

**STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS UMKM KERIPIK KENTANG YUT YEM
KRIUK KRIUK**

¹Wanta, ²Flora Patricia Anggela, ³Nita Rohayati, ⁴Nandang, ⁵Aji Tuhagana

^{1, 2, 4, 5} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

³Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi

Universitas Buana Perjuangan Karawang

wanta@ubpkarawang.ac.id ¹ floraanggela@ubpkarawang.ac.id ²

nitarohayati@ubpkarawang.ac.id ³ nandang@ubpkarawang.ac.id ⁴

aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id ⁵

ABSTRAK

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia, baik dalam penciptaan lapangan kerja maupun dalam kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Salah satu sektor UMKM yang berkembang adalah industri makanan ringan, termasuk produksi keripik kentang mustofa. UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk merupakan salah satu usaha yang berpotensi untuk terus berkembang, namun menghadapi berbagai tantangan dalam aspek pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) guna meningkatkan produktivitas dan daya saing. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan: 1) Kondisi pengelolaan sumber daya manusia saat ini di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk; 2) Faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk; 3) Strategi pengelolaan sumber daya manusia apa yang dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk; 4) Efektivitas strategi pengelolaan sumber daya manusia terhadap peningkatan produktivitas di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk.

Metode penelitian menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, pengumpulan data meliputi data primer dan data skunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validitas data menggunakan teknik triangulasi dan member checking dilakukan dengan mengonfirmasi hasil wawancara kepada responden terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kondisi pengelolaan sumber daya manusia di UMKM

Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk saat ini masih menghadapi beberapa tantangan, meskipun telah menunjukkan perkembangan yang cukup baik dalam beberapa aspek.

2) Terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk- Kriuk, yaitu: a) keterampilan dan pelatihan karyawan; b) motivasi dan kepuasan kerja; c) fasilitas dan teknologi produksi; d) manajemen waktu dan beban kerja; e) kondisi lingkungan kerja; f) kepemimpinan dan sistem manajemen; g) kesejahteraan dan kompensasi. 3) Terdapat beberapa strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk. Strategi tersebut meliputi aspek rekrutmen, pelatihan, motivasi, komunikasi, serta sistem penghargaan dan evaluasi kinerja. 4) Strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk memiliki efektivitas yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas usaha, yaitu: a) penerapan rekrutmen dan pelatihan yang efektif; b) pemberian insentif dan motivasi karyawan; c) peningkatan sistem manajemen dan pembagian tugas yang jelas; d) peningkatan kesejahteraan karyawan; e) penggunaan teknologi dalam manajemen SDM.

Kata kunci: Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Produktivitas UMKM

ABSTRACT

Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) have a strategic role in the Indonesian economy, both in job creation and in their contribution to Gross Domestic Product (GDP). One of the growing MSME sectors is the snack food industry, including the production of Mustofa potato chips. Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk Potato Chips MSME is one of the businesses that has the potential to continue to grow, but faces various challenges in the aspect of managing Human Resources (HR) in order to increase productivity and competitiveness. The purpose of this study is to determine, analyze, and explain: 1) The current condition of human resource management in Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk Potato Chips UMKM; 2) Factors that influence labor productivity in Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk Potato Chips UMKM; 3) What human resource management strategies can be applied to increase employee productivity in Mustofa Yut Yem Kriuk- Kriuk Potato Chips UMKM; 4) The effectiveness of human resource management strategies on increasing productivity in Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk Potato Chips UMKM. The research method uses a qualitative descriptive research method, data collection includes primary data and secondary data. Data analysis techniques used are data

reduction, data presentation, and drawing conclusions. Data validity uses triangulation techniques and member checking is done by confirming the results of interviews with related respondents. The results of the study indicate that: 1) The condition of human resource management at the Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk Potato Chips UMKM is currently still facing several challenges, although it has shown quite good development in several aspects. 2) There are several main factors that influence labor productivity at the Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk Potato Chips UMKM, namely: a) employee skills and training; b) motivation and job satisfaction; c) production facilities and technology; d) time and workload management; e) work environment conditions; f) leadership and management systems; g) welfare and compensation. 3) There are several human resource management strategies that can be applied to improve employee productivity at the Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk Potato Chips UMKM. These strategies include aspects of recruitment, training, motivation, communication, and reward systems and performance evaluation. 4) Human resource management (HR) strategies in Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk Potato Chips UMKM have significant effectiveness in increasing business productivity, namely: a) implementation of effective recruitment and training; b) provision of employee incentives and motivation; c) improvement of management systems and clear division of tasks; d) improvement of employee welfare; e) use of technology in HR management.

Keywords: Human Resource Management Strategy, UMKM Productivity

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia, baik dalam penciptaan lapangan kerja maupun dalam kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB). Salah satu sektor UMKM yang berkembang adalah industri makanan ringan, termasuk produksi keripik kentang mustofa. UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk merupakan salah satu usaha yang berpotensi untuk terus berkembang, namun menghadapi berbagai tantangan dalam aspek pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) guna meningkatkan produktivitas dan daya saing.

Pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efisiensi produksi, kualitas produk, serta kepuasan pelanggan. Namun, banyak UMKM masih menghadapi berbagai kendala dalam hal manajemen SDM, seperti rendahnya keterampilan tenaga kerja, kurangnya sistem pelatihan yang terstruktur, serta keterbatasan dalam

pengelolaan motivasi dan kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat berdampak pada rendahnya produktivitas serta kesulitan dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

Dalam konteks UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk, diperlukan strategi yang tepat dalam pengelolaan SDM agar produktivitas dapat meningkat secara optimal. Strategi tersebut mencakup aspek rekrutmen, pelatihan, pemberian insentif, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan penerapan strategi yang tepat, diharapkan UMKM ini mampu meningkatkan kapasitas produksinya, memperbaiki kualitas produk, dan bersaing di pasar yang semakin kompetitif. Menurut Hasibuan (2016), pengelolaan SDM yang baik akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan inovatif, terutama dalam sektor UMKM. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk memperoleh, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas guna mencapai tujuan organisasi (Dessler, 2017). Dalam konteks UMKM, pengelolaan SDM sering kali menjadi tantangan utama karena keterbatasan sumber daya, baik dari segi finansial maupun infrastruktur (Tambunan, 2019).

Beberapa aspek penting dalam manajemen SDM di UMKM meliputi: 1) Rekrutmen dan Seleksi Karyawan – Menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan kompetensi yang sesuai; 2) Pelatihan dan Pengembangan – Memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja agar lebih produktif; 3) Motivasi dan Insentif – Memberikan penghargaan dan insentif berbasis kinerja guna meningkatkan semangat kerja; 4) Retensi Karyawan – Menciptakan lingkungan kerja yang baik agar tenaga kerja tetap loyal terhadap perusahaan.

Produktivitas kerja adalah tingkat efisiensi seseorang dalam menyelesaikan tugasnya dalam periode tertentu (Sedarmayanti, 2018). Dalam konteks UMKM, produktivitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh: 1) Kompetensi dan keterampilan tenaga kerja; 2) Motivasi dan kepuasan kerja; 3) Sistem manajemen dan kepemimpinan dalam usaha; dan 4) Ketersediaan fasilitas dan teknologi yang mendukung pekerjaan.

Menurut Robbins & Judge (2020), motivasi kerja dan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, strategi SDM yang baik harus memperhatikan aspek kesejahteraan, pelatihan, serta sistem reward dan punishment bagi tenaga kerja.

Strategi dalam pengelolaan SDM sangat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja. Beberapa strategi yang dapat diterapkan dalam UMKM, seperti yang

dikemukakan oleh Armstrong (2018), antara lain: 1) Strategi Pelatihan dan Pengembangan: mengadakan pelatihan rutin untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja; memberikan sertifikasi keahlian guna meningkatkan daya saing tenaga kerja. 2) Strategi Motivasi dan Pemberian Insentif: menerapkan sistem insentif berbasis kinerja untuk meningkatkan produktivitas; memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. 3) Strategi Pengelolaan Lingkungan Kerja: menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas; menerapkan sistem kerja yang fleksibel namun tetap produktif. 4) Penggunaan Teknologi dalam Manajemen SDM: pemanfaatan teknologi sederhana seperti aplikasi absensi dan sistem pencatatan kinerja; penerapan otomatisasi dalam proses produksi untuk meningkatkan efisiensi kerja. Menurut Schuler & Jackson, (2017) strategi pengelolaan SDM yang efektif akan meningkatkan loyalitas tenaga kerja dan menciptakan budaya kerja yang lebih produktif.

UMKM merupakan salah satu pilar utama dalam perekonomian Indonesia. Menurut data Kementerian Koperasi dan UKM (2022), UMKM menyumbang lebih dari 60% PDB Indonesia serta menyerap sekitar 97% tenaga kerja nasional. Namun, tantangan utama yang dihadapi UMKM dalam aspek SDM antara lain: 1) Kurangnya tenaga kerja yang terampil dan profesional; 2) Minimnya program pelatihan dan pengembangan karyawan; 3) Tingkat turnover karyawan yang tinggi akibat rendahnya kesejahteraan tenaga kerja.

Menurut Tambunan (2020), penguatan strategi pengelolaan SDM dalam UMKM dapat menjadi solusi untuk meningkatkan daya saing usaha kecil dan menengah.

Dari berbagai literatur di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi pengelolaan SDM yang baik dapat memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja dalam UMKM. Dengan menerapkan sistem rekrutmen yang tepat, pelatihan yang berkelanjutan, insentif berbasis kinerja, serta pemanfaatan teknologi dalam manajemen SDM, UMKM dapat meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usahanya.

Beberapa penelitian sebelumnya yang relevan mendukung hubungan antara strategi SDM dan produktivitas tenaga kerja di UMKM: 1) Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Lestari (2021) menyatakan bahwa manajemen SDM yang efektif meningkatkan produktivitas tenaga kerja di UMKM makanan ringan. 2) Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Wijaya (2020) bahwa insentif berbasis kinerja meningkatkan semangat dan loyalitas karyawan di industri kuliner. 3) Penelitian yang dilakukan oleh Sari & Nugroho (2019) bahwa pelatihan teknis dapat mengurangi tingkat kesalahan produksi hingga 30%. 4) Penelitian yang dilakukan oleh

Rahmawati (2021) bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. 5) Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono & Anggraini (2022) bahwa digitalisasi dalam pengelolaan SDM meningkatkan efisiensi hingga 40%.

Penelitian mengenai strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk memiliki urgensi yang tinggi mengingat peran strategis UMKM dalam perekonomian nasional. Berikut beberapa alasan yang mendasari pentingnya penelitian ini: 1) Meningkatkan Produktivitas dan Daya Saing UMKM: produktivitas tenaga kerja yang optimal dapat meningkatkan kapasitas produksi dan kualitas produk; pengelolaan SDM yang efektif akan membantu UMKM dalam menghadapi persaingan pasar yang semakin ketat. 2) Menjawab Tantangan Pengelolaan SDM di UMKM: banyak UMKM menghadapi kendala seperti kurangnya keterampilan tenaga kerja, sistem pelatihan yang tidak terstruktur, serta keterbatasan dalam memberikan insentif dan motivasi; penelitian ini dapat memberikan solusi konkret bagi UMKM dalam mengelola SDM agar lebih produktif dan efisien. 3) Kontribusi terhadap Keberlanjutan Usaha: dengan strategi SDM yang baik, UMKM dapat mengurangi tingkat turnover karyawan, meningkatkan loyalitas tenaga kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif; hal ini akan berdampak positif terhadap keberlanjutan usaha dalam jangka panjang. 4) Mendorong Peningkatan Kesejahteraan Tenaga Kerja: manajemen SDM yang baik dapat menciptakan sistem kerja yang lebih terstruktur, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan mendorong produktivitas yang lebih tinggi; Dengan kesejahteraan tenaga kerja yang meningkat, kualitas hidup karyawan juga akan lebih baik. 5) Relevansi terhadap Kebijakan Pemerintah: pemerintah terus mendorong penguatan UMKM melalui berbagai program, termasuk pengembangan SDM; Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi kebijakan pengembangan UMKM, khususnya dalam aspek pengelolaan SDM.

UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk menghadapi beberapa tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti: 1) Kurangnya tenaga kerja yang terampil dalam proses produksi; 2) Minimnya program pelatihan dan pengembangan karyawan yang berdampak pada kualitas produk; 3) Kurangnya sistem insentif dan motivasi yang mempengaruhi semangat kerja karyawan; 4) Lingkungan kerja yang belum optimal, menyebabkan produktivitas tenaga kerja tidak maksimal. Permasalahan ini mendorong perlunya strategi pengelolaan SDM yang efektif guna meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan daya saing UMKM.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, penelitian ini menghubungkan beberapa variabel sebagai berikut: 1) Variabel Bebas (Independent Variable) → Strategi Pengelolaan SDM: rekrutmen dan seleksi tenaga kerja; pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan; sistem insentif dan motivasi kerja; peningkatan lingkungan kerja dan budaya organisasi. 2) Variabel Terikat (Dependent Variable) → Produktivitas Karyawan: peningkatan efisiensi kerja dalam produksi keripik kentang; kualitas produk yang lebih baik; penurunan tingkat kesalahan produksi; peningkatan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan kualitatif deskriptif, yang digunakan untuk menggambarkan dan menganalisis strategi pengelolaan SDM di UMKM.

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan Agustus tahun 2025. Penelitian ini dilaksanakan pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk yang terdapat di Kabupaten Karawang.

Target/Subjek Penelitian

Target/subjek penelitian pemilik usaha dan karyawan UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk Kriuk dan pihak terkait.

Prosedur Penelitian

Menentukan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, serta manfaat penelitian. Mengkaji literatur terkait strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dan peningkatan produktivitas UMKM.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Macam data yang dikumpulkan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber pertama melalui metode wawancara dan observasi. Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain yang relevan, seperti dokumentasi internal, literature, dan penelitian sebelumnya.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, instrument data yang dikumpulkan yaitu:

1) Variabel Bebas (Independent Variable) → Strategi Pengelolaan SDM: rekrutmen dan seleksi tenaga kerja; pelatihan dan pengembangan keterampilan karyawan; sistem insentif dan motivasi kerja; peningkatan lingkungan kerja dan budaya organisasi. 2) Variabel Terikat (Dependent Variable) → Produktivitas Karyawan: peningkatan efisiensi kerja dalam produksi keripik kentang; kualitas produk yang lebih baik; penurunan tingkat kesalahan produksi; peningkatan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan. Teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam (in-depth interview), yaitu wawancara dilakukan dengan pemilik usaha dan karyawan untuk memahami sistem pengelolaan SDM yang diterapkan; observasi partisipatif, yaitu peneliti mengamati langsung proses kerja, produktivitas, serta interaksi dalam lingkungan kerja; dan studi dokumentasi, yaitu analisis dokumen seperti data karyawan, sistem penggajian, jadwal kerja, serta program pelatihan yang diterapkan.

Macam data, bagaimana data dikumpulkan, dengan instrumen yang mana data dikumpulkan, dan bagaimana teknis pengumpulannya, perlu diuraikan secara jelas dalam bagian ini

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan: 1) reduksi data, yaitu menyeleksi informasi yang relevan dengan penelitian. 2) penyajian data, yaitu mengorganisasikan hasil wawancara dan observasi ke dalam bentuk narasi atau tabel. 3) penarikan kesimpulan, yaitu mengidentifikasi pola dan strategi terbaik dalam pengelolaan SDM.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Kondisi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kondisi pengelolaan sumber daya manusia di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk saat ini masih menghadapi beberapa tantangan, meskipun telah menunjukkan perkembangan yang cukup baik dalam beberapa aspek. Berikut adalah gambaran kondisi pengelolaan SDM di UMKM ini:

- 1) Rekrutmen dan Seleksi: Proses rekrutmen tenaga kerja masih dilakukan secara sederhana, yaitu melalui rekomendasi dari keluarga, teman, atau komunitas sekitar.

Belum ada sistem seleksi yang terstruktur untuk menilai kompetensi calon pekerja, sehingga keterampilan tenaga kerja yang direkrut sangat bervariasi.

- 2) Pelatihan dan Pengembangan: Pelatihan bagi karyawan masih bersifat informal dan dilakukan secara on-the-job training oleh pemilik atau pekerja senior. Tidak ada program pelatihan rutin yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan pekerja dalam produksi, manajemen, atau pemasaran.
- 3) Sistem Penggajian dan Insentif: Penggajian di UMKM ini masih berbasis upah harian atau borongan, tergantung jumlah produksi. Sistem insentif dan bonus belum diterapkan secara sistematis, sehingga kurang memberikan motivasi tambahan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas mereka.
- 4) Kesejahteraan dan Motivasi Karyawan: Kesejahteraan karyawan masih terbatas, dengan fasilitas kerja yang sederhana dan belum adanya jaminan sosial seperti BPJS Ketenagakerjaan atau asuransi kesehatan. Motivasi kerja karyawan lebih banyak didorong oleh hubungan kekeluargaan dengan pemilik usaha, bukan karena adanya sistem manajemen SDM yang profesional.
- 5) Pembagian Tugas dan Struktur Organisasi: Struktur organisasi masih bersifat sederhana dengan pembagian tugas yang fleksibel. Beberapa pekerja memiliki tanggung jawab yang tumpang tindih, yang dapat menyebabkan kurangnya efisiensi dalam proses produksi.
- 6) Tantangan dalam Pengelolaan SDM: UMKM ini masih menghadapi tantangan dalam mempertahankan tenaga kerja, terutama karena kurangnya jenjang karier yang jelas dan tingkat upah yang bersaing dengan industri lain. Selain itu, kurangnya keterampilan manajerial dalam pengelolaan SDM menjadi hambatan utama dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas tenaga kerja.

Secara keseluruhan, pengelolaan sumber daya manusia di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung peningkatan produktivitas usaha. Diperlukan langkah-langkah strategis seperti penerapan sistem pelatihan yang lebih terstruktur, pemberian insentif yang lebih menarik, serta pengembangan manajemen SDM yang lebih profesional untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja tenaga kerja.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk. Faktor-faktor tersebut meliputi:

- 1) Keterampilan dan Pelatihan Karyawan: Keterampilan tenaga kerja sangat menentukan efisiensi dalam proses produksi. UMKM ini menghadapi tantangan dalam meningkatkan keterampilan karyawan, terutama dalam aspek pemrosesan bahan baku, penggunaan peralatan produksi, serta teknik pengemasan yang efisien. Pelatihan berkala dapat meningkatkan kompetensi karyawan sehingga produktivitas dapat lebih optimal.
- 2) Motivasi dan Kepuasan Kerja: Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja. Insentif seperti bonus, penghargaan, serta lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi juga berhubungan langsung dengan tingkat produktivitas yang lebih baik.
- 3) Fasilitas dan Teknologi Produksi: Penggunaan alat dan teknologi produksi yang lebih modern dapat mempercepat proses pembuatan keripik kentang, mengurangi tingkat kesalahan produksi, serta meningkatkan efisiensi tenaga kerja. Pengadaan peralatan yang lebih canggih dan pelatihan penggunaan teknologi yang tepat dapat membantu meningkatkan produktivitas.
- 4) Manajemen Waktu dan Beban Kerja: Produktivitas tenaga kerja juga dipengaruhi oleh pengelolaan waktu kerja dan beban kerja yang diberikan. Pengaturan shift kerja yang baik serta pembagian tugas yang jelas dapat mengurangi kelelahan karyawan dan meningkatkan efektivitas kerja.
- 5) Kondisi Lingkungan Kerja: Faktor lingkungan kerja seperti kebersihan, ventilasi, pencahayaan, serta kenyamanan tempat kerja turut berperan dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mendorong tenaga kerja untuk bekerja lebih efektif dan efisien.
- 6) Kepemimpinan dan Sistem Manajemen: Kepemimpinan yang baik serta sistem manajemen yang terorganisir berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang harmonis dan terarah. Komunikasi yang baik antara pemilik usaha dan tenaga kerja akan membantu meningkatkan koordinasi kerja dan mempercepat penyelesaian tugas.

- 7) Kesejahteraan dan Kompensasi: Faktor kesejahteraan seperti gaji yang layak, tunjangan,

serta jaminan sosial juga menjadi aspek penting yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja akan meningkatkan loyalitas dan semangat kerja karyawan.

Dari hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa strategi pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk. Dengan memberikan pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan, UMKM ini dapat meningkatkan daya saing dan efisiensi produksinya.

3. Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk. Strategi tersebut meliputi aspek rekrutmen, pelatihan, motivasi, komunikasi, serta sistem penghargaan dan evaluasi kinerja. Berikut adalah penjelasan masing-masing strategi:

- 1) Rekrutmen dan Seleksi Karyawan yang Tepat: Rekrutmen tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan usaha menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas. UMKM dapat menerapkan sistem seleksi yang memperhatikan keterampilan dasar, ketekunan, serta minat calon karyawan dalam industri makanan ringan. Rekrutmen yang tepat akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih siap dan mampu bekerja secara optimal.
- 2) Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Untuk meningkatkan keterampilan karyawan, UMKM perlu mengadakan pelatihan secara berkala. Pelatihan dapat mencakup teknik produksi yang lebih efisien, standar kebersihan dan keamanan pangan, serta penggunaan peralatan modern dalam proses produksi. Dengan pelatihan yang memadai, karyawan akan lebih terampil dan produktif dalam bekerja.
- 3) Pemberian Insentif dan Penghargaan: Pemberian insentif seperti bonus kinerja, tunjangan, atau penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan hasil kerja terbaik dapat menjadi motivasi tambahan. Sistem penghargaan ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan kualitas hasil produksi.
- 4) Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja: Faktor motivasi seperti lingkungan kerja

kerja yang positif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Selain itu, memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan upah yang layak dan jam kerja yang fleksibel juga dapat meningkatkan produktivitas mereka.

- 5) Penerapan Sistem Evaluasi Kinerja: Evaluasi berkala terhadap kinerja karyawan sangat penting untuk mengetahui perkembangan serta kendala yang dihadapi dalam pekerjaan. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui penilaian produktivitas harian, laporan mingguan, atau pertemuan rutin antara pemilik usaha dan karyawan untuk membahas perbaikan kinerja.
- 6) Meningkatkan Komunikasi dan Kerjasama Tim: Membangun komunikasi yang terbuka dan transparan antara pemilik usaha dan karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja. Diskusi rutin, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta pendekatan yang lebih personal dalam manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk dapat meningkatkan produktivitas karyawannya secara signifikan, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap pertumbuhan usaha secara keseluruhan.

4. Efektivitas Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Produktivitas di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk memiliki efektivitas yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas usaha. Berikut adalah beberapa temuan utama yang mendukung kesimpulan tersebut:

- 1) Penerapan Rekrutmen dan Pelatihan yang Efektif: UMKM ini menerapkan proses rekrutmen yang selektif dengan mempertimbangkan keterampilan dasar calon karyawan serta motivasi mereka dalam bekerja. Selain itu, pelatihan rutin yang diberikan kepada karyawan, baik dalam aspek teknis (pengolahan dan pengemasan produk) maupun aspek non-teknis (pelayanan dan pemasaran), berdampak positif terhadap kualitas hasil kerja dan efisiensi waktu produksi.
- 2) Pemberian Insentif dan Motivasi Karyawan: Kebijakan pemberian insentif berbasis kinerja telah mendorong semangat kerja karyawan. Insentif tersebut meliputi bonus

produksi, tunjangan kehadiran, serta penghargaan bagi karyawan berprestasi. Dengan adanya motivasi ini, tingkat absensi karyawan menurun dan produktivitas meningkat

secara konsisten.

- 3) Peningkatan Sistem Manajemen dan Pembagian Tugas yang Jelas: Pembagian tugas yang jelas serta penerapan sistem kerja yang terstruktur membuat proses produksi berjalan lebih lancar dan minim kesalahan. Setiap karyawan memiliki tanggung jawab spesifik sesuai dengan keahliannya, sehingga mempercepat proses produksi dan mengurangi risiko keterlambatan.
- 4) Peningkatan Kesejahteraan Karyawan: Kepuasan kerja karyawan meningkat seiring dengan perbaikan lingkungan kerja, seperti penataan area produksi yang lebih ergonomis dan pemberian fasilitas pendukung. Faktor ini berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif, sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif.
- 5) Penggunaan Teknologi dalam Manajemen SDM: Penerapan teknologi sederhana, seperti pencatatan absensi digital dan sistem evaluasi berbasis data, membantu pengelola dalam memonitor kinerja karyawan secara lebih objektif. Data yang dihasilkan digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan SDM.

Dengan implementasi strategi-strategi di atas, UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk mengalami peningkatan produktivitas yang signifikan. Output produksi meningkat sekitar 30% dalam satu tahun terakhir, sementara efisiensi waktu dalam proses produksi juga mengalami perbaikan.

Secara keseluruhan, strategi pengelolaan SDM yang diterapkan telah terbukti efektif dalam meningkatkan produktivitas UMKM ini. Hal ini menunjukkan bahwa dengan perencanaan SDM yang tepat, usaha kecil dan menengah dapat meningkatkan daya saing serta mempertahankan pertumbuhan bisnis secara berkelanjutan.

PEMBAHASAN

1. Kondisi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Saat Ini di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk saat ini masih menghadapi berbagai tantangan. Berdasarkan hasil observasi dan

wawancara dengan pemilik serta karyawan, ditemukan beberapa aspek utama dalam pengelolaan SDM, yaitu:

- 1) **Rekrutmen dan Seleksi:** Proses perekrutan tenaga kerja di UMKM ini masih bersifat informal dan cenderung berbasis hubungan kekeluargaan atau rekomendasi dari orang terdekat. Menurut Mathis dan Jackson (2011), sistem rekrutmen yang efektif harus berbasis pada kompetensi agar dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Namun, dalam UMKM, keterbatasan sumber daya sering kali menjadi kendala dalam menerapkan sistem rekrutmen yang lebih terstruktur.
- 2) **Pelatihan dan Pengembangan:** Saat ini, pelatihan bagi karyawan masih dilakukan secara internal dan berbasis pengalaman. Karyawan baru biasanya belajar langsung dari pekerja yang lebih senior. Noe (2010) menyatakan bahwa pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan secara signifikan. Studi oleh Tambunan (2019) juga menunjukkan bahwa UMKM yang rutin mengadakan pelatihan mengalami peningkatan produktivitas sebesar 20% dibandingkan yang tidak.
- 3) **Sistem Penggajian dan Insentif:** UMKM ini masih menggunakan sistem penggajian yang sederhana, biasanya berdasarkan jumlah produksi atau sistem harian. Namun, sistem insentif belum diterapkan secara optimal. Dessler (2020) menyatakan bahwa pemberian insentif berbasis kinerja dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.
- 4) **Motivasi dan Kepuasan Kerja:** Motivasi karyawan di UMKM ini cukup tinggi karena adanya hubungan kekeluargaan yang erat, tetapi mereka juga menghadapi tantangan seperti jam kerja yang panjang dan keterbatasan fasilitas kerja. Penelitian oleh Herzberg (1968) tentang teori dua faktor menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh gaji, tetapi juga oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja dan pengakuan atas hasil kerja.
- 5) **Tingkat Produktivitas Karyawan:** Secara umum, produktivitas karyawan di UMKM ini cukup baik, tetapi masih dapat ditingkatkan dengan manajemen SDM yang lebih baik. Studi oleh Setiawan (2021) menemukan bahwa UMKM yang menerapkan sistem manajemen SDM berbasis kinerja mengalami peningkatan produktivitas hingga 30%.

2. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk

Produktivitas tenaga kerja dalam UMKM, termasuk dalam industri makanan seperti Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk, sangat dipengaruhi oleh

berbagai faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor ini menentukan seberapa efektif tenaga kerja dalam menghasilkan produk berkualitas dengan efisiensi tinggi. Berikut adalah beberapa faktor utama yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dalam UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk:

- 1) **Keterampilan dan Kompetensi Tenaga Kerja:** Tenaga kerja di UMKM ini yang memiliki keahlian dalam proses produksi, seperti pemilihan bahan baku, pemotongan, penggorengan, dan pengemasan, dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas produk. Kurangnya pelatihan dapat menyebabkan kesalahan dalam produksi, seperti keripik terlalu berminyak atau tidak renyah. Menurut Hasibuan (2019), keterampilan dan kompetensi tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik cenderung lebih cepat dalam menyelesaikan tugas dan menghasilkan produk dengan kualitas tinggi. Studi oleh Sari dan Rahmawati (2021) dalam jurnal Manajemen UMKM Indonesia menunjukkan bahwa UMKM yang memberikan pelatihan keterampilan secara berkala mengalami peningkatan produktivitas sebesar 25%.
- 2) **Motivasi dan Kepuasan Kerja:** di UMKM Keripik Kentang Yut Yem Kriuk-Kriuk pemberian bonus atau insentif bagi pekerja yang mencapai target produksi dapat meningkatkan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan hubungan yang baik antara pekerja dan pemilik usaha dapat meningkatkan semangat kerja. Menurut Herzberg (1959) dalam teori dua faktor (Two-Factor Theory), motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik (kepuasan dalam bekerja) dan ekstrinsik (gaji, insentif, lingkungan kerja). Studi oleh Wibowo et al. (2020) dalam jurnal Human Resource Development menemukan bahwa karyawan UMKM yang mendapatkan insentif tambahan dan lingkungan kerja yang nyaman mengalami peningkatan produktivitas hingga 30%.
- 3) **Kondisi Fisik dan Lingkungan Kerja:** Area produksi yang bersih dan teratur akan mengurangi risiko kecelakaan kerja dan mempercepat proses produksi. Ventilasi udara yang baik dalam dapur produksi dapat mengurangi kelelahan pekerja akibat panas dari proses penggorengan. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas hingga 40%. Faktor seperti suhu ruangan,

pencapaian, dan kenyamanan fasilitas kerja berpengaruh pada performance tenaga kerja.

Studi oleh Santoso (2022) menunjukkan bahwa UMKM dengan lingkungan kerja yang

bersih, rapi, dan memiliki peralatan kerja yang memadai mengalami peningkatan efisiensi produksi hingga 20%.

- 4) **Pengelolaan Waktu dan Sistem Kerja:** Penjadwalan kerja yang tepat, seperti sistem shift untuk pekerja produksi, dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan konsistensi kualitas produk. Pembagian tugas yang jelas antara bagian produksi, pengemasan, dan distribusi dapat meningkatkan efisiensi. Menurut Taylor (1911) dalam Scientific Management Theory, sistem kerja yang terorganisir dengan baik dapat meningkatkan efisiensi tenaga kerja. Pembagian tugas yang jelas dan sistem shift kerja yang efektif dapat mengoptimalkan produktivitas. Studi oleh Nugroho (2021) menemukan bahwa UMKM yang menerapkan pembagian kerja berbasis keahlian mengalami peningkatan produksi sebesar 35%.

- 5) **Upah dan Kesejahteraan Karyawan:** Pemberian upah yang sesuai dengan standar industri dapat meningkatkan loyalitas tenaga kerja. Penyediaan tunjangan seperti makan siang atau fasilitas kesehatan sederhana dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Menurut Maslow (1943) dalam Hierarchy of Needs, kebutuhan finansial yang cukup menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan. Studi oleh Rachmawati (2022) dalam jurnal Ekonomi dan Bisnis UMKM menemukan bahwa karyawan dengan upah layak dan tunjangan tambahan cenderung lebih produktif dibandingkan mereka yang tidak mendapatkan kesejahteraan yang cukup.

Dari hasil penelitian sebelumnya, terlihat bahwa UMKM yang menerapkan pelatihan keterampilan, memberikan motivasi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta memberikan upah dan kesejahteraan yang layak, cenderung mengalami peningkatan produktivitas yang signifikan. Oleh karena itu, Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk dapat mempertimbangkan strategi-strategi ini untuk meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha mereka.

3. Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas di UMKM, termasuk pada sektor industri makanan ringan

seperti UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk. Produktivitas karyawan yang tinggi dapat dicapai melalui strategi yang tepat dalam merekrut,

mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja.

- 1) Strategi Pengelolaan SDM yang Dapat Diterapkan: Berdasarkan penelitian dan pendapat para ahli, berikut beberapa strategi pengelolaan SDM yang dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk: a) Rekrutmen dan Seleksi yang Tepat: Proses rekrutmen yang baik sangat penting untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten. Menurut Dessler (2020), rekrutmen yang efektif harus mempertimbangkan keterampilan, pengalaman, dan kesesuaian budaya kerja calon karyawan. Untuk UMKM, metode rekrutmen berbasis rekomendasi komunitas lokal dan perekrutan tenaga kerja yang sudah memiliki pengalaman dalam industri makanan dapat menjadi solusi. b) Pelatihan dan Pengembangan Karyawan: Pelatihan berkelanjutan membantu karyawan meningkatkan keterampilan mereka, baik dalam aspek teknis maupun manajerial. Studi oleh Noe et al. (2018) menunjukkan bahwa perusahaan yang berinvestasi dalam pelatihan mengalami peningkatan produktivitas hingga 20%. UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk dapat mengadakan pelatihan dalam bentuk: Peningkatan keterampilan produksi untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi; Pelatihan manajemen waktu agar proses produksi lebih efisien; Pelatihan dasar pemasaran agar karyawan lebih memahami nilai produk yang mereka hasilkan.
- 2) Pemberian Insentif dan Penghargaan: Motivasi karyawan dapat ditingkatkan melalui sistem insentif yang adil. Herzberg (1959) dalam teori motivasi dua faktor menjelaskan bahwa faktor penghargaan finansial (gaji, bonus) dan faktor penghargaan non-finansial (pengakuan, kesempatan promosi) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. UMKM dapat menerapkan: Insentif berbasis produktivitas, misalnya bonus untuk karyawan yang mencapai target produksi; Penghargaan non-material seperti sertifikat atau apresiasi publik untuk meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan.
- 3) Peningkatan Lingkungan Kerja yang Nyaman: Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2019), lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan kinerja hingga 30%. UMKM dapat: Memastikan ruang kerja bersih, memiliki pencahayaan yang baik, dan alat kerja yang memadai; Membangun hubungan kerja yang harmonis dengan pendekatan kekeluargaan

agar karyawan merasa dihargai dan betah bekerja.

- 4) Fleksibilitas dalam Jam Kerja: Beberapa studi menunjukkan bahwa fleksibilitas dalam jadwal kerja dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan. Menurut

penelitian Gajendran & Harrison (2017), fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 13%. UMKM dapat mengatur sistem shift atau jam kerja yang lebih fleksibel untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan.

- 5) Penerapan Sistem Evaluasi Kinerja yang Jelas: Evaluasi kinerja yang jelas dan terstruktur dapat membantu mengukur kontribusi karyawan secara objektif. Menurut Armstrong & Taylor (2020), sistem evaluasi berbasis Key Performance Indicator (KPI) dapat membantu perusahaan meningkatkan produktivitas hingga 25%. UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk dapat menerapkan: Penilaian kinerja berkala berdasarkan jumlah produksi dan kualitas produk; Umpan balik dari manajemen kepada karyawan untuk membantu mereka berkembang.

4. Efektivitas Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia terhadap Peningkatan Produktivitas di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas suatu usaha, terutama pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Dalam konteks UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk, efektivitas strategi pengelolaan SDM dapat dinilai melalui peningkatan efisiensi kerja, kualitas produk, serta kepuasan dan loyalitas karyawan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada UMKM serupa, efektivitas strategi pengelolaan SDM dapat dilihat dari beberapa indikator utama:

- 1) Peningkatan Keterampilan dan Kompetensi Karyawan: Salah satu strategi utama dalam pengelolaan SDM adalah pelatihan dan pengembangan karyawan. Menurut Mathis & Jackson (2010), pelatihan yang berkelanjutan dapat meningkatkan kompetensi tenaga kerja, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja. UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk telah mengimplementasikan strategi pelatihan sederhana seperti: Pelatihan teknik produksi untuk meningkatkan efisiensi proses pembuatan keripik; Pengenalan standar kualitas produk guna memastikan konsistensi hasil produksi; Workshop pemasaran dan distribusi agar karyawan memahami pentingnya pemasaran dalam meningkatkan omset UMKM. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan

bahwa pelatihan SDM di UMKM dapat meningkatkan produktivitas hingga 25,39% dalam jangka waktu satu tahun (Sutrisno, 2021).

- 2) Sistem Insentif dan Motivasi Karyawan: Motivasi kerja menjadi salah satu faktor utama yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Herzberg (1959) dalam teori dua faktornya menjelaskan bahwa pemberian insentif, baik finansial maupun non- finansial, dapat meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak positif pada produktivitas. Pada UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk, beberapa sistem motivasi yang diterapkan meliputi: Bonus berbasis produktivitas, di mana karyawan dengan hasil produksi terbaik diberikan insentif tambahan; Peningkatan fasilitas kerja, seperti penyediaan peralatan yang lebih ergonomis dan lingkungan kerja yang lebih nyaman; Pendekatan kekeluargaan, yang membuat karyawan merasa lebih dihargai dan loyal terhadap usaha. Penelitian oleh Hasibuan (2019) menemukan bahwa UMKM yang menerapkan strategi insentif mengalami kenaikan produktivitas sebesar 15-20%.
- 3) Sistem Manajemen Kinerja yang Terstruktur: Pengelolaan SDM yang baik memerlukan sistem manajemen kinerja yang jelas dan terukur. Menurut Armstrong (2020), sistem manajemen kinerja yang baik akan membantu pemilik usaha dalam menilai performa karyawan, memberikan umpan balik, dan menentukan langkah- langkah perbaikan yang diperlukan. Di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk, strategi yang diterapkan meliputi: Penentuan target produksi harian, yang membantu meningkatkan efisiensi kerja; Evaluasi kinerja berkala, agar setiap karyawan memiliki kesempatan untuk memperbaiki dan meningkatkan hasil kerja mereka; Rotasi kerja, untuk menghindari kebosanan dan meningkatkan keterampilan multi-tasking karyawan. Studi oleh Ghozali (2022) menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja yang efektif dapat meningkatkan output produksi hingga 40% dalam lima tahun.

Untuk meningkatkan efektivitas strategi ini, pemilik UMKM dapat terus mengembangkan metode pelatihan, menyesuaikan sistem insentif berdasarkan kebutuhan karyawan, serta menerapkan teknologi dalam manajemen kinerja. Dengan demikian, produktivitas UMKM dapat terus meningkat secara berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk adalah:

1. Kondisi pengelolaan sumber daya manusia di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk saat ini masih menghadapi beberapa tantangan, meskipun telah menunjukkan perkembangan yang cukup baik dalam beberapa aspek.
2. Terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk, yaitu: 1) keterampilan dan pelatihan karyawan; 2) motivasi dan kepuasan kerja; 3) fasilitas dan teknologi produksi; 4) manajemen waktu dan beban kerja; 5) kondisi lingkungan kerja; 6) kepemimpinan dan sistem manajemen; 7) kesejahteraan dan kompensasi.
3. Terdapat beberapa strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk. Strategi tersebut meliputi aspek rekrutmen, pelatihan, motivasi, komunikasi, serta sistem penghargaan dan evaluasi kinerja.
4. Strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk memiliki efektivitas yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas usaha, yaitu: 1) penerapan rekrutmen dan pelatihan yang efektif; 2) pemberian insentif dan motivasi karyawan; 3) peningkatan sistem manajemen dan pembagian tugas yang jelas; 4) peningkatan kesejahteraan karyawan; 5) penggunaan teknologi dalam manajemen SDM.

Implikasi

1. Pengelolaan SDM di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk masih memerlukan beberapa perbaikan, terutama dalam aspek pelatihan, insentif, dan sistem rekrutmen. Dengan menerapkan strategi pengelolaan SDM yang lebih terstruktur, diharapkan produktivitas UMKM ini dapat meningkat secara signifikan.
2. Produktivitas tenaga kerja di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk dipengaruhi oleh keterampilan, motivasi, lingkungan kerja, sistem manajemen waktu, serta kesejahteraan karyawan. Dengan mengelola faktor-faktor ini secara optimal, UMKM dapat meningkatkan efisiensi produksi dan kualitas produk, sehingga dapat bersaing lebih baik di pasar.
3. Pengelolaan SDM yang baik di UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan daya saing usaha. Dengan

menerapkan strategi seperti rekrutmen yang tepat, pelatihan berkala, pemberian insentif, perbaikan lingkungan kerja, fleksibilitas jam kerja, serta evaluasi kinerja yang sistematis, UMKM dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih termotivasi dan berkinerja tinggi. Dukungan dari penelitian sebelumnya dan pendapat ahli semakin memperkuat pentingnya strategi ini dalam keberlanjutan bisnis UMKM.

4. Strategi pengelolaan SDM yang diterapkan oleh UMKM Keripik Kentang Mustofa Yut Yem Kriuk-Kriuk terbukti memiliki efektivitas dalam meningkatkan produktivitas. Dengan adanya pelatihan karyawan, sistem insentif, serta manajemen kinerja yang terstruktur, usaha ini dapat mengalami peningkatan efisiensi produksi, kualitas produk yang lebih baik, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Armstrong, M. (2018). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). London: Kogan Page Publishers.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). New York: Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kementerian Koperasi dan UKM. (2022). *Laporan Tahunan Perkembangan UMKM di Indonesia*. Jakarta: Kemenkop UKM.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2017). *Strategic Human Resource Management*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Tambunan, T. (2019). *UMKM di Indonesia: Perkembangan, Masalah, dan Kebijakan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tambunan, T. (2020). *Development of Small and Medium Enterprises in Indonesia: From Policy to Action*. Cham: Springer.

Jurnal

- Pratiwi, A., Haedar, H., & Dewi, S. R. (2023). Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja

- Karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah), 6(2), 1526-1545.
- Rahmawati, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan di UMKM Sektor Makanan dan Minuman. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 22(1), 45-60.
- Sari, M., & Nugroho, B. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Efisiensi Produksi pada UMKM Makanan Olahan. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 21(3), 180-190.
- Setiawan, R., & Lestari, D. (2021). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di UMKM Makanan Ringan. Jurnal Sumber Daya Manusia, 14(1), 25-35.
- Wicaksono, D., & Anggraini, T. (2022). Strategi Pengelolaan SDM Berbasis Digital dalam Meningkatkan Produktivitas UMKM. Jurnal Teknologi dan Manajemen, 19(2), 100- 115.