

Strategi Membangun Loyalitas Kerja pada Sektor UMKM di Desa Cikalongsari

Ahmad Malik Fajar1, Fista Apriani Sujaya2

Program Studi Manajemen1, Program Studi Akuntansi2

mn21.ahmadfajar@mhs.ubpkarawang.ac.id1 , fista.apriani@ubpkarawang.ac.id2

Abstrak

Loyalitas kerja memainkan peranan penting dalam keberhasilan dan keberlanjutan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), khususnya di komunitas lokal seperti Desa Cikalongsari. UMKM menjadi sosok penting dalam perekonomian negara, salah satunya Indonesia. Tentunya keberhasilan UMKM sangat diharapkan oleh setiap daerah. Melihat beberapa pelaku UMKM mengalami kendala dalam sumber daya manusia, sehingga perlu adanya pemberdayaan UMKM guna mendukung keberlanjutan UMKM di daerah tersebut. Kendala dari beberapa pelaku UMKM yaitu kurangnya rasa loyal dalam diri tenaga kerja terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Dengan memberikan penerangan pada pelaku UMKM untuk menerapkan strategi membangun rasa loyal dalam diri tenaga kerja seperti dengan meningkatkan kepuasan kerja, program penghargaan dan insentif, serta perhatian terhadap keseimbangan kerja-kehidupan dapat menjadi solusi yang dihadapi oleh setiap pelaku UMKM. Peningkatan kepuasan kerja berkaitan erat dengan loyalitas, di mana lingkungan kerja yang mendukung dan fasilitas yang memadai berkontribusi pada keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Program penghargaan yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan juga efektif dalam memotivasi dan memperkuat komitmen mereka. Selain itu, kebijakan fleksibilitas dalam jam kerja dan perhatian terhadap keseimbangan kerja-kehidupan pribadi memberikan dampak signifikan terhadap kepuasan dan retensi karyawan. Hasil kegiatan ini memberikan panduan praktis bagi pemilik UMKM di Desa Cikalongsari untuk menerapkan strategi- strategi tersebut dalam upaya membangun loyalitas kerja karyawan. Implementasi yang efektif dari strategi-strategi ini diharapkan dapat mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan UMKM di desa tersebut, serta meningkatkan kesejahteraan komunitas lokal.

Kata Kunci: Loyalitas Kerja, Kepuasan Kerja, Insentif

Abstract

Work loyalty plays an important role in the success and sustainability of micro, small and medium enterprises (MSMEs), especially in local communities such as Cikalongsari Village. MSMEs are important figures in the economies of countries, one of which is Indonesia. Of course, the success of MSMEs is highly expected by every region. Seeing that several MSME actors are experiencing problems in human resources, it is necessary to empower MSMEs to support the sustainability of MSMEs in the area. The obstacle for several MSME actors is the lack of loyalty within the workforce towards the company and their work. By providing information to MSME actors to implement strategies to build a sense of loyalty within the

workforce, such as increasing job satisfaction, reward and incentive programs, as well as paying attention to work-life balance, this can be a solution faced by every MSME actor. Increasing job satisfaction is closely related to loyalty, where a supportive work environment and adequate facilities contribute to employees' emotional attachment to the company. Reward programs that are fair and commensurate with employee contributions are also effective in motivating and strengthening their commitment. In addition, policies of flexibility in working hours and attention to work-personal life balance have a significant impact on employee satisfaction and retention. The results of this activity provide practical guidance for MSME owners in Cikalongsari Village to implement these strategies in an effort to build employee work loyalty. Effective implementation of these strategies is expected to support the growth and sustainability of MSMEs in the village, as well as improve the welfare of the local community.

Keywords: *Job Loyalty, Job Satisfaction, Incentives*

PENDAHULUAN

UMKM yang berkepanjangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah, menjadi sosok penting dari setiap perekonomian negara termasuk dalam negara Indonesia. UMKM menciptakan banyak lowongan kerja dan mendorong inovasi lokal yang baik dan kreatif secara besar-besaran terhadap PDB. Sebagai komponen-komponen penting dari perekonomian, UMKM kerap kali berperan sebagai jembatan penghubung antara ekonomi, masyarakat dengan perekonomian daerah (Atsna Himmatul Aliyah, 2022). Hal ini tentu membantu untuk melaksanakan poin SDGs nomor 8 yang berbunyi “Pertumbuhan Ekonomi Desa Merata”. Namun, untuk membantu pertumbuhan ekonomi desa dengan keberhasilan UMKM tidak hanya bergantung pada kualitas produk atau layanan yang UMKM tawarkan, melainkan juga tergantung pada kualitas tenaga kerja UMKM tersebut (Fiya Munadzifah & A’rasy Fahrullah, 2021).

Melihat bahwa kualitas tenaga kerja juga penting dalam menyongsong keberhasilan suatu UMKM, maka pelaku usaha UMKM memiliki banyak sekali harapan kepada kualitas skill tenaga kerja yang dimilikinya. Untuk menyongsong keberhasilan suatu UMKM, tidak hanya bertumpu kepada skill tenaga kerja melainkan juga harus membangun rasa akan memiliki perusahaan dan tanggung jawab lebih terhadap pekerjaan dan juga dimana tempat ia bekerja.

Untuk membangun hal tersebut, pelaku UMKM tentu perlu memperhatikan apa yang menjadi hak dan permasalahan bagi pekerjanya, juga harus menjaga dan membangun rasa senang kepada para tenaga kerjanya. Menurut (Onsardi, 2018) dalam (Suhardi et al., 2021) Loyalitas adalah sesuatu yang memegang erat tenaga kerja dengan suatu perusahaan, karena hal tersebut tidaklah hanya sesuatu sikap setia yang terpantul dalam seberapa lama ia menetap di dalam perusahaan, akan tetapi terlihat dalam sebanyak apa ia menyumbangkan kreatifitas maupun kerja kerasnya yang sengaja diperjuangkan untuk perusahaan.

Beberapa tenaga kerja pada UMKM yang berada di Desa Cikalongsari kurang memiliki rasa loyal terhadap pekerjaan dan juga perusahaan dimana ia bekerja. Hal tersebut terlihat dalam

observasi penulis dalam rangka pengabdian kepada masyarakat Desa Cikalongsari, pekerja tidak bertanggung jawab atas kesalahan pekerja yang dilakukan ke dalam produk yang sedang di produksinya, rasa akan memiliki perusahaan juga kurang terlihat pada tenaga-tenaga kerja UMKM tersebut, pekerja hanya melakukan sesuatu yang di instruksikan oleh pemimpin pelaku UMKM tidak berpikir untuk mengembangkan dan menyebarluaskan produk tersebut.

Dari permasalahan tersebut, penulis mengundang beberapa pelaku UMKM untuk hadir pada forum Pemberdayaan UMKM dalam sharing dan merencanakan strategi untuk membangun loyalitas pada tenaga kerjanya. Sosialisasi ini akan mengingatkan terhadap pelaku UMKM untuk senantiasa memperhatikan dan memberikan kenyamanan pada tenaga kerja sebagai bentuk membangun loyalitas pada tenaga kerjanya. Dengan memahami dan menerapkan strategi-strategi ini, diharapkan UMKM di Desa Cikalongsari dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan kepuasan dan loyalitas tenaga kerja, serta mencapai kesuksesan yang berkelanjutan.

METODE PELAKSANAAN

Dalam melakukan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) metode yang diterapkan untuk mengumpulkan informasi-informasi serta mencari permasalahan yang dihadapi oleh pelaku UMKM yaitu menggunakan metode observasi. Pada tahap ini, dilakukan di lokasi kerja UMKM untuk mengumpulkan informasi mengenai permasalahan yang dihadapi oleh UMKM tersebut. Observasi ini memberikan data kontekstual yang melengkapi informasi yang diperoleh dari wawancara mendalam, serta membantu penulis memahami dinamika dan tantangan yang mungkin tidak diungkapkan secara verbal oleh pelaku UMKM. Kumpulan catatan pada saat wawancara dan observasi dikategorikan dan diorganisir untuk mengidentifikasi tema-tema utama dan pola-pola yang muncul terkait dengan strategi pembangunan loyalitas kerja.

Kegiatan ini dilaksanakan di kantor Desa Cikalongsari dengan Perangkat Desa dan juga pelaku UMKM sebagai audiens, pada hari Rabu, 31 Juli 2024. Dilaksanakan setelah rapat minggon dan dengan durasi 60 menit. Adapun uraian pelaksanaan program kerja sebagai berikut:

Table 1. Uraian Pelaksanaan Kegiatan

No	Waktu	Kegiatan	Keterangan
1.	22 Juli 2024 – 27 Juli 2024	Observasi	Pada tahap ini, penulis mendatangi dan wawancara mendalam untuk mengetahui permasalahan yang di alami oleh setiap pelaku UMKM serta mengorganisir setiap permasalahan yang disampaikan.

2.	29 Juli 2024	Koordinasi	Pada tahap ini, penulis menemui pihak desa dan membicarakan materi yang akan di sampaikan serta waktu dan tempat yang akan digunakan.
3.	31 Juli 2024	Pelaksanaan	Pada tahap ini, penulis melakukan sosialisasi serta sharing mengenai loyalitas kerja dengan pelaku UMKM juga Perangkat Desa yang hadir di kantor Desa Cikalongsari.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Salah satu penggetah perekonomian di suatu daerah salah satunya merupakan UMKM (Atsna Himmatul Aliyah, 2022). Pertumbuhan ekonomi di dalam suatu daerah berpengaruh terhadap jumlah rakyat yang kurang mampu di daerah tersebut. faktor penghambat pelaku UMKM dalam menjalankan usaha salah satunya disebabkan oleh pendidikan yang dimiliki oleh pelaku usaha mikro, sehingga beberapa pelaku usaha mikro kurang menyadari mengenai hal-hal penting yang semestinya dijalankan oleh pelaku usaha.

Dari hasil observasi beberapa UMKM yang dilaksanakan pada tanggal 22 Juli 2024 sampai dengan 27 Juli 2024, terdapat beberapa permasalahan yang sering di alami oleh setiap pelaku UMKM di Desa Cikalongsari, yaitu mengenai keuangan, sulitnya mengikuti perkembangan teknologi pemasaran, dan berbagai permasalahan sumber daya manusia yang seringkali dihadapi oleh setiap pelaku UMKM.



Gambar 1. Kondisi Tenaga Kerja UMKM

Terlihat tenaga kerja dari salah satu pelaku UMKM yang ada di Desa Cikalongsari tidak menyadari bahwa perlengkapan yang tidak ia pakai akan mempengaruhi kualitas dari produk tersebut, yang mana pengolahan makanan seharusnya di jaga kualitasnya karena nantinya akan di konsumsi oleh khalayak publik. Pelaku UMKM juga kurang menyadari mengenai pentingnya menjaga retensi tenaga kerjanya dengan memberikan kelengkapan kesehatan kerja seperti masker, apron dan sarung tangan untuk menjaga kualitas produk dan kesehatan tenaga kerja sehingga kurang untuk menciptakan loyalitas pada tenaga kerja.

Dari beberapa permasalahan tersebut, penulis merasa perlu adanya suatu sosialisasi pemberdayaan UMKM untuk memberikan solusi terkait pada permasalahan yang sering di alami oleh beberapa UMKM. Oleh karena itu penulis bekerjasama dengan program studi dari akuntansi dan pemasaran untuk melakukan suatu pemberdayaan guna memberikan solusi pada permasalahan yang sering dialami oleh setiap pelaku UMKM.



Gambar 2. Sosialisasi Strategi Membangun Loyalitas Kerja

Penulis menyampaikan materi mengenai ciri-ciri tenaga kerja yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan serta faktor untuk membangun loyalitas tersebut pada tenaga kerja, sehingga pelaku UMKM sebagai pemimpin dalam usaha tersebut dapat memberikan suatu hak yang memang harus diberikan kepada tenaga kerjanya serta menjadi pemimpin yang bisa membangkitkan rasa loyalitas kerja terhadap perusahaan. Berdasarkan sosialisasi pada pemberdayaan UMKM, terutama pada sosialisasi mengenai strategi untuk membangun loyalitas tenaga kerja pada sektor UMKM di Desa Cikalongsari, pelaku UMKM serta Perangkat Desa yang hadir antusias memperhatikan dan mendengarkan apa yang disampaikan oleh mahasiswa dalam sosialisasi tersebut.

Strategi dalam membangun loyalitas kerja ini umumnya sering dilakukan oleh UMKM, namun dengan keterbatasan pengetahuan seringkali pelaku UMKM tidak menyadari bahwa hal tersebut menjadi penting dalam membangun keberlanjutan UMKM. Lingkungan kerja yang mendukung, serta hubungan interpersonal yang positif dengan rekan kerja dan atasan, berperan dalam

meningkatkan loyalitas kerja (Wang & Huang, 2021). Lingkungan kerja yang kondusif dan fasilitas yang memadai membuat tenaga kerja merasa nyaman dan dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Program penghargaan dan insentif juga efektif dalam meningkatkan loyalitas kerja. Hal ini sejalan dengan studi terbaru oleh Latham dan Pinder (2022), yang menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang adil dan berbasis kinerja dapat memotivasi tenaga kerja untuk memberikan yang terbaik dan tetap bertahan dalam jangka panjang. Karyawan yang merasa kontribusinya dihargai melalui bonus dan penghargaan cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka.

Secara keseluruhan, hasil ini menekankan pentingnya strategi-strategi yang terintegrasi dalam membangun loyalitas kerja, seperti peningkatan kepuasan kerja, penghargaan yang adil, dan kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan. Sosialisasi mengenai strategi membangun loyalitas kerja ini diharapkan pelaku UMKM dapat mengimplementasikan strategi-strategi ini untuk meningkatkan loyalitas tenaga kerja dan mendukung keberlanjutan UMKM di Desa Cikalongsari.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Hasil dari kegiatan ini mengidentifikasi bahwa pelaku usaha kurang menyadari beberapa strategi kunci untuk membangun loyalitas tenaga kerja di UMKM Desa Cikalongsari, sehingga terjadi beberapa kendala mengenai sumber daya manusia. Peningkatan kepuasan kerja, program penghargaan dan insentif, serta kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan memiliki dampak terhadap loyalitas tenaga kerja. Lingkungan kerja yang positif dan fasilitas yang memadai, sistem penghargaan yang adil, serta fleksibilitas dalam jam kerja adalah faktor-faktor yang secara langsung mempengaruhi kepuasan dan komitmen karyawan. Pelaku usaha diharapkan terus mengimplementasikan strategi ini untuk terus membangun usahanya secara berkelanjutan dan membangkitkan loyalitas dan kepuasan tenaga kerjanya.

Berdasarkan hasil kegiatan sosialisasi ini, disarankan agar pemilik UMKM di Desa Cikalongsari senantiasa menerapkan kebijakan yang mendukung peningkatan kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan fasilitas yang memadai. Selain itu, penting untuk merancang program penghargaan yang adil dan berbasis kinerja yang dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan rasa memiliki mereka terhadap perusahaan. Penerapan sistem penghargaan yang transparan dan terstruktur juga dapat memperkuat motivasi. Implementasi kebijakan ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan memperkuat loyalitas karyawan dan mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan UMKM di Desa Cikalongsari.

DAFTAR PUSTAKA

- Atsna Himmatul Aliyah. (2022). Peran Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat. 3, 64–65.
- Fiya Munadzifah, & A'rasy Fahrullah. (2021). Analisis Faktor-faktor Internal yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan . 4, 143–144.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2022). Work Motivation Theory and Research at the Dawn of the Twenty-First Century. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 27-50. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062509>
- Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021). Analisis Pengaruh Loyalitas dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1117–1124. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.421>
- Wang, L., & Huang, X. (2021). The Role of Work Environment in Employee Job Satisfaction and Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 42(7), 860-877. <https://doi.org/10.1002/job.2524>