

Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Sepatu Melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di kecamatan Kesamben Jombang

Lailatus Sa'adah

Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

Nisa Candra Mutammimah

Universitas KH. A. Wahab Hasbullah

Alamat: Jl. Garuda No. 9 Jombang, Indonesia

Korespondensi penulis: lailatus@unwaha.ac.id

Abstract. *This research aims to analyze the differences in development strategies in small and medium micro-enterprises shoes through improving the quality of human resources in Kesamben Jombang district. The method used in this research is a qualitative method with data collection through observation, interviews, and documentation involving directly to 2 owners of Micro, Small and Medium Enterprises shoes in Kesamben sub-district. Data analysis techniques include data reduction, data presentation, and conclusion drawing. Data validity testing is done by testing credibility (internal validation), transferability (external validation), dependability, and confirmability (objectivity). The result of this research is that the improvement of human resources carried out by the Mekar Abi Mulya micro, small and medium enterprises is very helpful for the owner in business continuity and business development, so that the company survives until now. In improving the quality of employees, UD Abi Mulya micro, small and medium enterprises apply aspects in improving the quality of employees, namely: Training, knowledge, experience, personality, and productivity. Meanwhile, UD Riaji in improving the quality of employees is applying aspects: Training, knowledge, personality, and productivity.*

Keywords: : MSMEs, Human Resources, Training, Knowledge, Personality, Productivity.

Abstrak. Peneliti ini bertujuan untuk menganalisa perbedaan strategi pengembangan pada usaha mikro kecil dan menengah Sepatu melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia di kecamatan Kesamben Jombang. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang melibatkan secara langsung kepada 2 pemilik Usaha Mikro kecil dan Menengah sepatu di kecamatan Kesamben. Teknik analisis data mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data dilakukan dengan menguji credibility (validasi internal), transferability (validasi eksternal), dependability, dan confirmability (obyektivitas). Hasil dari penelitian ini adalah Peningkatan sumber daya manusia yang dilakukan oleh usaha mikro kecil dan menengah Mekar Abi Mulya sangat membantu pemilik dalam kelangsungan usaha dan pengembangan usaha, sehingga perusahaannya bertahan hingga saat ini. Dalam meningkatkan kualitas pegawai, usaha mikro kecil dan menengah UD Abi Mulya menerapkan aspek-aspek dalam meningkatkan kualitas pegawai yaitu: Pelatihan, pengetahuan, pengalaman, kepribadian, dan produktivitas. Sedangkan UD Riaji dalam meningkatkan kualitas pegawai yaitu menerapkan aspek-aspek: Pelatihan, pengetahuan, kepribadian, dan produktivitas.

Kata kunci: : UMKM, Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Pengetahuan, Kepribadian, Produktivitas.

PENDAHULUAN

Perekonomian Indonesia saat ini sedang menggalakkan sektor usaha mikro, kecil dan menengah yang dikenal dengan UMKM sebagai salah satu upaya untuk mendongkrak kegiatan perekonomian di Indonesia. Badan usaha dalam hal ini Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu dari sektor ekonomi yang mampu berkembang dan bertahan dalam perekonomian nasional (Pelatihan et al., 2023). Pemerintah terus

menggalakkan penguatan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM). Sebab, sektor ekonomi ini mampu menyerap tenaga kerja terbesar di Indonesia. (Syaiful, 2016) Penyebab menurunnya daya saing usaha kecil dan menengah pada masa krisis ekonomi ini adalah rendahnya kualitas sumber daya manusianya (Ukkas & Kasran, 2023)

Sumber daya manusia adalah orang-orang yang terlibat dalam jalannya suatu organisasi di berbagai tingkatan, termasuk tingkat eksekutif, manajer puncak, manajer menengah, investor dan karyawan, termasuk investor (Suryapranatha, 2022). UMKM perlu menciptakan berbagai keunggulan melalui proses kreatif dan inovatif untuk menciptakan kesuksesan bisnis. Peningkatan kualitas SDM melalui peningkatan pengetahuan, teknologi, keahlian, kemampuan, pengalaman, perilaku, kreativitas dan komitmen menjadi alternatif solusi kreatif yang sangat penting dalam menghadapi masalah dan peluang terkait dengan keberlanjutan bisnis untuk memberikan nilai tambah secara ekonomis (Suryapranatha, 2022). Pentingnya peningkatan kapabilitas sumber daya manusia UMKM guna mendorong pengurangan atau penghapusan hubungan pegawai (PHK) secara signifikan di beberapa UMKM yang berdampak pada proses pelaksanaan bisnis (Fahmi et al., 2023)

Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu elemen kunci pembangunan ekonomi di era industri 4.0. Di era Industri 4.0, talenta harus berkualitas, memiliki keterampilan, dan berdaya saing tinggi. Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) harus fokus pada perolehan kompetensi yang dapat meningkatkan daya saingnya untuk bertahan di Era Industri 4.0 (Widiastuti et al., 2019) pengembangan ekonomi kreatif yang berdaya saing harus didasarkan pada pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas, terlatih, dan berdaya guna mengembangkan ilmu pengetahuan dan kreativitas (Imron, 2020). Oleh karena itu dalam penelitian ini membahas tentang strategi Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Sepatu Melalui Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di kecamatan Kesamben Jombang

LANDASAN TEORI

Strategi

Strategi adalah istilah militer. Dalam istilah militer, strategi awalnya diartikan sebagai cara atau pendekatan untuk mengalahkan musuh. Strategi selalu dikaitkan dengan taktik, yaitu langkah-langkah untuk menerapkan strategi secara lebih rinci (Sudiantini, 2022). Strategi adalah mengetahui bisnis apa yang Anda usulkan untuk dilakukan. Definisi ini menekankan bahwa strategi memerlukan pengetahuan tentang bisnis, niat untuk masa depan, dan orientasi terhadap tindakan (Prasojo, 2013).

Pengembangan Usaha

Menurut Pak Anoraga, pengembangan usaha adalah proses mendorong perluasan usaha, meningkatkan kualitas dan kuantitas output dari kegiatan ekonomi, serta menggerakkan pikiran dan tenaga ke arah pencapaian tujuan tertentu (Abdurohim, 2021). Pengembangan Usaha merupakan inisiatif yang dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah, dunia usaha dan komunitas untuk menumbuhkan usaha mikro, kecil dan menengah serta meningkatkan kapasitas dan daya saingnya melalui penyediaan fasilitas, pembinaan, pendampingan dan peningkatan dukungan Perusahaan menengah (Mahendra et al., 2022).

UMKM

Mean Munizu (2010) mengemukakan bahwa kinerja usaha kecil dan menengah dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi sumber daya manusia keuangan, produksi, pasar, dan pemasaran. Sedangkan faktor eksternal meliputi aspek kebijakan pemerintah, aspek sosial budaya dan ekonomi, serta aspek peran lembaga terkait (Novalita & Sari, 2012)

Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (HRM) menggambarkan penggunaan individu dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi (Diah et al., 2021). Perencanaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan yang berkaitan dengan upaya mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja di masa depan (Wulansari et al., 2020). Dalam dunia membutuhkan talenta berkualitas untuk mendukung produktivitas dan berhasil mencapai tujuan Anda. Kunci reformasi ekonomi dalam suatu negara adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan untuk bersaing dalam persaingan global (Lubis, 2022) Kompetensi merupakan hal mendasar bagi kepribadian seseorang dan memberikan hubungan antara kriteria perilaku efektif dan/atau kinerja yang baik dalam tugas atau situasi tertentu (Maruf Al Qifari, 2022)

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif ini menggunakan metode penelitian eksplorasi, eksplorasi merupakan jenis penelitian awal dari satu penelitian yang sifatnya sangat luas (Sa'adah, 2023). Penelitian Kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat Postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah Eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik, pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induksi/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan

makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2017).

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dengan informan yang terdiri dari 2 orang UMKM. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, kesimpulan dan verifikasi data. Pada uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji, credibility (validitas internal), transferability (validitas eksternal), dependability (reabilitas), dan confirmability (obyektivitas).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkembangan Usaha Abi Mulya

Awal Perkembangan UMKM Aby Mulya dimulai sejak tahun 1997. Usaha ini dikelola oleh Bapak Kasman. Saat itu UMKM Abi Mulya Masih belum berkembang seperti ini karena masih kecil. Bermula dari bapak Kasman dan Isteri yang mengerjakan semua proses pembuatan sepatu hingga pemasaran. Aspek-aspek yang dilakukan bapak Kasman untuk mempertahankan usahanya antara lain pemasaran, Teknologi dan inovasi, modal, dan manajerial. Strategi pemasaran merupakan suatu cara untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi perusahaan yang memproduksi barang dan jasa (Wibowo, n.d.). Berdasarkan wawancara dengan dengan bapak kasman pada tanggal 14 April 2023 Pukul 10.25 di tempat usaha pengelolaan Sepatu UD Abi Mulya :

“ Untuk Sistem Pemasaran saya sendiri yang mengirimkan, minimal kita kirim ke grosir. karena perputarannya lebih cepat dibanding eceran ke toko-toko. Kan Bagaimana uang itu bisa digunakan kembali secepatnya. meskipun mendapat laba tidak sebanyak eceran tetapi perputarannya lebih cepat, untuk pengiriman kami sudah sampai luar kota , Surabaya,Bandung, Jakarta “

Pemilik berusaha agar produk yang dihasilkan menembus pasar dan mampu bertahan di pasar, sehingga pedagang memperluas pasar. Dalam membangun komunikasi bapak kasman menggunakan system kekeluargaan dalam membangun hubungan kerjasama. Bapak kasman berusaha membangun rasa kekeluargaan agar terciptanya kerjasama yang baik. Berdasarkan wawancara dengan dengan bapak kasman pada tanggal 18 Juni 2023 Pukul 11.22 di tempat usaha pengelolaan Sepatu UD Abi Mulya.

“ Dalam berkomunikasi saya selalu menggunakan dari hati ke hati dalam membangun komunikasi yang baik dengan customer agar terciptanya kekeluargaan ”

Sedangkan dalam desain model sepatu pemilik menggunakan referensi dari internet dan juga sering-sering belanja ke mall untuk melihat pasar dan desain sepatu apa yang diminati saat ini. Untuk menentukan harga pasar melihat dari biaya OTR. Dalam menentukan harga tidaklah hal yang mudah kita harus berhati-hati. Jika harga terlalu mahal bisa jadi mengurangi permintaan untuk mengantisipasi ini bapak kasma menonjolkan kualitas produk. kualitas produk sangat berpengaruh dalam menentukan pembelian oleh karena itu bapak kasma selalu meningkatkan kualitas produk

Di UMKM Aby Mulya memanfaatkan teknologi untuk proses produksi . Teknologi yang digunakan selalu mengikuti perkembangan guna mempercepat dan mempermudah proses Produksi. seperti mesin seket , mesin pres unifersal , mesin jahit. hal ini berdasarkan pernyataan bapak kasma pada tanggal 8 Juni 2023 pukul 11.45

“ untuk teknologi mengikuti perkembangan pemesanan barang untuk menunjang produksi mesing yang digunakan mesin seket, mesin press unifersal, mesin Jahit , mesin afen “

Aspek permodalan adalah hal yang terpenting dalam usaha karena jika tersedia modal yang cukup maka akan mendukung kelancaran usaha, sehingga peluang untuk berkembang sangat tinggi. berikut data Produktivitas dan omset UD Abi Mulya .

Tabel 3
Data Peningkatan Omset Penjualan
di UMKM UD Abi Mulya

Tahun	Produktivitas	Pendapatan
2020	150 kodi	180.000.000
2021	200 Kodi	240.000.000
2022	150 Kodi	180.000.000

UMKM UD Abi Mulya

Berdasarkan data yang ada dapat dibuktikan bahwa jumlah modal yang cukup mempengaruhi produktivitas dan omset penjualan UD Abi Mulya mengalami peningkatan.

Manajemen merupakan salah satu komponen utama dalam proses pengembangan dan pengelolaan UMKM. Pengelolaan yang dilakukan oleh bapak Kasman selaku pemilik UMKM UD Abi Mulya bersifat personal/individual tour (one man show). Dalam proses pengelolaan usaha Bapak Kasman sangat memperhatikan kinerja karyawannya karena hal ini yang akan meningkatkan sebuah Produktivitas. Untuk meminimalkan biaya. pengeluaran maka bapak Kasman melakukan pengandaan karyawan. karena menurut bapak kasman berbisnis adalah meminimalkan pengeluaran sebisa mungkin. Meminimalisir pengeluaran seminim-minimnya adalah salah satu strategi untuk bertahan lama. Bapak Kasman berusaha mengembangkan usahanya dengan cara mengelola MSDM dengan baik.

Perkembangan UMKM UD Riaji

Berawal dari menjadi Karyawan dari Bapak Kasman mulai dari tahun 1997 hingga 2002 kurang lebih 5 tahun. Bapak Riaji dan Ibu Sutia berbekal dari pengalaman tersebut akhirnya memutuskan untuk membuka usaha sendiri. berawal semua proses dikerjakan berdua. permintaan semakin banyak sehingga memutuskan untuk mencari karyawan. karena rata-rata karyawan belum memiliki pengalaman kerja maka akhirnya para karyawan diajari Ibu Sutia dan bapak Riaji.

Aspek pemasaran yang utama di UMKM UD Riaji menggunakan sales, Dimana sales menjual Produk pada kepada konsumen baik secara lasung maupun ke toko. Hal ini sesuai dengan pernyataan Bapak Riaji 14 Juni 2023 pukul 12.30.

“Dalam Pemasaran saya menggunakan sales untuk saat ini saya mempunyai 7 sales, pengiriman biasanya dikirim ke Mojokerto, Jombang , Sidoarjo, Surabaya“

Dalam menentukan Desain Ibu Sutia mengandalkan internet dalam mencari desain yang ada. Biasanya Bapak Riaji melihat desain seperti apa yang banyak diminati. untuk menarik pelanggan bapak Riaji mengandalkan brand yang sudah terkenal. seperti brand Nike, Adidas, Convers, dll. Menurut Bapak Riaji anak-anak lebih mengutamakan brand meskipun imitasi atau tiruan. UMKM UD Riaji dalam proses produksi UD Riaji juga memanfaatkan teknologi yang ada untuk proses produktivitas. seperti mesin jahit, mesin press. hal ini digunakan untuk mempermudah dan menunjang proses produksi. Hal ini sesuai dengan pernyataan ibu Sutia pada tanggal 08 Juni 2023 pukul 12.10 di kediaman beliau.

“Untuk teknologi kami hanya menggunakan mesin jahit, mesin press untuk yang lain masih menggunakan manual“

Dalam teknologi informasi UD Riaji masih menggunakan system pembelian lasung dikarenakan belum bisa menggunakan media online. UD Riaji Untuk saat ini dalam proses usaha UD Riaji menggunakan modal sendiri. Uang yang ada diputar agar proses usaha berjalan lancar. Hal ini sesuai dengan pernyataan ibu Sutia pada tanggal 08 Juni 2023 pukul 12.00 di kediaman :

“Untuk aspek permodalan kami menggunakan uang sendiri, uang yang ada diputar terus agar usaha berjalan dengan lancar “

Berikut data data produktivitas dan omset penjualan yang ada :

Tabel 2
Data Peningkatan Omset Penjualan
di UMKM UD Riaji

Tahun	Produktivitas	Pendapatan
2021	200 Kodi	240.000.000
2022	150 Kodi	180.000.000

UMKM UD Abi Riaji

Dilihat data diatas produktivitas mengalami penurunan dikarenakan sepiya permintaan untuk mengatasi hal ini agar pengeluaran tidak terlalu banyak. jika permintaan sepi maka beberapa karyawan diliburkan. Dalam permodalan UD Riaji mengalami kendala disebabkan karena permintaan pasar menjadi kendala saat ini sehingga berdampak pada pendapatan.

Dalam menjalankan UD Riaji bapak Riaji juga menjalankan usahanya sendiri atau disebut personal/individual (one man Show). Dalam kepemimpinan Usaha bapak Riaji memotivasi karyawannya agar kinerjanya bagus dan biasanya juga memberikan sebuah konsumsi tambahan yang di berikan kepada karyawan disaat mereka sedang lembur kerja. hal ini dilakukan agar para karyawan semangat dalam berkerja. Sesuai dengan pernyataan ibu Sutia pada tanggal tanggal 08 Juni 2023 pukul 12.15 di kediaman :

“Memberikan mereka motivasi dan tunjangan berupa makanan saat mereka lembur agar semangat dalam berkerja “

Dalam mengelola usahanya bapak Riaji bertanggung jawab penuh untuk mengelola usahanya. mulai dari pengawasan kinerja karyawan mereka, produk, pengiriman. dan keuangan. Bapak Riaji dibantu oleh istrinya ibu Sutia dalam mengelola keuangan dan pengawasan kinerja karyawan.

Analisis Strategi Aby Mulia

Peningkatan SDM

Pelatihan adalah suatu upaya atau metode dalam proses peningkatan kemampuan seorang pegawai untuk mengembangkan keterampilan, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan pegawai agar dapat bekerja secara efektif dan efisien (Abdurohim, 2021). Bapak Kasman pertama yang dilakukan adalah memberikan pelatihan *Demonstration and Example*. selanjutnya diberikan pelatihan metode *on the job*. Metode *on the job* para peserta latihan langsung bekerja di tempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas

Metode pendidikan dalam arti sempit yaitu untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan manajer memimpin para bawahannya secara efektif (Hasibuan, 2019). sesuai dengan pernyataan Bapak Kasman pada tanggal 08 Juni 2023 pukul 11.47:

” Untuk pelatihan biasanya kalau ada karyawan baru. saya menjelaskan cara-cara pembuatan sepatu, lalu calon karyawan baru diperlihatkan secara langsung proses pembuatan sepatu, setelah karyawan paham. karyawan lama mengajari mereka dalam proses kerja atau training. jadi sesama karyawan saling mengajari dan biasanya kalau ada Seminar atau Workshop dari pemerintah ya kalau bisa saya ambil saya ambil dan untuk pembicara saya sendiri biasanya saya tidak mau mengambil dari luar karena ilmu yang didapat dari luar sama saja”

Hal ini menjelaskan bahwa Bapak Kasman menggunakan pelatihan sebagai pendidikan jangka pendek pada karyawan. Bapak Kasman sedang mempersiapkan anaknya untuk meneruskan usaha UD Aby Mulia dengan cara membelajari anaknya untuk praktek langsung dilapangan agar tau kondisi lapangan sehingga nanti mampu menyelesaikan masalah apabila

nanti terjadi sewaktu-waktu. Dalam pernyataan bapak Kasman pada tanggal 14 April 2023 pukul 11.00 di tempat kediaman.

“sekarang anak saya saya suruh praktek langsung ke lapangan agar tau kondisi lapangan sehingga nanti setelah lebaran bisa menggantikan saya sewaktu-waktu dan dia sudah mampu dan bisa menyelesaikan masalah “

Bapak Kasman lebih mementingkan pengalaman agar kinerja dapat bekerja secara maksimal. Hal ini sesuai dengan pernyataan bapak Kasman pada tanggal 8 Juni 2023 pukul 11.52 di kediaman bapak Kasman.

“Dalam memilih karyawan juga mengutamakan pengalaman pekerjaan karena disebuah perusahaan saja dipilih untuk meningkatkan kualitas “

Dalam pernyataan di atas pengalaman menjadikan kualitas SDM meningkat. Dengan pengalaman manusia bisa belajar, mengasah ketrampilan dan juga memiliki pengetahuan yang ia dapat di pekerjaan terdahulu. Untuk aspek kepribadian bapak Kasman menerapkan sikap kejujuran dan amanah. Dengan cara membentuk kekeluargaan sehingga terbentuknya suatu integritas dalam berkerjasama.

Dari segi produktivitas, UMKM UD Mulia menerapkannya kepada karyawan secara otomatis selama pelatihan, karena dalam pelatihan, karyawan dilatih dan dilatih untuk lebih profesional, sehingga dapat bekerja lebih cerdas dan profesional. Selain itu, melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan juga terjalin komunikasi antar karyawan yang nantinya dapat digunakan secara berkelompok antar karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

Pemberian kompensasi

Dalam meningkatkan kinerjanya bapak Kasman memberikan kompensasi seminggu sekali berupa uang dan memberikan uang hari raya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Bapak Kasman pada tanggal 8 Juni 2023 pukul 11.53 di kediaman bapak Kasman.

“untuk gaji karyawan diberikan selama seminggu sekali “

Motivasi

Dalam memotivasi karyawannya bapak Kasman menggunakan dari hati ke hati . Hal ini sesuai dengan pernyataan Bapak Kasman pada tanggal 8 Juni 2023 pukul 11.53 dikediaman bapak Kasman.

“Dalam memotivasi saya menggunakan dari hati ke hati kalau ada masalah disampaikan dengan baik, membangun kekeluargaan“

Setiap masalah yang terjadi bapak Kasman selalu menyelesaikan masalah secara kekeluargaan sehingga terjadi komunikasi yang baik.

Kendala

Kendala yang dialami Abi Mulya yaitu sulitnya pengendalian karyawan menurut bapak Kasman tuntutan terlalu tinggi terkadang pemasaran pemasarapun sepi hal ini yang membuat baapak Kasman berusaha untuk selalu meningkatkan produktivitas dan pendapatan. Dalam hal pemasaran UD Abi Mulia merasakan penurunan dibanding pada masa pandemihal ini dikarena saat masa pandemi masyarakat sudah terbiasa membeli barang secara online.

Analisis Strategi UD Riaji

Peningkatan Sumber Daya Manusia

Bapak Riaji dalam menerima karyawan baru. calon karyawan diberikan pelatihan berupa metode one the job. karyawan baru lasung berkerja dengan cara karyawan baru diajari dan dibimbing lasung oleh Senior lama. Hal ini sesuai dengan pernyataan bu Sutia pada tanggal 8 Juni 2023 pukul 12.15.

“Pelatihan dilakukan oleh sesama karyawan saling mengajari . bagi yang lama mengajari yang baru seperti itu “

UD Riaji tidak mengutamakan pendidikan Fomal sebagai acuan dalam memilih perkerja namun UD Riaji melakukan Pelatihan sebagai pendidikan jangka pendek. Hal ini sesuai sesuai dengan pernyataan bu Sutia pada tanggal 8 Juni 2023 pukul 12.15.

“Pelatihan dilakukan oleh sesama karyawan saling mengajari. bagi yang lama mengajari yang baru seperti itu”

Berdasarkan pernyataan diatas bahwa UD Riaji menggunakan metode Choaching and Counselling. Choaching and Counselling adalah Suatu metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan keahlian dan ketrampilan kerja kepada bawahan(Hasibuan, 2019).

UD Riaji tidak mengharuskan para karyawan memiliki pengalaman. Karena semua berhak untuk belajar. Dan lewat pelatihan tersebut didapatkan pengalaman sebagai bekal dalam berkerja hal ini sesuai denfan pernyataan ibu sutia

“Siapa saja boleh bekerja jika ada lowongan perkerjaan”

UD Riaji berusaha membentuk Aspek kepribadian yang bertanggungjawab dan kejujuran dalam melakukan kinerja mereka. Berbekal dari pengalaman bapak Riaji memberikan contoh yang baik dan membentuk kepribadian karyawan dengan sebaik mungkin. seperti etika,moral harus dijaga dalam UD Riaji. UD Riaji menerapkannya kepada karyawan secara otomatis selama pelatihan, karena dalam pelatihan, karyawan dilatih dan dilatih untuk lebih profesional, sehingga dapat bekerja lebih cerdas dan profesional. Selain itu, melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan juga terjalin komunikasi antar karyawan yang nantinya dapat digunakan secara berkelompok antar karyawan untuk meningkatkan produktivitas.

Pemberian kompensasi

Pemberian Kompensasi berupa uang gaji yang diberikan setiap bulannya.

“untuk gaji karyawan diberikan selama sebulan sekali”

Motivasi

UD Riaji Membangun motivasi dengan cara membangun hubungan yang baik. Hubungan yang baik dapat membuat para karyawan nyaman dan sehingga kerjasama dan komunikasi yang dilakukan bisa bisa berjalan dengan baik. hal ini sesuai pernyataan ibu Sutia pada tanggal 8 Juni 2018 pukul 12.35 dikediaman

“Memberikan motivasi-motivasi dan membangun hubungan yang baik“.

Kendala

UD Riaji memiliki kesulitan dalam pemasaran dikarenakan banyaknya pesaing pasar sehingga terkadang permintaan pun menurun hal ini yang mempengaruhi pendapatan pun menurun. untuk mengatisipasi pengeluaran pada saat sepinya permintaan ibu Sutia

melibatkan karyawan terlebih dahulu. Mudahnya media sosial sehingga para konsumen lebih memilih membeli sepatu dan sandal secara online. Sebenarnya ibu Sutia dan bapak Riaji ingin memlakukan sistem pemelian online namun bapak Riaji dan istri belum bisa dalam pengoprasiannya. Dalam hubungan sales dan usaha juga menjadi perhatian, terkadang terdapat sales yang nakalan hanya membayar uang separo sehingga pemilik mengalami kerugian.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian di atas, maka dapat Peningkatan sumber daya manusia yang dilakukan oleh UMKM Abi Mulya dan UD Riaji sangat membantu pemilik dalam kelangsungan usaha dan pengembangan usaha, sehingga perusahaannya bertahan hingga saat ini. Dalam meningkatkan kualitas pegawai UMKM Abi Mulya pelaksanaan 2 jalur yang terdiri dari kegiatan pelatihan dengan metode on the job dan metode demonstrasi , dengan metode on the job. Sedangkan UMKM UD Riaji sendiri hanya menggunakan metode metode on the job. Untuk meningkatkan kualitas pegawai, UMKM Aby Mulya menerapkan aspe k-aspek dalam meningkatkan kualitas pegawai yaitu: Pelatihan,pengetahuan, pengalaman, kepribadian, dan produktivitas. Sedangkan UD Riaji dalam meningkatkan kualitas pegawai yaitu menerapkan aspek-aspek: Pelatihan, pengetahuan, kepribadian, dan produktivitas.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka terdapat saran yang dapat penulis berikan Untuk UD Abi Mulia dan Riaji seabiknya menjaga dan meningkatkan Kulitias sumber daya manusia agar mampu untuk mengembangkan usahanya. Agar mampu bersaing dengan pasar seabiknya memanfaatkan teknologi informasi dalam pemasaran. Mengeluarkan inovasi-inovasi baru dalam desain Sepatu.

DAFTAR REFERENSI

- Abdurohim, D. (2021). *Pengembangan UMKM (Kebijakan, Strategi, Digital Marketing dan Model Bisnis UMKM* (pp. 1–295).
- Diah, Y. M., Siregar, L. D., & Saputri, N. D. M. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatanan Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1), 67–76. <https://doi.org/10.29259/jscs.v2i1.32>
- Fahmi, M. A., Nurfitriani, W., Nurfauzia, F., & Yulyadin, Y. (2023). *Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis*. 1(3), 475–485. <https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>

- Imron, A. (2020). Strategy for Creative Economic Development of Micro, Small and Medium Enterprises (Msmes) in Pemalang District. *Icore*, 5(1), 1061–1072. <http://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/Icore/article/view/1700%0Ahttp://jp.feb.unsoed.ac.id/index.php/Icore/article/viewFile/1700/1632>
- Lubis, D. S. W. (2022). Strategi Pemulihan Ekonomi UMKM Pasca Pandemi Covid19 Melalui Peningkatan Kualitas SDM. *Prosiding Seminar Nasional Sosial ...*, 2005, 665–675. <https://journals.stimsukmamedan.ac.id/index.php/senashtek/article/view/242>
- Mahendra, A. P., Benius, & Sabirin. (2022). Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) di Kota Palangka Raya Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Growth*, 8, 68–77.
- Maruf Al Qifari. (2022). PERANAN KOMPETENSI SDM DALAM MENINGKATKAN KINERJA UMKM DI KABUPATEN LOMBOK TENGAH (Studi Kasus Di Home Industri Tempe Desa Jelantik). *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(3), 761–768. <https://www.bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/view/3135%0Ahttps://www.bajangjournal.com/index.php/JIRK/article/download/3135/2251>
- Novalita, N., & Sari, P. N. (2012). Strategy for Development of Micro, Small and Medium Enterprises in Lampung Province. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 14(3), 171–181. <https://doi.org/10.47768/gema.v14i3.202202>
- Pelatihan, B., Dan, V., Bbpvp, P., Kota, D. I., & Stiawati, T. (2023). *Jurnal Ilmiah Niagara Vol. 15 No. 1, Juni 2023*. 15(1).
- Prasojo, Iantip diat. (2013). Buku Manajemen Strategik. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sa'adah, L. (2023). *Analisis Kualitatif dan Kuantitatif*. CV.Mitra Ilmu.
- Sudiantini, D. (2022). Manajemen Strategi. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents* (Vol. 7, Issue 2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Suryapranatha, D. (2022). *PELATIHAN MANAJEMEN SDM MENINGKATKAN KINERJA UMKM DESA KERTASARI*. 2507–2515.
- Syaiful, S. (2016). Strategi Pengembangan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (UMKM) Melalui Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (TIK) Sebagai Upaya Meningkatkan Daya Saing. *AKMEN Jurnal Ilmiah*, 13(3), 629–636. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/akmen/article/view/75>
- Ukkas, I., & Kasran, M. (2023). Strategi Pengembangan SDM: Upaya Penunjang Daya Saing UMKM di Era Pandemi Covid 19. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 12(1), 92–102. <https://doi.org/10.33059/jmk.v12i1.5757>
- Wibowo, D. H. (n.d.). *ANALISIS STRATEGI PEMASARAN UNTUK MENINGKATKAN DAYA SAING UMKM (Studi pada Batik Di Jeng Solo)*. 29(1), 59–66.
- Widiastuti, C. T., Widyaswati, R., & Meiriyanti, R. (2019). Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Kreatif Dan Inovatif pada ukm batik semarang (studi di kampung batik semarang). *Jurnal Riptek*, 13(2), 124–130.
- Wulansari, N. Y., Ranihusna, D., & Maftukhah, I. (2020). Strategi Perencanaan SDM untuk Peningkatan Daya Saing UMKM Batik Semarang. *Prosiding Pendidikan Profesi Guru, Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan*, 1552–1559.

<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=386938&val=8521&title=STRATEGI PERENCANAAN SDM UNTUK PENINGKATAN DAYA SAING UMKM BATIK SEMARANG>