kebutuhan dan permintaan konsumen. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tenaga kerja atau

jasa yang dapat memberikan atau menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Sumarso, 2009: 3). Maka UMK Nyonyah cetar hingga perkembangannya hingga saat ini karena dibantunya adanya kompetensi sumber daya manusianya.

Kompetensi menjelaskan seorang individu yang dilakukan di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memiliki standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan pada individual yang akan menjalankan tugas serta rasa tanggung jawab individu secara efektif sehingga mencapai standar kualitas professional dalam bekerja (Tsauri, 2014: 182). Setiap individu menjalankan tugas pada suatu usaha perlu adanya tanggung jawab pada masing-masing kompetensi yang dimiliki sehingga sumber daya manusia yang memiliki kualitas dalam bekerja. Strategi manajemen sumber daya manusia menekankan adanya perencanaan sumber daya manusia dan penerapan strategi yang akan dirumuskan dalam konteks strategi organisasi, upaya-upaya yang dilakukan yaitu salah satunya melakukan pemilihan karyawan (Tampubolon, 2016: 2).

Kompetensi yang ditetapkan UMK Nyonyah Cetar dalam menciptakan diversifikasi dan kreativitas produk yaitu melalui:

- a. Menentukan kompetensi sumber daya manusia yang baik

Setelah melakukan observasi terhadap calon pekerja maka dari hal tersebut akan bisa menentukan sekiranya sumber daya manusia yang dibutuhkan pada sesuai bidangnya. Menentukan kompetensi sumber daya manusia pada Nyonyah Cetar pada UMK bidang makanan ringan ini dibutuhkan seseorang yang bisa ahli dalam bidangnya, seperti penggorengan bahan untuk digoreng. Kompetensi ini dilihat karena tidak mudah untuk melakukan hal tersebut jika tidak sesuai bidangnya atau tidak biasa di dapur. Selain itu pada proses bagian pembumbuan juga sangat diperlukan untuk sumber daya manusia yang mampu memperhatikan resep yang telah diajarkan sebelumnya agar tidak memiliki cita rasa yang berubah.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Evita pada tanggal 4 November 2022 pukul 10.15 WIB di tempat UMK Nyonyah Cetar menyatakan:

“Sebelum dipekerjakan, karyawan diarahkan terlebih dahulu semisal biasa didapur ya saya tepatkan dibagian penggorengan, tapi si biasanya kebanyakan ibu-ibu yang melakukan proses tersebut karena sering di dapur. Kemudian bagian paling penting pembumbuan juga harus diperhatikan karena ciri khas nyonyah cetar itu ada bagian bumbunya”.

Bahwa kesimpulan diatas bahwa menentukan kompetensi itu sangat diperlukan agar memberikan kelancaran usaha dan tidak memberikan cita rasa yang berbeda, maka diperlukan pemahaman. Karyawan Nyonyah Cetar telah mengerjakan yang ditugaskannya dengan baik dan pemilik selalu ada ditempat untuk selalu melihat proses karyawan bekerja.

UMK Nyonyah Cetar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dengan melakukan observasi seperti melihat latar belakang pegawai dan melakukan wawancara untuk menentukan seorang individual berdasarkan bidangnya masing-masing sesuai dengan kemampuannya. Perencanaan pada UMK Nyonyah Cetar dengan tindakan dalam menentukan tujuan, menilai risiko maka akan mengembangkan tindakan tersebut untuk mencapai tujuan. UMKM merupakan salah satu memberikan lapangan pekerjaan dan mengurangi pengangguran pada lingkungan sekitar. Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci dalam pengembangan ekonomi dalam pelaku usaha. Tujuan Nyonyah Cetar salah satunya ingin memberdayakan lingkungan sekitar dengan memberikan kesempatan untuk bekerja pada usahanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Evita pada tanggal 4 November 2022 pukul 10.15 WIB di tempat UMK Nyonyah Cetar menyatakan:

“Kami sebagai owner untuk terkait kriteria karyawan seperti umur dan pendidikan tidak ada syarat dan ketentuan.

Karena kami mencoba untuk memberdayakan sumber daya manusia yang ada di sekitar daerah kami. Karena dilingkungan sini banyak yang masih membutuhkan pekerjaan dari yang muda sampai tua karena membutuhkan pekerjaan. Tetapi setidaknya berusaha mengetahui dari latar belakang dan keperibadian calon pendaftar kerja. maksud tersebut mencakup sikap dan kebiasaan dilingkungan tempat tinggal calon pendaftar kerja dan melakukan sedikit wawancara apakah sebelumnya memiliki pengalaman ”.

Berdasarkan dari pernyataan diatas bahwasanya pemilik usaha ingin memberdayakan lingkungan sekitar karena masih banyak yang membutuhkan lapangan pekerjaan dan pemilik ingin membantu dan memebrikan kesempatan untuk dipekerjakaan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Menentukan kompetensi sumber daya manusia yang baik dengan memilih karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing

- b. Standar kompetensi sumber daya manusia proses penggorengan dalam mengukur tingkat kematangan produk

UMK Nyonyah Cetar mengolah produknya dengan proses penggorengan ini masih menggunakan alat yang manual dan masih membutuhkan kompetensi sumber daya manusia sehingga proses produksi memakan waktu yang cukup lama dan menggoreng belum menggunakan alat manual sehingga dulunya tidak bisa stabil dan menjadi kurang efektif. Proses penggorengan yang dilakukan UMK Nyonyah Cetar memiliki teknik penggorengan dengan menggunakan minyak dalam jumlah yang banyak sehingga bahan makanan dapat terendam seluruhnya di dalam minyak. Penggunaan minyak yang digunakan Nyonyah Cetar dengan menggunakan minyak bermerek atau kemasan sebagai mempertahankan kualitas produk.

Pada proses penggorengan berlangsung karyawan harus mengetahui bahan dimasukan kedalam minyak yang panas serta tingkat kematangan yang pas dan waktu penirisan produk, sebab hal

tersebut perlu diperhatikan agar terhindar dari kekosongan produk yang memberikan rasa pahit sehingga produk tidak bisa dijual. UMK Nyonyah Cetar dalam memilih karyawan berdasarkan pengalaman seperti pada proses penggorengan ini banyak dikerjakan oleh ibu-ibu.

Menentukan kompetensi sumber daya manusia pada Nyonyah Cetar pada UMK bidang makanan ringa ini dibutuhkan seseorang yang bisa ahli dalam bidangnya, seperti penggorengan bahan untuk digoreng. Kompetensi ini dilihat karena tidak mudah untuk melakukan hal tersebut jika tidak sesuai bidangnya atau tidak biasa di dapur. Selain itu pada proses bagian pembumbuan juga sangat diperlukan untuk sumber daya manusia yang mampu memperhatikan resep yang telah diajarkan sebelumnya agar tidak memiliki cita rasa yang berubah. Berdasarkan hasil wawancara dengan Evita pada tanggal 4 November 2022 pukul 10.15 WIB di tempat UMK Nyonyah Cetar menyatakan:

“Sebelum dipekerjakan, karyawan diarahkan terlebih dahulu semisal biasa didapur ya saya tepatkan dibagian penggorengan, tapi si biasanya kebanyakan ibu-ibu yang melakukan proses tersebut karena sering di dapur. Kemudian bagian paling penting pembumbuan juga harus diperhatikan karena ciri khas nyonyah cetar itu ada bagian bumbunya”.

bahwa kesimpulan diatas bahwa menentukan kompetensi itu sangat diperlukan agar memberikan kelancaran usaha dan tidak memberikan cita rasa yang berbeda, maka diperlukan pemahaman. Karyawan Nyonyah Cetar telah melakukan yang ditugaskan sesuai bidangnya masing-masing dengan baik dan pemilik selalu ada ditempat untuk selalu melihat proses karyawan bekerja.

UMK Nyonyah Cetar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya dengan melakukan observasi seperti melihat latar belakang pegawai dan melakukan wawancara untuk menentukan

seorang individual berdasarkan bidangnya masing-masing sesuai dengan kemampuannya. Perencanaan pada UMK Nyonyah Cetar dengan tindakan dalam menentukan tujuan, menilai risiko maka akan mengembangkan tindakan tersebut untuk mencapai tujuan. UMKM merupakan salah satu memberikan lapangan pekerjaan dan mengurangi pengangguran pada lingkungan sekitar. Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci dalam pengembangan ekonomi dalam pelaku usaha. Tujuan Nyonyah Cetar salah satunya ingin memberdayakan lingkungan sekitar dengan memberikan kesempatan untuk bekerja di usahanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan Evita pada tanggal 4 November 2022 pukul 10.15 WIB di tempat UMK Nyonyah Cetar menyatakan:

“Kami sebagai owner untuk terkait kriteria karyawan seperti umur dan pendidikan tidak ada syarat dan ketentuan. Karena kami mencoba untuk memberdayakan sumber daya manusia yang ada di sekitar daerah kami. Karena dilingkungan sini banyak yang masih membutuhkan pekerjaan dari yang muda sampai tua karena membutuhkan pekerjaan. Tetapi setidaknya berusaha mengetahui dari latar belakang dan keperibadian calon pendaftar kerja. maksud tersebut mencakup sikap dan kebiasaan dilingkungan tempat tinggal calon pendaftar kerja dan melakukan sedikit wawancara apakah sebelumnya memiliki pengalaman ”.

Berdasarkan dari pernyataan diatas bahawasanya pemilik usaha ingin memberdayakan lingkungan sekitar karena masih banyak yang membutuhkan lapangan pekerjaan dan pemilik ingin membantu dan memebrikan kesempatan untuk dipekerjakaan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

- c. Standar kompetensi sumber daya manusia proses seasoning untuk memberikan cita rasa produk

UMK Nyonyah Cetar merupakan usaha bergerak di bidang makanan ringan ini. Salah satunya yaitu banyaknya permintaan konsumen sehingga menuntut pelaku usaha untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dengan cara menambah pilihan

rasa produk. Dalam proses produksi UMK Nyonyah Cetar terdiri dari beberapa tahap salah satunya seasoning. Seasoning merupakan proses pembumbuan pada produk untuk memberikan cita rasa. Proses seasoning ini UMK Nyonyah Cetar masih membutuhkan sumber daya manusia dalam memberikan pembumbuan pada produknya. Pada proses ini sumber daya manusia harus mengetahui takaran produk yang sesuai dengan standar bumbu setiap varian rasa yang di tentukan. Bumbu yang digunakan dari bumbu kering mereka menggunakan merek bumbu yang tidak sembarangan untuk dibeli, karena jika merubah merek bumbu akan memberikan cita rasa yang berbeda. Sedangkan seasoning bumbu basah UMK Nyonyah Cetar membuat sendiri dengan bahan tepung terigu, air, minyak, bumbu kering dan bawang yang kemudian diolah dan menjadikan varian rasa bumbu basah.

UMK Nyonyah Cetar memiliki banyak rasa pada setiap produknya dimulai dari rasa bumbu basah yaitu: rasa full bumbu original, full bumbu pedas biasa, full bumbu pedas banget, full bumbu balado. Sedangkan bumbu kering dimulai dari rasa pedas asin, pedas banget, jagung bakar, balado, jagung manis, ayam bawang, balado pedas, keju bbq, rumput laut, coklat. Pada zaman milenial ini banyak yang menyukai produk makanan yang memiliki rasa pedas untuk dijadikan cemilan. Tetapi bukan hanya untuk remaja saja tetapi untuk semua kalangan bisa membeli produk tersebut sesuai dengan selera konsumen. Berdasarkan hasil wawancara dengan Evita pada tanggal 4 November 2022 pukul 10.15 WIB di tempat UMK Nyonyah Cetar menyatakan:

“Awalnya saya memiliki satu produk dan satu varian rasa sehingga banyak konsumen yang merasa bosan kemudian saya pikir lebih banyak perkembangan produk dan rasa lebih baik. Sehingga konsumen dapat memilih produk dan varian rasa. Paling banyak dibeli dengan bumbu basah karena bumbu rahasia yang kami buat

berhasil disukai banyak konsumen yang menjadi ciri khas Nyonyah Cetar”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Evita pada tanggal 4 November 2022 pukul 10.15 WIB di tempat UMK Nyonyah Cetar menyatakan:

“Untuk bumbu sendiri ide pribadi dan dibantu karyawan untuk mencocokkan rasa”

Kompetensi tersebut berhasil dilakukan UMK Nyonyah Cetar dalam memberikan varian rasa produk dengan memberikan banyak inovasi dan kreativitas pada produknya agar memiliki perbedaan dari produk lainnya. UMK Nyonyah Cetar dikenal dengan bumbu basah yang enak dikalangan konsumen dibidang makanan ringan ini dengan memberikan khas produk usahanya.

- d. Standar kompetensi sumber daya manusia dalam proses pengemasan serta pengembangan kemasan

Kemasan merupakan salah satu cara menyampaikan barang kepada konsumen dalam keadaan yang baik dan menguntungkan. Adanya kemasan akan memberikan ciri khas pada produk yang akan dijual sehingga konsumen memahami bahwa produk yang dijual produk perusahaan tertentu. Pada kemasan juga harus memiliki desain, logo produk yang dapat memberikan pembeda terhadap pesaing. Proses pengemasan yang dilakukan UMK Nyonyah Cetar masih manual belum menggunakan mesin, tetapi bagian penutup produk pada bagian plastik menggunakan alat pengepres agar terhindar lembap pada produk sehingga memberikan rasa yang berbeda. Karyawan juga harus memahami dan berhati-hati dalam pengemasan. Pada bagian pengemasan ini karyawan juga dituntut untuk lebih cekatan jika adanya banyak orderan.

UMK Nyonyah Cetar sebelumnya memiliki perubahan-perubahan dari logo hingga kemasannya. Pada awal usahanya

kemasannya hanya plastik biasa dan belum memiliki logo. Perubahan itu dilihat bahwa UMK Nyonyah Cetar memiliki banyak pilihan produk dengan memiliki ukuran yang berbeda-beda, di mulai plastik isi 100 gram sampai ukuran besar dan wadah plastik/ *thinwall* kecil maupun besar. Perubahan itu tidak hanya pada kemasannya saja melainkan pada logo UMK Nyonyah Cetar. Awal usahanya tidak memiliki logo kemudian membuat logo dan memberikan logo pada kemasannya masih terbilang kurang berkualitas, karena kurang nyaman untuk konsumen saat menyentuh logo kemasan tersebut cepat hilang dan meninggalkan jejak di tangan. Kemudian logo kemasan memiliki perubahan kembali yang bertahan hingga sekarang. Pada logo kemasan saat ini memiliki kualitas yang baik dibandingkan sebelumnya.

Gambar 4.1

Komentar konsumen terhadap UMK Nyonyah Cetar terhadap logo yang saat ini digunakan



Sumber: UMK Nyonyah Cetar

Berdasarkan hasil wawancara dengan Evita pada tanggal 4 November 2022 pukul 10.15 WIB di tempat UMK Nyonyah Cetar menyatakan:

“Kemasan saya memiliki banyak perubahan dari kemasan plastik biasa kemudian tidak memiliki logo dan perubahan hingga kemasan. Awalnya perubahan memiliki logo juga kurang bagus banyak yang komplain print produknya cepat luntur dan dipegang kotor ditangan, akhirnya perubahan logo produk kemasan lagi dengan yang berkualitas.”

Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kreativitas dan inovasi perlu dikembangkan dapat memberikan kualitas terhadap produk dan tidak dapat memberikan kekecewaan pada konsumen. Selain itu UMK Nyonyah Cetar salah satu marketing pada usahanya dengan membuat wadah kemasan berbentuk *hampers* agar memberikan ketertarikan konsumen yang membeli. Perancangan *hampers* ini tidak setiap hari dijual melainkan jika adanya event dan permintaan konsumen yang banyak untuk dibuatkan *hampers*. Permintaan tersebut naik jika adanya hari-hari besar seperti salah satunya di bulan *Ramadhan*. Produk yang diberikan wadah dengan cara menarik yaitu dengan menggunakan tas bambu dan didalamnya ada terdapat bermacam-macam produk sesuai dengan paket yang dipilih konsumen melalui katalog. Dalam katalog tersebut bermacam-macam dari mulai isi yang berbeda, varian produk berbeda, dan ukuran yang berbeda-beda. Packing *hampers* tersebut dengan tas bambu yang dibungkus dengan kain *tile* dan pita serta kartu ucapan.

Gambar 4.2



Sumber: UMK Nyonyah Cetar

Berdasarkan hasil wawancara dengan Evita pada tanggal 4 November 2022 pukul 10.15 WIB di tempat UMK Nyonyah Cetar menyatakan:

“Saat membuat wadah hampers tersebut awalnya hanya menjual beberapa saja dan ada kerja sama dengan tukang pengrajin bambu yang biasa untuk membuat souvenir, kemudian saya bikin hampers dan saya kreatif kan sendiri.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Evita pada tanggal 4 November 2022 pukul 10.15 WIB di tempat UMK Nyonyah Cetar menyatakan:

“Awalnya saya membuka pesanan hampers 300 saja, akan tetapi banyak konsumen yang pesan melebihi target saya, dan akhirnya bisa mendapatkan pesanan 500 hampers dalam sebulan, khususnya pada ramadhan kemarin”.

Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang individu dengan kompetensinya dalam ide-ide kreativitas dan inovasinya dapat memberikan peluang dan keuntungan bagi bisnisnya. Adanya kreativitas dan inovasi tersebut memberikan peningkatan jumlah penjualan tiap tahunnya sebagai berikut:

Tabel 4.2

**Data Volume dan Omset Penjualan
UMK Nyonyah Cetar**

Tahun	Volume Penjualan	Pendapatan
2018	100 pcs/hari	500.000/hari
2019	250 pcs/hari	1.250.000/hari
2021	500 pcs/hari	2.500.000/hari
2022	1.000 pcs/hari	5.000.000/hari

Sumber: UMK Nyonyah Cetar

Data tersebut menunjukkan volume penjualan dari nyonyah cetar dari tahun ke tahun yang mengalami peningkatan volume penjualan. Faktor tersebut adanya peningkatan karena kompetensi sumber daya manusia dan pengembangan kreativitas dan inovasi pada produknya. Serta dampak tersebut peningkatan pada jumlah sumber daya manusia atau jumlah tenaga kerja UMK Nyonyah Cetar.

Tabel 4.3

**Data Peningkatan Jumlah Sumber Daya Manusia
(Tenaga Kerja) UMK Nyonyah Cetar**

Tahun	2013-2014	2015-2018	2019	2020	2021-2023
Jumlah Sumber Daya Manusia	2 orang	7 orang	10 orang	14 orang	19 orang

Sumber: UMK Nyonyah Cetar

Adanya kompetensi dalam memberikan kreativitas dan inovasi pada produknya memberikan pengembangannya hingga sekarang mampu meningkatkan jumlah sumber daya manusia atau tenaga kerja pada UMK Nyonyah Cetar pada bidang makanan ini. Kompetensi memiliki arti yang sama dengan kemampuan, seseorang dikatakan kompeten jika memiliki kemampuan, pengetahuan, dan sifat atau karakteristik (Sudaryo,dkk 2018: 179). Pengukuran kompetensi sumber daya manusia dilihat dari kemampuan, pengetahuan, dan sifat pada diri seseorang dalam melakukan pekerjaan. Berikut pengukuran kompetensi sumber daya manusia UMK Nyonyah Cetar:

a. Kemampuan atau ketrampilan

Pada ketrampilan ini sumber daya manusia memiliki kemampuan yang berbeda-beda untuk mencapai tujuan. UMK Nyonyah Cetar ingin memberdayakan lingkungan sekitar dan tidak ada kriteria khusus untuk masuk ke tempat kerjanya, melainkan adanya sedikit wawancara untuk mengetahui karyawan tersebut akan ditempatkan sesuai dengan kompetensi dibidangnya. Kemampuan ini juga dilihat dari pemanfaatan peluang seperti memanfaatkan teknologi dalam pemasaran serta kerja sama pada karyawan jika memiliki keterhambatan pada individu untuk saling membantu.

Berdasarkan wawancara bersama salah satu karyawan di UMK Nyonyah Cetar menyatakan:

“Sebelum bekerja diarahkan kerjaan sesuai dengan yang diperintahkan oleh pemilik, jika ada yang tidak paham saling membantu sama lain. Saya pernah mengalami kendala saat bekerja seperti saat memasukan produk ke kemasan ada yang remuk, tetapi dari remukan seperti mi lidi di jual lagi dengan harga yang murah”.

Berdasarkan wawancara Evita UMK Nyonyah Cetar pada 4 November 2022 pukul 10.15 menyatakan:

“Disini sistemnya jika ada keterhambatan atau kurang paham pada karyawan baru untuk dibantu dan dibimbing dengan karyawan lainnya untuk salah satu kerja sama”.

“Hampir 75% karyawan bisa menggunakan teknologi, akan tetapi tidak menghalangi penjualan kami melalui sosial media”.

Dari wawancara tersebut dapat diketahui bahwa kemampuan karyawan ada yang bisa menggunakan teknologi ada yang tidak bisa menggunakan akan tetapi tidak menghalangi penjualan mereka melalui teknologi atau sosial media. Selain dalam teknologi kemampuan karyawan dilihat dengan

kemampuan selama bekerja serta jika ada kendala pada salah satu karyawan akan saling membantu untuk memberikan kerja sama yang baik. Pada hasil wawancara diatas dapat disimpulkan kemampuan seseorang dalam teknologi dan kerja sama salah satu peran yang dapat memberikan kelancaran dalam usaha dan keterhambatan atau ketidak bisaan seseorang dalam teknologi atau selama bekerja sama dengan adanya kerja sama dan saling membantu satu sama lain.

b. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Pengetahuan yang sesuai dengan pekerjaannya maka diharapkan mampu menyelesaikan dalam tugasnya dalam situasi atau kondisi apapun.

UMK Nyonyah Cetar selalu memberikan bimbingan dan arahan terhadap karyawannya yang selalu ada di lokasi produksi makanannya sampai dikemas untuk konsumen. Sehingga hal ini karyawan menyadari mereka selama bekerja tujuannya untuk kemampuan setiap karyawan sesuai bidangnya selama proses bekerja.

Berdasarkan wawancara salah satu karyawan UMK Nyonyah Cetar menyatakan:

“Sebelum masuk adanya sedikit wawancara apakah pernah memiliki pengalaman atau tidak, pengalaman tersebut tujuannya untuk ditempatkan sesuai bidangnya. Saya berusaha sebaik mungkin dengan mengikuti arahan dan menjalankan tugas saya dengan baik”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui karyawan berusaha untuk semakin memahami dan mengerti yang dilakukannya serta berusaha untuk melaksanakan

pekerjaan sesuai dengan bidangnya. Dengan adanya pengetahuan seseorang dalam bekerja dapat melancarkan pelaksanaan pekerjaan.

b. Sikap

Sikap yang ditunjukkan karyawan UMK Nyonyah cetar secara garis besar untuk saat ini mulai membaik pada saat bekerja dalam menyikapi dan menanggapi tugas-tugas yang diberikan. Nyonyah Cetar dalam memilih karyawannya dengan memiliki sifat ramah dan sopan. Sikap tentunya sangat penting untuk meningkatkan etos kerja karyawan yang diharapkan dapat memberikan hasil kinerja yang lebih baik.

Karyawan Nyonyah Cetar tentunya harus memiliki sikap yang ramah dan sopan yang tujuannya untuk memberikan komunikasi yang baik terhadap rekan karyawan maupun konsumen. Berdasarkan wawancara terhadap salah satu karyawan Nyonyah Cetar sebagai berikut:

“Disini sikap diusahakan ramah dan sopan. Jika saya melihat rekan yang lain sudah diterapkan dalam lingkungan kerja karena agar memberikan komunikasi yang baik tanpa adanya perseteruan pada sesama karyawan. Sikap itu juga harus ditunjukkan kepada konsumen”.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa karyawan sudah mulai menjalankan sikap tersebut untuk kebaikan bersama dan menghindari permasalahan dilingkungan kerja. Tentunya hal tersebut diterapkan juga untuk memberikan rasa nyaman konsumen yang datang.

c. Disiplin

Kompetensi seseorang semakin disiplin maka akan memberikan prestasi kerja yang baik. Adanya sumber daya manusia yang disiplin dalam bekerja akan menciptakan hasil

kerja yang baik. Kedisiplinan seseorang mencerminkan perilakulasi tanggung jawab setiap individu dalam tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kedisiplinan juga harus berhati-hati ketika melakukan sesuatu. Khususnya dalam usaha di bidang makanan yang dimana pegawai dalam prosesnya disiplin juga perlu diimbangi dengan kehati-hatian.

Kompetensi sumber daya manusia UMK Nyonyah Cetar memperlihatkan kesanggupan terhadap konsumennya adanya order dadakan 1000/pcs, hal tersebut bahwa kemampuan karyawan dilihat dengan kedisiplinan untuk menyampai deadline yang ditetapkan. Kemampuan lainnya juga dilihat dalam kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan Kedisiplinan seseorang mencerminkan perilaku tanggung jawab setiap individu dalam tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Serta kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi individu terhadap orang lain dan memuaskan kebutuhan orang tersebut.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan UMK Nyonyah Cetar menyatakan:

“Saya sebagai karyawan berusaha disiplin dalam keberangkatan seperti sebelum toko buka sudah ada ditempat. Untuk toko buka jam 08.00, saya sudah sampai lokasi sekitar jam 07.45 sudah ditoko untuk bersih-bersih dan persiapan untuk buka. Jika ada pesanan banyak karyawan disini langsung kerja sama untuk menyelesaikan sebelum deadline pesanan”.

UMK Nyonyah Cetar memperhatikan karyawannya dengan melihat dan kedisiplinan karyawannya. Hal ini dilihat bahwa karyawan Nyonyah Cetar telah optimal seperti dilihat dari keberangkatan jam kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang tepat waktu dan disiplin.

d. Peningkatan Pelayanan Konsumen

Kompetensi dalam berinteraksi merupakan memberikan hubungan yang baik terhadap orang lain. Kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi individu terhadap orang lain dan memuaskan kebutuhan orang tersebut. kompetensi berhubungan dengan *relationship* yang diantaranya kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasi, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya (Wibowo,2016: 277).

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan UMK Nyonyah Cetar menyatakan:

“Untuk pelayanan konsumen disini si berusaha untuk ramah dan selalu siap melayani konsumen baik secara langsung maupu tidak. Selain itu juga jika ada pesanan banyak yang mau dikirim di beda wilayah bagian ini menghitung ulang dan mengemas seaman mungkin agar tidak terjadi keremukan pada makanannya”.

UMK Nyonyah Cetar pada karyawannya terhadap konsumen selalu memberikan pelayanan konsumen yang optimal. Seperti halnya dalam memberikan pelayanan konsumen secara langsung maupun tidak langsung. Secara tidak langsung seperti melalui sosial media membalas pesan konsumen dengan ramah dan cepat, sedangkan secara langsung yaitu konsumen yang datang langsung di toko memberikan pelayanan yang langsung cepat melayani sesuai kebutuhan konsumen yang dibutuhkan.

C. Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Menciptakan Diverifikasi dan Kreativitas pada Usaha Mikro dan Kecil (UMK) Bidang Makanan Nyonyah Cetar

Pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan kompetensi menentukan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas pada UMK diharapkan mampu untuk meningkatkan diversifikasi dan kreativitas untuk produk yang dihasilkannya. Tentunya setiap pelaku usaha memiliki strategi masing-masing dalam memanfaatkan peluang. Oleh karena itu dibutuhkan individu atau lembaga yang dapat mengeluarkan peluang dengan mengeluarkan ide-ide yang baru untuk memecahkan masalah sosial untuk kepentingan masyarakat. Kreativitas dalam suatu usaha merupakan tindakan untuk mencapai kesuksesan dengan adanya hal itu tidak terlepas dari kompetensi sumber daya manusia yang kreatif dalam persaingan usaha (Suryana, 2013: 74).

Karena permintaan konsumen yang terus berubah-ubah, maka perlu adanya memperluas usaha seperti mengembangkan produk yang akan dijual agar mampu bersaing dalam usaha. Diversifikasi produk adalah upaya dalam hal mencari dan mengembangkan produk pasar dalam rangka mengejar pertumbuhan, peningkatan penjualan, profitabilitas, dan fleksibilitas pada pangsa pasar yang memiliki tujuan untuk meningkatkan laba dan perusahaan (Tjiptono, 1997: 132). Diversifikasi produk ditunjukkan untuk memenuhi selera, kebutuhan dan harapan konsumen. Kompetensi ditunjukkan dengan adanya kemampuan dalam memperluas produk yang akan dijual serta diimbangi dengan kreativitas yang dijadikan sebagai sumber utama dalam usaha agar terhindar dari persaingan saat ini. Pengembangan produk tersebut bertujuan meningkatkan volume/ kuantitas penjualan yang dapat dilakukan oleh suatu usaha yang telah memberikan tahap menuju keberhasilan. Melakukan sebuah diversifikasi produk juga diimbangi dengan adanya kreativitas pada suatu usaha. Salah satu memperkuat dalam persaingan ialah selalu melibatkan kreativitas dalam

kegiatan operasional bisnis. Hal ini disebabkan karena keinginan dan kebutuhan konsumen yang dapat berubah-ubah maka dengan perubahan kondisi dan situasi lingkungan yang ada di tempat kehidupan sekitar (Sundah, 2020: 11). Berikut kompetensi sumber daya manusia dalam menciptakan diverifikasi dan kreativitas pada UMK bidang makanan Nyonyah Cetar:

1. Sertifikasi produk pada kemasan

Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia pada UMK, akan semakin tinggi pula kinerja perusahaan (Widiastuti,dkk, 2019). Setiap perusahaan atau organisasi memiliki cara tersendiri dalam ber kompetensi pada perusahannya agar memberikan hasil yang baik untuk perusahaan atau organisasi. Kompetensi memiliki peran-peran yang baru karena dapat dikaitkan dan mempromosikan misi strategis dan nilai-nilai organisasi (Dharmanegara: 2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan pada pelaku usaha mikro dan kecil (UMK) di Kecamatan Sumpiuh. Hasil yang ditemukan oleh peneliti terkait dengan kompetensi sumber daya manusia yang dilakukan pada bidang makanan yaitu dengan kemampuan, pengetahuan dan karakteristik dalam menjalankan pekerjaan yang dilakukan. Sebelumnya UMK Nyonyah Cetar memiliki permasalahan dalam kompetensi dalam menciptakan diversifikasi dan kreativitas pada produknya. Dengan adanya masalah tersebut mereka mulai mencari peluang dan cara agar mampu bersaing dan keluar dari permasalahan tersebut, mereka mengatasi masalah tersebut dengan diverifikasi produk/ pengembangan dan diimbangi dengan kreativitas pada mengelola produknya. Kreativitas merupakan kemampuan dalam seorang untuk dapat memikirkan dan mengembangkan ide ide yang baru, cara-cara baru dalam melihat masalah dan peluang, sehingga muncul solusi kreatif (Slamet dkk2014: 17).

Kemampuan yang dimiliki salah satunya yaitu dengan diversifikasi produk, adanya pengembangan produk yang dilakukan UMK Nyonyah Cetar salah satu yang dicapai yaitu dengan sertifikasi produk yang telah mereka lakukan. Sedangkan menurut Kotler dan Amtrong diversifikasi produk merupakan cara meningkatkan kinerja dalam bisnis dengan cara mengetahui dan mengidentifikasi peluang dalam menambahkan atau mengupayakan dengan mengkreaitivaskan produk yang menarik (Kadar, dkk, 2021: 93). Salah satu penambahan yang dilakukan dengan menuliskan logo halal pada kemasan produk yang dapat memberikan kepercayaan konsumen. Ide tersebut muncul pada pemilik UMK Nyonyah Cetar karena pernah mengalami permasalahan yang salah satunya pada pengemasan, kemasan yang pernah mengalami perubahan dari tidak memiliki logo sampai memberikan logo yang khas saat ini digunakan Nyonyah Cetar yaitu salah satu bukti kreativitas dalam memberikan logo gambar pada kemasan. Adanya penambahan logo sertifikasi pada produk merupakan bentuk salah satu kompetensi yang dapat memberikan kesan yang baik untuk produk.

Sertifikasi produk yang pernah dilakukan UMK Nyonyah Cetar yaitu NIB (Nomor Induk Berusaha), SPP-PIRT (Sertifikat Produksi Pangan Industri Rumah Tangga), sertifikat halal, uji lab yang dilakukan di dinas kesehatan. Hasil wawancara oleh pemilik yaitu Evita pada 4 November 2022 pukul 10.15 WIB menyatakan:

“Saya melakukan sertifikasi untuk produk seperti memiliki NIB, SPP-PIRT, sertifikasi halal yang kemarin baru dilakukan serta uji lab di dinas kesehatan. Hal tersebut dilakukan karena ingin memberikan kepercayaan pada produk serta suatu kebanggan pada titik yang saya capai hingga bisa melakukan hal tersebut”.

Pada hasil wawancara tersebut bahwa UMK Nyonyah Cetar melakukan sertifikasi produk untuk memberikan kepercayaan pada produknya kepada konsumen. Sertifikasi produk menurutnya

merupakan salah satu pencapaian titik mereka yang dianggap suatu kebanggaan mencapai titik tersebut dan tujuan tersebut juga agar dipercaya produknya di berbagai kalangan konsumen. Diversifikasi produk dengan menambahkan produk dengan hal yang menarik, hal tersebut dilakukan UMK Nyonyah Cetar dengan memberikan sertifikasi produknya sebagai penambahan logo halal agar memberikan kepercayaan konsumen yang sebelumnya memiliki permasalahan pengemasan yang sehingga adanya permasalahan tersebut muncul ide dalam memberikan kesan yang baik bagi produknya serta usahanya. Kompetensi sumber daya manusia salah satunya dengan meningkatkan produknya dengan legalitas usaha.

2. Sosialisasi dapat memberikan kompetensi dalam menciptakan diversifikasi dan kreativitas

Menurut David A. Goslin dikutip Ihromi (2004), sosialisasi adalah proses belajar yang dialami seseorang untuk memperoleh pengetahuan, ketrampilan, nilai-nilai dan norma-norma dalam kelompok masyarakat (Nguna,dkk: 2013). Kompetensi dianggap kompeten dengan pengukuran kemampuan, pengetahuan, dan karakteristik. Adanya sosialisasi memberikan pengetahuan dalam proses belajar seseorang. Sosialisasi juga bisa memberikan ide-ide dari pembelajaran tersebut.

UMK Nyonyah Cetar pernah mengikuti sosialisasi dan terdapat banyaknya para UMKM yang berkumpul. Dari situlah terdapat interaksi dengan para UMKM mengenai usaha yang mereka jalankan masing-masing. Interaksi tersebut dapat memberikan UMK Nyonyah Cetar inspirasi dari cerita-cerita setiap individu pelaku usaha, dan saling memberikan motivasi serta membantu penjualan satu sama lain. Salah satu pengetahuan yang di dapat dengan permasalahan serta solusi yang dihadapi pada pelaku usaha yang pernah di alaminya. Dengan adanya sosialisasi merupakan salah satu kompetensi yang dapat memberikan

pengetahuan, pengembangan, dan ide yang muncul. Salah satunya dengan diversifikasi yaitu pengembangan dengan tujuan meningkatkan volume penjualan dengan saling membantu pemasaran produk pelaku UMKM. Mereka melakukan dengan menitipkan produk di toko pelaku UMKM. Selain itu mereka saling mendapatkan inspirasi dari cerita pelaku usaha tersebut dan menjadikan ide jualan. Salah satunya penanaman kentang yang tidak menggunakan pupuk, dari hal tersebut UMK Nyonyah Cetar muncul ide dengan membuat keripik kentang dan memberikan rasa. Karena UMK Nyonyah Cetar terkenal dengan pembumbuannya yang khas hal tersebut dimanfaatkan oleh UMK Nyonyah Cetar salah satu diversifikasi dan adanya kreatifitas atau ide yang muncul.

UMK Nyonyah Cetar pernah mengikuti semacam sosialisasi yang diselenggarakan kedinasan koperasi UMKM, banyak pelaku usaha yang mengikutinya. Dari hal tersebut UMK Nyonyah Cetar beretemu beberapa pelaku usaha yang berbagi pengalaman usahanya. Hasil wawancara oleh pemilik yaitu Evita pada 4 November 2022 pukul 10.15 WIB menyatakan:

“Pernah melakukan semacam sosialisasi pada dinas Koperasi UMKM yang pada saat itu melakukan pengajian mengenai legalitas usaha, dan banyak beretemu pelaku usaha lainnya berbagi pengalaman usahanya serta saling membantu satusama lain, contohnya seperti saling mempromosikan produk satu sama lain”.

Dari pemaparan diatas dapat diketahui bahwa pemilik usaha memanfaatkan adanya sosialisasi tersebut sebagai salah satu kompetensi dalam menciptakan diversifikasi dan kreativitas. Adanya sosialisasi dapat adanya inspirasi dengan bertemunya banyak pelaku UMKM serta adanya cerita tersebut dapat munculnya ide yang baru serta mengembangkan produk baru. Selain itu sosialisasi dapat membantu pemasaran produk dengan menitipkan produk di toko pelaku UMKM lain. Pengalaman pelaku usaha dalam menceritakan keberhasilan

usahanya mempengaruhi pelaku usahanya mempengaruhi pelaku usaha lainnya sehingga meningkatkan pengetahuan dan menunjang kreativitasnya untuk melakukan inovasi (Widiastuti,dkk, 2019).

3. Pameran

Kompetensi sumber daya manusia merasa lebih dihargai dan dapat membuat bisnis lebih berkembang dengan sertifikasi, best pactice, pameran (Widiastuti, 2019). Pameran merupakan salah satu strategi pelaku usaha untuk dapat memperkenalkan produk. Dengan adanya pameran merupakan bukti dari kompetensi sumber daya manusia yang dilakukan dalam memasarkan produk dan melayani pengunjung untuk meningkatkan penjualan dan menjangking konsumen dengan sebanyak-banyaknya.

Pameran yang pernah dilakukan UMK Nyonyah Cetar yaitu dengan mengikuti kegiatan seperti Expo dan membuka stand di beberapa wilayah. Pada pameran tersebut juga adanya perisapan agar memberikan kesan menarik pada produknya. Salah satu kompetensi diversifikasi produk UMK Nyonyah Cetar yang dilakukannya kemudian diberikan ide tambahan seperti dibuat *hampers* yang menarik agar memberikan ketertarikan serta sesuatu yang berbeda. Ide tersebut muncul pada UMK Nyonyah Cetar saat membeli keranjang bambu yang kemudian pemilik usaha tersebut mencari ide agar keranjang tersebut memberikan sesuatu yang bernilai dan menghasilkan pendapatan. Akhirnya ide itu muncul, keranjang yang terbuat dari bambu dibuat *hampers* dan dibungkus kain tile serta diikat dengan pita. Adanya ide tersebut dapat memberikan suatu kreativitas dan menghasilkan pendapatan dari menghadapi persaingan pelaku usaha saat ini. Pameran merupakan salah satu kompetensi dalam melakukan pemasaran agar dapat dikenal oleh banyak konsumen. Hasil wawancara oleh pemilik yaitu Evita pada 4 November 2022 pukul 10.15 WIB menyatakan:

“Pernah mengadakan pameran, seperti Expo yang khusus para UMKM dan pernah membuka stand di Kebumen, Banyumas, serta produk saya juga dititipkan ke beberapa agen pusat oleh-oleh di Kebumen. Karena ingin mengembangkan produk lebih banyak dikenal banyak orang”.

Dari pemaparan tersebut dapat diketahui bahwa adanya pameran tersebut dilakukan agar bisa dikenal banyak orang dan salah satu strategi pemasaran mereka dalam menciptakan diversifikasi dan kreativitas. Pameran dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memasarkan produk dan melayani pengunjung pameran untuk meningkatkan penjualan dan menjangkau banyak konsumen (Widiastuti,dkk, 2019).



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dari hasil dilakukannya observasi dan wawancara yang telah dilakukan bahwa UMK Bidang Makanan Nyonyah Cetar telah memperhatikan kompetensi sumber daya manusia yang dilakukan serta menciptakan diversifikasi dan kreativitas pada produknya dengan pengukuran kemampuan, pengetahuan, sifat, disiplin, dan peningkatan pelayanan konsumen.

Serta kemampuan dalam menciptakan diversifikasi dan kreativitas UMK Nyonyah Cetar dengan melalui:

1. Sertifikasi produk pada kemasan.

Pada hasil penelitian yang didapatkan, Sebelumnya UMK Nyonyah Cetar memiliki permasalahan dalam kompetensi dalam menciptakan diversifikasi dan kreativitas pada produknya. Dengan adanya masalah tersebut mereka mulai mencari peluang dan cara agar mampu bersaing dan keluar dari permasalahan tersebut, mereka mengatasi masalah tersebut dengan diverifikasi produk/ pengembangan dan diimbangi dengan kreativitas pada mengelola produknya. Salah satu penambahan yang dilakukan dengan menuliskan logo halal pada kemasan produk yang dapat memberikan kepercayaan konsumen. Adanya penambahan logo sertifikasi pada produk merupakan bentuk salah satu kompetensi yang dapat memberikan kesan yang baik untuk produk.

2. Sosialisasi dapat memberikan kompetensi dalam menciptakan diversifikasi dan kreativitas

UMK Nyonyah Cetar pernah mengikuti sosialisasi dan terdapat banyaknya para UMKM yang berkumpul. Dari situlah terdapat interaksi dengan para UMKM mengenai usaha yang mereka jalankan masing-

masing. Interaksi tersebut dapat memberikan UMK Nyonyah Cetar inspirasi dari cerita-cerita setiap individu pelaku usaha, dan saling memberikan motivasi serta membantu penjualan satu sama lain. Selain itu mereka saling mendapatkan inspirasi dari cerita pelaku usaha tersebut dan menjadikan ide jualan. Hal tersebut dimanfaatkan oleh UMK Nyonyah Cetar salah satu diversifikasi dan adanya kreatifitas atau ide yang muncul.

3. Pameran

Adanya pameran tersebut dilakukan agar bisa dikenal banyak orang dan salah satu strategi pemasaran mereka dalam menciptakan diversifikasi dan kreativitas. Pameran yang pernah dilakukan UMK Nyonyah Cetar yaitu dengan mengikuti kegiatan seperti Expo dan membuka stand di beberapa wilayah. Pada pameran tersebut juga adanya perisapan agar memberikan kesan menarik pada produknya. Salah satu kompetensi diversifikasi produk UMK Nyonyah Cetar yang dilakukannya kemudian diberikan ide tambahan seperti dibuat *hampers* yang menarik agar memberikan ketertarikan serta sesuatu yang berbeda. Adanya ide tersebut dapat memberikan suatu kreativitas dan menghasilkan pendapatan dari menghadapi persaingan pelaku usaha saat ini.

B. Saran

1. Mengikatkan kompetensi sumber daya manusia dengan merekrut karyawan yang mampu membuat produknya sendiri. Serta meningkatkan pelatihan dan pendidikan karyawan dengan mengikuti program pelatihan, agar meningkatkan usahanya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dilanjutkan dengan objek sudut pandang yang berbeda agar menambah wawasan serta literatur penelitian yang telah ada.

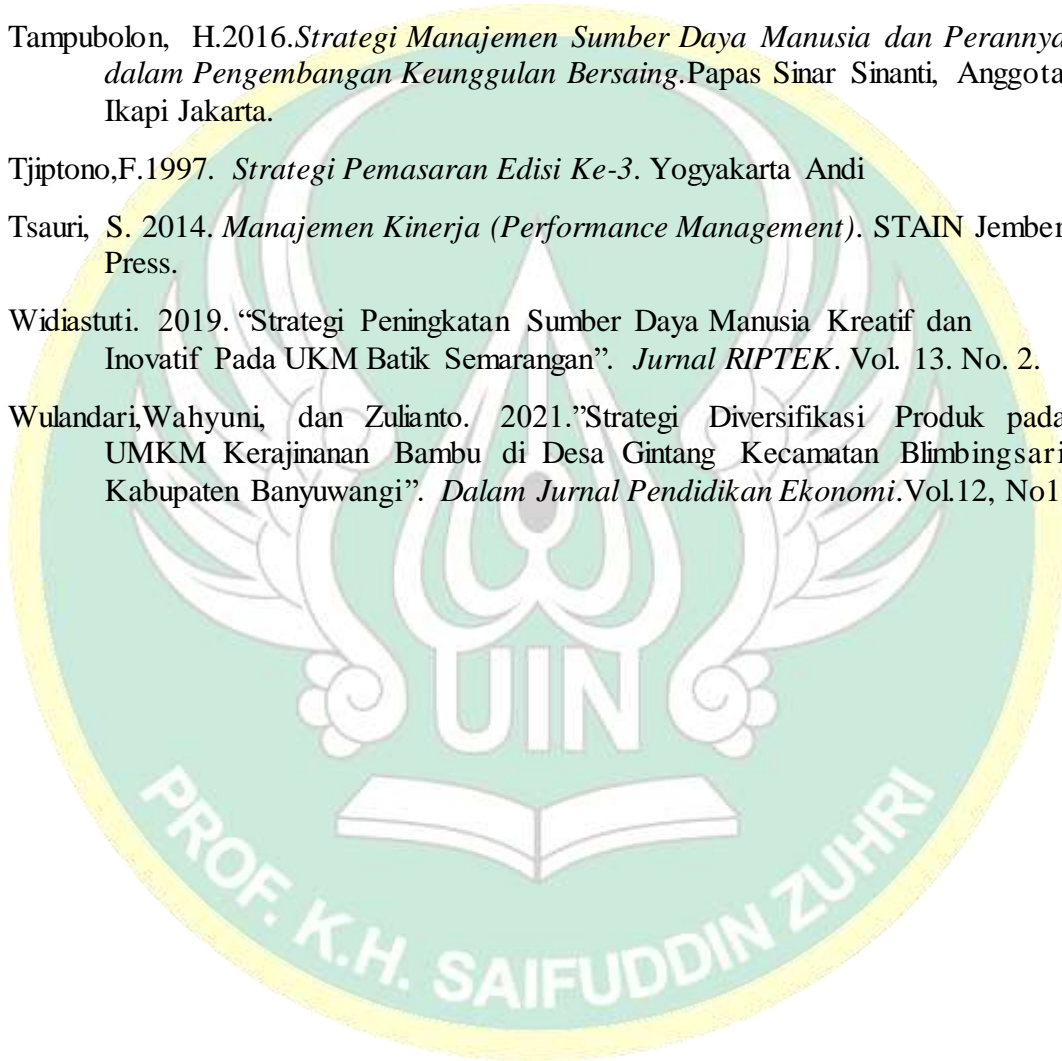
DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Adiyani. 2022. "Strategi Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Industri Kreatif Berbasis Cetak Saring Manual Sebagai Upaya Peningkatan Daya Saing Industri di Era New Normal". *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol 6, No. 1.
- Databox. 2022, Maret, 4. Ada 4,21 Juta Industri Mikro Kecil di Indonesia, di Wilayah Mana Terbanyak?.
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/06/21/ini-provinsi-dengan-pertumbuhan-industri-mikro-kecil-tertinggi-per-kuartal-iv-2021>. Dikutip pada 5 November 2022 pukul 14.00.
- Databox. 2022, Maret 4. Mayoritas Industri Mikro-Kecil Bergerak di Sektor Makanan.
https://www.google.com/search?q=mayoritas+industri+mikro+databooks&rlz=1C1GCEB_enID904ID904&oq=mayoritas+industri+mikro+databooks&aqs=chrome..69i57.9415j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8. Dikutip pada 5 November 2022 pukul 14.15.
- Dharmanegara. 2019."Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Universitas Warmadewa Dalam Rangka Penguatan Daya Saing Perguruan Tinggi di Masa Depan". *Dalam Jurnal Lingkungan dan Pembangunan*. Vol.3 No.2.
- Eka, Diah, Taufik, Bunga, Putriana, Febianti, Sari, Rosalinda, dan Arifuddin,. 2022. "Peranan Kompetensi SDM dalam Meningkatkan Industri UMKM di Kecamatan Ilir Barat II Palembang". *Dalam Jurnal of Sriwijaya Community Services*. Vol. 3, No 1.
- Fahrurrozi, dan Pahrudin.2021.*KEWIRUSAHAAN*. Universitas Hamzanwadi Press.
- Fauzi, dan Siregar,M.H.2019."Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir di Perusahaan Kontruksi (Studi Kasus di PT WB, Tbk Wilayah Penjualan III Jakarta).*dalam Jurnal Entrepreneurship, Management, and Industry*. Vol.2, No.1.
- Handini, Sukesi, dan Kanty, H. 2019.*Manajemen UMKM dan Koperasi Optimalisasi Ekonomi Masyarakat Pesisir Pantai*.Unitomo Press.
- Haluty. 2014."Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas".*dalam jurnal Irfani*. Vol.10, No1.

- Jati, dan Priyambodo. 2015. *Kewirausahaan Technopreneurship untuk Mahasiswa Ilmu-Ilmu Eksakta*. ANDI Yogyakarta.
- Jaya. 2018. "Analisis Pengaruh Kredit Usaha Rakyat Terhadap Nilai Produksi Usaha Mikro Kecil di Kota Metro". *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol. 7. No.3.
- Kamus Bahasa Indonesia. 2008. Pusat Baha Departemen Pendidikan Nasional.
- Karyati, dan Karmini. 2020. "Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah Kelompok Makanan, Minuman dan Tembakau di Kota Tarakan". *dalam Jurnal Riset Pembangunan*. Vol.2, No.1.
- Marnis dan Priyono. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Mufidah, E. dan Febriyani, V. 2017. "Peran Wirausaha dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja UKM Industri Makanan", *Jurnal Akademika*, Vol.15, No. 2.
- Mursyid, dan Lamtana. 2020. *Dasar-Dasar Ekonomi Mikro Edisi Pertama*. BPEE-Yogyakarta.
- Nadia. 2021. "Analisis Penerapan Inovasi Produk Pada UMKM Yang Tergabung dalam Program Gandeng Gandong". *Laporan Magang*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Ngguna, Pangemana, dan Goni. J. H. 2013. "Progres Sosialisasi Nilai Sosial dalam Keluarha di Kelurahan Pamona Kecamatan Pamona Puselemba Kabupaten Poso Provinsi Sulawesi Tengah". *Jurnal Ilmiah Society*. ISSN"2337-4004.
- Noerchoidah. 2022. "Penguatan Kompetensi Kewirausahaan dan Inovasi Produk Sebagai Penentu Kinerja UKM". *Jurnal Buletin Bisnis dan Manajemen*. Vol. 8, No. 1.
- Norman, dan Basri. 2018. "Konsep Produksi Islami". *dalam Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol 1, No 2.
- Nurdin. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV QALBUN SALIM.
- Pranjoto. 2021. "Kreativitas dan Inovasi dalam Islam terhadap Keberlangsungan UMKM di Masa Pandemi COVID-19 di Indonesia". *dalam Jurnal Management Studies*. Vol.15, No1.
- Prakoso. 2021. "Aspek Pengolahan Maknanan di Restoran/Rumah Makan Pada Masa Pandemi". *dalam Jurnal Kapita Selektu Pariwisata*. Vol.1, No1.
- Prasetyo. 2018. "Pembinaan Usaha Kecil Mikro dan Menengah (UMKM) Konveksi Desa Karobelah Kecamatan Mojoagung-Jombang". *dalam Jurnal COMVICE*. Vol.2, No.1
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.

- Putro, dan Arifany. 2020. "Tingkat Kompetensi Sumber Daya Manudia dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Fajar Makasar Televisi". *Dalam Jurnal Competitiveness*. Vol.9, No.1.
- Riyanti, dan Efni. 2020. "Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengawasan Pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Pekan Baru". *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol 12, No 1.
- Romadloni. 2017. "Manajemen Personalisa Sebagai Upaya dalam Meningkatkan Kualitas Personalia di Madrasah". Vol.1, No.1.
- Rompas, Pio, dan Rumawas. 2020. "Inovasi dan Kreativitas Kaitannya dengan Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmu Sosial Politik*, Vol 2, No1.
- Rufaidah, dan Kodri. 2020. *Buku Referensi Strategi Inovasi dan Kreativitas Berwirausaha Era Revolusi 4.0 (Kajian Empiris& Kajian Literatur)*. ALFABETA, cv Bandung.
- Rugian, Tewal, dan Taroreh. 2019. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Inovasi Terhadap Keunggulan Bersaing Rumah Kopi Modern di Manado", *Jurnal EMBA*, Vol.7, No.4.
- Rusdiana. 2018, *Kewirausahaan Teori dan Praktik*. CV PUSTAKASETIA.
- Sidiq, dan Choiri. 2019. *Metofe Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan*. CV.NATA KARYA.
- Slamet, dan Tunjungsari. 2014. *Dasar-Dasar Keiwrausahaan:Teori dan Prkatik*.PT Indeks Jakarta
- Sochimim.2016.*KEWIRAUSAHAAN TEORI APLIKATIF DAN PRAKTIK*.STAIN Press.
- Subadi, T. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Penerbit Muhammadiyah University Press Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sudaryo, Aribowo, dan Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Pene r b it Andi.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA. CV:Bandung.
- Sukriani. 2022. "Pengaruh Inovasi dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Usaha Pelaku UMKM Kuliner di Kota Pekanbaru". *Jurnal Bisnis Kompetif*, Vol.1, No. 2.
- Sumarso. 2009. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sundah. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Prinsip Dasar dan Aplikasi*. Gcaindo.

- Suryana. 2013. *Kewirausahaan kiat dan proses menuju sukses*. Penerbit Salemba Empat.
- Susan. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Vol.9, No.2.
- Suyadi., Syahdanur, dan Suryani. 2018."Analisis Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Bengkalis-Riau".*dalam Jurnal Ekonomi KIAM*.Vol.29,No.1.
- Tampubolon, H.2016.*Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*.Papas Sinar Sinanti, Anggota Ikapi Jakarta.
- Tjiptono,F.1997. *Strategi Pemasaran Edisi Ke-3*. Yogyakarta Andi
- Tsauri, S. 2014. *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. STAIN Jember Press.
- Widiastuti. 2019. "Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Kreatif dan Inovatif Pada UKM Batik Semarang". *Jurnal RIPTEK*. Vol. 13. No. 2.
- Wulandari,Wahyuni, dan Zulianto. 2021."Strategi Diversifikasi Produk pada UMKM Kerajinan Bambu di Desa Gintang Kecamatan Blimbingsari Kabupaten Banyuwangi". *Dalam Jurnal Pendidikan Ekonomi*.Vol.12, No1.



Lampiran 1

Transkrip Wawancara

Wawancara bersama pemilik UMK bidang makanan Nyonyah Cetar yaitu Irma
Evita Indiyani di Sumpiuh

Keterangan

P : Pewawancara

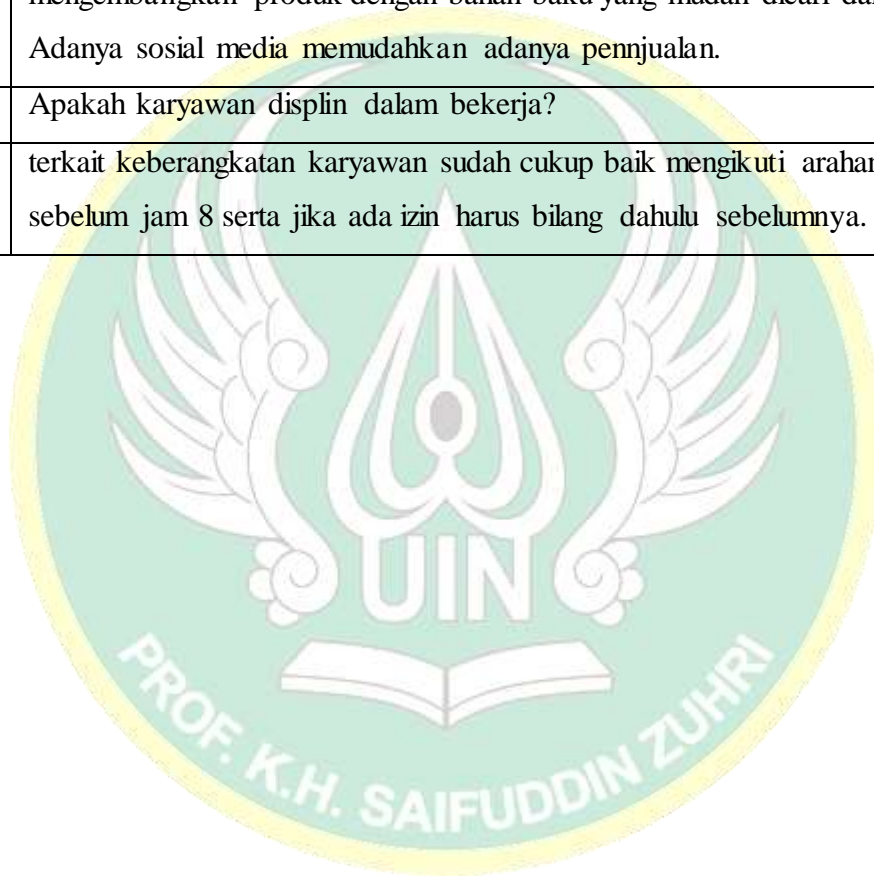
N : Narasumber

P	:	Bagaimana awal mula terpicikan bisnis bidang makanan nyonyah cetar?
N	:	Awal mula bisnis cemilan yaitu berawal dari jajanan waktu sekolah, kami mencoba mencari bahan baku mentah untuk diolah sendiri kemudian kami konsumsi sebagai cemilan sendiri. Berjalannya waktu kami mencoba untuk menjual milidi hasil olahan kami dengan pemasaran masih lingkup sekitar dan tempat kerja kami. Dengan berkembangnya sosial media tentu sangat membantu dalam pemasran usaha kami, sehingga kami telah melewati berbagai proses sampai usaha kami bisa berkembang sampai sekarang.
P	:	Apakah ada persyaratan khusus untuk menjadi calon pendaftar di tempat nyonyah cetar?
N	:	Kami sebagai owner untuk terkait kriteria karyawan seperti umur dan pendidikan tidak ada syarat dan ketentuan. Karena kami mencoba untuk memberdayakan sumber daya manusia yang ada di sekitar daerah kami. Karena dilingkungan sini banyak yang masih membutuhkan pekerjaan dari yang muda sampai tua karena membutuhkan pekerjaan. Tetapi setidaknya berusaha mengetahui dari latar belakang dan keperibadian calon pendaftar kerja. dan melakukan sedikit wawancara apakah sebelumnya memiliki pengalaman. Hal tersebut untuk mengetahui seperti bagian pengemasan yang misalnya memiliki pengalaman di PT. Disini sistemnya jika ada keterhambatan atau kurang paham pada karyawan baru untuk dibantu dan dibimbing dengan karyawan lainnya untuk salah satu kerja

	sama". Serta sikap diusahakan agar ramah dan sopan, agar menjalin komunikasi yang baik.
P	: Bagaimana cara memilih kompetensi yang baik untuk dipekerjakan ditempat Nyonyah Cetar?
N	: Sebelum dipekerjakan, karyawan diarahkan terlebih dahulu semisal biasa didapur ya saya tepatkan dibagian penggorengan, tapi si biasanya kebanyakan ibu-ibu yang melakukan proses tersebut karena sering di dapur. Kemudian bagian paling penting pembumbuan juga harus diperhatikan karena ciri khas nyonyah cetar itu ada bagian bumbunya. Dan kemudian ada takaran-takaran yang harus dipelajari agar tidak salah saat pembumbuan, penggorengan, dan pengemasan.
P	: Apakah karyawan sudah memahami proses-proses tersebut?
N	: Sudah, karena sebelumnya sudah diajarkan untuk proses penggorengan, pembumbuan, pengemasan. Saling membantu jika ada yang kesulitan dan kurang paham. Disini sistemnya jika ada keterhambatan atau kurang paham pada karyawan baru untuk dibantu dan dibimbing dengan karyawan lainnya untuk salah satu kerja sama.
P	: Apakah pernah melakukan pelatihan/ sosialisasi?
N	: Pernah melakukan semacam sosialisasi pada dinas Koperasi UMKM yang pada saat itu melakukan pengajuan mengenai legalitas usaha, dan banyak beretemu pelaku usaha lainnya berbagi pengalaman usahanya. Saya melakukan sertifikasi untuk produk seperti memiliki NIB, SPP-PIRT, sertifikasi halal yang kemarin baru dilakukan serta uji lab di dinas kesehatan. Hal tersebut dilakukan karena ingin memberikan kepercayaan pada produk serta suatu kebanggan pada titik yang saya capai hingga bisa melakukan hal tersebut.
P	: Pengembangan apasaja yang dilakukan oleh usaha nyonyah cetar?
N	: Produk: Awalnya saya memiliki satu produk dan satu varian rasa sehingga banyak konsumen yang merasa bosan kemudian saya pikir lebih banyak perkembangan produk dan rasa lebih baik. Sehingga konsumen dapat memiloh produk dan varian rasa. Paling banyak dibeli dengan bumbu basah karena bumbu rahasia yang kami buat berhasil disukai banyak konsumen yang menjadi ciri khas Nyonyah Cetar.

	<p>Penambahan produk untuk mencocokkan varian yang baru dengan adanya ide pribadi serta dibantu karyawan untuk mencocokkan rasa.</p> <p>Kemasan: Kemasan saya memiliki banyak perubahan dari kemasan plastik biasa kemudian tidak memiliki logo dan perubahan hingga kemasan. Awalnya perubahan memiliki logo juga kurang bagus banyak yang komplain print produknya cepat luntur dan dipegang kotor ditangan, akhirnya perubahan logo produk kemasan lagi dengan yang berkualitas. Kemudian saya kreativitas dan inovasikan pada produk tersebut dengan membuat hampers. Saat membuat wadah hampers tersebut awalnya hanya menjual beberapa saja dan ada kerja sama dengan tukang pengrajin bambu yang biasa untuk membuat souvenir, kemudian saya bikin hampers dan saya kreatif kan sendiri. Awalnya saya membuka pesanan hampers 300 saja, akan tetapi banyak konsumen yang pesan melebihi target saya, dan akhirnya bisa mendapatkan pesanan 500 hampers dalam sebulan, khususnya pada ramadhan kemarin.</p>
P	: Apakah pendidikan pada sumber daya manusia mempengaruhi kompetensi dalam bekerja?
N	: Kami sebagai owner untuk terkait kriteria karyawan seperti umur dan pendidikan tidak ada syarat dan ketentuan. Karena kami mencoba untuk memberdayakan sumber daya manusia yang ada di sekitar daerah kami. Karena dilingkungan sini banyak yang masih membutuhkan pekerjaan dari yang muda sampai tua karena membutuhkan pekerjaan. Tetapi setidaknya berusaha mengetahui dari latar belakang dan keperibadian calon pendaftar kerja. maksud tersebut mencakup sikap dan kebiasaan dilingkungan tempat tinggal calon pendaftar kerja dan melakukan sedikit wawancara apakah sebelumnya memiliki pengalaman.
P	: Kompetensi apa yang membuat UMK Nyonyah Cetar bisa berhasil hingga sampai sekarang?
N	: Karena melihat adanya peluang seperti sosial media yang membuat tokoh kami ramai serta penggunaan sosial media untuk interaksi kepada konsumen. Sosial media yang kami gunakan yaitu <i>Whats app, Instagram, Shopee</i> . Hampir 75%

	karyawan bisa menggunakan teknologi, akan tetapi tidak menghalangi penjualan kami melalui sosial media.
P	: Apakah pernah mengalami permasalahan dalam mengkreaitivaskan dan menginovasi dalam sebuah produk?
N	: pada awal penjualan saya hanya menjual satu produk dan varian rasa saja karena ingin mencoba untuk tambahan pemasukan, awalnya si pada mencoba dan kelamaan pada merasa bosan dengan produk yang saya jual, akhirnya mengembangkan produk dengan bahan baku yang mudah dicari dan mudah diolah. Adanya sosial media memudahkan adanya penjualan.
P	: Apakah karyawan disiplin dalam bekerja?
N	: terkait keberangkatan karyawan sudah cukup baik mengikuti arahan dari berangkat sebelum jam 8 serta jika ada izin harus bilang dahulu sebelumnya.



Pedoman Wawancara

Wawancara oleh Ibu Yati Karyawan Nyonyah Cetar dalam bidang penggorengan

Keterangan

P : Pewawancara

N : Narasumber

P	:	Berapa usia ibu?
N	:	40 Tahun
P	:	Apakah sebelumnya pernah memiliki pengalaman kerja?
N	:	Pernah, dipabrik
P	:	Apa yang pertama dilakukan ketika bekerja di nyonyah cetar?
N	:	setelah masuk adanya arahan yang dilakukan dan di tepatkan yang diarahkan oleh pemilik.
P	:	Kemampuan apa saja yang harus diperlukan dalam produksi nyonyah cetar?
N	:	karena saya lebih banyak di dapur saya di bagian penggorengan, jadi harus hati-hati agar tidak gosong saat menggoreng, serta tingkat kematangan setiap produk juga harus tahu.
P	:	Apakah pernah adanya pelatihan?
N	:	Lebih pengarahan sebelum bekerja.
P	:	Apakah selama bekerja pernah mengalami keterhambatan?
N	:	tidak. jika ada kendala lebih ke kerja sama, seperti saling membantu.

Pedoman Wawancara

Wawancara oleh Mba Muji karyawan Nyonyah Cetar dalam bidang
sesoaning/pembumbuan

Keterangan

P : Pewawancara

N : Narasumber

P	:	Berapa usia Emba?
N	:	Usia saya 24 Tahun.
P	:	Apakah sebelumnya pernah memiliki pengalaman?
N	:	Pernah bekerja sebelumnya.
P	:	Apa yang pertama dilakukan ketika bekerja di nyonyah cetar?
N	:	pengarahan untuk bagian yang dilakukan serta diajarkan caranya.
P	:	Kemampuan apa saja yang harus diperlukan dalam produksi nyonyah cetar?
N	:	dalam pembumbuan lebih berhati-hati agar bumbunya pas
P	:	Apakah pernah adanya pelatihan?
N	:	lebih ke pengaraahan sebelum bekerja.
P	:	Apakah selama bekerja pernah mengalami keterhambatan?
N	:	tidak, sitemnya saling bekerja sama.
P	:	Apakah pernah terlambat saat bekerja?
N	:	Tidak.

Pedoman Wawancara

Wawancara Gotri karyawan Nyonyah Cetar dalam bidang pengemasan

Keterangan

P : Pewawancara

N : Narasumber

P	:	Berapa umur emba?
N	:	Umur 21Tahun
P	:	Apakah sebelumnya pernah memiliki pengalaman?
N	:	pernah, penjaga toko.
P	:	Apa yang pertama dilakukan ketika bekerja di nyonyah cetar?
N	:	Sebelum masuk adanya sedikit wawancara apakah pernah memiliki pengalaman atau tidak, pengalaman tersebut tujuannya untuk ditempatkan sesuai bidangnya. Saya berusaha sebaik mungkin dengan mengikuti arahan dan menjalankan tugas saya dengan baik.
P	:	Kemampuan apa saja yang harus diperlukan dalam produksi nyonyah cetar?
N	:	Sebelum bekerja diarahkan kerjaan sesuai dengan yang diperintahkan oleh pemilik, jika ada yang tidak paham saling membantu sama lain. Saya pernah mengalami kendala saat bekerja seperti saat memasukan produk ke kemasan ada yang remuk, tetapi dari remukan seperti mi lidi di jual lagi dengan harga yang murah.
P	:	Apakah pernah adanya pelatihan?
N	:	Tidak, saling kerja sama saja.
P	:	Apakah selama bekerja pernah mengalami keterhambatan?
N	:	Disini sistemnya jika ada keterhambatan atau kurang paham pada karyawan baru untuk dibantu dan dibimbing dengan karyawan lainnya untuk salah satu kerja sama.
P	:	Apakah pernah terlambat saat bekerja?
N	:	Saya sebagai karyawan berusaha disiplin dalam keberangkatan seperti sebelum toko buka sudah ada ditempat. Untuk toko buka jam 08.00, saya sudah sampai lokasi sekitar jam 07.45 sudah ditoko untuk bersih-bersih dan persiapan untuk buka. Jika

	ada pesanan banyak karyawan disini langsung kerja sama untuk menyelesaikan sebelum deadline pesanan.
--	--



Pedoman Wawancara

Wawancara oleh Vita karyawan Nyonyah Cetar dalam bidang pelayanan konsumen

Keterangan

P : Pewawancara

N : Narasumber

P	:	Umur berapa mba?
N	:	20 Tahun
P	:	Apakah sebelumnya pernah memiliki pengalaman?
N	:	Sudah, penjaga toko
P	:	Apa yang pertama dilakukan ketika bekerja di nyonyah cetar?
N	:	Sebelum masuk adanya sedikit wawancara apakah pernah memiliki pengalaman atau tidak, pengalaman tersebut tujuannya untuk ditempatkan sesuai bidangnya. Saya berusaha sebaik mungkin dengan mengikuti arahan dan menjalankan tugas saya dengan baik.
P	:	Kemampuan apa saja yang harus diperlukan dalam produksi nyonyah cetar?
N	:	Jawab: Disini sikap diusahakan ramah dan sopan. Jika saya melihat rekan yang lain sudah diterapkan dalam lingkungan kerja karena agar memberikan komunikasi yang baik tanpa adanya perseteruan pada sesama karyawan. Sikap itu juga harus ditunjukkan kepada konsumen.
P	:	Apakah pernah adanya pelatihan?
N	:	pelatihan yang dilakukan lebih ke pengarahan seperti saling kerja sama jika ada kendala.
P	:	Apa tugas dari pelayanan konsumen?
N	:	Untuk pelayanan konsumen disini si berusaha untuk ramah dan selalu siap melayani konsumen baik secara langsung maupu tidak. Selain itu juga jika ada pesanan banyak yang mau dikirim di beda wilayah bagian ini menghitung ulang dan mengemas seaman mungkin agar tidak terjadi keremukan pada makanannya.

	untuk saat ini sebagai bagian kasir si hanya saja lebih selalu berhati-hati agar tetap ramah terhadap konsumen, agar nyaman.
P	: Apakah pernah mengalami keterlambatan kerja?
N	: jarang sekali telat, karena sebelum jam 8 sudah ada di lokasi.



Lampiran 2

DOKUMENTASI



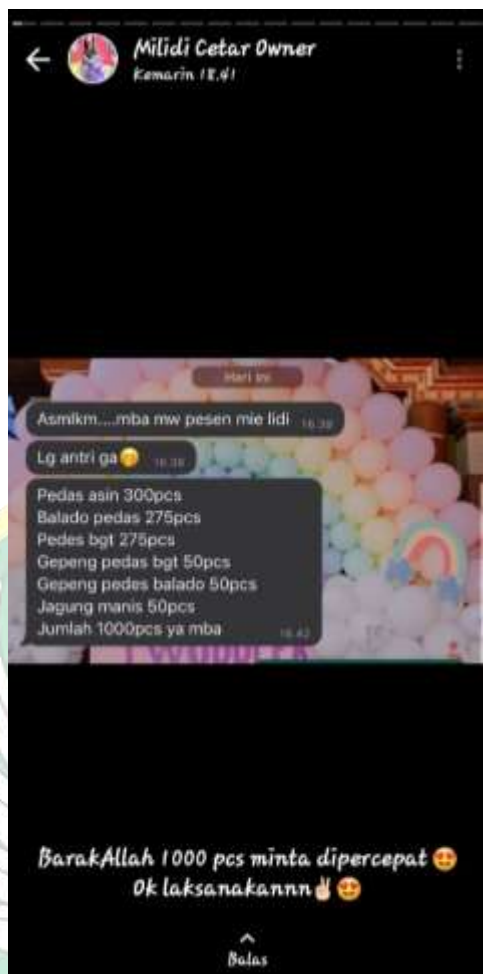
Wawancara dengan Mba Evita pemilik UMK Nyonyah Cetar Sumpiuh



Wawancara dengan Karyawan UMK Nyonyah Cetar Sumpiuh



Perubahan UMK Nyonyah Cetar pada 2020 dan 2023



Bukti pesanan UMK Nyonyah Cetar dengan adanya kemampuan SDM dapat menyanggupi pesanan 1000/pcs mendadak



Surat NIB dan Labelisasi Halal Nyonyah Cetar



Sebagian produk Nyonyah Cetar hingga saat ini masih mengeluarkan produk terbaru terus menerus



Produk Nyonyah Cetar yang di Inovasikan dalam bentuk toples



Lampiran 3

Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



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: 0281-635624, Fax: 0281-636553, Website: febi.uinsu.ac.id

Nomor : 321 Un.19/FEBLJ.ES/PP.009/11/2022 Purwokerto, 2 November 2022
Lamp. : 1 Lembar
Hal : **Permohonan Izin Observasi Pendahuluan**

Kepada Yth.
Nyonyah cetar
Di Sumpiuh

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka pengumpulan data guna penyusunan Proposal Skripsi yang berjudul "Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Inovasi, Kreativitas dan Pemanfaatan Media Sosial Pada Bidang Makanan Usaha Mikro dan Kecil (UMK) Nyonyah Cetar Sumpiuh

Maka kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin observasi kepada mahasiswa/i kami:

1. Nama : Sevia Ajeng Azzahra
2. NIM : 1917201123
3. Semester / Program Studi : VII/ Ekonomi Syariah
4. Tahun Akademik : 2021 / 2022
5. Alamat : Kebokura Kecamatan Sumpiuh Kabupaten Banyumas

Adapun observasi tersebut akan dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Obyek yang diobservasi : Kompetensi Sumber Daya Manusia
2. Tempat/ Lokasi : Toko/ rumah Nyonyah Cetar
3. Waktu Observasi : 18 Oktober 2022 s/d 31 Januari 2023

Demikian permohonan ini kami buat, atas izin dan perkenan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Koord. Prodi Ekonomi Syariah

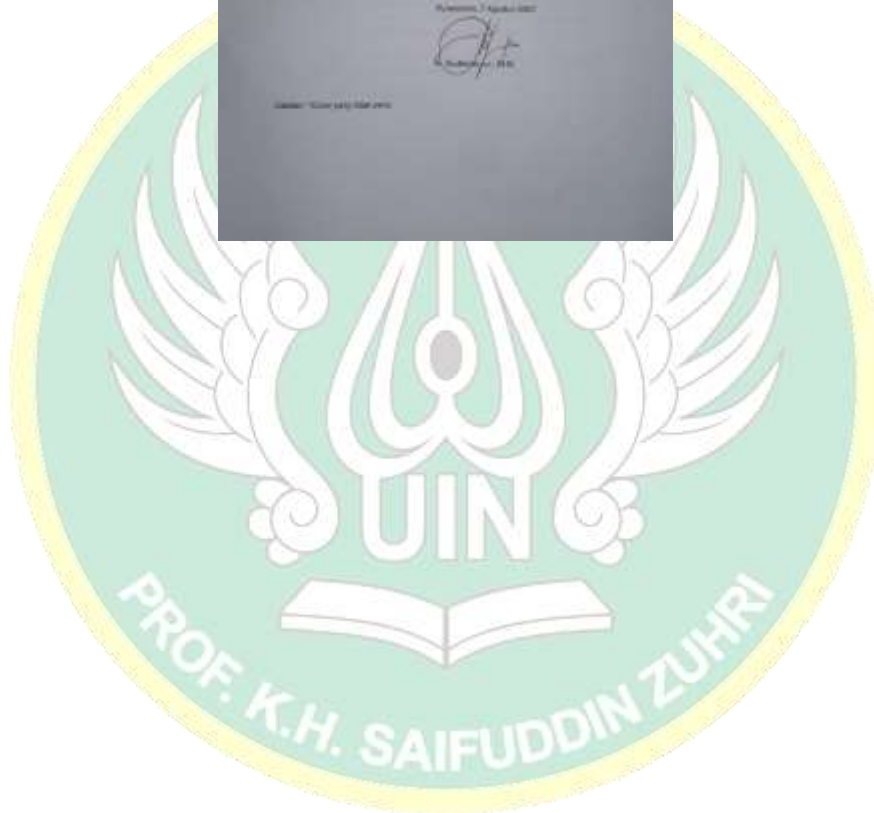


Dewi Laela Hilyatin, S.E., M.S.I
NIP. 19851113 200912 2 007



Lampiran 4

Surat Kesiediaan Menjadi Pembimbing Skripsi



Lampiran 5

Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal



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: 0281-635624, Fax: 0281-636553, Website: febi.uinsaizu.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS SEMINAR PROPOSAL

Nomor: 949/Un.19/FEBI.J.E.S/PP.009/3/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Sevia Ajeng Azzahra
NIM : 1917201123
Program Studi : Ekonomi Syariah
Pembimbing Skripsi : H. Slamet Akhmadi, M.S.I
Judul : Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Menciptakan Inovasi dan kreativitas pada UMK Bidang Makanan Nyonyah Cetar Sumpiuh

Pada tanggal 6 Maret 2023 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, 13 Maret 2023
Koord. Prodi Ekonomi Syariah



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

PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

Lampiran 6

Surat Keterangan Lulus Ujian Komprehensif



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-438824, Fax: 0281-436553, Website: uin-purwokerto.ac.id

SURAT KETERANGAN LULUS UJIAN KOMPRESHENSIF

Notasur: 1696/Uin.19/TEB/LJ.E.S/PP/009/4/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini Koordinator Prodi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menerangkan bahwa:

mahasiswa atas nama:

Nama : Servia Ajeng Az Zahra

NIM : 1917201121

Program Studi : Ekonomi Syariah

Pada tanggal 17 April 2023 telah melaksanakan ujian komprehensif dan dinyatakan LULUS,

dengan nilai : 78,10%

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagai syarat mendaftar
ujian selanjutnya.

Dibuat di Purwokerto
Tanggal 17 April 2023
Koord. Prodi Ekonomi Syariah



Desi Laila Izzah, S.E., M.Si
NIP. 19851112 200912 2 007



Lampiran 7

Surat Keterangan Wakaf Buku Perpustakaan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Jenderal A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553
Website: <http://lib.uinszu.ac.id>, Email: lib@uinszu.ac.id

SURAT KETERANGAN SUMBANGAN BUKU

Nomor : B-1692/Un.19/K.Pus/PP.08.1/5/2023

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : SEVIA AJENG AZZAHRA
NIM : 1917201123
Program : SARJANA / S1
Fakultas/Prodi : FEBI / ES

Telah menyumbangkan buku ke Perpustakaan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto dengan judul dan penerbit ditentukan oleh perpustakaan. Sumbangan buku tersebut dilakukan secara kolektif atau gabungan dengan menipkan uang sebesar :

Rp 40.000,00 (Empat Puluh Ribu Rupiah)

Uang terkumpul dibelanjakan buku yang kemudian buku hasil pembeliannya diserahkan secara sukarela sebagai koleksi perpustakaan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk menjadi maklum dan dapat digunakan seperlunya.



Purwokerto, 26 Mei 2023

Kepala,

Aris Nurohman

PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI

Lampiran 8

Sertifikat BTA-PPI



Lampiran 9

Surat Keterangan Lulus Pengembangan Bahasa


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.009/16059/2019

This is to certify that:

Name : **SEVIA AJENG AZZAHRA**
Date of Birth : **MAGELANG, July 16th, 2001**

Has taken English Proficiency Test of IAIN Purwokerto with paper-based test, organized by Language Development Unit IAIN Purwokerto on December 2nd, 2019, with obtained result as follows:

1. Listening Comprehension	: 54
2. Structure and Written Expression	: 47
3. Reading Comprehension	: 54

Obtained Score : 514

The English Proficiency Test was held in IAIN Purwokerto.

Purwokerto, December 16th, 2019
Head of Language Development Unit.

H. A. Sangit, B.Ed., M.A.
NIP: 19702617 202112 1 001.


ValidationCode



التميز

الرقم: In.17/UPT.Bhs/PP.009/16059/2019

منحت الى
الاسم : **سيفيا اجنج الزهرة**
المولودة : **بمغالانج، 16 يوليو 2001**
الذي حصل على
لهم المسموع : **54**
لهم العبارات والتراكيب : **47**
لهم المقروء : **54**
النتيجة : 514



في اختبارات القدرة على اللغة العربية التي قامت بها الوحدة لتنمية اللغة في التاريخ
ديسمبر 2019

بوروكرتو، 2 ديسمبر 2019
رئيس الوحدة لتنمية اللغة


ValidationCode

الحاج أحمد سعيد الماجستير
رقم الوظيفة: 1470-21745-0112011


Lampiran 10

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



No. IN.17/UPT-TIPD/9053/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:

SEVIA AJENG AZZAHRA
NIM: 1917201123
Tempat / Tgl. Lahir: Magelang, 18 Juli 2001

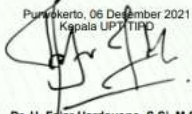
Sebagai tanda yang bersangkutan telah menempuh dan **LULUS** Ujian Akhir Komputer pada Institut Agama Islam Negeri Purwokerto **Program Microsoft Office®** yang telah diselenggarakan oleh UPT TIPD IAIN Purwokerto.

MATERI PENILAIAN

MATERI	NILAI
Microsoft Word	100 / A
Microsoft Excel	100 / A
Microsoft Power Point	87 / A



Purwokerto, 06 Desember 2021
Kepala UPT TIPD



Dr. H. Fajar Hardoyono, S.Si, M.Sc
NIP.19801215.200501.1.003



Lampiran 11

Sertifikat PPL



Lampiran 12

Sertifikat KKN



Lampiran 13

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama : Sevia Ajeng Azzahra
2. NIM : 1917201123
3. Program Studi : Ekonomi Syariah
4. Tempat/Tanggal Lahir : Magelang, 18 Juli 2001
5. Alamat : Kebokura RT 02 RW 04, Kec. Sumpiuh
6. E-MAIL : Seviazzhra42@gmail.com
7. Nama Orang Tua
 - a. Ayah : Rosidin
 - b. Ibu : Wiwin Widianingsih

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SD : SDIT Darul Falah Tambak
 - b. SMP : MTS MWI Kebarongan
 - c. SMA : MAN 3 Banyumas
 - d. Perguruan Tinggi : UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
2. Pendidikan Non Formal
 - a. Pondok Zam Zam Purwokerto

C. Pengalaman Organisasi

-

Purwokerto, 20 September 2023



Sevia Ajeng Azzahra

NIM. 1917201123