

**ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN OMZET PENJUALAN
PADA USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM)
KERUPUK LEMBAK MAS AJI DI DESA LEMBAK**

SKRIPSI



DELFI PRATIWI

2022110076

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2026

**ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN OMZET PENJUALAN
PADA USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM)
KERUPUK LEMBAK MAS AJI DI DESA LEMBAK**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S.E)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis
Universitas Prabumulih



DELFI PRATIWI

2022110076

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH**

2026

HALAMAN PENGESAHAN

ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN OMZET PENJUALAN PADA USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) KERUPUK LEMBAK MAS AJI DI DESA LEMBAK

LAPORAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar
Ahli Madya Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih**

Oleh :

**Delfi Pratiwi
2022110076**

Prabumulih, 13 Juli 2026

Pembimbing I

**Resi Marina S.E., M. Si
NUPTK. 3958755656300002**

Pembimbing II

**Meirani Betriana S.E., M. Si
NUPTK. 08377616622312**

**Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Prabumulih**



**H. ZAKARIA HARAHAP, S.E.I. M.H.I.
NUPTK : 8352757658130193**

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa laporan tugas akhir yang berjudul "Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Omzet Penjualan pada UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji di Desa Lembak" telah dipresentasikan dan diuji di hadapan Tim Penguji Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 15 Juni 2026.

Prabumulih, 15 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua :

Resi Marina, S. E., M.Si
NUPTK. 3958755656300002

()

Anggota:

1. Meirani Betriana, S. E., M.Si
NUPTK. 08377616622312
2. Yudi Tursri, S. E., M.Si
NUPTK. 2146750651130173

()

()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis



Dr. H. Deshana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Ketua Program Studi Manajemen

()

H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini

Nama : Delfi Pratiwi

Nim : 2022110076

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi & Bisnis

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Omzet Penjualan pada Usaha Mikro Kecil Menengah UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji di Desa Lembak” beserta seluruh isinya merupakan hasil karya saya sendiri. Saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau klaim dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, maka saya bersedia menerima segala bentuk sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.



Prabumulih, 27 Juli 2026

buat pernyataan,



Delfi Pratiwi
NIM.2022110076

ABSTRAK

ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN OMZET PENJUALAN PADA USAHA MIKRO KECIL MENENGAH (UMKM) KERUPUK LEMBAK MAS AJI DI DESA LEMBAK

Oleh :

Delfi Pratiwi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih

Email : delvitiwik@gmail.com

Delfi Pratiwi, 2026, “Analisis strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan omzet penjualan pada usaha mikro kecil menengah (umkm) kerupuk lembak mas aji di desa lembak”

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan omzet penjualan pada UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji di Desa Lembak. Fokus penelitian ini meliputi implementasi strategi pengembangan SDM, bentuk pengembangan yang dilakukan, kendala yang dihadapi, serta dampaknya terhadap kualitas produk dan omzet penjualan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini terdiri dari pemilik dan karyawan UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji. Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif untuk mengetahui kesesuaian antara teori dengan kondisi yang terjadi di lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM dilakukan melalui arahan langsung dari pemilik serta pelatihan praktik kerja (on the job training). Meskipun terdapat kendala seperti keterbatasan modal dan tenaga kerja, strategi tersebut memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas produk dan omzet penjualan. Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia berperan penting dalam mendukung keberlanjutan usaha UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji.

Kata Kunci: Strategi, Pengembangan SDM, UMKM, Kualitas Produk, Omzet Penjualan.

ABSTRACT

AN ANALYSIS OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT STRATEGIES TO INCREASE SALES TURNOVER AT KERUPUK LEMBAK MAS AJI MSME IN LEMBAK VILLAGE

By: Delfi Pratiwi

Faculty of Economics and Business, Universitas Prabumulih

Email : delvitiwik@gmail.com

Delfi Pratiwi, 2026, “an analysis of human resource development strategies to increase sales turnover at kerupuk lembak mas aji msme in lembak village”

This study aims to analyze the human resource development strategy in supporting the sustainability of Kerupuk Lembak Mas Aji MSME, focusing on the implementation of human resource development strategies, the forms of development applied, the challenges faced, and their impact on product quality and sales turnover. This research employs a qualitative method with data collection techniques through interviews and documentation, involving the business owner and employees as informants. The collected data were analyzed descriptively to examine the alignment between theoretical concepts and actual conditions in the field. The findings indicate that human resource development is carried out through direct supervision and on-the-job training. Despite challenges such as limited capital and workforce, the strategy has a positive impact on improving product quality and increasing sales turnover, thereby playing an important role in supporting business sustainability.

Keywords: Strategy, Human Resource Development, MSMEs, Product Quality, Sales Turnover.

MOTO DAN PERSEMBAHAN

MOTO

“Tidak ada keberhasilan tanpa usaha, kerja keras, dan doa.”

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri.”

(QS. Ar-Ra’d: 11)

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Adi Cawarwan dan Ibu Meni Erita, yang selalu memberikan doa, kasih sayang, serta dukungan tanpa henti. Kepada adik tersayang, Nikita, yang selalu memberi semangat. Terima kasih juga kepada sahabat-sahabat Salita, Pipi, Gina, Mutia, dan Merli atas dukungan dan kebersamaannya. Serta kepada almamater biru kebanggaanku, tempat penulis menimba ilmu dan pengalaman yang berharga.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Omzet Penjualan pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kerupuk Lembak Mas Aji di Desa Lembak.”**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam proses penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, arahan, motivasi, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih
3. Ibu Resi Marina, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I, yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan, arahan, masukan, serta motivasi kepada penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Ibu Meirani Betriana, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II, yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berarti selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Zakaria Harahap, S.E.I.M.H.I. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih, yang telah memberikan izin penelitian serta senantiasa memberikan arahan dan dukungan kepada mahasiswa.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu pengetahuan, bimbingan akademik, serta kelancaran administrasi selama penulis menempuh pendidikan.

7. Ibu Diana Wita selaku Pemilik UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji di Desa Lembak, sekaligus teman saya Aqhsal Syah, Salsabilah, ibu Winarti beserta seluruh pihak yang terlibat dalam usaha tersebut, yang telah memberikan izin, bantuan, serta informasi yang sangat bermanfaat dalam proses pengumpulan data penelitian.
8. Keluarga Tercinta Bapak Adi Cawarman dan Ibu Meni Erita, adik saya Nikita yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan moral maupun material, serta menjadi sumber semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Sahabat seperjuangan Salita, Lutfiah, Rhegina, Merli, Mutia, Sela, Diva. Serta seluruh pihak yang telah memberikan dukungan, kebersamaan, dan motivasi selama masa perkuliahan.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan, baik dari segi penyusunan maupun pembahasan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia pada UMKM.

Prabumulih, 20 Juni 2026

Delfi Pratiwi

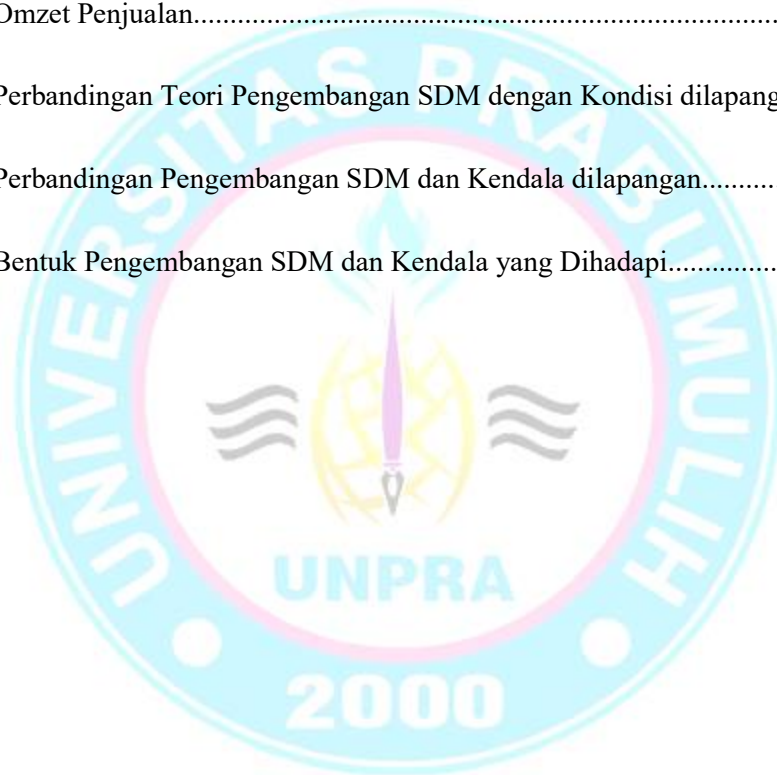
DATAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS.....	iv
ABTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR SINGKATAN	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Batasan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	5
1.6 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Teori	8
2.1.1 Pengertian Strategi.....	8
2.1.2 Pengertian Pengembangan SDM.....	11
2.1.3 Pengertian Omzet Penjualan.....	16
2.1.4 Pengertian UMKM.....	19
2.2 Penelitian Terdahulu.....	25
2.3 Kerangka Pemikiran.....	27

BAB III METODE PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	29
3.3 Populasi dan Sampel	30
3.4 Data	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data	32
3.6 Teknik Analisis Data	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Gambaran Umum Obejek Penelitian.....	35
4.1.1 Sejarah Singkat Kerupuk Lembak Mas Aji.....	35
4.1.2 Visi dan Misi UMKM Kerupuk Mas Aji.....	36
4.1.3 Struktur Organisasi.....	37
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi.....	38
4.2 Hasil Penelitian.....	39
4.2.1 Karakter Informan.....	39
4.2.2 Hasil Wawancara Yang Disajikan dalam Bentuk Tabel.....	40
4.2.3 Omzet Penjualan.....	49
4.3 Pembahasan	49
4.3.1 Implementasi Strategi Pengembangan SDM Pada UMKM.....	49
4.3.2 Bentuk Pengembangan SDM dan Kendala Yang Dihadapi.....	51
4.3.3 Dampak Pengembangan SDM Terhadap Kualitas Produk dan Omzet Penjualan.....	52
BAB V PENUTUP.....	54
5.1 Kesimpulan	54
5.2 Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbandingan Pendapatan.....	3
Tabel 4.1 Visi dan Misi Kerupuk Lembak Mas Aji.....	37
Tabel 4.2 Struktur Organisasi	38
Tabel 4.3 Karakter Informan.....	39
Tabel 4.4 Omzet Penjualan.....	49
Tabel 4.5 Perbandingan Teori Pengembangan SDM dengan Kondisi lapangan.....	50
Tabel 4.6 Perbandingan Pengembangan SDM dan Kendala lapangan.....	51
Tabel 4.7 Bentuk Pengembangan SDM dan Kendala yang Dihadapi.....	52



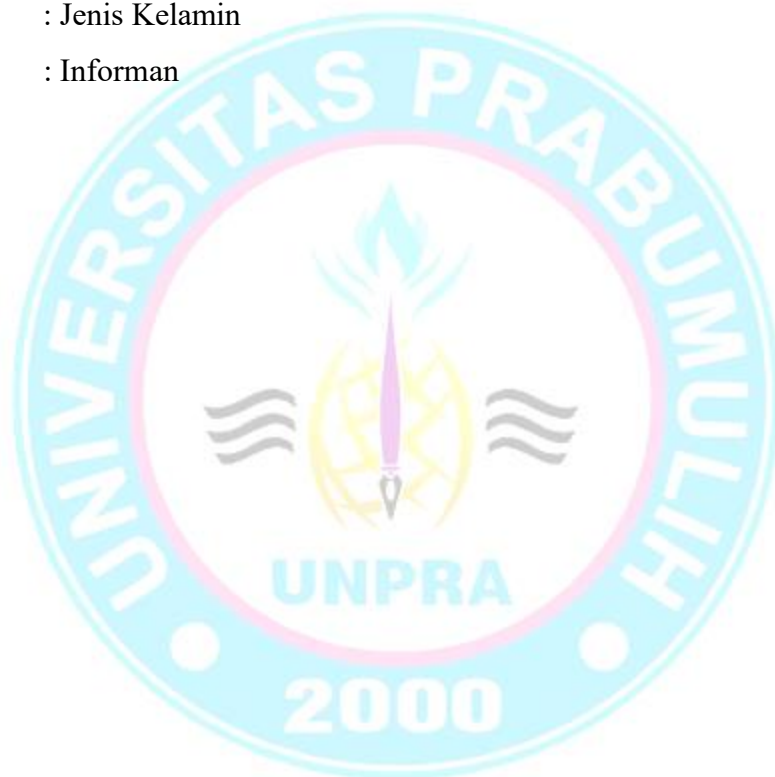
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran	27
-------------------------------------	----



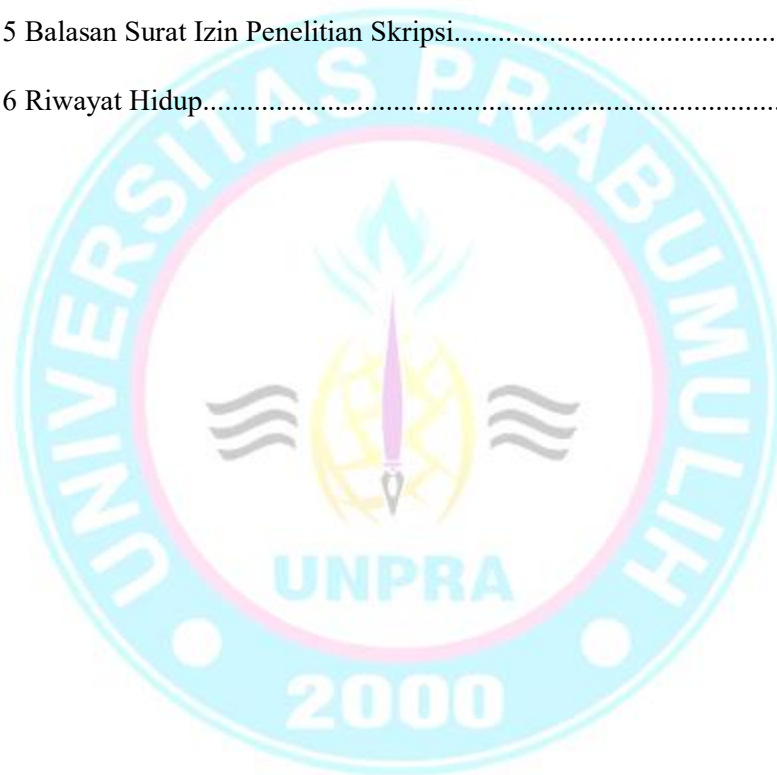
DAFTAR SINGKATAN

Singkatan	Kepanjangan
SDM	: Sumber Daya Manusia
UMKM	: Usaha Mikro Kecil Menengah
PDB	: Produk Domestik Bruto
JK	: Jenis Kelamin
IF	: Informan



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pertanyaan Wawancara.....	60
Lampiran 2 Wawancara.....	62
Lampiran 3 Bukti Dokumentasi.....	76
Lampiran 4 Kartu Bimbingan Skripsi.....	77
Lampiran 5 Balasan Surat Izin Penelitian Skripsi.....	81
Lampiran 6 Riwayat Hidup.....	82



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) masih menghadapi berbagai kendala. Salah satu hambatan utama adalah rendahnya tingkat keterampilan tenaga kerja serta kurangnya pendidikan formal yang mendukung pengelolaan usaha. Kondisi ini membuat banyak UMKM mengalami kesulitan dalam menjalankan operasional usaha secara efektif. Tanpa kemampuan SDM yang memadai, usaha cenderung berjalan tidak optimal dan menghasilkan produktivitas yang rendah.

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, pengembangan SDM menjadi semakin penting untuk diperhatikan. SDM yang kompeten dapat membantu UMKM beradaptasi dengan perubahan pasar, meningkatkan inovasi, dan mengembangkan strategi bisnis yang lebih efektif. Tanpa SDM yang berkualitas, UMKM akan sulit berkembang dan menghadapi tantangan yang muncul dari kompetitor maupun perubahan kebutuhan konsumen.

UMKM memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional. Sektor ini berkontribusi besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan menyerap sebagian besar tenaga kerja di Indonesia. Kehadiran UMKM memberikan dampak langsung terhadap peningkatan pendapatan masyarakat serta pemerataan ekonomi. Namun demikian, peran penting UMKM dalam perekonomian tidak diiringi dengan kualitas SDM yang memadai, sehingga banyak usaha yang berhenti pada skala kecil dan tidak mengalami peningkatan.

Kelemahan utama yang sering terjadi pada UMKM adalah pengelolaan usaha yang kurang terarah dan tidak sistematis. Masih banyak pelaku UMKM yang mengandalkan pengalaman tanpa didukung pemahaman manajemen yang baik. Akibatnya, proses produksi, pemasaran, maupun pengelolaan keuangan tidak berjalan secara efektif. Hal ini berdampak pada kurangnya inovasi, rendahnya produktivitas, serta stagnannya omzet penjualan.

Dalam konteks pengembangan SDM, berbagai ahli menekankan pentingnya peningkatan keterampilan dan sikap kerja. Kurniawati dalam Gustiana et al. (2024) menyatakan bahwa pengembangan SDM mencakup keterampilan, kemampuan, dan sikap yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan usaha. Noe dalam Gustiana et al. (2022) juga menjelaskan bahwa pengembangan merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Artinya, pengembangan SDM bukan hanya terkait kemampuan teknis, tetapi juga mencakup peningkatan kapasitas individu secara menyeluruh.

Kemampuan manajerial juga menjadi faktor penting dalam pengembangan SDM. Menurut Ratnawati dalam Apsari et al (2023), kemampuan manajerial adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menyusun perencanaan, pengelolaan SDM dan pengawasan dan diwujudkan dengan kegiatan nyata. Kemampuan ini membantu usaha dalam mengambil keputusan yang tepat, mengelola kegiatan produksi, dan menjaga efektivitas operasional. Tanpa kemampuan manajerial yang baik, usaha akan sulit berkembang.

Aspek pelatihan dan pendidikan juga menjadi bagian penting dalam meningkatkan kualitas SDM. Pelatihan dapat membantu pekerja memahami proses produksi, meningkatkan keterampilan teknis, serta memperbaiki kemampuan dalam manajemen usaha. Pemerintah dan lembaga pendamping UMKM juga berperan penting dalam menyediakan berbagai program pelatihan untuk mendukung peningkatan kualitas SDM. Dengan demikian, pelatihan berperan sebagai modal utama dalam menciptakan tenaga kerja yang lebih kompeten.

Tantangan pengembangan SDM banyak ditemukan pada UMKM yang berada di daerah, termasuk UMKM yang bergerak di bidang produksi makanan tradisional. Desa Lembak, Kecamatan Lembak, Kabupaten Muara Enim merupakan salah satu wilayah yang dikenal sebagai sentra produksi kerupuk tradisional. Namun, sebagian besar pelaku usaha di daerah ini masih mengandalkan metode produksi tradisional tanpa didukung pengembangan SDM yang memadai.

UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji merupakan salah satu usaha yang mengalami tantangan tersebut. Berdasarkan observasi awal, usaha ini masih mengandalkan pengalaman turun-temurun tanpa pelatihan formal terkait produksi maupun manajemen usaha. Para karyawan juga belum menguasai kemampuan yang diperlukan, seperti pengaturan waktu kerja, koordinasi antarpekerja, pencatatan sederhana, serta penerapan efisiensi dalam proses kerja. Keterbatasan tersebut berdampak pada tidak optimalnya aktivitas operasional serta rendahnya produktivitas yang dihasilkan.

Sebelumnya, UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji telah mendapatkan pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak desa sebagai upaya meningkatkan kemampuan pelaku usaha dalam mengembangkan produknya. Pelatihan tersebut mencakup pembuatan logo pengemasan, untuk meningkatkan nilai jual kerupuk. Setelah pelatihan, terdapat kemajuan terutama dalam pembuatan merek dan desain kemasan yang mulai diterapkan pada produk kerupuk. Namun, penerapannya masih kurang optimal karena tidak dilakukan secara konsisten, dan keterbatasan pemahaman pemasaran membuat pelatihan tersebut belum memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan penjualan.

Meskipun UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji telah mengikuti pelatihan yang diselenggarakan pihak desa, perkembangan usahanya masih belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Kondisi ini terlihat dari pendapatan usaha yang tetap stagnan. Berikut dilampirkan perbandingan pendapatan perbulan

Tabel 1.1 Perbandingan Pendapatan Kerupuk Lembak Mas Aji 2023-2024

Tahun 2023	Tahun 2024	Bulan
Rp.500.000	Rp.600.000	Januari
Rp.400.000	Rp.500.000	Februari
Rp.500.000	Rp.700.000	Maret

Sumber: Hasil wawancara pemilik UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji tahun 2025 (diolah).

Tabel 1.1 diatas hanya memperlihatkan bulan Januari-Maret sebagai perbandingan saja. Perubahan kisaran pendapatan bulanan pada Januari-Maret antara tahun 2023 dan 2024. Data menunjukkan bahwa pendapatan tahun 2023

cenderung tetap, sedangkan pada tahun 2024 terjadi kenaikan dan penurunan pada beberapa bulan.

Melihat fenomena tersebut, pengembangan SDM menjadi aspek yang sangat penting dalam mendorong peningkatan omzet penjualan pada UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji. Peningkatan kualitas SDM dapat menciptakan inovasi, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat daya saing usaha di pasar. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang dapat menggambarkan bagaimana strategi pengembangan SDM diterapkan dan bagaimana pengaruhnya terhadap peningkatan omzet penjualan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, penelitian ini berfokus pada satu UMKM kerupuk Lembak di Desa Lembak sebagai objek studi. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan pemilik usaha, karena pemilik merupakan pihak yang paling memahami penerapan strategi pengembangan SDM serta upaya peningkatan omzet. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran praktis bagi pelaku UMKM dalam meningkatkan pendapatan, khususnya melalui penelitian yang berjudul **“Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Omzet Penjualan pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kerupuk Lembak Mas Aji di Desa Lembak”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia diterapkan dalam upaya meningkatkan omzet penjualan pada UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji di Desa Lembak ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia diterapkan dalam meningkatkan omzet penjualan pada UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji di Desa Lembak.

1.4 Batasan Penelitian

Agar pembahasan tidak melebar, penelitian ini dibatasi pada hal-hal berikut:

1. Objek penelitian hanya difokuskan pada UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji di Desa Lembak, bukan UMKM kerupuk lain atau usaha sejenis di wilayah lain.
2. Pembahasan hanya mencakup strategi pengembangan SDM, meliputi pelatihan, kemampuan manajerial, motivasi kerja, dan peningkatan keterampilan karyawan.
3. Penelitian hanya menggambarkan kondisi aktual pada saat penelitian dilakukan, tanpa membahas perubahan dalam jangka panjang.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat yang besar, baik secara teoritis dan praktis

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang strategi pengembangan SDM di sektor UMKM. Dan menjadi sumber acuan bagi para peneliti yang ingin meneliti hal yang sama terkait pengembangan SDM.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pelaku usaha UMKM Kerupuk Lembak, Memberikan gambaran mengenai strategi pengembangan SDM yang efektif untuk meningkatkan keterampilan karyawan, memperbaiki manajemen usaha, dan pada akhirnya meningkatkan omzet penjualan.
- b. Bagi pemerintah daerah atau lembaga terkait, Menjadi bahan pertimbangan dalam merancang program pelatihan, pendampingan, atau kebijakan yang mendukung peningkatan kapasitas SDM UMKM, khususnya pada sektor industri makanan tradisional.
- c. Bagi masyarakat dan calon wirausaha memberikan wawasan mengenai pentingnya pengembangan SDM.
- d. Manfaat Akademik Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi, referensi, atau bahan kajian bagi mahasiswa, dosen, maupun peneliti yang tertarik meneliti topik pengembangan SDM, manajemen usaha, atau UMKM. Selain itu, hasil penelitian dapat memperkaya literatur akademik dan menjadi acuan dalam pengembangan teori dan penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal ini disusun secara sistematis agar memudahkan dalam memahami alur penelitian yang dilakukan. Adapun sistematika penulisannya sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan : Bab ini memuat uraian mengenai latar belakang penelitian, yang menjelaskan alasan, serta perumusan masalah yang diambil dari latar belakang, dan penulisan tujuan dan manfaat, sistematika penelitian.

BAB II Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu : Bab ini berisi kajian teori-teori seperti konsep pelatihan sumber daya manusia, Selanjutnya, bab ini juga menguraikan kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antar variabel atau konsep yang diteliti.

BAB III Metode Penelitian : Menjelaskan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik

analisis data yang digunakan seperti teknik Triangulasi.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan : Bab ini merupakan inti dari penelitian yang menyajikan hasil temuan di lapangan secara deskriptif dan mendalam. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teori-teori yang telah dibahas pada bab sebelumnya untuk menemukan makna dan hubungan antar variabel atau konsep.

BAB V Penutup : Bab terakhir ini berisi kesimpulan yang merangkum hasil penelitian secara singkat, padat, dan jelas sesuai dengan rumusan masalah. Selain itu, disajikan pula saran-saran yang dapat digunakan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Pengertian Strategi

Strategi berasal dari bahasa Yunani *strategos* atau *strategus* yang berarti jenderal, dalam arti sempit berarti (seni jenderal) seiring berjalannya waktu kata *strategos* mengalami perubahan menjadi *grand strategy* yang bermaksud seni memanfaatkan sumber daya untuk mencapai perdamaian (Marina & Endrekson, 2023: 61).

“Strategic management is a stream of decisions and actions which lead to the development of effective strategies to help achieve corporate objectives.” Dalam bahasa Indonesia, manajemen strategi diartikan sebagai rangkaian keputusan dan tindakan yang dilakukan secara sistematis untuk merumuskan dan melaksanakan strategi guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dengan mempertimbangkan tantangan lingkungan internal dan eksternal (Glueck dalam Marina & Endrekson, 2023). Dengan demikian, strategi merupakan kerangka fundamental yang bersifat dinamis dan harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan usaha, sehingga penetapan tujuan yang jelas dan terukur menjadi hal yang sangat penting.

Pengertian Manajemen Strategi Menurut Ahli. Beberapa ahli mengungkapkan pengertian Manajemen Strategi sebagai berikut (Yatminiwati, 2019):

1. Pengertian manajemen strategis Menurut J. David Hunger dan Thomas L. Wheelen, Manajemen strategi adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajemen yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang. Dengan kata lain, “Strategi manajemen adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajemen yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang.”
2. Manajemen strategis oleh Pearch dan Robinson Pada tahun 1997, dikatakan bahwa manajemen strategis terdiri dari kumpulan tindakan yang menyebabkan perumusan pelaksanaan rencana yang dibuat untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Menurut Fred R. David, definisi manajemen strategi adalah Manajemen strategi adalah disiplin ilmu yang mencakup pembuatan, aplikasi dan evaluasi keputusan lintas fungsi yang memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan
4. Manajemen strategis oleh Lawrence R. Jauch dan William F. Glueck adalah sarjana dalam Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan, (1998): Manajemen Strategis terdiri dari membuat pilihan dan tindakan yang menghasilkan pembuatan strategi atau sejumlah metode yang berguna untuk mencapai tujuan bisnis.

Determinan strategi terdiri dari beberapa komponen utama, yaitu tujuan dan sasaran, lingkungan, kemampuan internal, kompetisi, pembuat strategi, serta komunikasi. Tujuan dan sasaran menjadi arah utama organisasi, sedangkan lingkungan menggambarkan kondisi eksternal yang memengaruhi keberhasilan strategi. (Salasu : Marina & Endrekson, 2023) :

1. Tujuan dan sasaran (Harvey)
 - a. *Organizational Goals* adalah keinginan yang hendak dicapai pada waktu yang akan datang, dan digambarkan secara umum dan tidak terbatas waktu.
 - b. *Organizational Objectives* adalah kegiatan yang sudah mengarah pada tujuan, dibatasi waktu, bisa dihitung, diukur serta dijumlahkan.
2. Lingkungan

Bearti suatu organisasi tentu harus berinteraksi seperti hal nya manusia yang tidak bisa berdiri sendiri, bearti organisasi harus digerakan oleh manusia yang saling memengaruhi baik manusia maupun dengan lingkungan.
3. Kemampuan Internal

Merupakan potensi yang dimiliki organisasi untuk melaksanakan strategi, yang dalam konteks UMKM sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai pelaksana utama kegiatan usaha. (Shirly : Marina & Endrekson 2023).
4. Kompetisi

Dalam rumusan strategi kompetisi salah satu yang yang penting
5. Pembuat Strategi

Penunjukan seseorang yang dianggap bisa membuat suatu strategi
6. Komunikasi

Komunikasi yang baik akan mendukung tujuan yang diinginkan

Berdasarkan determinan tersebut, dapat disimpulkan bahwa strategi merupakan susunan rencana yang dirancang secara sistematis dengan mempertimbangkan kondisi internal dan eksternal organisasi untuk mencapai tujuan usaha secara efektif. Dalam konteks UMKM, kondisi internal yang paling menentukan keberhasilan strategi adalah kualitas sumber daya manusia, karena SDM yang kompeten mampu meningkatkan kinerja operasional, produktivitas kerja, serta kualitas produk yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan omzet penjualan.

Prinsip-prinsip untuk mensukseskan strategi antara lain mengikuti perkembangan lingkungan, menyusun berbagai alternatif strategi dengan tujuan yang sama, menyatukan seluruh sumber daya organisasi, memfokuskan perhatian pada kekuatan yang dimiliki, mengelola risiko secara efektif, serta memperoleh dukungan dari pimpinan dan seluruh pihak terkait. (Hatten : Marina & Endrekson 2023).

1. Mengikuti arus yang ada berkembang pada masyarakat, dalam artian tidak melawan arus.
2. Membuat berbagai strategi dengan tujuan dan maksud yang sama.
3. Menyatukan semua sumber daya tidak membedakan satu dengan yang lain supaya strategi yang dibuat lebih efektif.
4. Memfokuskan perhatian pada kekuatan bukan kelemahannya, serta memanfaatkan kelemahan tersebut secara kompotitif.
5. Membuat sesuatu yang bisa bermanfaat dengan memanfaatkan sumber daya.
6. Mengontrol strategi dengan tujuan menjauhi resiko dan bagaimana mengelola resiko.
7. Menjadikan keberhasilan sebagai landasan bukan sebaliknya.
8. Adanya dukungan dari pihak terkait baik dari pimpinan maupun divisi yang ada.

Prinsip-prinsip tersebut menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen utama yang harus dikelola secara optimal agar strategi dapat dijalankan secara efektif dan memberikan hasil nyata bagi usaha.

Pendekatan Pengambilan Keputusan Manajemen Strategi ada tiga cara pendekatan (Glueck : Marina & Endrekson 2023) :

1. Pengambilan Keputusan yang Rasional-Analisis

Mempertimbangkan segala cara dan alternatif dengan cara yang masuk akal serta memperhitungkan akibat dari strategi yang disusun untuk mendapatkan hasil yang maksimal

2. Pengambilan Keputusan yang Intuitif-Emosional

Sebaliknya pengambilan keputusan secara intuitif ini lebih mengandalkan pengalaman dan kebiasaan dan terus berjalan mengikuti alam bawah sadar serta mengikuti hati nurani

3. Pengambilan Keputusan secara Politis-Perilaku

Pengambilan keputusan ini berdasarkan pada pertimbangan yang mengandalkan jaminan.

Tujuan Strategi adalah sebagai pedoman dalam menentukan tujuan suatu perusahaan atau organisasi antara lain (Kompas.com 2023):

1. Mengendalikan strategi yang sudah disusun agar sesuai dengan misi yang telah disusun.
2. Adanya gambaran dan arah yang sesuai dengan tujuan
3. Sebagai salah satu cara mengevaluasi dan koreksi.
4. Menyusun dan menyiapkan strategi sesuai dengan situasi jika mengalami perubahan.
5. Mendorong inovasi dan kreativitas SDM.

Selain itu, strategi bertujuan mendorong peningkatan kinerja dan kreativitas sumber daya manusia sehingga mampu memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan hasil usaha dan omzet penjualan.

2.1.2 Pengertian Pengembangan SDM

Pengembangan merupakan proses untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan motivasi kerja melalui pelatihan, pembinaan, serta pengalaman kerja dengan tujuan mencapai kinerja usaha yang efektif dan maksimal (Rivai et al., 2021). Selain itu Pengembangan sumber daya manusia ialah rencana yang disusun secara sistematis dan terarah agar karyawan memiliki pemahaman yang baik

terhadap pekerjaan serta tanggung jawabnya (Hasibuan, 2022). Pengembangan sumber daya manusia dapat dikatakan berhasil apabila didukung oleh pembelajaran berkelanjutan yaitu kemampuan individu dalam menghadapi lingkungan kerja yang senantiasa berubah dan dinamis (Noe, 2022).

Strategi merupakan salah satu cara untuk mencegah dan mengantisipasi berbagai permasalahan di masa mendatang. Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu rencana strategis yang disusun dengan berbagai pertimbangan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu sehingga memberikan dampak positif bagi organisasi atau perusahaan, termasuk pada usaha mikro, kecil, dan menengah (Subkhan et al, 2023). Dalam konteks UMKM, pengembangan sumber daya manusia menjadi faktor strategis karena peningkatan kompetensi kerja, keterampilan produksi, dan kemampuan pelayanan akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, kualitas produk, kepuasan pelanggan, serta peningkatan omzet penjualan.

Ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia mencakup upaya mendukung aktivitas karyawan melalui penyediaan fasilitas kerja dan lingkungan yang kondusif guna mencapai hasil dan kualitas kerja yang optimal (Fitriani et al., 2023).

Ruang lingkup yang dimaksud antaranya:

1. Perencanaan sumber daya manusia sebagai sasaran pengembangan.
2. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja.
3. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif.
4. Penciptaan lingkungan kerja yang nyaman sehingga mendorong peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan.

Hubungan pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu hubungan antar individu dan hubungan antar organisasi. Hubungan antar individu menggambarkan keterkaitan antara upaya pengembangan perusahaan dengan peningkatan kemampuan, kualitas, dan potensi setiap karyawan. Program pelatihan, pendidikan, dan pembimbingan mendorong karyawan mencapai kinerja yang lebih tinggi sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan daya saing usaha (Fitriani et al., 2023:1350). Sumber daya manusia yang berkembang

dengan baik akan mampu bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga berkontribusi langsung terhadap peningkatan hasil produksi dan pertumbuhan omzet usaha.

Hubungannya disini dibagi menjadi dua, hubungan antar individu dan organisasi. tujuan pertama hubungan antar individu yang dimana pencapaian seseorang SDM dengan perusahaan, sedangkan antar organisasi ialah hubungan antar SDM dengan tujuan yang dicapai oleh suatu perusahaan atau organisasi (Fitriani et al, 2023: 1350).

Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan individu baik dari aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja, serta membentuk standar moral dan etika kerja yang profesional agar karyawan mampu memenuhi tuntutan organisasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja (Hasibuan, 2019).

Pengembangan SDM adalah proses sistematis untuk mendorong peningkatan kompetensi karyawan dalam jangka panjang melalui pengalaman kerja, pembiasaan, kesetiaan, dan pendidikan berkelanjutan. Dengan demikian, pengembangan SDM bukanlah kegiatan sesaat (Mangkunegara 2021). Sementara itu, pengembangan sumber daya manusia adalah langkah-langkah strategis untuk menghasilkan karyawan yang inovatif, kompetitif, dan mampu memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Wibowo 2022).

Bagi UMKM, pengembangan SDM merupakan investasi penting yang berperan dalam meningkatkan kemampuan kerja karyawan, efisiensi operasional, kualitas produk, dan pelayanan pelanggan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan omzet penjualan dan keberlanjutan usaha.

Tahap-Tahap Penyusun Pelatihan dan Pengembangann. Pelatihan adalah kegiatan yang berhubungan dengan peningkatan pengetahuan, sedangkan pengembangan berhubungan dengan pengalaman dan kemampuan untuk mendorong kemajuan usaha (Fitriani et al, 2023). Analisis kemampuan serta kebutuhan untuk fokus pada peningkatan kompetensi (Gustiana 2022). Menentukan tujuan materi serta penjadwalan agar tersusun (Hendra 2023). Pelatihan juga bisa berupa simulasi langsung seperti magang (Menurut kadir : Syntax Literate 2024). Selanjutnya mengevaluasi semua langkah agar bisa diterapkan dalam perilaku

karyawan, dengan adanya tahap-tahap tersebut maka bisa menyusun harus mulai darimana dan lebih terorganisir.

Tahapan dalam pengembangan SDM, (Fautinus ; Ajabar 2020) sebagai berikut:

1. Penentuan kebutuhan pelatihan (*Assesing training needs*)

Tahap ini adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin kebutuhan untuk menentukan kebutuhan pelatihan. Ada tiga maca yang mungkin membutuhkan informasi dan ada tiga macam tahapan antara lain:

- a. *General treatment need* adalah suatu penilaian kebutuhan pelatihan bay semua pekerja dalam suatu klasifikasi pekerjaan.
- b. *Eversible performance discrepancies*, suatu penilaian kebutuha pelatihan yang didasarkan pada hasil pengamatan terhadap kinerja, dengan cara meminta para pekerja untuk mengawasi ha permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan dan evaluasi/penilaian kerjanya sendiri.
- c. *Future human resources needs*, suatu penilaian pekerja yang tid berkaitan dengan ketidaksesuaian kinerja, tetapi lebih berkaitan deng keperluan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.

2. Desain program pelatihan (*Designing a training program*)

Pelatih menjadi solusi terbaik, maka para manajer atau supervisor haru memutuskan program pelatihan yang tepat. Tentunya ketepatan su metode pelatihan tergantung pada tujuan yang hendak dicapai, Tujuan atau sasaran pelatihan yang berbeda akan berakibat pada metode yang berbeda pula.

3. Evaluasi program pelatihan (*Evaluation training program*)

Tujuan adanya evaluasi ini adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Agr efektif, maka pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bag permasalahan organisasi, yaitu bahwa pelatihan harus dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangterampilan pekerja.

Metode Pengembangan SDM Menurut Ajabar (2020) Banyak metode pelatihan dan pengembangan yang bisa dilaksanakan dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi, namun dan sekian banyak metode tersebut dapat dibagi dalam dua bentuk yaitu metode praktis dan metode simulasi:

1. Metode Praktis (*On the job training*)

Dalam metode ini pekerja dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang pelatih yang sudah berpengalaman. Berikut beberapa teknik yang dapat digunakan dalam on the job training (Handoko : Ajabar, 2020: 25).

- a. Rotasi jabatan, memberikan pengetahuan tentang bagian-bagian organisasi yang berbeda dan praktik berbagai macam keterampilan.
- b. Latihan instruksi pekerjaan, memberikan petunjuk-petunjuk pengerjaan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan untuk melatih para pekerja tentang cara pelaksanaan pekerjaan mereka sekarang.
- c. Magang, proses belajar dari seseorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman. Contoh program magang: Asistensi dan internship.
- d. Coaching, atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada pekerja dalam pelaksanaan pekerjaan rutin.
- e. Penugasan sementara, penempatan seorang pekerja pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan.

2. Metode Simulasi (*Off the job training*)

Pada metode ini peserta pelatihan atau pengembangan menerima representasi tiruan suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Dilakukan dengan cara menggunakan alat/mesin dalam kondisi lingkungan yang dibuat sama dengan yang sebenarnya. Alat atau mesin atau kondisi lingkungan tersebut merupakan tiruan dari kondisi kerja sebenarnya. Beberapa teknik simulasi (Sedarmayanti : Ajabar 2020: 25), yaitu:

- a. Studi kasus (*Case study*), penyajian tertulis dan naratif serangkaian fakta dari permasalahan yang dianalisis dan dipecahkan oleh peserta pelatihan.
- b. Bermain peran (*Role playing*), menganalisis masalah antar pribadi dan memupuk keahlian hubungan manusia.
- c. Permainan peran dalam bisnis (*Business game*), latihan simulasi dalam kelas dengan membagi peserta dalam beberapa kelompok kompetisi yang berdiskusi dan mengambil keputusan tentang langkah-langkah pemecahan masalah yang dihadapi organisasi.
- d. Pelatihan beranda (*Vestibule*), pelatihan yang digunakan untuk menggambarkan pelatihan dalam kelas untuk pekerjaan semi ahli.

Penerapan metode pengembangan sumber daya manusia yang tepat akan meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan UMKM, sehingga mendukung efektivitas strategi usaha dan berkontribusi langsung terhadap peningkatan omzet penjualan.

2.1.3 Pengertian Omzet Penjualan.

Omzet sendiri memiliki arti keseluruhan dari hasil dari penjualan sedangkan menurut KBBI omzet penjualan adalah total dari penjualan produk atau jasa dalam suatu periode (Hidayatullah et al 2022). Omzet penjualan juga dapat diartikan sebagai keseluruhan dari transaksi yang terus menerus dalam kurun waktu tertentu (Swastha dalam Hidayatullah 2022). Omzet penjualan adalah total dari penjualan barang maupun jasa (Chaniago : Hidayani et al 2022). Omzet penjualan dapat diartikan keseluruhan hasil penjualan produk atau jasa dalam waktu tertentu.

Omzet Penjualan adalah total pendapatan yang dihasilkan dari penjualan barang atau jasa yang dihitung secara konsisten dalam jangka waktu tertentu secara bertahap atau melalui proses akuntansi tertentu. Omzet penjualan adalah jumlah pendapatan yang diperoleh dari hasil penjualan suatu barang atau jasa dalam jangka waktu tertentu (Chaniago : Cholisoh 2024). Omzet penjualan adalah akumulasi dari kegiatan penjualan barang atau jasa dengan tujuan menghasilkan pendapatan (Swastha : Cholisoh 2024). Dalam konteks UMKM, omzet penjualan tidak hanya mencerminkan jumlah produk yang terjual, tetapi juga menunjukkan efektivitas strategi usaha serta kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan proses produksi, pelayanan, dan pemasaran.

Dengan mempertimbangkan jumlah uang yang diperoleh dan volume barang atau jasa yang terjual, kita dapat mengatakan bahwa omzet penjualan adalah total penjualan barang atau jasa dalam kurun waktu tertentu. Perusahaan harus terus meningkatkan penjualan setiap hari, mingguan, bulanan, bahkan tahunan. Dalam hal promosi, strategi pemasaran yang tepat diperlukan untuk mencapai hal ini.

Tanda Peningkatan Penjualan. Ada beberapa tanda peningkatan penjualan yaitu (Swasta : Cholisoh 2024):

a. Target penjualan

Penjualan adalah interaksi antara orang-orang yang saling bertemu

dengan tujuan untuk membangun , memperbaiki, atau mempertahankan hubungan dengan cara yang menguntungkan bagi pihak lain. Untuk mencapai penjualan yang tinggi, perusahaan harus mempertimbangkan berbagai strategi pemasaran dan memilikinya. Keberhasilan dalam mencari keuntungan ditentukan oleh kemampuan perusahaan untuk menjual barangnya; jika perusahaan tidak dapat menjual barangnya, perusahaan akan mengalami kerugian.

b. Mendapatkan Laba

Jika perusahaan memiliki kemampuan untuk menghasilkan laba, investor akan ingin menanamkan dananya untuk memperluas usahanya, tetapi jika perusahaan memiliki tingkat profitabilitas yang rendah, investor akan menarik dananya.

c. Mendukung Pertumbuhan Perusahaan

Peningkatan penjualan akan berdampak pada meningkatnya laba usaha yang selanjutnya mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kegiatan Penjualan, perusahaan yang ingin meningkatkan penjualan mereka harus memiliki cara untuk mendorong potensi pelanggan untuk membeli barang yang mereka jual. Perusahaan harus tahu apa yang mendukung penjualan agar dapat membuat strategi yang tepat (Swastha : Cholisoh 2024):

a. Kondisi dan kemampuan Penjual.

Penjual harus memiliki kemampuan komunikasi, pengetahuan produk, dan keterampilan pelayanan agar mampu meyakinkan konsumen dan mencapai target penjualan.

b. Kondisi Pasar.

Tipe pasar, kategori pembeli, daya beli, frekuensi, dan keinginan dapat mempengaruhi penjualan.

c. Kondisi Organisasi Perusahaan.

Struktur organisasi memengaruhi pengelolaan penjualan, di mana usaha besar umumnya memiliki divisi penjualan khusus, sedangkan UMKM memiliki struktur yang lebih sederhana.

d. Faktor lain.

Promosi, pemberian insentif, serta kualitas produk turut memengaruhi tingkat penjualan, meskipun membutuhkan dukungan modal yang memadai. Dalam UMKM, keterbatasan modal dapat diimbangi dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam hal kreativitas pemasaran dan pelayanan konsumen.

Komponen- Komponen Penjualan. Penjualan dapat dipengaruhi oleh beberapa Faktor diantaranya (Irawan : Hidayani et al (2022):

- 1) Kemampuan penjualan.
- 2) Kondisi modal dan pasar.
- 3) Tergantung pada kemampuan perusahaan.
- 4) Usaha pengenalan produk melalui iklan.

Menurut Kotler penjualan dapat ditingkatkan dengan beberapa cara diantaranya:

- 1) Dukungan dari luar perusahaan.
- 2) Peningkatan pendapatan setiap bulan.
- 3) Omzet tidak mengalami penurunan.
- 4) Keseimbangan pendapatan dengan jumlah konsumen.
- 5) Tahan terhadap masalah yang tidak sehat.

Faktor yang Dapat Menurunkan Penjualan. Penjualan sebuah usaha pada dasarnya dipengaruhi oleh dua kelompok besar, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Dari sisi internal, penurunan kinerja penjualan dapat terjadi ketika kegiatan promosi tidak berjalan optimal, tingginya piutang yang belum tertagih, atau ketika jumlah distributor yang bekerja sama semakin berkurang. Selain faktor tersebut, rendahnya kemampuan sumber daya manusia dalam pemasaran digital, kurangnya inovasi produk, serta lemahnya pelayanan konsumen juga menjadi penyebab utama penurunan omzet penjualan, khususnya pada UMKM. (Forsyth : Hidayani et al., 2022).

Selain itu, omzet juga berpotensi menurun apabila pelaku usaha belum menguasai promosi digital, kualitas produk menurun, atau minat masyarakat terhadap produk mengalami penurunan. Keterbatasan modal menjadi salah satu hambatan internal, sedangkan tekanan inflasi termasuk penyebab eksternal yang

turut mengurangi daya beli konsumen (Rosa et al., 2023). Faktor lain yang dapat memicu turunnya omzet adalah kenaikan harga bahan baku, kemampuan pemasaran yang belum berkembang, persaingan usaha berbasis digital yang semakin kuat, serta kurangnya pembaruan atau inovasi produk (Wardiningsih, 2021). Bahkan, ketidakseimbangan antara pola konsumsi rumah tangga dan aktivitas penjualan secara offline juga dapat memengaruhi stabilitas pendapatan (Rosita, 2020).

Secara keseluruhan, peningkatan dan penurunan omzet penjualan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Oleh karena itu, pelaku usaha perlu menyusun strategi yang komprehensif melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia, penguatan inovasi produk, penguasaan pemasaran digital, serta pengelolaan usaha yang efektif agar omzet penjualan dapat terus meningkat dan usaha mampu bertahan dalam persaingan.

2.1.4 Pengertian Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM)

Usaha mikro kecil dan menengah merupakan upaya penerapan manajemen kerja skala kecil dengan modal terbatas, UMKM sangat penting dalam mendorong perekonomian daerah ataupun negara dimana perannya termasuk dalam pendapatan produk domestik bruto (PDB) dengan dukungan strategi pengembangan UMKM, sehingga dalam hal ini pemerintah harus mendukung kegiatan UMKM karena dapat mendukung pendapatan suatu daerah melalui pelatihan dan motivasi baik secara langsung maupun tidak langsung (Sarjana et al 2022:1). UMKM memiliki arti sebagai usaha yang dilakukan secara individu maupun kelompok dengan tujuan untuk mencapai tujuan mensejahterakan karyawan (Idayu : Sarjana et al 2022). UMKM juga dapat diartikan sebagai usaha yang didirikan secara mandiri baik oleh individu maupun kelompok (Wibawa : Sarjana et al 2022:2).

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 UMKM dibedakan menjadi tiga klasifikasi, usaha mikro, kecil dan menengah. Usaha mikro harus memiliki karyawan minimal 10 orang serta memiliki pendapatan omzet mulai dari Rp 50.000.000 sampai Rp300.000.000. Usaha kecil karyawannya harus melebihi 10-30 orang dan melebihi Rp50.000.000 sampai Rp300.000.000 dengan pendapatan tahunan Rp500.000.000 hingga Rp2.500.000.00. Sedangkan usaha

menengah harus melebihi Rp500.000.000 hingga Rp10.000.000.000 aset pertahun harus Rp2.500.000.000 hingga Rp500.000.000.000 dengan karyawan 30-300 orang (Sarjana et al 2022:21).

Kelebihan dan Kekurangan UMKM. Menurut Luhgianto (2022:8) usaha mikro kecil menengah memiliki kelebihan sebagai berikut :

- 1) Mendukung pemerataan pendapatan masyarakat.
- 2) Proses pengambilan keputusan lebih cepat karena skala usaha relatif kecil.
- 3) Menumbuhkan inisiatif dan tanggung jawab langsung dari tenaga kerja.
- 4) Mendukung persebaran industri manufaktur.
- 5) Mendukung persebaran kegiatan industri.
- 6) Menjadi pemasok bahan setengah jadi bagi usaha yang lebih besar.
- 7) Bukti nyata dalam berinvestasi secara kecil.

Dapat disimpulkan UMKM memberikan peluang usaha dan berperan dalam mengurangi pengangguran, selanjutnya UMKM memiliki kelemahan sebagai berikut :

- 1) Lemahnya administrasi sehingga sistemnya kurang teratur.
- 2) Dilakukan langsung oleh pihak pendiri dalam artian tidak ada konsultasi keuangan.
- 3) Tidak adanya divisi-divisi dan Pekerjaan yang tidak teratur.
- 4) Kurangnya perencanaan modal.
- 5) Kurangnya dukungan dari pihak bank atau lembaga keuangan.
- 6) Pengembangan produk yang kurang rapi.
- 7) Kurangnya kordinasi antar karyawan dan atasan.
- 8) Kegiatan dilakukan secara tradisional.
- 9) Tempat bisnis terbatas.
- 10) Resikok kebangkrutan yang lebih tinggi.

Permasalahan UMKM, terlepas dari kenyataan bahwa sektor UMKM selama ini dianggap berperan penting dalam perekonomian nasional dan kesejahteraan masyarakat, banyak dari mereka yang terus menghadapi tantangan hingga akhirnya tidak mampu bertahan. Kegagalan UMKM untuk bersaing disebabkan oleh berbagai masalah. Tantangan yang dihadapi usaha mikro dan kecil dapat berasal dari faktor internal maupun eksternal. Faktor internal termasuk

keterbatasan modal, pemanfaatan teknologi yang rendah, akses pasar yang sempit, kualitas manajemen dan sumber daya manusia yang buruk, dan kurangnya informasi bisnis. Faktor eksternal termasuk kebijakan pemerintah yang tidak mendukung UMKM, praktik monopoli, dan dominasi industri besar (Ganewati : Purba, 2021:46).

Masalah UMKM ke dalam tiga kelompok. Pertama, masalah dasar, yaitu masalah dasar seperti modal usaha, legalitas bisnis, kualitas SDM, pengembangan produk, dan akses pemasaran. Kedua, masalah lanjutan, yaitu masalah lanjutan, seperti ketidakmampuan untuk menembus pasar ekspor, kurangnya pemahaman tentang desain produk yang sesuai dengan karakter pasar global, kendala hukum terkait hak paten, dan peraturan negara tujuan ekspor. Ketiga, masalah tengah, yaitu masalah yang berada di antara kedua belah pihak. Dari berbagai permasalahan tersebut, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang menentukan kemampuan UMKM dalam beradaptasi, berinovasi, dan meningkatkan omzet penjualan. (Setyobudi : Purba 2021:46).

Permasalahan UMKM pada umumnya berkaitan dengan rendahnya kompetensi SDM, kurangnya inovasi produk, keterbatasan teknologi digital, dan lemahnya kemampuan pengelolaan usaha. Purba juga menyoroti bahwa banyak UMKM belum memiliki strategi pengembangan usaha yang terarah, sehingga sulit beradaptasi dengan perubahan pasar dan persaingan (Purbasari 2021 :46).

UMKM biasanya menghadapi berbagai masalah. Ini termasuk modal yang terbatas, masalah dalam memasarkan produk, persaingan yang semakin ketat, kesulitan untuk mendapatkan bahan baku, kemampuan teknis produksi yang kurang, keterampilan manajerial yang kurang, dan kurangnya pengetahuan tentang pengelolaan keuangan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa permasalahan utama yang dihadapi UMKM adalah pengetahuan dan keterampilan SDM yang kurang, modal usaha yang rendah, kesulitan mendapatkan bahan baku berkualitas dengan harga terjangkau, pemanfaatan teknologi yang kurang, organisasi dan kemampuan manajemen yang buruk, dan kurangnya informasi pasar dan strategi pemasaran yang efektif. (Winarni : Purba et al 2021:47). Sebagai berikut:

1. Keterbatasan Pengetahuan dan Keterampilan SDM.

Keberhasilan UMKM sangat bergantung pada kualitas sumber daya

manusia. SDM yang kompeten, jujur, dan beretika akan mendorong peningkatan kinerja usaha dan keberlanjutan bisnis.

2. Keterbatasan Modal Usaha.

Modal merupakan sumber dana penting yang menopang seluruh aktivitas usaha kecil dan menengah (UMKM), dan keterbatasan modal merupakan salah satu hambatan utama yang paling sering dialami UMKM. Lembaga keuangan dan sistem hukum yang mendukung diperlukan untuk mengurangi hambatan akses pembiayaan yang sangat penting bagi pertumbuhan UMKM (Beck & Demircuc : Purba et al 2021:48).

UMKM terus menghadapi kesulitan dalam mendapatkan pinjaman dari lembaga kredit formal seperti perbankan. Menurut mereka, modal yang terbatas menyebabkan banyak dari mereka tidak dapat memperluas bisnis mereka (Syarif & Budiningsih : Purba et al 2021: 48).

3. Kemampuan Teknologi yang Minim.

kemampuan teknologi yang rendah merupakan kendala yang signifikan bagi UMKM. UMKM tidak selalu dapat mengoptimalkan penggunaan teknologi baru yang dapat meningkatkan kualitas dan inovasi produk. Hal ini disebabkan UMKM tidak memiliki banyak saluran pemasaran yang mendukung produk inovatif (Setyari : Purba et al 2021:49). Informasi teknologi sangat penting bagi pelaku usaha kecil (UMKM). Hal ini disebabkan oleh persaingan yang meningkat di mana UMKM bersaing dengan bisnis lain yang memanfaatkan teknologi secara lebih maju, serta bisnis sejenis di tingkat lokal. Tanpa penguasaan teknologi, UMKM akan kesulitan meningkatkan efisiensi proses produksi, memperluas pemasaran, dan bersaing di pasar yang lebih kompetitif. (Ashar : Purba et al 2021:49).

4. Kemampuan Organisasi.

Pengelolaan Banyak UMKM yang masih memiliki kelemahan dalam hal organisasi dan manajemen, terutama dalam hal penerapan fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan. Kemampuan organisasi untuk belajar (*learning Organization*) sangat mempengaruhi kinerja organisasi, (Matturungan : Purba et al 2021:50). Bisnis yang menggunakan pembelajaran sebagai dasar pengembangan daya

saing akan lebih mampu memahami dan meningkatkan kemampuan karyawan mereka (Dymock : Purba et al 2021:50).

Pendampingan oleh tenaga profesional sangat penting agar pengelolaan organisasi dan manajemen UMKM dapat berjalan secara profesional dan terarah. (Layyinaturrobaniah & Muizu : Purba et al 2021:50).

5. Kemampuan Strategi Pemasaran yang Minim.

Kemampuan untuk Melaksanakan Strategi Pemasaran UMKM memiliki banyak keterbatasan. Ini termasuk jaringan kerja yang sedikit, jangkauan pasar yang sempit, akses terbatas ke informasi pasar, dan kesulitan menemukan lokasi bisnis yang tepat. Secara umum, strategi pemasaran untuk usaha kecil dan menengah (UMKM) masih sederhana dan belum optimal (Tammbunan : Purba et al 2021:51).

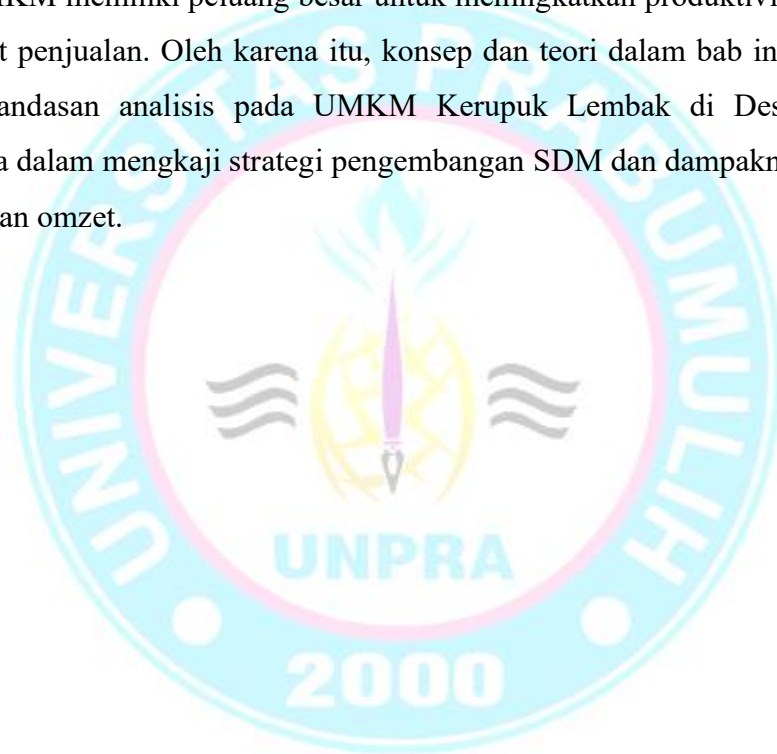
Strategi pemasaran adalah cara untuk mencapai tujuan pemasaran perusahaan dengan melakukan analisis peluang pasar, segmentasi, menentukan posisi, dan memilih bauran pemasaran. Sulit bagi banyak UMKM untuk meningkatkan daya saing produk mereka karena mereka tidak memiliki kemampuan untuk membuat strategi pemasaran yang efektif (Kotler : Purba et al 2021:51).

Peran UMKM dalam Perkembangan Ekonomi. Usaha mikro kecil dan menengah memiliki posisi yang sangat strategis dalam pembangunan ekonomi Indonesia karena kontribusinya yang besar terhadap PDB serta kemampuannya menjangkau masyarakat hingga ke wilayah pedesaan. Kementerian Koperasi dan UMKM (2021) menegaskan bahwa UMKM merupakan tulang punggung perekonomian nasional karena keberadaannya yang tersebar luas, berperan dalam menggerakkan aktivitas usaha masyarakat, serta mampu bertahan di berbagai kondisi ekonomi. Hal ini sejalan dengan pendapat Haryadi (2022) yang menjelaskan bahwa UMKM memiliki tingkat fleksibilitas tinggi sehingga dapat cepat menyesuaikan diri ketika terjadi perubahan lingkungan usaha, baik dari sisi permintaan, teknologi, maupun kebijakan pemerintah.

UMKM tidak hanya berfungsi sebagai penggerak ekonomi, tetapi juga sebagai pusat inovasi lokal melalui pengembangan produk kreatif yang mencerminkan identitas daerah dan mendorong peningkatan daya saing di pasar

yang semakin kompetitif. Selain aspek kontribusi ekonomi, UMKM juga berperan dalam membuka lapangan pekerjaan baru, menurunkan angka pengangguran, dan meningkatkan pendapatan masyarakat, terlebih apabila mendapatkan dukungan kebijakan pemerintah seperti bantuan permodalan, pelatihan peningkatan keterampilan, digitalisasi pemasaran, serta penguatan jejaring usaha (Putra & Dewi 2023).

Dengan dukungan kebijakan pemerintah serta strategi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, motivasi, dan peningkatan tanggung jawab kerja, UMKM memiliki peluang besar untuk meningkatkan produktivitas, inovasi, dan omzet penjualan. Oleh karena itu, konsep dan teori dalam bab ini digunakan sebagai landasan analisis pada UMKM Kerupuk Lembak di Desa Lembak, khususnya dalam mengkaji strategi pengembangan SDM dan dampaknya terhadap peningkatan omzet.



2.2. Penelitian Terdahulu.

Ringkasan penelitian sebelumnya dibuat untuk memberikan gambaran umum tentang temuan yang berkaitan dengan subjek yang dibahas. Tujuan dari penyusunan bagian ini adalah untuk membantu peneliti memahami tren penelitian sebelumnya, menemukan perbedaan, dan menjadi dasar untuk menentukan fokus penelitian yang lebih tepat. Beberapa referensi diambil dari penelitian yang sudah pernah diteliti sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Wiwien & Subkhan (2023) berjudul *“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Omzet Penjualan pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Krecek Bu Ipik.”* Penelitian ini menjelaskan bahwa UMKM tersebut awalnya memiliki keterbatasan dalam kualitas SDM. Namun, setelah diterapkannya program pelatihan, pembagian tugas yang lebih terstruktur, serta pemanfaatan pemasaran digital, terjadi peningkatan kinerja karyawan yang berdampak pada kenaikan penjualan dan omzet. Fokus penelitian ini hanya tertuju pada satu usaha pribadi, sehingga hasilnya bersifat kontekstual pada UMKM tersebut. Artikel ini dipublikasikan dalam Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha, Vol. 3 No. 4 (2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Gautama et al. (2022) berjudul *“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Usaha UMKM.”* Studi ini membahas bagaimana penerapan strategi pengembangan SDM mampu meningkatkan efisiensi serta kinerja karyawan pada pelaku UMKM. Fokus penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM berpengaruh langsung terhadap produktivitas usaha. Penelitian ini memiliki kesamaan dengan topik Anda karena sama-sama menyoroti strategi pengembangan SDM dan kaitannya dengan peningkatan produktivitas. Karya ilmiah ini disusun sebagai skripsi di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro pada tahun 2022.

Penelitian yang dilakukan oleh Risnawati et al. (2022) berjudul *“Strategi Pengembangan SDM pada UMKM Kota Palu di Era Pandemi Covid-19.”* Studi ini menyoroti bagaimana UMKM di Kota Palu mempertahankan usaha mereka di tengah krisis pandemi. Penelitian menemukan bahwa pengembangan SDM melalui pelatihan digitalisasi menjadi langkah penting untuk tetap bertahan dan beradaptasi

dengan perubahan kondisi pasar selama masa sulit. Fokus utama penelitian ini adalah strategi ketahanan usaha melalui peningkatan kapasitas SDM. Artikel ini diterbitkan dalam Jurnal Universitas Tadulako Palu, Vol. 24 No. 1 (2022).

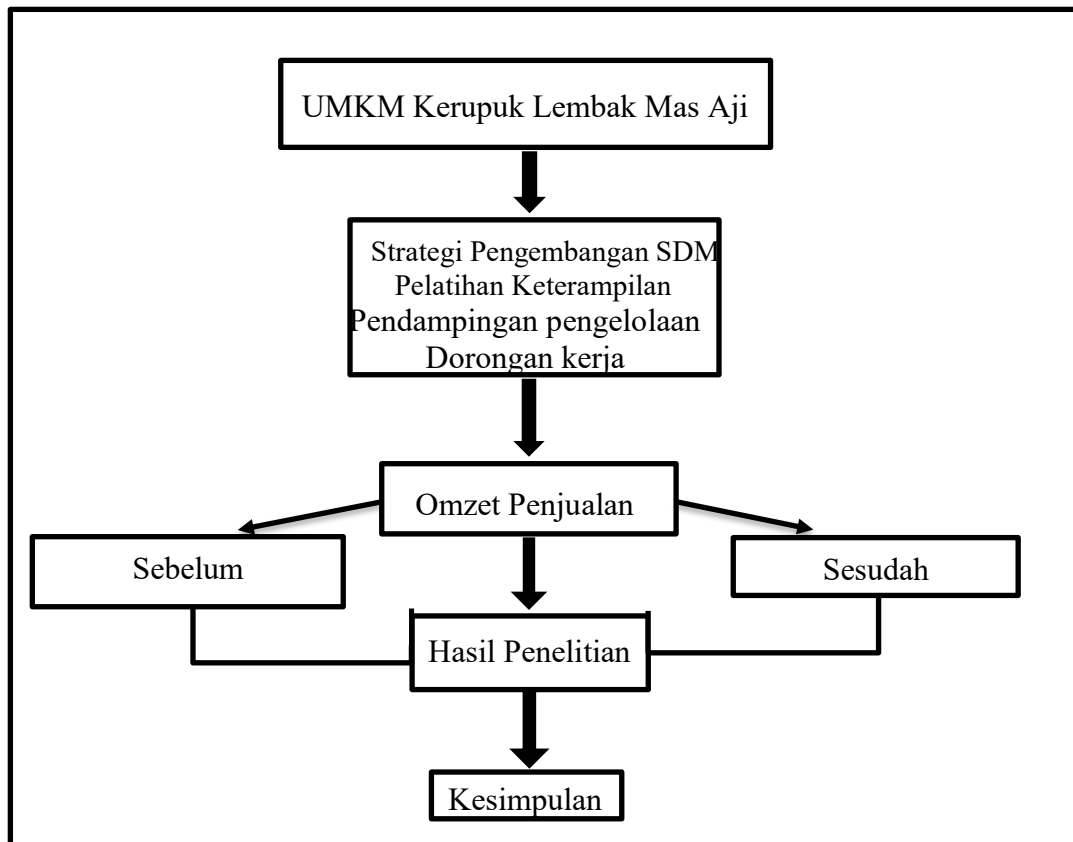
Penelitian yang dilakukan oleh Nadia et al. (2024) berjudul “*Strategi Pengembangan SDM dalam Meningkatkan Ekonomi Lokal pada Sektor UMKM di Sentra Wisata Kuliner Daerah, Kota Surabaya.*” Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan UMKM memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan omzet usaha sekaligus berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi lokal. Fokus utama kajian ini menyoroti bagaimana strategi pengembangan SDM pada UMKM dapat memperkuat pendapatan daerah dan mendorong pergerakan ekonomi lokal. Artikel ini termasuk dalam Working Papers, Vol. VII No. 1 Tahun 2024.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al. (2024) berjudul “*Strategi Pengembangan UMKM Kerupuk Kemplang dalam Meningkatkan Kesejahteraan Berbasis Islam.*” Penelitian ini menyoroti penerapan pelatihan dan kegiatan kewirausahaan yang berlandaskan prinsip-prinsip Islam seperti kejujuran, keadilan, dan tolong-menolong. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM yang selaras dengan nilai spiritual dan ekonomi Islam mampu meningkatkan pendapatan serta kesejahteraan pelaku UMKM. Fokus utamanya adalah pada pendekatan ekonomi berbasis nilai religius dalam memajukan usaha. Artikel ini diterbitkan dalam Jurnal TSEBIS IGM, Vol. 4 No. 2 Tahun 2024.

Secara keseluruhan, kelima penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia berperan penting dalam meningkatkan kinerja, produktivitas, dan pendapatan UMKM. Berbagai strategi, seperti pelatihan, pembagian tugas, digitalisasi, kewirausahaan, dan pendekatan berbasis nilai Islam, terbukti mampu meningkatkan penjualan dan daya saing bisnis. Semua penelitian sepakat bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi komponen utama yang menentukan keberhasilan suatu usaha.

2.3 Kerangka Pemikiran.

Penelitian Kualitatif kerangka berfikir disini berperan sebagai gambaran tentang fenomena yang diteliti, bukan di uji melalui hipotesis dimana kerangka berpikir dibuat secara terkonsep bukan uji statistik. (Sugiyono 2021). Maka bisa ditulis sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran.

Pada kerangka berpikir diatas menjelaskan bahwa penelitian ini bersifat kualitatif yang dilakukan pada UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji, Dampaknya pada UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji dijelaskan pada diagram alir ini. Fokus utamanya adalah menyampaikan dampak dari Strategi Pengembangan SDM, yang terdiri dari tiga komponen utama: pelatihan keterampilan, pendampingan pengelolaan usaha, dan pemberian dorongan kerja kepada karyawan. Untuk menentukan perbedaan dalam omzet penjualan, kerangka ini menggunakan metode komparatif. Data penjualan dikumpulkan dan dibandingkan selama dua periode:

sebelum penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia dan setelah penerapan. Program akan menunjukkan peningkatan yang signifikan. Setelah proses pengumpulan data selesai, langkah selanjutnya adalah menganalisis data untuk menyusun hasil penelitian. Kesimpulan, yang memberikan jawaban akhir terhadap hipotesis penelitian, menguraikan semua temuan dan analisis tersebut.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti adalah instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2023). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menggambarkan, memahami, dan menganalisis secara mendalam strategi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan pada UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji dalam meningkatkan omzet penjualan. Metode kualitatif memberikan ruang bagi peneliti untuk memperoleh data yang kaya, detail, dan mendalam melalui interaksi langsung dengan informan dan lingkungan penelitian.

Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti menginterpretasikan makna di balik tindakan, pengalaman, dan praktik kerja para pelaku usaha. Dengan demikian, hasil yang diperoleh tidak berupa angka, tetapi pemahaman komprehensif mengenai bagaimana strategi pengembangan SDM dilakukan, tantangan yang dihadapi, serta pengaruhnya terhadap kinerja penjualan UMKM.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian adalah UMKM Kerupuk Mas Aji Lembak di Desa Lembak, Kecamatan Lembak, Kabupaten Muara Enim. Lokasi ini dipilih karena UMKM ini termasuk salah satu usaha rumahan yang sedang berkembang sehingga perlu strategi pengembangan SDM untuk mendukung kemajuan usaha dan upaya untuk mengembangkan SDM untuk meningkatkan kualitas produksi dan keuntungan penjualan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian direncanakan akan ditetapkan Empat bulan dari bulan Januari-Mei 2026, disesuaikan dengan proses pengumpulan data yang meliputi observasi,

wawancara, dan dokumentasi. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan data yang lengkap dan mendalam.

3.3. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek, objek, atau unit yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus dalam suatu penelitian. Populasi tidak hanya berupa orang, tetapi juga dapat berupa benda, dokumen, peristiwa, atau hal lain yang dapat diteliti. Dengan kata lain, populasi mencakup seluruh elemen yang ingin ditarik kesimpulannya oleh peneliti (Sugiyono 2023).

Populasi dalam penelitian ini dipahami sebagai konteks sosial penelitian, yaitu seluruh pihak yang terlibat secara langsung dalam kegiatan produksi pada UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji, meliputi pemilik usaha, karyawan, serta anggota keluarga yang turut membantu dalam proses produksi.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil melalui prosedur tertentu untuk mewakili keseluruhan populasi. Sampel dipilih agar peneliti dapat memperoleh data yang dianggap mencerminkan kondisi populasi sebenarnya, terutama ketika meneliti seluruh populasi tidak memungkinkan karena keterbatasan waktu, biaya, atau tenaga (Sugiyono 2023).

Sampel penelitian ini terdiri dari satu (1) Pemilik Usaha, yang memahami keseluruhan proses pengelolaan usaha, kebijakan SDM, dan strategi peningkatan penjualan. Karyawan Bagian Produksi (2 orang), yang terlibat secara langsung dalam proses pembuatan kerupuk dan berpengaruh terhadap kualitas produk. Anggota Keluarga yang Terlibat Operasional (1 orang), terutama pada bagian pemasaran atau pendukung produksi.

Total informan berjumlah 4 orang. Jumlah ini dipandang memadai untuk memperoleh data mendalam sesuai kebutuhan penelitian, karena dalam kualitatif yang ditekankan adalah kualitas informasi, bukan kuantitas informan.

3. Teknik Sampling

Dalam penelitian ini digunakan teknik *Purposive Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel secara sengaja berdasarkan pertimbangan tertentu. Sampel dipilih dari individu yang dianggap paling memahami kegiatan operasional dan proses pengembangan SDM di UMKM Kerupuk Mas Aji, seperti pemilik usaha, pekerja yang terlibat langsung dalam produksi, serta pihak yang berperan dalam pengelolaan dan peningkatan kualitas kerja.

3.4 Data

Data adalah sebuah fakta yang dapat berbentuk angka atau tulisan yang nyata, ada dua jenis data sebagai berikut (Sugiyono, 2023):

3.4.1 Jenis Data

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif terdiri dari skor atau angka yang dapat diukur dianalisis secara statistik sebagai alat perhitungan untuk menyelesaikan penelitian.

2. Data kualitatif

Data kualitatif terdiri dari data yang terdiri dari kata-kata, ungkapan, dan deskripsi mendalam yang diperoleh melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara.

Dalam penelitian ini menggunakan data kualitatif karena sangat relevan untuk penelitian berjudul "Analisis Strategi Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Penjualan Omzet pada UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji di Desa Lembak" karena penelitian ini fokus pada memahami proses, strategi, dan pengalaman pelaku UMKM dalam mengembangkan SDM untuk meningkatkan omzet.

3.4.2 Sumber Data

1. Data primer

Data primer adalah data yang langsung diambil dari lapangan dan diberikan kepada pengumpul data dari sumber pertama (Sugiyono 2023).

Penelitian ini diperoleh dari narasumber langsung melalui observasi dan wawancara. Pemilik UMKM Kerupuk Mas Aji Lembak, sebagai informan utama yang mengetahui strategi pengembangan SDM serta kondisi umum bisnis Pekerja

yang terlibat langsung dalam proses produksi dan pelaksanaan strategi sumber daya manusia Pihak lain yang relevan, seperti pemasok dan pelanggan, dapat memberikan informasi tambahan tentang perubahan dalam penjualan dan kualitas produk.

2. Data Sekunder

Sumber Informasi data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada , seperti dokumen, arsip, atau catatan atau melalui pihak ketiga (Sugiyono 2023).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini , menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, atau studi pustaka sebagai berikut:

1. Observasi

Obsservasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung suatu objek atau aktivitas yang sedang berlangsung untuk memperoleh informasi yang nyata dan sesuai dengan kondisi di lapangan (Sugiyono 2023).

Dalam penelitian ini, observasi digunakan untuk melihat secara langsung bagaimana proses pengembangan sumber daya manusia dan aktivitas produksi dilakukan di UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji, termasuk keterampilan karyawan, alur kerja, serta kondisi lingkungan kerja yang memengaruhi peningkatan produksi dan kinerja usaha.

2. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan secara langsung kepada narasumber untuk memperoleh informasi yang mendalam sesuai kebutuhan penelitian (Sugiyono 2023).

Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan kepada pemilik dan karyawan Kerupuk Lembak Mas Aji untuk menggali informasi mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia, kemampuan kerja karyawan, perubahan dalam proses produksi, serta faktor-faktor yang memengaruhi peningkatan penjualan dan produktivitas usaha.

3. Dokumentasi.

Dokumentasi berguna sebagai bukti dan pelengkap data lain. Ini didefinisikan sebagai teknik pengumpulan data melalui dokumen tertulis, gambar, dan arsip (Sugiyono 2019). Dokumen yang dikumpulkan antara lain: gambar dari proses pembuatan kerupuk, data produk dan penjualan organisasi sederhana dan bukti mengenai transaksi.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca dan memahami teori, konsep, dan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan masalah yang sedang dikaji. Sumber literatur yang relevan termasuk buku, jurnal ilmiah, laporan penelitian terdahulu, artikel dan publikasi lainnya (Sugiyono 2023).

Peneliti menemukan dasar teoritis untuk pelatihan dan pengembangan SDM, peningkatan keterampilan karyawan, produksi manajemen UMKM, dan strategi peningkatan penjualan melalui penelitian. Kajian perpustakaan ini digunakan sebagai landasan untuk membangun kerangka teori dan digunakan sebagai referensi dan penguat untuk menganalisis hasil penelitian di lapangan.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah metode pengolahan data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi yang melibatkan proses terus-menerus mulai dari pengumpulan data hingga mencapai kesimpulan. Dalam analisis ini, ada tiga langkah utama yang dilakukan: mengurangi jumlah data agar lebih fokus, menyampaikan data dalam format yang mudah dipahami, dan menarik dan memvalidasi kesimpulan berdasarkan bukti yang ditemukan. Metode ini memudahkan peneliti untuk memahami data secara lebih mendalam dan sistematis (Sugiyono 2023). Ada beberapa bagian dari teknik analisis data sebagai berikut :

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Memilih, menekankan, dan memfokuskan data mentah yang diperoleh dari lapangan adalah proses yang dikenal sebagai reduksi data. Dalam penelitian ini, memilah informasi yang dianggap penting dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi. Serta informasi penting tentang strategi pengembangan sumber daya manusia, pola produksi,

pembagian tugas, dan faktor-faktor yang mempengaruhi penjualan. Agar analisis lebih fokus, data yang tidak relevan atau tidak mendukung fokus penelitian akan disisihkan.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dikurangi kemudian disajikan dalam bentuk yang lebih mudah dipahami. Data didistribusikan melalui: Uraian kisah deskriptif, Tabel keputusan, Pernyataan informan yang dikutip, Foto, catatan proses produksi, atau rekaman penjualan adalah contoh hasil dokumentasi. Tujuan penyajian data adalah untuk membantu peneliti melihat pola, hubungan, dan dampak strategi pengembangan SDM terhadap peningkatan penjualan UMKM Kerupuk Mas Aji Lembak.

3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing*).

Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini dilakukan sebagai tahap akhir dari proses analisis data kualitatif dengan menginterpretasikan makna dari data yang telah direduksi dan disajikan. Kesimpulan yang diperoleh bersifat sementara dan dapat berkembang seiring dengan bertambahnya data yang diperoleh di lapangan. Oleh karena itu, peneliti menarik kesimpulan secara bertahap dan berkelanjutan berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi hingga diperoleh gambaran yang utuh dan sesuai dengan fokus penelitian mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan omzet penjualan dan menyelidiki faktor pendukung dan penghambat strategi tersebut, serta bagaimana hal itu berdampak pada peningkatan penjualan di Desa Lembak.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.

4.1.1 Sejarah Singkat UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji.

UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji merupakan salah satu usaha mikro kecil menengah yang bergerak di bidang produksi makanan tradisional, khususnya kerupuk lembak. Usaha ini berdiri di Desa Lembak dan mulai dirintis pada kisaran tahun 2016 hingga 2017. Awal berdirinya usaha ini dilatar belakangi oleh keinginan pemilik untuk memanfaatkan potensi lokal serta keterampilan yang dimiliki dalam mengolah makanan tradisional yang sudah dikenal oleh masyarakat sekitar.

Pada tahap awal pendiriannya, Kerupuk Lembak Mas Aji masih dikelola secara sederhana dengan skala produksi yang kecil. Proses produksi dilakukan secara manual dengan peralatan seadanya dan melibatkan tenaga kerja dari lingkungan keluarga. Modal awal yang digunakan berasal dari dana pribadi pemilik, sehingga pengelolaan usaha masih bersifat tradisional dan belum menerapkan sistem manajemen yang terstruktur.

Seiring berjalannya waktu, permintaan pasar terhadap kerupuk lembak mulai meningkat, terutama dari masyarakat sekitar Desa Lembak dan wilayah sekitarnya. Hal ini mendorong pemilik usaha untuk meningkatkan jumlah produksi secara bertahap. Peningkatan tersebut juga diikuti dengan penambahan tenaga kerja, meskipun sebagian besar masih berasal dari keluarga dan kerabat dekat. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada awal usaha masih bersifat informal dan berbasis kepercayaan.

Dalam perkembangannya, UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji mulai melakukan beberapa penyesuaian dalam proses produksi, seperti perbaikan kualitas bahan baku, pengaturan waktu kerja, serta pembagian tugas antar tenaga kerja. Meskipun belum memiliki pelatihan formal, pemilik usaha berperan langsung dalam memberikan arahan dan pendampingan kepada pekerja agar kualitas produk tetap terjaga. Hal ini menjadi bentuk awal dari strategi pengembangan sumber daya manusia secara sederhana.

Pada tahun-tahun berikutnya, usaha Kerupuk Lembak Mas Aji mulai dikenal lebih luas dan mengalami peningkatan omzet penjualan. Peningkatan ini tidak terlepas dari konsistensi pemilik dalam menjaga kualitas rasa serta kemampuan tenaga kerja dalam menjalankan proses produksi. Namun, tantangan yang dihadapi juga semakin kompleks, terutama terkait keterbatasan keterampilan tenaga kerja, manajemen waktu produksi, dan pembagian kerja yang belum sepenuhnya optimal.

Meskipun menghadapi berbagai keterbatasan, UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji tetap mampu bertahan dan berkembang hingga saat ini. Peran sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam keberlangsungan usaha, karena sebagian besar proses produksi masih bergantung pada keterampilan manual pekerja. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia menjadi aspek yang sangat relevan untuk dikaji dalam penelitian ini, terutama dalam kaitannya dengan upaya peningkatan omzet penjualan.

Dengan latar belakang sejarah berdirinya tersebut, UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji menjadi objek penelitian yang tepat untuk menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia. Sejarah perkembangan usaha ini menunjukkan bahwa peningkatan omzet tidak hanya ditentukan oleh faktor produk, tetapi juga oleh kemampuan pemilik dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang terlibat dalam kegiatan usaha.

4.1.2 Visi dan Misi UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji.

Sebelumnya, UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji belum memiliki visi dan misi tertulis secara formal. Namun, untuk memberikan arah yang lebih jelas dalam pengelolaan dan pengembangan usaha, pemilik mulai merumuskan visi dan misi secara sederhana sebagai pedoman usaha ke depan.

Visi merupakan pernyataan mengenai gambaran masa depan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau usaha dalam jangka panjang. Visi berfungsi sebagai arah dan pedoman dalam menentukan strategi serta kebijakan sehingga seluruh kegiatan yang dilakukan tetap terfokus pada tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya visi, organisasi memiliki orientasi yang jelas dalam mengembangkan dan mempertahankan keberlanjutan usahanya.

Misi merupakan penjabaran dari visi yang memuat langkah-langkah strategis dan tindakan operasional untuk mewujudkan tujuan tersebut. Misi menjelaskan peran, kegiatan utama, serta cara organisasi menjalankan usahanya agar sejalan dengan visi yang telah ditentukan. Perumusan misi yang jelas membantu organisasi menjalankan aktivitas secara lebih terarah dan konsisten

4.1 Visi Dan Misi UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji.

Visi	Misi
Menjadi usaha kerupuk rumahan yang mampu menjaga kualitas produk dan dipercaya oleh konsumen di lingkungan sekitar.	1. Menjadi usaha kerupuk rumahan yang berkualitas dan dipercaya konsumen. 2. Menjadi usaha kerupuk yang konsisten dalam menjaga kualitas dan kepuasan pelanggan. 3. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berbasis kekeluargaan.

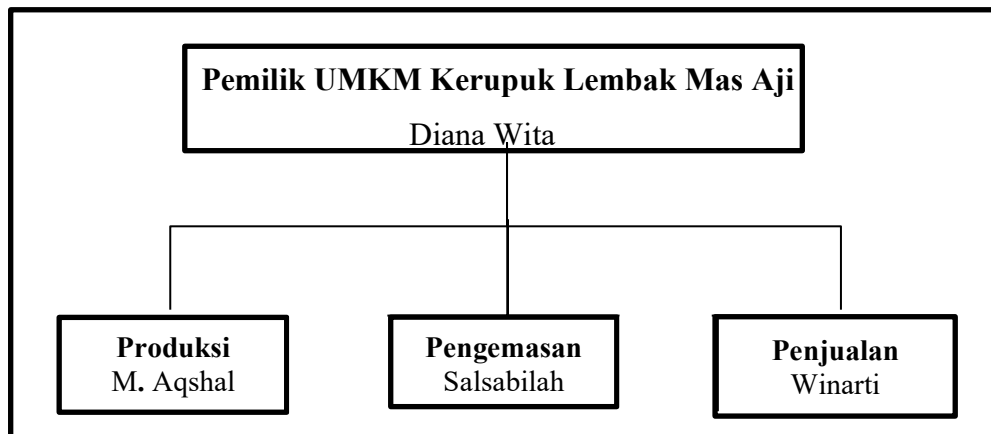
Sumber : Hasil Wawancara dengan Pemilik (2026).

Berdasarkan visi dan misi tersebut, dapat disimpulkan bahwa UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji memiliki arah pengembangan usaha yang berfokus pada kualitas produk dan kepercayaan konsumen. Komitmen untuk menjaga konsistensi kualitas serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis menunjukkan bahwa usaha ini tidak hanya berorientasi pada keuntungan, tetapi juga pada keberlanjutan usaha dan kepuasan pelanggan. Hal ini menjadi dasar yang kuat dalam mendukung peningkatan omzet penjualan dan pengembangan sumber daya manusia di dalam usaha tersebut.

4.1.3 Struktur Organisasi.

Struktur organisasi merupakan susunan pembagian tugas dan tanggung jawab dalam suatu usaha. Pada UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji, struktur organisasi masih bersifat sederhana karena usaha ini berskala rumahan. Struktur organisasi UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji dapat dilihat pada tabel berikut.

4.2. Tabel Struktur Organisasi.



Sumber: Hasil wawancara dan observasi, 2026.

4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi

Setiap bagian dalam struktur organisasi memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing agar kegiatan usaha dapat berjalan dengan baik. Pada UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji, pembagian tugas masih bersifat sederhana, namun tetap memiliki peran penting dalam proses produksi hingga penjualan produk.

a. Pemilik atau Owner Usaha.

Merupakan individu yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan keberlangsungan usaha. Pada UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji, Diana Wita berperan sebagai pengambil keputusan utama serta mengawasi kegiatan operasional agar usaha berjalan dengan baik dan kualitas produk tetap terjaga.

b. Produksi.

Merupakan proses mengolah bahan baku menjadi produk jadi yang memiliki nilai jual. Pada UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji, M. Aqshal bertanggung jawab pada bagian produksi, meliputi pengolahan bahan, pencetakan, pengeringan, hingga memastikan produk siap dikemas. Bagian ini berperan penting dalam menentukan kualitas, rasa, dan bentuk produk.

c. Pengemasan.

Merupakan kegiatan membungkus dan melindungi produk agar kualitas, kebersihan, dan keamanannya tetap terjaga sebelum dipasarkan. Pada UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji, Salsabillah bertanggung jawab pada bagian pengemasan, yaitu membungkus produk, memastikan kerapian serta kesesuaian

jumlah isi, sehingga produk siap dipasarkan.

d. Penjualan.

Merupakan kegiatan memasarkan produk kepada konsumen untuk memperoleh pendapatan. Pada UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji, Winarti bertanggung jawab pada bagian penjualan, yaitu menawarkan produk, melayani transaksi, serta menjaga hubungan baik dengan pelanggan.

4.2. Hasil Penelitian.

4.2.1. Karakteristik Informan

Informan dalam penelitian ini berjumlah empat orang, terdiri atas satu pemilik usaha, satu anggota keluarga yang terlibat, dan dua karyawan UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji. Keempat informan dipilih karena memiliki peran langsung dalam kegiatan usaha dan mampu memberikan informasi yang relevan dengan penelitian.

Tabel 4.3 Karakteristik Informan.

No	Informan	JK	Usia	Keterangan
1	Informan 1 Diana Wita	P	55	Pemilik sekaligus pengelola utama usaha, bertanggung jawab atas seluruh aktivitas usaha.
2	Informan 2 M.Aqshal Syach	L	23	Anggota keluarga sekaligus karyawan yang membantu proses produksi.
3	Informan 3 Salsabilah	P	22	Karyawan yang bertugas pada proses pengemasan
4	Informan 4 Winarti	P	50	Karyawan yang membantu proses penjualan.

Penelitian ini melibatkan empat informan yang memiliki peran berbeda dalam kegiatan operasional UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji. Informan pertama adalah Diana Wita (55 tahun) selaku pemilik sekaligus pengelola utama usaha. Beliau bertanggung jawab atas seluruh aktivitas usaha, mulai dari perencanaan, pengawasan produksi, pengelolaan tenaga kerja, hingga pengambilan keputusan strategis dalam pengembangan usaha.

Informan kedua adalah M. Aqshal Syach (23 tahun), anggota keluarga yang turut terlibat sebagai karyawan dalam membantu proses produksi. Perannya mencakup persiapan bahan baku dan membantu kelancaran proses pembuatan kerupuk. Informan ketiga adalah Salsabilah (22 tahun), karyawan yang bertugas pada bagian pengemasan, bertanggung jawab menjaga kerapian, kebersihan, serta kualitas kemasan produk sebelum dipasarkan. Informan keempat adalah Winarti (50 tahun), karyawan yang membantu dalam proses penjualan, termasuk melayani konsumen dan mendistribusikan produk. Keempat informan tersebut dipilih karena terlibat langsung dalam aktivitas usaha dan memahami proses pengelolaan SDM di UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji.

4.2.2 Hasil Wawancara Yang disajikan Dalam Bentuk Tabel

Hasil wawancara dalam penelitian ini disajikan dalam bentuk tabel untuk mempermudah pembaca memahami jawaban dari masing-masing informan. Penyajian ini bertujuan agar data lebih sistematis, jelas, dan mudah dibandingkan antara satu informan dengan informan lainnya terkait pengembangan SDM dan dampaknya terhadap omzet penjualan pada UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji.

1. Pertanyaan: Sejak kapam UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji berdiri dan bagaimana awal mula usaha ini dijalankan?

Informan	Jawaban
IF1. Pemilik (Diana Wita)	“Usaha ini berdiri sejak tahun 2016–2017 dan dijalankan secara mandiri oleh pemilik usaha. Dan sejak awal usaha berdiri, seluruh kegiatan usaha masih dipegang dan dikelola langsung oleh pemilik”.

Sumber: Hasil wawancara penelitian, 2026.

2. Pertanyaan: Berapa Jumlah tenaga kerja yang terlibat dalam usaha ini?

Informan	Jawaban
IF1. Pemilik (Diana Wita)	“Jumlah tenaga kerja masih sedikit sehingga pengelolaan SDM dilakukan secara sederhana, karena banyaknya pekrja paruh waktu.”
IF2. Anggota keluarga terlibat (Aqshal Syach)	Totalnya ada 4 orang yang terlibat dalam usaha ini, yaitu pemilik, saya sebagai keluarga yang membantu, dan dua karyawan bagian produksi dan pengemasan.”
IF3.Karyawan Pengemasan (Salsabillah)	“Setahu saya ada 4 orang yang bekerja di usaha ini kalau yang tetapnya”.
IF4. Karyawan Penjualan (Winarti)	“Jumlah tenaga kerja di sini ada 4 orang, sisanya paruh waktu”.

Sumber: Hasil wawancara penelitian, 2026.

3.Pertanyaan: Bagaimana pembagian tugas di UMKM Kerupuk Lembak ini?

Informan	Jawaban
IF1. Pemilik (Diana Wita)	“Pembagian tugas dilakukan secara langsung sesuai kebutuhan tanpa aturan tertulis”
IF2. Anggota Keluarga Terlibat (Aqshal Syach)	“Tugas sudah dibagi, pemilik mengatur usaha, saya membantu produksi”.
IF3.Karyawan Pengemasan (Salsabillah)	Saya bertugas dibagian pengemasan. Pemilik yang mengatur dan mengawasi.”
IF4. Karyawan Penjualan (Winarti)	“Saya di bagian penjualan dan membantu produksi jika diperlukan. Tugas sudah dibagi dengan jelas.”

Sumber: Hasil wawancara penelitian, 2026.

4.Pertanyaan: Apakah pemilik usaha memberikan pelatihan kepada karyawan?. Jika iya , pelatihan seperti apa yang anda diberikan?

Informan	Jawaban
IF1. Pemilik (Diana Wita)	“Pengembangan karyawan dilakukan melalui arahan langsung saat bekerja. Pelatihan dilakukan melalui contoh kerja langsung saat produksi”.
IF2. Anggota Keluarga Terlibat (Aqshal Syach)	“Pelatihan diberikan secara langsung saat bekerja. Pemilik biasanya memberi arahan dan contoh agar hasil produksi lebih rapi dan sesuai standar.”
IF3.Karyawan Pengemasan (Salsabillah)	“Kami diajarkan langsung oleh pemilik saat bekerja. Kami diberi contoh cara produksi dan pengemasan yang benar.”
IF4. Karyawan Penjualan (Winarti)	“Ada pelatihan berupa arahan dan praktik langsung. Jika ada kesalahan, pemilik langsung memberi tahu dan membimbing.”

Sumber: Hasil wawancara penelitian, 2026.

5.Pertanyaan: Bagaimana cara pemilik usaha meningkatkan keterampilan kerja karyawan?

Informan	Jawaban
IF1. Pemilik (Diana Wita)	“Karyawan belajar langsung dari praktik kerja sehari-hari, saya tunjukkan caranya supaya hasilnya sesuai dengan yang diinginkan”.
IF2.Anggota Keluarga sekaligus karyawan produksi (Aqshal Syach)	“Jika ada kesalahan, langsung diberikan arahan agar bisa diperbaiki, peningkatan keterampilan kerja

	diperoleh melalui bimbingan dan pendampingan selama bekerja.”
IF3.Karyawan Pengemasan (Salsabillah)	“Peningkatan keterampilan kerja diperoleh melalui bimbingan dan pendampingan selama bekerja. Apabila terjadi kesalahan dalam proses produksi, pemilik usaha memberikan koreksi dan masukan agar kesalahan tersebut tidak terulang”.
IF4. Karyawan Penjualan (Winarti)	“Awalnya belum terbiasa, tapi karena sering praktik dan diarahkan, lama-lama jadi lebih paham dan terampil.”
Sumber: Hasil wawancara penelitian, 2026.	

6.Pertanyaan: Apakah karyawan mendapatkan pendampingan langsung atau arahan langsung saat bekerja?

Informan	Jawaban
IF1. Pemilik (Diana Wita)	“Saya selalu mengawasi pekerjaan karyawan, kalau ada yang kurang tepat langsung saya benarkan supaya kualitas tetap terjaga dan memberikan arahan langsung kepada karyawan selama proses kerja berlangsung serta melakukan pengawasan terhadap hasil pekerjaan karyawan.”
IF2.Anggota Keluarga sekaligus karyawan produksi (Aqshal Syach)	“Jika ada kesalahan, langsung diberikan arahan agar bisa diperbaiki saat itulah”.
IF.3 Karyawan Pengemasan	“kalau kami bingung atau salah,

(Salsabilah)	langsung dijelaskan caranya langsung supaya ke depannya bisa lebih baik”
IF4. Karyawan Penjualan (Winarti)	“Arahan yang diberikan tidak keras, jadi kami nyaman dan bisa bekerja dengan tenang.”

Sumber: Hasil wawancara penelitian, 2026.

7.Pertanyaan: Bagaimana bentuk motivasi yang diberikan pemilik usaha kepada karyawan??

Informan	Jawaban
IF1. Pemilik (Diana Wita)	“Motivasi kerja karyawan pada UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji diberikan secara sederhana dan bersifat kekeluargaan. Saya selalu berusaha menjaga hubungan baik dan membayar upah tepat waktu”.
IF2.Anggota Keluarga sekaligus karyawan produksi (Aqshal Syach)	“Biasanya memberi semangat supaya kami bekerja dengan teliti dan menjaga kualitas kerupuk. Kalau ada kesalahan, langsung diarahkan dengan baik, tidak dimarahi. Selain itu, upah juga selalu dibayarkan tepat waktu, jadi kami merasa dihargai dan nyaman bekerja di sini”.
IF3.Karyawan Pengemasan (Salsabilah)	“Pemilik usaha sering mengingatkan kami untuk bekerja rapi dan bersih saat pengemasan. Beliau juga memberikan pujian kalau hasil kerja kami bagus. Itu membuat saya lebih semangat dan merasa pekerjaan saya dihargai.”
IF4. Karyawan Penjualan	“Ibu selalu memberikan arahan dengan

(Winarti)	sabar dan mengajak berdiskusi kalau ada kendala dalam penjualan”.
-----------	---

Sumber: Hasil wawancara penelitian, 2026.

8.Pertanyaan: Apakah terdapat aturan atau standar kerja tertentu dalam proses produksi dan penjualan?

Informan	Jawaban
IF1. Pemilik (Diana Wita)	“Aturan tertulis memang tidak ada, tetapi saya selalu mengingatkan tentang kebersihan, takaran bahan, dan cara melayani pembeli dengan baik.”
IF2.Anggota Keluarga sekaligus karyawan produksi (Aqshal Syach)	“Kami mengikuti arahan pemilik supaya rasa dan kualitasnya tetap sama.”
IF.3 Karyawan Pengemasan (Salsabilah)	“Kemasan harus bersih dan tertutup rapat supaya produk tetap bagus.”
IF4. Karyawan Penjualan (Winarti)	“Kami diminta melayani pembeli dengan sopan dan ramah.”

Sumber: Hasil wawancara penelitian, 2026.

9.Pertanyaan :Apa saja kendala yang dihadapi dalam pengembangan sumber daya manusia diUMKM ini?

Informan	Jawaban
IF1. Pemilik (Diana Wita)	“Karena usaha ini masih kecil, saya harus mengawasi langsung, jadi waktu untuk pengembangan khusus memang terbatas. Modal usaha masih terbatas”.
IF2.Anggota Keluarga sekaligus karyawan produksi (Aqshal Syach)	“Setiap karyawan kemampuan dan pengalamannya berbeda, jadi perlu waktu untuk menyesuaikan.”
IF.3 Karyawan Pengemasan (Salsabilah)	“Kendalanya lebih ke waktu, karena saat pesanan banyak kami fokus

	produksi sehingga pelatihan tidak bisa lama.”
IF4. Karyawan Penjualan (Winarti)	“Keterbatasan tenaga kerja dan modal menjadi kendala, jadi pelatihan dilakukan sambil bekerja saja.”
Sumber: Hasil wawancara penelitian, 2026.	

10.Pertanyaan :Apakah keterbatasan modal mempengaruhi pengembangan SDM?

Informan	Jawaban
IF1. Pemilik (Diana Wita)	“Keterbatasan modal memang berpengaruh, karena kami belum bisa mengadakan pelatihan resmi atau mengirim karyawan ikut pelatihan di luar.”
IF2.Anggota Keluarga sekaligus karyawan produksi (Aqshal Syach)	“Selama ini kami belajar langsung saat bekerja, karena memang belum ada pelatihan khusus.”

Sumber: Hasil wawancara penelitian, 2026.

11.Pertanyaan :Apakah pengembangan SDM berpengaruh terhadap kualitas produk yang dihasilkan?

Informan	Jawaban
IF1. Pemilik (Diana Wita)	“Kalau karyawan sudah paham cara kerja yang benar, hasil kerupuknya juga lebih rapi, rasanya lebih terjaga, dan kualitasnya lebih konsisten.”
IF2.Anggota Keluarga sekaligus karyawan produksi (Aqshal Syach)	“Ada pengaruhnya. Setelah ada pembinaan, proses produksi jadi lebih teratur dan hasilnya lebih baik dari sebelumnya.”
IF3.Karyawan Produksi	“Setelah sering diarahkan dan

(Salsabilah)	dikoreksi, kami jadi lebih hati-hati saat produksi supaya hasilnya tetap bagus.”
IF4. Karyawan Penjualan (Winarti)	“Berpengaruh, karena setelah diajarkan dan dibimbing, kami lebih teliti sehingga produk lebih rapi dan sesuai standar.”

Sumber: Hasil wawancara penelitian, 2026.

12.Pertanyaan :Apakah peningkatan keterampilan karyawan berdampak pada omzet penjualan?

Informan	Jawaban
IF1. Pemilik (Diana Wita)	“Kalau kualitas produk bagus dan produksinya lancar, pesanan juga lebih banyak. Itu tentu berpengaruh pada omzet penjualan.”
IF2.Anggota Keluarga sekaligus karyawan produksi (Aqshal Syach)	“Ada dampaknya. Produk yang lebih rapi dan konsisten membuat pelanggan tetap membeli dan omzet meningkat.”
IF3.Karyawan Produksi (Salsabilah)	“Iya, karena setelah kami lebih terampil, produk jadi lebih bagus dan banyak pesanan yang masuk.”
IF4. Karyawan Penjualan (Winarti)	“Kalau produknya bagus dan tidak ada keluhan, pelanggan biasanya pesan lagi, jadi penjualan ikut naik.”

Sumber: Hasil wawancara penelitian, 2026.

13.Pertanyaan :Menurut anda, strategi pengembangan SDM apa yang paling berpengaruh terhadap peningkatan omzet?

Informan	Jawaban
IF1. Pemilik (Diana Wita)	“Menurut saya yang paling berpengaruh itu arahan langsung dan pengawasan saat bekerja, karena dari situ karyawan jadi lebih paham cara kerja yang benar dan kualitas produk bisa terjaga.”
IF2. Anggota keluarga terlibat sekaligus karyawan produksi (Aqshal Syach)	“Kalau ada arahan dan ditegur saat salah, kami jadi tahu cara yang benar, jadi hasilnya lebih baik dan tidak banyak yang rusak.”
IF3. Karyawan Pengemasan	“Kalau pengemasan rapi dan bersih, pembeli lebih percaya, jadi penjualan juga lebih lancar.”

Sumber: Hasil wawancara penelitian, 2026.

14.Pertanyaan :Apa harapan anda terhadap pengelolaan SDM dimasa depan?

Informan	Jawaban
IF1. Pemilik (Diana Wita)	“Saya berharap pengelolaan karyawan bisa lebih rapi dan usaha semakin maju,”
IF2. Anggota keluarga terlibat sekaligus karyawan produksi (Aqshal Syach)	“Semoga usaha ini makin maju dan pekerjaan bisa lebih maksimal,”
IF3. Karyawan Pengemasan (Salsabillah)	“Saya berharap bisa terus belajar supaya hasil kerja semakin baik,”
IF4. Karyawan penjualan (Winarti)	“Semoga penjualan meningkat dan usaha makin berkembang,”

Sumber: Hasil wawancara penelitian, 2026.

4.2.3 Omzet Penjualan

Untuk melihat dampak pengembangan SDM terhadap omzet penjualan, berikut disajikan tabel perbandingan omzet sebelum dan sesudah pengembangan SDM pada UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji, ini bertujuan untuk memperjelas perubahan pendapatan usaha yang terjadi.

4.4. Tabel Perbandingan Omzet Penjualan.

NO	Bulan	Tahun 2024	Tahun 2025	Kenaikan	Persentase
1	Januari	Rp.600.000	Rp.700.000	Rp.100.000	16,7%
2	Februari	Rp.500.000	Rp.750.000	Rp.250.000	50%
3	Maret	Rp.700.000	Rp.800.000	Rp.100.000	14,3%
	Total	Rp.1.800.000	Rp.2.250.000	Rp.450.000	-
	Rata-Rata	Rp.600.000	Rp.750.000	Rp.150.000	25%

Sumber : Kerupuk Mas Aji (dikelola 2025).

Berdasarkan data pada tabel tersebut, sebelum dilakukan pengembangan sumber daya manusia (SDM), yaitu pada tahun 2024, rata-rata omzet penjualan UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji sebesar Rp600.000 per bulan. Setelah dilakukan pengembangan SDM pada tahun 2025, rata-rata omzet penjualan meningkat menjadi Rp750.000 per bulan. Secara keseluruhan terjadi kenaikan rata-rata sebesar Rp150.000 atau 25%. Peningkatan yang cukup signifikan, terutama pada bulan Februari, terjadi karena adanya peningkatan pesanan dari pelanggan tetap serta permintaan untuk berbagai acara masyarakat di lingkungan desa. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia memberikan dampak positif terhadap peningkatan omzet penjualan UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji.

4.3. Pembahasan.

4.3.1 Implementasi Strategi Pengembangan SDM pada UMKM.

Untuk memperjelas kesesuaian antara teori pengembangan sumber daya manusia dengan kondisi yang terjadi di lapangan, peneliti menyajikan perbandingan antara konsep teoritis dan praktik yang diterapkan pada UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji. Perbandingan ini bertujuan untuk melihat sejauh mana

strategi pengembangan SDM yang dilakukan telah mencerminkan teori serta dampaknya terhadap keberlanjutan usaha. Adapun perbandingan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

4.5 Tabel Perbandingan Teori Pengembangan SDM dengan Kondisi di Lapangan.

Aspek	Teori	Kondisi Lapangan	Analisis
Perencanaan	Pengembangan SDM dilakukan secara terencana, sistematis, dan terdokumentasi.	Belum ada perencanaan formal dan tertulis, namun dilakukan secara langsung melalui arahan dan praktik kerja.	Praktik sederhana mencerminkan strategi SDM.
Pelatihan	Meningkatkan keterampilan dan kinerja	Arahan langsung dan praktik kerja	Metode sesuai dan efektif untuk skala UMKM
Pembagian Tugas	Pembagian tugas dilakukan sesuai kompetensi untuk meningkatkan efektivitas kerja.	Pembagian tugas disesuaikan dengan kemampuan masing-masing karyawan.	Kerja lebih teratur dan efektif.
Pengawasan	Evaluasi untuk meminimalkan kesalahan	Pengawasan langsung oleh pemilik	Kualitas produk lebih konsisten
Dampak	Meningkatkan kinerja organisasi dan pencapaian tujuan usaha.	Terjadi peningkatan kualitas produk dan omzet penjualan.	Kondisi di lapangan menunjukkan kesesuaian antara teori dan praktik.

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis 2026.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa meskipun pengembangan SDM pada UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji belum dilakukan secara formal dan tertulis, praktik yang diterapkan telah mencerminkan konsep pengembangan SDM dalam teori. Arahan langsung, pembagian tugas sesuai kemampuan, serta pengawasan rutin dan berdampak pada peningkatan omzet penjualan.

4.3.2 Bentuk Pengembangan SDM dan Kendala yang Dihadapi.

Untuk memperjelas bentuk pengembangan SDM dan kendala yang dihadapi, peneliti menyajikan perbandingan antara teori dan praktik yang terjadi di lapangan. Perbandingan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

4.6 Tabel Perbandingan Pengembangan SDM dan Kendala di Lapangan

Aspek	Teori	Kondisi Lapangan	Analisis
Bentuk Pengembangan SDM	Pengembangan dilakukan melalui pelatihan formal maupun informal untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja.	Pengembangan dilakukan melalui praktik langsung (on the job training) dengan arahan dan contoh kerja dari pemilik.	Metode praktik langsung sesuai dengan kebutuhan produksi dan efektif untuk skala UMKM.
Tujuan Pengembangan	Meningkatkan kemampuan, sikap kerja, efektivitas, dan efisiensi organisasi.	Karyawan menjadi lebih terampil, teliti, dan mampu menjaga kualitas produk.	Terjadi peningkatan keterampilan yang berdampak pada kualitas hasil produksi.
Sistem Pelaksanaan	Pelatihan direncanakan secara sistematis dan terjadwal.	Pelatihan formal diikuti oleh pemilik (owner), seperti pelatihan pembuatan logo produk dan pencatatan keuangan, kemudian diterapkan dan diajarkan kepada karyawan.	Meskipun pelatihan formal hanya diikuti oleh pemilik (owner), hasil pelatihan diterapkan kepada karyawan secara langsung sehingga tetap berjalan secara fleksibel.
Kendala	Pengembangan SDM dapat terhambat oleh keterbatasan sumber daya.	Kendala berupa keterbatasan modal, waktu, dan tenaga kerja.	Kendala mempengaruhi keberlanjutan pelatihan, namun tidak menghentikan pengembangan.

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis 2026.

Berdasarkan tabel di atas, pengembangan SDM pada UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji dilakukan melalui praktik langsung di tempat kerja sesuai dengan kondisi usaha. Meskipun hanya owner yang mengikuti pelatihan, metode tersebut tetap membantu meningkatkan keterampilan dan kualitas kerja karyawan. Namun, keterbatasan modal, waktu, dan jumlah tenaga kerja menjadi kendala dalam pelaksanaannya.

4.3.3 Dampak Pengembangan SDM terhadap Kualitas Produk dan Omzet Penjualan

Untuk memperjelas dampak pengembangan SDM terhadap kualitas produk dan omzet penjualan, peneliti menyajikan perbandingan antara teori dan kondisi yang terjadi di lapangan. Perbandingan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

4.7 Tabel Perbandingan Teori dan Dampak Pengembangan SDM terhadap Kualitas Produk dan Omzet Penjualan.

Aspek	Teori	Kondisi Lapangan	Analisis
Dampak terhadap Kualitas Produk	Peningkatan kualitas SDM meningkatkan kinerja dan kualitas hasil kerja.	Sebelum pengembangan kualitas belum konsisten; setelah arahan dan pengawasan, produk lebih rapi, bersih, dan konsisten.	Pengembangan SDM berkontribusi pada peningkatan kualitas produksi.
Dampak terhadap Omzet	Produk berkualitas meningkatkan kepuasan konsumen dan permintaan pasar.	Omzet meningkat dari Rp600.000 menjadi Rp750.000 per bulan (naik rata-rata 25%).	Peningkatan kualitas produk berdampak pada kenaikan omzet.
Keberlanjutan Usaha	SDM merupakan faktor strategis dalam pencapaian tujuan usaha.	Pengembangan SDM mendukung stabilitas dan pertumbuhan usaha meskipun dilakukan secara sederhana.	Teori sejalan dengan praktik pada UMKM.

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis 2026.

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM pada UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kualitas produk dan omzet penjualan. Meskipun dilakukan secara sederhana melalui arahan dan pengawasan langsung, strategi tersebut mampu meningkatkan konsistensi produksi dan kepercayaan pelanggan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendukung keberlanjutan usaha.



BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam mendukung keberlanjutan UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji, dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM telah dilaksanakan meskipun masih bersifat sederhana dan belum terdokumentasi secara formal. Strategi dilakukan melalui arahan langsung, pendampingan kerja, pembagian tugas sesuai kemampuan, serta pengawasan rutin oleh pemilik usaha.

Bentuk pengembangan SDM yang diterapkan berupa pelatihan praktik langsung (on the job training). Metode ini dinilai efektif karena sesuai dengan kondisi dan kebutuhan operasional UMKM yang masih berskala kecil. Meskipun terdapat kendala seperti keterbatasan modal, waktu, dan tenaga kerja, pemilik usaha tetap berupaya melakukan pembinaan secara berkelanjutan.

Pengembangan SDM memberikan dampak positif terhadap kualitas produk dan peningkatan omzet penjualan. Setelah adanya pembinaan yang lebih intensif, kualitas produksi menjadi lebih konsisten dan efektivitas kerja meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia berperan penting dalam mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan usaha. Selain itu, omzet penjualan juga mengalami peningkatan dari Rp600.000 menjadi Rp750.000 per bulan atau naik rata-rata sebesar 25%, yang menunjukkan bahwa pengembangan SDM turut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja usaha.

5.2. Saran.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji.

Diharapkan pemilik usaha terus melakukan pengembangan sumber daya manusia secara lebih terencana melalui arahan kerja yang sistematis, pengawasan, serta peningkatan keterampilan karyawan melalui pelatihan. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas kerja dan produktivitas

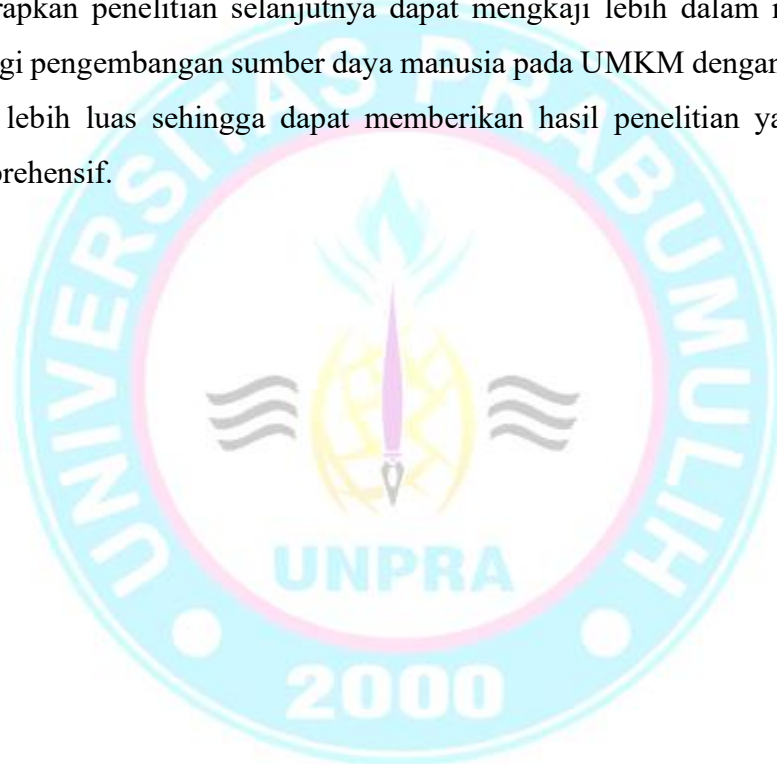
usaha, menjaga kualitas produk tetap rapi, bersih, dan konsisten, sehingga meningkatkan kepercayaan konsumen serta berdampak pada peningkatan penjualan dan omzet UM Kerupuk Lembak Mas Aji.

2. Bagi Karyawan.

Diharapkan karyawan dapat terus meningkatkan keterampilan, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat mendukung perkembangan usaha serta peningkatan kualitas produk.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia pada UMKM dengan cakupan yang lebih luas sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih komprehensif.



DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, S. I. P., M. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. 21–25). Universitas Prabumulih.
- Apsari, G. K., & Rofiaty, R. (2023). *Pengaruh Kemampuan Manajerial Dan Strategi Kapabilitas Dinamis Terhadap Kinerja Usaha*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya, Indonesia.
- Cholisoh, S. M. (2024). *Peran Promosi Word Of Mouth Dalam Meningkatkan Omzet Penjualan Pada Sate Ayam Ponorogo Pak Siboen Di Kota Kediri* (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Kediri). Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri.
- Del Rosa, Y., & Idward. (2021). *Kajian Omzet UMKM Kota Padang Saat Pandemi COVID-19 Ditinjau Dari Faktor Internal Dan Eksternal*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas, 23(1).
- Dewi, S., dkk. (2024). *Strategi Pengembangan UMKM Kerupuk Kemplang Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Berbasis Islam*. Jurnal TSEBIS IGM, 4(2).
- Fitriani, W. I., & Subkhan, M. (2023). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Omset Penjualan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Krecek Bu Ipik*. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha, 3(4), 1345–1370.
- Gautama, A., dkk. (2022). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Usaha UMKM*. Skripsi, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Universitas Terbuka Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayatullah, R. N. W., & Guruddin, S. R. (2022). Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Omzet Rumah Makan Pelangi Kabupaten Wakatobi Menurut Perspektif Ekonomi Syariah. LABATILA: Jurnal Ilmu Ekonomi Islam, 6(1). <https://doi.org/10.33507/lab.v4i01>
- Irawan, S. Pd., M. M. (2024). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan: Strategi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam organisasi* (E-book). Eureka Media Aksara.

- Kadir, N. A. (2024). Analisis Strategi Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Siloam Hospital Cabang Surabaya. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 9(12).
- Mangkunegara, A. A. A. P (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marina, R., & Endrekson, R. (2023). *Manajemen Strategi*. Palembang: Noer Fikri Offset.
- Muhlis, P. H., Dirham, & Dewi, S. R. (2024). *Pengaruh pelatihan dan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Palopo*. *Edunomika*, 8(3).
- Noe, R. A. (2022). *Employee Training And Development* (8th ed.). E-Book New York, NY: McGraw-Hill.
- Nadia, A., dkk. (2024). *Strategi Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Ekonomi Lokal Pada Sektor UMKM Di Sentra Wisata Kuliner Daerah, Kota Surabaya*. *Working Papers*, 7(1).
- Nurfitria, N. (tahun). *Analisis Perbedaan Omzet Penjualan Berdasarkan Jenis Hajatan Dan Waktu (Studi Pada Catering Sonokembang Semarang)*. Skripsi. Dibimbing oleh Retno Hidayati, Dra., M.M.
- Purba, D. S., dkk. (2021). *Manajemen Usaha Kecil Dan Menengah* (E-book). Yayasan Kita Menulis. ISBN 978-623-6840-80-1.
- Republik Indonesia. (2008). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah.
- Risnawati, R., dkk. (2022). *Strategi Pengembangan SDM Pada UMKM Kota Palu Di Era Pandemi Covid-19*. *Jurnal Universitas Tadulako*, 24(1).
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rosita, R. (2020). Pengaruh pandemi COVID-19 terhadap UMKM di Indonesia. *Jurnal Lentera Bisnis*, 9(2). <https://doi.org/10.34127/jriah.v9i2.380>.
- Sarjana, S., & Luhglatno. (2022). *Manajemen UMKM: Konsep Dan Strategi Di Era Digital* (D. E. Putri, Ed.). E-book.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* [E-book]. Alfabeta.
- Wiwien, & Subkhan, M. (2023). Strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan omzet penjualan pada usaha mikro kecil menengah

(UMKM) Krecek Bu Ipik. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia* STIE Widya Wiwaha, 3(4), 1345–1370.

Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Yatminiwati, M. (2019). *Manajemen Strategi*. Press Widya Gama.

Yusuf, M., & Hendra, R. (2023). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berkelanjutan*. JUPEMA. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*. 2(1), 52–63. <https://doi.org/10.22437/bio.v8i2.17267>.





LAMPIRAN

Lampiran 1 Pertanyaan Wawancara

Keterangan

IF : Informan

1. Pemilik (Diana Wita) IF1
2. Produksi (M. Aqshal Syach) IF2
3. Pengemasan (Salsabillah) IF3
4. Penjualan (Winarti) IF4

N	DAFTAR PERTANYAAN	INFORMAN
	WAWANCARA	
1	Sejak kapam UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji berdiri dan bagaimana awal mula ini dijalankan?	IF 1
2	Berapa Jumlah tenaga kerja yang terlibat dalam usaha ini?	IF1, IF2, IF3, IF4
3	Bagaimana pembagian tugas di UMKM Kerupuk Lembak ini?	IF1, IF2, IF3, IF4
4	Apakah pemilik usaha memberikan pelatihan kepada karyawan?. Jika iya , pelatihan seperti apa yang anda diberikan?	IF1, IF2, IF3, IF4
5	Bagaimana cara pemilik usaha meningkatkan keterampilan kerja karyawan?	IF1, IF2, IF3, IF4
6	Apakah karyawan mendapatkan pendampingan langsung atau arahan langsung saat bekerja?	IF1, IF2, IF3, IF4
7	Bagaimana bentuk motivasi yang diberikan pemilik usaha kepada karyawan??	IF1, IF2, IF3, IF4
8	Apakah terdapat aturan atau standar kerja tertentu dalam proses produksi dan penjualan?	IF1, IF2, IF3, IF4
9	Apa saja kendala yang dihadapi dalam pengembangan sumber daya manusia diUMKM ini?	IF1, IF2, IF3, IF4
10	Apakah keterbatasan modal mempengaruhi	IF1, IF2

	pengembangan SDM?	
11	Apakah pengembangan SDM berpengaruh terhadap kualitas produk yang dihasilkan?	IF1, IF2, IF3, IF4
12	Apakah peningkatan keterampilan karyawan berdampak pada omzet penjualan?	IF1, IF2, IF3, IF4
13	Menurut anda, strategi pengembangan SDM apa yang paling berpengaruh terhadap peningkatan omzet?	IF1, IF2, IF3
14	Apa harapan anda terhadap pengelolaan SDM dimasa depan?	IF1, IF2, IF3, IF4



Lampiran 2 Wawancara

Pertanyaan dan Jawaban Informan

P : Pertanyaan

JF1 : Diana Wita

JF2 : Aqshal Syach

JF3 : Salsabillah

JF4 : Winarti

P1 : Sejak kapam UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji berdiri dan bagaimana awal mula perjalanan	JF1 : “Usaha ini berdiri sejak tahun 2016–2017 dan pada awalnya dijalankan secara mandiri oleh pemilik usaha dengan memanfaatkan kemampuan serta pengalaman yang dimiliki. Sejak awal berdirinya, seluruh kegiatan usaha masih dipegang dan dikelola langsung oleh pemilik, mulai dari proses produksi, pengelolaan bahan baku, hingga penjualan produk. Pengelolaan yang masih sederhana tersebut dilakukan karena keterbatasan modal dan tenaga kerja, sehingga pemilik berperan langsung dalam memastikan usaha dapat berjalan dengan baik.”
--	--

P2 : Berapa Jumlah tenaga kerja yang terlibat dalam usaha ini?	JF1 : Jumlah tenaga kerja yang terlibat dalam usaha ini masih relatif sedikit, sehingga pengelolaan sumber daya manusia dilakukan secara sederhana dan belum terstruktur. Selain itu, sebagian tenaga kerja yang ada merupakan pekerja paruh waktu, sehingga tingkat keterlibatan dan ketersediaan tenaga kerja tidak selalu tetap. Kondisi ini membuat pemilik usaha harus menyesuaikan pembagian tugas dan pengelolaan kerja secara fleksibel sesuai dengan kebutuhan produksi.”
JF2 : Total tenaga kerja yang terlibat dalam usaha ini berjumlah empat orang, yang terdiri dari pemilik usaha, saya sebagai anggota keluarga yang turut membantu, serta dua orang karyawan lainnya. Masing-masing memiliki peran dan tanggung jawab dalam menjalankan kegiatan usaha, baik dalam proses produksi maupun pengemasan dan penjualan, sehingga seluruh kegiatan operasional dapat berjalan dengan baik.”	JF3 : “Setahu saya, jumlah tenaga kerja yang bekerja di usaha ini sekitar empat orang untuk yang tetap. Mereka terdiri dari pemilik usaha dan beberapa karyawan yang memiliki tugas masing-masing dalam proses produksi, pengemasan, dan penjualan. Selain itu, terkadang juga ada bantuan tenaga kerja tambahan jika diperlukan, terutama saat pesanan meningkat.”
JF4 : “Jumlah tenaga kerja yang bekerja di usaha ini sekitar empat orang sebagai tenaga kerja tetap. Selain itu, terdapat juga beberapa tenaga kerja paruh waktu yang membantu ketika diperlukan, terutama saat pesanan meningkat. Dengan adanya pekerja paruh waktu tersebut, kegiatan produksi dapat tetap berjalan lancar meskipun jumlah tenaga kerja tetap masih terbatas.”	

P3 : Bagaimana pembagian tugas di UMKM Kerupuk Lembak Ini?	JF1 : “Pembagian tugas dalam usaha ini dilakukan secara langsung oleh pemilik berdasarkan kebutuhan operasional yang ada, tanpa adanya aturan tertulis yang baku. Setiap karyawan diberikan tugas sesuai dengan kondisi dan situasi saat itu, serta disesuaikan dengan kemampuan masing-masing. Meskipun tidak memiliki sistem yang formal, dan arahan langsung dari pemilik usaha.”
JF2 : “Tugas dalam usaha ini sebenarnya sudah dibagi meskipun tidak secara tertulis. Pemilik bertanggung jawab dalam mengatur jalannya usaha secara keseluruhan, seperti mengawasi kegiatan dan mengambil keputusan. Sementara itu, saya berperan membantu dalam proses produksi, mulai dari menyiapkan bahan hingga mendukung kelancaran pembuatan kerupuk agar berjalan dengan baik.”	JF3 : “Saya bertugas pada bagian pengemasan produk, yang meliputi membungkus kerupuk, memastikan kerapian, serta menjaga kebersihan kemasan sebelum dipasarkan. Sementara itu, pemilik usaha berperan dalam mengatur jalannya kegiatan usaha secara keseluruhan dan melakukan pengawasan terhadap setiap proses kerja agar hasil yang diperoleh tetap sesuai dengan standar yang diinginkan.”
JF4 : “Saya bertugas pada bagian penjualan, yaitu melayani konsumen, menawarkan produk, serta melakukan transaksi penjualan. Selain itu, saya juga membantu dalam proses produksi apabila diperlukan, terutama saat pesanan sedang meningkat. Secara umum, pembagian tugas dalam usaha ini sudah cukup jelas meskipun tidak tertulis, sehingga setiap karyawan dapat memahami perannya masing-masing dalam mendukung kelancaran usaha.”	

P4 : Apakah pemilik usaha memberikan pelatihan kepada karyawan?. Jika iya, pelatihan seperti apa yang anda diberikan?	JF1 : “Pengembangan karyawan dalam usaha ini dilakukan melalui arahan langsung saat bekerja. Pemilik usaha biasanya memberikan bimbingan dan penjelasan secara langsung di lokasi kerja agar karyawan memahami tugas diberikan melalui contoh kerja secara langsung saat proses produksi berlangsung, sehingga karyawan dapat belajar sambil praktik dan lebih mudah memahami cara kerja yang benar.”
JF2 : “Pelatihan dalam usaha ini diberikan secara langsung saat bekerja, sehingga karyawan dapat belajar sambil menjalankan tugasnya. Pemilik usaha biasanya memberikan arahan dan contoh kerja secara langsung agar proses produksi dapat dilakukan dengan benar. Dengan adanya bimbingan tersebut, hasil produksi menjadi lebih rapi, teratur, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.”	JF3 : “Kami diajarkan langsung oleh pemilik usaha saat bekerja, sehingga proses pembelajaran dilakukan secara praktik di lapangan. Pemilik biasanya memberikan contoh secara langsung mengenai cara produksi dan pengemasan yang benar, mulai dari tahap awal hingga produk siap dipasarkan. Dengan metode tersebut, kami menjadi lebih mudah memahami pekerjaan dan mampu menghasilkan produk yang lebih rapi dan sesuai standar.”
JF4 : “Ada pelatihan yang diberikan dalam bentuk arahan dan praktik langsung saat bekerja. Pemilik usaha secara aktif memberikan bimbingan kepada karyawan agar dapat memahami pekerjaan dengan baik. Jika terjadi kesalahan dalam proses kerja, pemilik akan langsung memberi tahu serta memberikan penjelasan dan arahan agar kesalahan tersebut dapat diperbaiki dan tidak terulang kembali.”	

P5 : Bagaimana cara pemilik usaha meningkatkan keterampilan kerja karyawan?	JF1: “Karyawan belajar secara langsung dari praktik kerja sehari-hari yang dilakukan di tempat usaha. Saya biasanya menunjukkan secara langsung bagaimana cara kerja yang benar, mulai dari proses produksi hingga tahap akhir. Hal ini dilakukan agar karyawan dapat memahami setiap langkah pekerjaan dengan baik, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diinginkan dan kualitas produk tetap terjaga.”
JF2 : “Jika terdapat kesalahan dalam proses kerja, pemilik usaha langsung memberikan arahan agar kesalahan tersebut dapat segera diperbaiki. Peningkatan keterampilan kerja diperoleh melalui bimbingan dan pendampingan secara langsung selama bekerja, sehingga kami dapat memahami cara kerja yang benar dan meningkatkan kemampuan secara bertahap.”	JF3 : “Peningkatan keterampilan kerja diperoleh melalui bimbingan dan pendampingan selama bekerja. Apabila terjadi kesalahan dalam proses produksi, pemilik usaha akan memberikan koreksi serta masukan agar kesalahan tersebut tidak terulang kembali, sehingga hasil kerja menjadi lebih baik dan sesuai dengan standar yang diharapkan.”
JF4: “Pada awalnya saya belum terbiasa dalam melakukan pekerjaan ini, namun karena sering melakukan praktik dan mendapatkan arahan dari pemilik usaha, lama-kelamaan saya menjadi lebih paham dan terampil dalam menjalankan tugas, terutama dalam melayani konsumen dan membantu proses penjualan.”	

P6 : Apakah karyawan mendapatkan pendampingan langsung atau arahan langsung saat bekerja?	JF1 : “Saya selalu mengawasi pekerjaan karyawan selama proses kerja berlangsung. Apabila terdapat pekerjaan yang kurang tepat, saya langsung membenarkan dan memberikan arahan agar hasil kerja tetap sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu, saya juga melakukan pengawasan terhadap hasil pekerjaan karyawan secara keseluruhan untuk memastikan kualitas produk tetap terjaga.”
JF2 : “Jika terdapat kesalahan dalam pekerjaan, pemilik usaha langsung memberikan arahan pada saat itu juga agar kesalahan tersebut dapat segera diperbaiki. Dengan adanya arahan langsung tersebut, kami menjadi lebih memahami cara kerja yang benar.”	JF3 : “Apabila kami merasa bingung atau melakukan kesalahan, pemilik usaha akan langsung menjelaskan cara yang benar secara langsung. Hal ini membantu kami agar ke depannya dapat bekerja dengan lebih baik dan tidak mengulangi kesalahan yang sama.”
JF4 : “Arahan yang diberikan oleh pemilik usaha tidak dilakukan dengan cara yang keras, sehingga kami merasa nyaman dalam bekerja. Dengan suasana kerja yang baik, kami dapat menjalankan tugas dengan lebih tenang dan fokus.”	

P7 : Bagaimana bentuk motivasi yang diberikan pemilik usaha kepada karyawan?	JF1 : “Motivasi kerja karyawan pada UMKM Kerupuk Lembak Mas Aji diberikan secara sederhana dan bersifat kekeluargaan. Saya selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan karyawan agar tercipta suasana kerja yang nyaman. Selain itu, saya juga berupaya membayar upah tepat waktu sebagai bentuk penghargaan atas kerja mereka, sehingga karyawan merasa dihargai dan tetap semangat dalam bekerja.”
JF2 : “Pemilik usaha biasanya memberikan semangat agar kami bekerja dengan teliti dan selalu menjaga kualitas kerupuk yang dihasilkan. Jika terjadi kesalahan, pemilik akan langsung memberikan arahan dengan cara yang baik dan tidak memarahi. Selain itu, upah juga selalu dibayarkan tepat waktu, sehingga kami merasa dihargai dan nyaman dalam bekerja.”	JF3 : “Pemilik usaha sering mengingatkan kami untuk bekerja dengan rapi dan menjaga kebersihan terutama pada saat proses pengemasan. Beliau juga memberikan pujian apabila hasil kerja kami bagus. Hal tersebut membuat saya menjadi lebih semangat dan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan dihargai.”
JF4 : “Pemilik usaha selalu memberikan arahan dengan sabar kepada karyawan. Jika ada kendala dalam penjualan, beliau juga mengajak kami untuk berdiskusi bersama sehingga masalah dapat diselesaikan dengan baik dan suasana kerja tetap nyaman.”	

P8 : Apakah terdapat aturan atau standar kerja tertentu dalam proses produksi dan penjualan?	JF1 : “Aturan tertulis dalam usaha ini memang belum ada, namun saya selalu memberikan arahan kepada karyawan terkait hal-hal penting dalam proses kerja. Saya sering mengingatkan tentang kebersihan, takaran bahan yang digunakan, serta cara melayani pembeli dengan baik. Hal tersebut dilakukan agar kualitas produk tetap terjaga dan pelayanan kepada konsumen tetap baik.”
JF2 : “Kami mengikuti arahan yang diberikan oleh pemilik usaha dalam setiap proses kerja, baik dalam produksi maupun kegiatan lainnya. Arahan tersebut bertujuan agar rasa dan kualitas kerupuk yang dihasilkan tetap sama dan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.”	JF3 : “Dalam proses pengemasan, kami selalu diingatkan bahwa kemasan harus bersih dan tertutup rapat agar kualitas produk tetap terjaga. Hal ini penting supaya kerupuk tetap higienis dan layak untuk dipasarkan kepada konsumen.”
JF4 : “Dalam proses penjualan, kami diminta untuk melayani pembeli dengan sopan dan ramah. Pelayanan yang baik dianggap penting agar konsumen merasa puas dan bersedia untuk membeli kembali produk yang ditawarkan.”	

P9 : Apa saja kendala yang dihadapi dalam pengembangan sumber daya manusia diUMKM ini?	JF1 : “Karena usaha ini masih berskala kecil, saya harus terlibat langsung dalam mengawasi seluruh kegiatan usaha. Hal tersebut membuat waktu untuk melakukan pengembangan sumber daya manusia secara khusus menjadi terbatas. Selain itu, keterbatasan modal juga menjadi kendala utama, sehingga belum memungkinkan untuk mengadakan pelatihan yang lebih terstruktur dan formal.”
JF2 : “Setiap karyawan memiliki kemampuan dan pengalaman yang berbeda-beda, sehingga membutuhkan waktu untuk menyesuaikan dalam bekerja. Hal ini menjadi salah satu kendala dalam pengembangan SDM karena proses pembelajaran tidak bisa dilakukan secara cepat dan harus disesuaikan dengan kemampuan masing-masing.”	JF3: “Kendala yang dihadapi lebih kepada keterbatasan waktu. Ketika pesanan sedang banyak, kami harus lebih fokus pada proses produksi, sehingga waktu untuk pelatihan menjadi terbatas dan tidak bisa dilakukan secara maksimal.”
JF4 : “Keterbatasan tenaga kerja dan modal menjadi kendala dalam pengembangan SDM di usaha ini. Oleh karena itu, pelatihan biasanya dilakukan sambil bekerja, sehingga tidak ada waktu khusus untuk pelatihan secara terpisah.”	

P10 : Apakah keterbatasan modal mempengaruhi pengembangan SDM?	JF1 : “Keterbatasan modal sangat berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam usaha ini. Hal tersebut membuat kami belum mampu mengadakan pelatihan secara khusus atau mengirim karyawan untuk mengikuti pelatihan di luar. Oleh karena itu, pengembangan karyawan masih dilakukan secara sederhana sesuai dengan kemampuan dan kondisi usaha yang ada.”
JF2 : “Selama ini kami lebih banyak belajar langsung saat bekerja karena belum ada pelatihan khusus yang disediakan. Proses pembelajaran dilakukan melalui praktik sehari-hari dan arahan dari pemilik usaha, sehingga keterampilan kami berkembang secara bertahap.”	

P11 : Apakah peningkatan keterampilan, karyawan berdampak pada omzet penjualan?	JF1 : “Apabila karyawan sudah memahami cara kerja yang benar, maka hasil kerupuk yang dihasilkan akan menjadi lebih rapi, rasa produk lebih terjaga, dan kualitasnya juga lebih konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa pemahaman dan keterampilan karyawan sangat berpengaruh terhadap kualitas produk yang dihasilkan.”
JF2 : “Pengembangan SDM memang memiliki pengaruh terhadap kualitas produk. Setelah adanya pembinaan dan arahan dari pemilik usaha, proses produksi menjadi lebih teratur dan hasil yang diperoleh juga lebih baik dibandingkan sebelumnya.”	JF3 : “Setelah sering mendapatkan arahan dan koreksi dari pemilik usaha, kami menjadi lebih hati-hati dalam melakukan proses produksi. Hal tersebut membuat hasil kerja menjadi lebih baik dan kualitas produk tetap terjaga.”
JF4 : “Pengembangan SDM sangat berpengaruh karena setelah diajarkan dan dibimbing, kami menjadi lebih teliti dalam bekerja. Hal ini membuat produk yang dihasilkan menjadi lebih rapi dan sesuai dengan standar yang diharapkan.”	

P12 : Apakah peningkatan keterampilan karyawan berdampak pada omzet penjualan?	JF1 : “Apabila kualitas produk yang dihasilkan bagus dan proses produksi berjalan dengan lancar, maka jumlah pesanan dari konsumen juga akan meningkat. Kondisi tersebut tentu berpengaruh langsung terhadap peningkatan omzet penjualan, karena semakin banyak produk yang terjual maka pendapatan usaha juga akan bertambah.”
JF2 : “Pengembangan SDM memberikan dampak terhadap omzet penjualan. Produk yang dihasilkan menjadi lebih rapi dan konsisten, sehingga pelanggan merasa puas dan tetap melakukan pembelian. Hal ini menyebabkan omzet usaha mengalami peningkatan.”	JF3: “Menurut saya, ada pengaruhnya karena setelah kami menjadi lebih terampil dalam bekerja, kualitas produk menjadi lebih baik. Dengan meningkatnya kualitas tersebut, jumlah pesanan yang masuk juga semakin banyak, sehingga penjualan meningkat.”
JF4 : “Jika produk yang dihasilkan memiliki kualitas yang baik dan tidak menimbulkan keluhan dari pelanggan, biasanya konsumen akan melakukan pembelian kembali. Hal ini membuat penjualan meningkat dan berdampak pada kenaikan omzet usaha.”	

P13 : Menurut anda, strategi pengembangan SDM apa yang paling berpengaruh terhadap peningkatan omzet?	JF1 : “Menurut saya, strategi yang paling berpengaruh dalam pengembangan sumber daya manusia adalah arahan langsung dan pengawasan saat bekerja. Melalui cara tersebut, karyawan menjadi lebih memahami cara kerja yang benar. Selain itu, pengawasan yang dilakukan secara langsung juga membantu menjaga kualitas produk agar tetap konsisten sesuai dengan standar yang diharapkan.”
JF2 : “Menurut saya, arahan langsung dari pemilik usaha sangat berpengaruh. Ketika kami melakukan kesalahan dan langsung ditegur, kami jadi mengetahui cara yang benar dalam bekerja. Hal ini membuat hasil kerja menjadi lebih baik dan mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan atau kerusakan pada produk.”	JF3 : “Dalam proses pengemasan, jika dilakukan dengan rapi dan bersih, maka pembeli akan lebih percaya terhadap produk yang dihasilkan. Kepercayaan tersebut membuat penjualan menjadi lebih lancar karena konsumen merasa yakin terhadap kualitas produk yang dibeli.”

P14 : Apa harapan anda terhadap pengelolaan SDM dimasa depan?	JF1 : “Saya berharap ke depan pengelolaan karyawan dapat dilakukan dengan lebih rapi dan terstruktur, sehingga pembagian tugas dan pengawasan dapat berjalan lebih optimal. Selain itu, saya juga berharap usaha ini dapat terus berkembang dan mengalami kemajuan, baik dari segi kualitas produk maupun peningkatan penjualan.”
JF2 : “Saya berharap usaha ini dapat semakin maju dan berkembang ke depannya. Selain itu, saya juga berharap pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan lebih maksimal, sehingga hasil kerja menjadi lebih baik dan usaha dapat berjalan dengan lancar.”	JF3 : “Saya berharap dapat terus belajar dan meningkatkan keterampilan dalam bekerja, sehingga hasil kerja yang dihasilkan menjadi lebih baik dan berkualitas. Dengan begitu, saya juga dapat memberikan kontribusi yang lebih baik bagi usaha ini.”
JF4: “Saya berharap penjualan produk dapat terus meningkat dan usaha ini semakin berkembang. Dengan perkembangan tersebut, diharapkan usaha dapat berjalan lebih baik dan memberikan manfaat bagi semua yang terlibat.”	

Lampiran 3 Bukti Dokumentasi



SUMBER : KERUPUK MAS AJI

Lampiran 4 Kartu Bimbingan Skripsi

Dosen Pembimbing I



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Delfi Pratiwi
NIM : 2022110076
Judul Skripsi : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Omset Penjualan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah (Umk) Kerupuk Lembak Mas Aji di Desa Lembak

DOSEN PEMBIMBING I : Resi Marina S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
21/11 2025	BAB. I	Revisi Latar belakang Masalah - Fenomena Masalah - Referensi Terbaru		
24/11 2025	BAB. I	Revisi tabel perbandingan pendapatan		
25/11 2025	BAB. I	Acc BAB. I		
28/11 2025	BAB. II	Revisi BAB. II - Teori ditambahkan lagi		
01/12 2025	BAB. II	- Pengetikan, penomoran Revisi latar belakang		
02/12 2025	BAB. II	Acc BAB. II		
10/12 2025	BAB. III	Revisi BAB. III - popularitas - Sampel.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I



Resi Marina S.E., M.Si.
NIDN. 0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Delfi Pratiwi
NIM : 2022110076
Judul Skripsi : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Omset Penjualan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah (Ukm) Kerupuk Lembak Mas Aji di Desa Lembak
DOSEN PEMBIMBING I : Resi Marina S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/12/2025	PAB. III	Acc PAB. III		
02/03/2026	PAB. IV	Revisi PAB. IV - visi misi perusahaan - Sumber Referensi - Struktur organisasi		
05/03/2026	PAB. IV	- Revisi Tumpukan struktur organisasi - penulisan		
09/03/2026	PAB. IV	Acc PAB. IV		
13/03/2026	PAB. V	Kesimpulan dan Saran		
16/03/2026	PAB. V	Revisi Saran Acc PAB. V		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Resi Marina S.E., M.Si.
 NIDN. 00226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

Dosen Pembimbing II



UNIVERSITAS PRABUMULIH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Delfi Pratiwi
NIM : 2022110076
Judul Skripsi : Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Omset Penjualan Pada Usaha Mikro Kecil Menengah (Umk) Kerupuk Lembak Mas Aji di Desa Lembak

DOSEN PEMBIMBING II : Meirani Betriana S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
10-11-2025	BAB I	-terima penulisan -isi latar belakang		
20-11-2025	BAB I	-penelitian sudah dan teknik penelitian -isi perantara latar belakang		
21-11-2025	BAB I	Atc hasil BAB I		
24-11-2025	BAB II	-perbaikan kembali isi Bab II		
25-11-2025	BAB II	Atc lanjut BAB II		
27-11-2025	BAB III	perbaikan kembali isi BAB III		
28-11-2025	BAB III	-terima penulisan -pembahasan & sampel, teknik sampel		
01-12-2025	BAB III	-sampel & teknik sampel		
02-12-2025	BAB III	Atc hasil peninjauan sampul		

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Meirani Betriana S.E., M.Si.
 NUPTK. 0837761662231272

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA
NIM
Judul Skripsi

: Delfi Pratiwi
: 2022110076
: Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk
Meningkatkan Omset Penjualan Pada Usaha Mikro Kecil
Menengah (Ukm) Kerupuk Lembak Mas Aji di Desa Lembak
: Meirani Betriana S.E., M.Si.

DOSEN PEMBIMBING I

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
10/2/2026	BAB IV	- teknik penulisan - Garam pembuat daya hasil penelitian - Hasil penelitian Garam sudah - rangkai paragraf di paragraf - perbaiki dari input		
24/02/2026	BAB IV	- rangkai paragraf di paragraf - perbaiki dari input		
26/02/2026	BAB IV	Atc hasil BAB V		
05/03/2026	BAB V	- ketukan makna paragraf Garam - Garam adanya penelitian dan di penelitian		
10/03/2026	BAB V	Atc hasil Bab Kumpul		

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

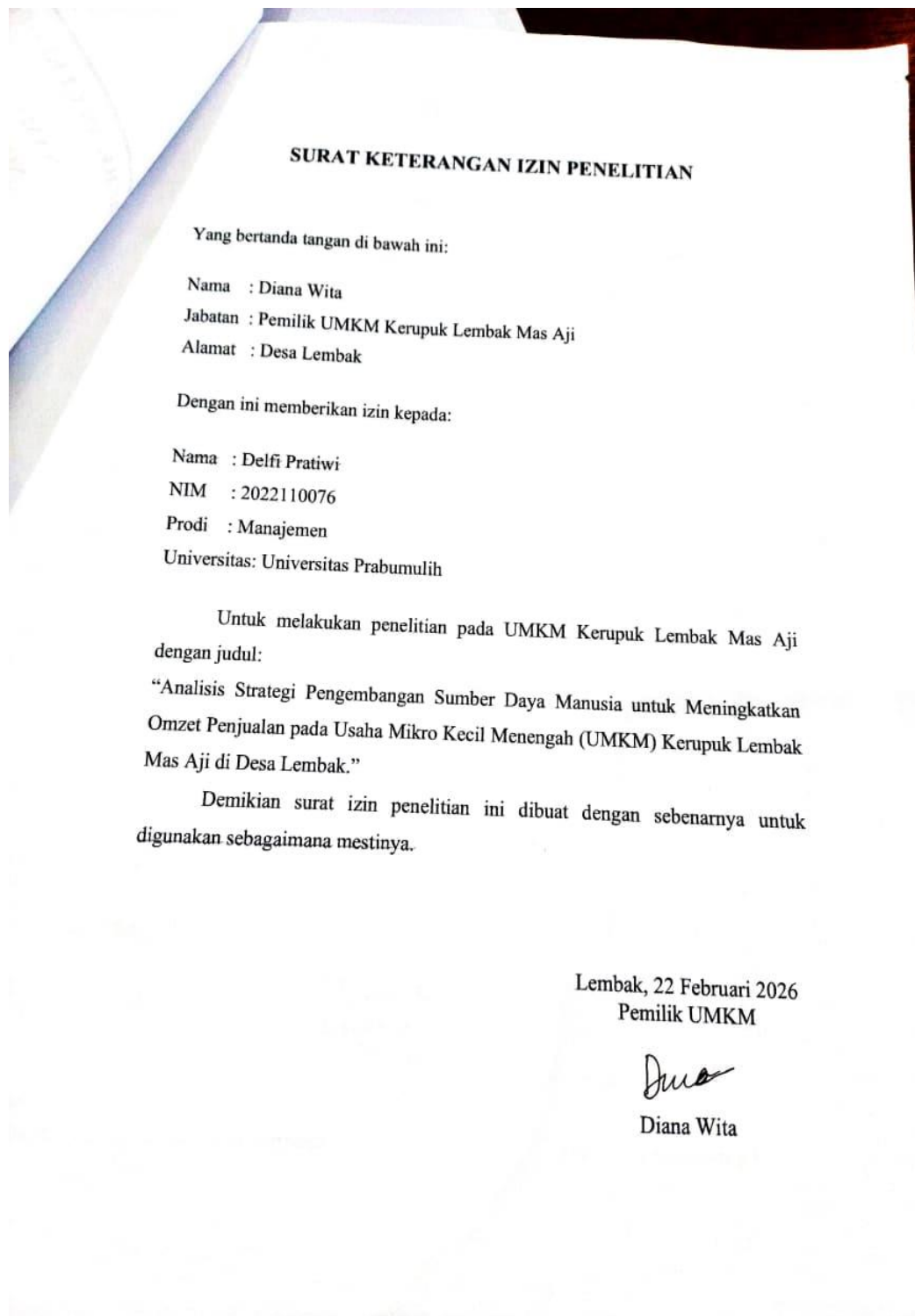
Dr. Hj. Desliana S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Meirani Betriana S.E., M.Si.
NUPTK. 0837761662231272

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 5 Balasan Surat Izin Penelitian



RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Delfi Pratiwi, lahir di Kemang pada tanggal 20 Mei 2004. Penulis merupakan mahasiswa Program Studi Manajemen di Universitas Prabumulih dengan Nomor Induk Mahasiswa 2022110076. Saat ini penulis berdomisili di Desa Kemang, Kecamatan Lembak, Kabupaten Muara Enim dan dapat dihubungi melalui nomor telepon 0812-7498-7350 atau 0859-4209-5436.

Riwayat pendidikan penulis dimulai dari MI Fajar Islam Kemang pada tahun 2009 hingga 2015, kemudian melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 1 Lembak pada tahun 2015 hingga 2018. Selanjutnya, penulis menempuh pendidikan di SMA Negeri 1 Lembak dari tahun 2019 sampai 2021. Setelah itu, penulis mengikuti pendidikan di LKP Widya Prabumulih pada tahun 2021 hingga 2022, dan melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Prabumulih pada tahun 2022 hingga 2026.

Dengan penuh rasa syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan seluruh rangkaian pendidikan dan penyusunan skripsi ini dengan baik. Dengan penuh rasa syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan seluruh rangkaian pendidikan dan penyusunan skripsi ini dengan baik. Proses yang telah dilalui menjadi pengalaman berharga dalam menambah ilmu pengetahuan, wawasan, serta kedewasaan dalam berpikir.

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, penulis menyusun skripsi yang berjudul **“Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Omzet Penjualan pada Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kerupuk Lembak Mas Aji di Desa Lembak.”**