

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teoritis

1. Pengertian Optimalisasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Optimalisasi adalah berasal dari kata dasar optimal yang berarti terbaik, tertinggi, paling menguntungkan, menjadikan paling baik, menjadikan paling tinggi, pengoptimalan proses, cara, perbuatan mengoptimalkan (menjadikan paling baik, paling tinggi, dan sebagainya) sehingga optimalisasi adalah suatu tindakan, proses, atau metodologi untuk membuat sesuatu (sebagai sebuah desain, sistem, atau keputusan) menjadi lebih/sepenuhnya sempurna, fungsional, atau lebih efektif.⁸ Menurut Winardi optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan.⁹

Optimalisasi adalah proses pencarian solusi yang terbaik, tidak selalu keuntungan yang paling tinggi yang bisa dicapai jika tujuan pengoptimalan adalah memaksimalkan keuntungan, atau tidak selalu biaya yang paling kecil yang bisa ditekan jika tujuan pengoptimalan adalah meminimumkan biaya.¹⁰

⁸ Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1994), Hal. 800

⁹ Winardi, Pengantar Manajemen Penjualan, (Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 1996), Hal. 363

¹⁰ Hotniar Siringoringo, *Pemograman Linear: Seri Teknik Riset Operasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005), Hal. 4

Ada tiga elemen permasalahan optimalisasi yang harus diidentifikasi, yaitu tujuan, alternatif keputusan, dan sumberdaya yang dibatasi.¹¹

a. Tujuan

Tujuan dari optimalisasi dapat berbentuk maksimum atau minimum. Maksimum digunakan apabila tujuan pengoptimalisasi berhubungan dengan keuntungan, penerimaan, dan sejenisnya. Sedangkan minimum digunakan dengan tujuan pengoptimalan yang berhubungan dengan biaya, waktu, jarak, dan sejenisnya. Penentuan tersebut tertentu harus disesuaikan dengan apa yang akan dimaksimalkan atau diminimumkan.

b. Alternatif keputusan

Alternatif keputusan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan atau mencapai sebuah tujuan. alternatif keputusan tersedia menggunakan sumberdaya terbatas yang dimiliki pengambilan keputusan dan pengambilan keputusan juga dihadapkan dengan beberapa pilihan yang perlu dipertimbangkan dengan baik.

Pengambilan keputusan mempunyai arti penting bagi maju mundurnya suatu organisasi, terutama karena masa depan suatu organisasi banyak ditentukan oleh pengambilan keputusan sekarang. Pengambilan keputusan hendaknya dipahami dalam dua pengertian yaitu penetapan tujuan yang merupakan terjemahan dari cita-cita aspirasi dan pencapaian tujuan melalui implementasinya. Ringkasnya, keputusan

¹¹ Machfud Sidik, *Optimalisasi Pajak Daerah Dan Retribusi Daerah Dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah*, Artikel, 2001, Hal. 8

dibuat untuk mencapai tujuan melalui pelaksanaan dan ini semua berintikan pada hubungan kemanusiaan.¹²

Pencarian untuk menghasilkan alternative tetap merupakan bagian yang harus dipahami. Salah satu teori mengatakan bahwa pencarian alternatif-alternatif merupakan proses suatu rangkaian tujuan dan sasaran pertama kali yang dibuat untuk menjembatani jarak antara titik awal dan pencarian tujuan.

Keputusan-keputusan berpusat pada pengelolaan. Dalam situasi manajemen tertentu suatu keputusan atau bagian keputusan harus mendahului pelaksanaan. Keberhasilan dan kegagalan pencapaian hasil bagaimanapun juga akan ditentukan dalam keputusan dan efektivitas dalam pelaksanaannya.¹³

c. Sumberdaya yang dibatasi

Sumberdaya merupakan pengorbanan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Ketersediaan sumberdaya ini terbatas. Keterlibatan ini yang mengakibatkan dibutuhkan proses optimalisasi.

Salah satu bentuk optimalisasi dalam mengatasi tenaga kerja antara lain dengan perluasan dan pengembangan kesempatan tenaga kerja. Dengan tujuan mengurangi tingkat pengangguran yang ada. Cara yang bisa dilakukan adalah dengan meningkatkan pelatihan yang berkaitan dengan teknologi tepat guna, pengembangan kewirausahaan, ketrampilan pendukung lain, pengkajian potensi kesempatan kerja serta karakteristik

¹² J. Salusu, *Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Nonprofit*, (Jakarta: PT Grasindo, 2015), Hal. 32

¹³ Syafaruddin Anzizhan, *Sistem Pengambilan Keputusan Pendidikan*, (Jakarta: PT Grasindo), Hal. 51

pencari kerja, pembangunan pemukiman transmigrasi baru serta pembinaan. Peningkatan kualitas produktifitas tenaga kerja dapat dilakukan dengan pengembangan standarisasi dan sertifikasi kompetensi, peningkatan relevansi, kualitas, dan efesiensi pelatihan kerja melalui pembinaan dan pemberdayaan lembaga pelatihan kerja serta permasyarakatan nilai dan budaya produktif, pengembangan sistem dan metode peningkatan produktifitas serta pengembangan kader dan tenaga ahli produktifitas.¹⁴ Tujuan atau manfaat dari adanya suatu pengoptimalan adalah untuk mengidentifikasi tujuan, mengatasi kendala pemecahan masalah yang lebih tepat dan dapat diandalkan, serta pengambilan keputusan yang lebih tepat. Dengan demikian, optimalisasi merupakan suatu usaha guna memaksimalkan atau meminimalisasi untuk mencapai suatu tujuan dengan tepat dan efektif.

2. Strategi Pengembangan Usaha

a. Pengertian Strategi

Strategi adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.¹⁵

Strategi merupakan sebuah pilihan yang ingin dicapai oleh organisasi di masa depan dan bagaimana cara mencapai keadaan yang diinginkan tersebut. Strategi juga dapat diartikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan

¹⁴ Subandi, *Ekonomi Pembangunan*, (Bandung: Alfabeta, 2014), Hal. 111

¹⁵ Fred R. David, *Manajemen Strategis Konsep*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), Hal. 2

jangka panjang organisasi, disertai suatu penyusunan, cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai.¹⁶

Strategi adalah tujuan jangka panjang dari suatu perusahaan, serta pendayagunaan dan alokasi semua sumber daya yang penting untuk mencapai tujuan tersebut. Pemahaman yang baik mengenai konsep strategi dan konsep-konsep lain yang bersangkutan sangat menentukan suksesnya strategi apa yang akan disusun.

Ada beberapa jenis strategi dalam sebuah perusahaan di antaranya adalah :

- 1) Strategi manajemen meliputi strategi yang dapat dilakukan oleh manajemen dengan orientasi pengembangan strategi secara makro, misalnya strategi pengembangan produk, penetapan harga, akuisisi, pengembangan pasar dan sebagainya.
- 2) Strategi investasi merupakan kegiatan yang berorientasi pada investasi, misalnya perusahaan ingin melakukan strategi pertumbuhan yang agresif atau berusaha melakukan penetrasi pasar, strategi bertahan, strategi pembangunan kembali divisi baru dan sebagainya.
- 3) Strategi bisnis, strategi ini secara fungsional karena strategi ini berorientasi pada fungsi-fungsi kegiatan manajemen, misalnya strategi pemasaran, produksi atau operasional, distribusi, dan strategi yang berhubungan dengan keuangan.¹⁷

¹⁶ Sedarmayanti, *Manajemen Strategi*, (Bandung: Refrika Aditama, 2014), Hal. 16

¹⁷ Adhe Anggreini Saragi, *Strategi Pengembangan Usaha Kecil Menengah Sektor Industri Kerajinan Batu Bata Berdasarkan Analisis SWOT*, (Universitas Sanata Dharma Yogyakarta: Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial, 2016), Hal. 26

b. Fungsi Strategi

Fungsi dari strategi pada dasarnya adalah berupaya agar strategi yang disusun dapat diimplementasikan secara efektif. Untuk itu, terdapat enam fungsi yang harus dilakukan secara simultan, yaitu :

- 1) Mengkomunikasikan suatu maksud (visi) yang diinginkan dicapai kepada orang lain,
- 2) Menghubungkan atau mengaitkan kekuatan atau keunggulan organisasi dengan peluang dari lingkungannya,
- 3) Memanfaatkan atau mengeksploitasi keberhasilan dan kesuksesan sekarang, sekaligus menyelidiki adanya peluang baru,
- 4) Menghasilkan dan membangkitkan sumber-sumber daya yang lebih banyak dari yang digunakan sekarang,
- 5) Mengkoordinasikan dan mengarahkan kegiatan atau aktivitas organisasi ke depan.¹⁸

c. Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnyanya pelanggan dan organisasi

¹⁸ Sofjan Assauri, *Strategic Management: Sustainable Competitive Advantage* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), Hal. 4

akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.¹⁹

Nawawi membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.²⁰

Menurut Veithzal Rivai SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.²¹

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa SDM adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik

¹⁹ Sayuti Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler*, (Surakarta: Muhammadiyah University Press, 2000), Hal. 3

²⁰ Hadari Nawawi, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003), Hal. 37

²¹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2004), Hal. 6

level pimpinan atau top manajer, middle manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal.

Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi". Oleh karena itu kesulitan sumberdaya manusia merupakan sumber masalah dalam organisasi. Konsekuensi dari hal ini adalah tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan. Kapasitas ini ditentukan oleh kapabilitas, kompetensi dan produktivitas kerja.

Kapabilitas sumber daya manusia yang berorientasi pada pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang akan menentukan berhasilnya seseorang menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya secara optimal. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Secara umum SDM dalam organisasi terbagi kepada tiga kelompok yaitu sebagai berikut :

- 1) Investor, ialah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak ditentukan tergantung pada laba yang dicapai perusahaan tersebut.
 - 2) Karyawan, ialah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (sesuai perjanjian). Posisi karyawan dalam suatu perusahaan dibedakan menjadi :
 - a) Karyawan Operasional, ialah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.
 - b) Karyawan Manajerial, ialah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.
 - 3) Pemimpin, ialah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.²²
- d. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Strategi pengembangan sumber daya manusia adalah rencana jangka panjang atau rencana masa depan sebagai upaya untuk mempersiapkan karyawan agar dapat bergerak dan berperan dalam perusahaan sesuai dengan perkembangan dan perubahan suatu perusahaan. Kegiatan pengembangan karyawan dirancang untuk memperoleh

²² Sayuti Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia.....*, Hal. 12

karyawan-karyawan yang mampu berprestasi untuk perusahaan dalam perkembangannya di masa depan.

Sedangkan strategi merupakan suatu proses penentuan rencana pimpinan puncak berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan cara atau upaya bagaimana agar tujuan dapat dicapai.²³ Strategi perusahaan merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana perusahaan akan mencapai misi dan tujuannya. Strategi akan memaksimalkan keunggulan kompetitif dan meminimalkan keterbatasan bersaing.²⁴

Pengembangan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang harus dilakukan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu teknologi yang digunakan oleh organisasi.²⁵

Berangkat dari pemahaman definisi-definisi di atas strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan cara atau rencana yang dibuat perusahaan untuk menghadapi tantangan-tantangan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dengan melakukan suatu perubahan dan perbaikan hasil kerja sumber daya manusia agar lebih maksimal dan

²³ Sedarmayanti, *Manajemen Strategi*,.....Hal. 2

²⁴ Ismail Solihin, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Erlangga, 2012), Hal. 24-25

²⁵ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grafindo, 2013), Hal. 5

terampil dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

e. Pengertian Pengembangan Usaha

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2002 Pengembangan adalah kegiatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bertujuan memanfaatkan kaidah dan teori ilmu pengetahuan yang telah terbukti kebenarannya untuk meningkatkan fungsi, manfaat, dan aplikasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada, atau menghasilkan teknologi baru. Pengembangan secara umum berarti pola pertumbuhan, perubahan secara perlahan (evolution) dan perubahan secara bertahap.²⁶

Pengembangan juga dapat diartikan upaya pendidikan baik formula maupun non formal yang dilakukan secara sadar, terencana, terarah, teratur, dan bertanggungjawab dalam rangka memperkenalkan, menumbuhkan, membimbing, dan mengembangkan suatu dasar kepribadian yang seimbang, utuh dan selaras, pengetahuan dan ketrampilan sesuai bakat, keinginan serta kemampuan-kemampuannya, sebagai bekal untuk selanjutnya, meningkatkan dan mengembangkan dirinya, sesama, maupun lingkungannya ke arah tercapainya martabat, mutu dan juga kemampuan manusiawi yang optimal dan pribadi yang mandiri.²⁷

²⁶ <http://www.jdih.kemenkeu.go.id>, diakses pada hari Minggu, 13 Juni 2021 pukul 18.35 WIB

²⁷ Artikel Anatasa Dai Poetri dan Yulia Nurendah, *Tinjauan Atas Perencanaan Pengembangan Bisnis Jasa Pada The Mirah Hotel Bogor*, 2018, Hal. 25

Pengembangan usaha adalah tugas dan proses persiapan analitis tentang peluang pertumbuhan potensial, dukungan dan pemantauan pelaksanaan peluang pertumbuhan usaha, tetapi tidak termasuk keputusan tentang strategi dan implementasi dari peluang pertumbuhan usaha. Menurut Brown dan Petrello, pengembangan usaha adalah suatu lembaga yang menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan masyarakat, apabila kebutuhan masyarakat meningkat, maka lembaga bisnispun akan meningkat pula perkembangannya untuk memenuhi kebutuhan tersebut, sambil memperoleh laba.²⁸

Kegiatan pengembangan adalah proses untuk menyediakan ketrampilan dan kemampuan untuk kebutuhan masa depan, di samping untuk meningkatkan kapasitas karyawan untuk melakukan pekerjaan saat ini. Kegiatan pengembangan lebih luas dari kegiatan pelatihan, seperti pendidikan formal, proyek-proyek khusus, penugasan, dan kegiatan mentoring. Pengembangan organisasi atau organization development (OD) adalah proses untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan kesejahteraan karyawan melalui intervensi yang terencana. Inisiatif kegiatan pengembangan organisasi atau OD dilakukan dalam skala besar maupun skala kecil, misalnya program pelatihan untuk karyawan baru tentang visi dan misi perusahaan, nilai-nilai dan budaya perusahaan, dan program peningkatan partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam pengembangan

²⁸ Widaningsih dan Ariyanti, *Aspek Hukum Kewirausahaan*, (Malang: Polinema Press, 2018), hal 90

budaya perusahaan, dan program lainnya untuk manajemen perubahan di perusahaan.²⁹

f. Aspek-aspek Pengembangan Usaha

1) Modal Kerja (Permodalan)

Modal kerja adalah investasi sebuah perusahaan pada aktiva-aktiva jangka pendek-kas, sekuritas, persediaan dan piutang. Pada era sekarang ini, jika suatu perusahaan meremehkan atau bertindak tidak serius dalam mengelola manajemen modal kerja, maka perusahaan tersebut diprediksi akan bermasalah dalam berkompetisi di pasar, termasuk kemungkinan perusahaan tersebut tidak mampu memanfaatkan modal kerja yang telah dimiliki secara maksimal serta tepat sasaran. Pengertian tepat sasaran artinya perusahaan menempatkan modal kerja pada sisi yang bersifat *profitable* yang artinya setiap mengambil keputusan harus melihat prospek keuntungan.³⁰

Beberapa usaha bisnis tidak bisa berjalan dengan baik ketika modal yang diperlukan untuk mendukung kerja tidak bisa dipenuhi secara baik, termasuk hal yang lebih parah ketika modal yang dimiliki mengalami kebocoran. Sehingga semua cita-cita untuk menjadi seorang wirausaha sejati sulit untuk diwujudkan.

²⁹ Farid Poniman dan Yayan Hdiyati, *Manajemen HR STIFIn Terobosan untuk Mendongkrak Produktivitas*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2015), Hal. 363

³⁰ Irham Fahmi, *Kewirausahaan: Teori, Kasus, dan Solusi*, (Bandung: Alfabeta, 2014), Hal. 117

2) Pemasaran

Pemasaran (*marketing*) adalah kegiatan manusia yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan melalui proses pertukaran. Konsep yang paling mendasar dari pemasaran yaitu kebutuhan manusia, dimana kebutuhan manusia (*human need*) adalah keadaan seperti perasaan kehilangan dalam diri seseorang.³¹

Definisi lain dari pemasaran yaitu pemasaran adalah suatu system keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditujukan untuk merencanakan, menentukan harga, mempromosikan, dan mendistribusikan barang dan jasa yang dapat memuaskan kebutuhan kepada pembeli yang ada maupun pembeli potensial.³² Dalam pemasaran, persaingan yang ada tentunya perusahaan pada pasar produk atau jasa memperlihatkan keunggulannya masing-masing dengan atau tanpa terikat peraturan dalam meraih pelanggannya.³³

Seorang ahli teori manajemen, Peter Drucker menyatakan bahwa orang dapat mengasumsikan akan selalu ada kebutuhan penjualan. Akan tetapi, tujuan pemasaran bukan untuk memperluas penjualan. Tujuan pemasaran adalah untuk mengetahui dan memahami pelanggan sedemikian rupa sehingga produk atau jasa cocok dengan pelanggan dan selanjutnya menjual dengan sendiri. Idealnya, pemasaran hendaknya menghasilkan seorang pelanggan

³¹ Philip Kotler dan Kevin Lane Keller, *Manajemen Pemasaran: Edisi 12 Jilid I*, (Jakarta: PT Indeks, 2007), Hal. 6

³² Danang Sunyoto, *Teori Kuesioner dan Analisis Data Untuk Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), Hal. 1

³³ Zuriani Rotonga, *Manajemen Strategi*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), Hal. 80

yang siap untuk membeli. Sehingga selanjutnya yang dibutuhkan adalah menyediakan produk atau jasa.³⁴

3) Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas, dan semangatnya untuk suatu organisasi.³⁵ Maka penting bagi seorang manajer perusahaan untuk menyeleksi, melatih dan mengembangkan orang yang akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karena tanpa orang yang kompeten, perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya dan sumber daya manusia harus direncanakan dan digunakan sehingga nantinya akan memperoleh manfaat yang maksimal. Perencanaan yang matang memungkinkan hal tersebut dapat terjadi.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektifitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi.³⁶ Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan dan studi tentang manajemen perusahaan. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen (penarikan) sumber daya manusia adalah suatu proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja (karyawan) yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi.

³⁴ Hery, *Manajemen Pemasaran*, (Jakarta: PT Grasindo, 2019), Hal. 4

³⁵ Ekawarna, *Manajemen Badan Usaha dan Koperasi*, (Jakarta: Gaung Persada, 2010), Hal. 153

³⁶ Zainal Abidin, *Liberalisasi Rekrutmen Sumber Daya Manusia Perbankan Syariah*, (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2018), Hal. 24

4) Produksi

Produksi adalah segala kegiatan untuk menciptakan dan menambah kegunaan suatu barang atau jasa, yaitu kegiatan yang dibutuhkan faktor-faktor produksi dalam ilmu ekonomi berupa tanah, modal, tenaga kerja, dan skill (*Organization, managerial, dan technical skills*). Produksi berkaitan dengan cara bagaimana sumber daya (masukan) dipergunakan untuk menghasilkan produk-produk perusahaan secara efisien.³⁷

3. Pengertian UMKM

a. Pengertian UMKM secara umum :

Pengertian UMKM di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM. Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memiliki kriteria usaha mikro sebagaimana diatur dalam UU tersebut.³⁸

Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan anak cabang yang dimiliki, dikuasai atau menjadi bagian, baik langsung maupun tidak langsung, dari usaha menengah atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha kecil sebagaimana dimaksud dalam UU tersebut.

Sedangkan usaha menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha

³⁷ Danang Sunyoto, *Ekonomi Manajerial*, (Yogyakarta: CAPS, 2013), Hal. 81

³⁸ Jerry RH Wuisang, dkk, *Konsep Kewirausahaan dan UMKM*, (Sulawesi Utara: Yayasan Makaria Waya, 2019), Hal. 56

yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung, dari usaha mikro, usaha kecil atau usaha besar yang memenuhi kriteria usaha mikro sebagaimana dimaksud dalam UU tersebut.

b. UMKM menurut Ekonomi Islam :

Dalam ekonomi Islam, usaha kecil, menengah, dan mikro adalah ikhtiar manusia yang menjalankan kehidupan serta ibadah dan mengejar kesejahteraan sosial. Aturan itu berlaku pada semua orang tanpa dikriminasi. Yaitu pada ekonomi Islam aktivitas bisnis diperbolehkan oleh Allah SWT. Ingatlah bahwa zaman dahulu, Nabi Muhammad SAW juga mengadakan transaksi hingga menjadi pengusaha yang sukses. Cara-cara menjalankan bisnis sesuai dengan hukum Syariah meliputi ³⁹ :

1) Itikad baik

Dalam memulai suatu usaha dituntut untuk selalu bertujuan mencari ridha Allah SWT.

2) Hubungan melalui akhlak

Pada ekonomi Islam, akhlak berada diposisi tertinggi. Akhlak yang harus dimiliki pengusaha muslim adalah toleransi, amanah dan jujur

³⁹ Sari Nurrohmah Yuniarta, *Strategi Perbaikan Kualitas Produk Dan Pelayanan Usaha Mikro Kecil Menengah Di Masa Pandemi Covid-19 (Studi Di Kota Bengkulu)*, (Bengkulu: IAIN Bengkulu, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Program Studi Ekonomi Syariah, 2021), Hal. 12-13 dalam <http://repository.iainbengkulu.ac.id>, diakses pada hari Senin, 1 November 2021 pukul 10.00 WIB

3) Percaya pada takdir serta keridhaan Allah

Wirasahawan harus percaya pada takdir dan keridhaan Allah, sehingga pada saat mendapat untung, mereka selalu bersyukur bukannya sombong.

4) Bekerja sebagai ibadah

Dalam Islam, pekerjaan menempati urutan kedua setelah sholat.

5) Selama tidak ada batasan, mematuhi hukum Syariah Allah dapat memungkinkan umat Islam memperoleh kebebasan dalam berwirausaha, berdagang, atau bisnis apa pun.

c. Kriteria UMKM

Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 UMKM memiliki kriteria sebagai berikut :

- 1) Usaha Mikro, yaitu usaha produktif milik orang perorangan atau badan usaha milik perorangan yang memenuhi kriteria yakni :
 - a) Memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 50.000.000 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha,
 - b) Memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp. 300.000.000 (tiga ratus juta rupiah)⁴⁰

⁴⁰ Jerry RH Wuisang, dkk, *Konsep Kewirausahaan dan UMKM,* Hal. 60

- 2) Usaha Kecil memiliki kriteria sebagai berikut :
 - a) Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 50.000.000 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 500.000.000 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
 - b) Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 300.000.000 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 2.500.000.000 (dua milyar lima ratus juta rupiah).
- 3) Usaha Menengah, memiliki kriteria sebagai berikut:
 - a) Memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp. 500.000.000 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 10.000.000.000 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau
 - b) Memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp. 2.500.000.000 (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp. 50.000.000.000 (lima puluh milyar rupiah)

Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) memberikan definisi UMKM berdasarkan kuantitas tenaga kerja, Usaha kecil merupakan usaha yang memiliki jumlah tenaga kerja 5 orang sampai dengan 19 orang, sedangkan usaha menengah merupakan usaha yang memiliki jumlah tenaga kerja 20 orang sampai dengan 99 orang.

d. Klasifikasi UMKM

Dalam perspektif perkembangannya, Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan kelompok usaha yang memiliki jumlah paling besar. Selain itu kelompok ini juga terbukti tahan akan berbagai guncangan krisis ekonomi. Maka sudah menjadi keharusan penguatan kelompok Usaha Mikro Kecil dan Menengah yang melibatkan banyak kelompok. Berikut ini adalah klasifikasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) :

- 1) *Livelihood Activities*, merupakan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang digunakan sebagai kesempatan kerja untuk mencari nafkah, yang lebih umum biasa disebut sektor informal. Contohnya pedagang kaki lima.
- 2) *Micro Enterprise*, merupakan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang memiliki sifat pengrajin tetapi belum memiliki sifat kewirausahaan.
- 3) *Small Dynamic Enterprise*, merupakan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang telah memiliki jiwa kewirausahaan dan mampu menerima pekerjaan subkontrak dan ekspor.
- 4) *Fast Moving Enterprise*, merupakan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang telah memiliki jiwa kewirausahaan dan akan melakukan transformasi menjadi Usaha Besar (UB).⁴¹

⁴¹ Jerry RH Wuisang, dkk, *Konsep Kewirausahaan dan UMKM, ...* Hal. 63

e. Peranan UMKM

Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) memainkan peran penting di dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, tidak hanya di negara-negara sedang berkembang (NSB), tetapi juga negaranegara maju (NM). Di negara maju, UMKM sangat penting, tidak hanya kelompok usaha tersebut menyerap paling banyak tenaga kerja dibandingkan usaha besar (UB), seperti halnya di negara sedang berkembang, tetapi juga kontribusinya terhadap pembentukan atau pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB) paling besar dibandingkan kontribusi dari usaha besar.

Peran penting Usaha Mikro, Kecil dan Menengah tidak hanya berarti bagi pertumbuhan di kota-kota besar tetapi juga berbagai pertumbuhan ekonomi di pedesaan. Berikut beberapa peran penting UMKM :

- 1) UMKM berperan dalam memberikan pelayanan ekonomi secara luas kepada masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi, serta mewujudkan stabilitas nasional.
- 2) Membantu negara / pemerintahan dalam hal menciptakan lapangan kerja baru lewat UMKM da juga banyak terciptanya unit-unit kerja baru yang menggunakan tenaga-tenaga baru yang mendukung pendapatan rumah tangga.⁴²

⁴² Sari Nurrohmah Yuniarta, *Strategi Perbaikan Kualitas Produk Dan Pelayanan Usaha Mikro Kecil Menengah*,....Hal. 12

f. Karakteristik Usaha Mikro Kecil Menengah

Karakteristik UMKM adalah ciri khusus dari UMKM. Ciri khusus yang dimiliki UMKM ada dua macam yaitu karakter positif dan karakter negatif. Karakter positif meliputi :

- 1) Tahan dalam menghadapi persoalan, yang artinya para pelaku tidak akan menyerah walaupun mengalami persoalan yang berat,
- 2) Fleksibel, artinya setiap ada perubahan dengan mudah mereka menyesuaikannya,
- 3) Mandiri, tidak tergantung pada pemerintah maupun pihak lain,
- 4) Efisien atau hemat karena diusahakan sendiri dengan baik dengan anggota keluarga,
- 5) Keuangannya lebih mandiri karena dapat mencukupi kebutuhan keuangannya.

Karakter negatif meliputi :

- 1) Informal, kesulitan dalam kerja sama dengan pihak lain,
- 2) Skala ekonomi yang rendah sulit untuk berkembang, karena sumber daya yang terbatas,
- 3) Tidak ada standar atau Standard Operasional Prosedure (SOP),
- 4) Belum menerapkan prinsip-prinsip manajemen,
- 5) Tidak disiapkan untuk menjadi besar.⁴³

⁴³ Darmanto, dkk, *Kiat Percepatan Kinerja UMKM dengan Model Strategi Orientasi Berbasis Lingkungan*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), Hal. 4

g. Manfaat Usaha Mikro Kecil dan Menengah

Manfaat UMKM bagi perekonomian nasional antara lain: Membuka Lapangan Pekerjaan, Menjadi Penyumbang Terbesar Nilai Produk Domestik Bruto, Salah satu Solusi efektif bagi permasalahan Ekonomi masyarakat kelas kecil dan menengah

Sedangkan manfaat UMKM bagi perekonomian daerah adalah meningkatkan pendapatan, memberdayakan masyarakat khususnya perempuan, mendapatkan pengalaman berwirausaha, memperkecil angka pengangguran di desa, mempererat rasa kebersamaan, mengembangkan potensi masyarakat, mengembangkan usaha yang telah ada sebelumnya, serta menumbuhkan rasa ingin maju dan sebagainya.

Adapun manfaat UMKM bagi pelaku UMKM sendiri antara lain: adanya kebebasan finansial, memiliki kemampuan mengontrol diri sendiri melakukan perubahan dalam hidup serta menggali potensi diri, pengabdian diri dan mendapatkan pengakuan atas usaha, tahan banting, lebih fokus pada konsumen, mudah beradaptasi, menjadi penggerak ekonomi masyarakat yang inovatif dan fleksibel.

h. Tujuan Pengembangan UMKM

Program Pengembangan UMKM melayani pengembangan keterampilan kewirausahaan dan kemampuan untuk menjalankan usaha kecil dan menengah. Program ini melatih para peserta untuk: menerapkan ketrampilan kewirausahaan mereka, mengidentifikasi dan memilih proyek bisnis yang layak atau memperluas usaha yang ada, dan

secara hati-hati mempersiapkan proposal perencanaan bisnis untuk di presentasikan ke lembaga-lembaga keuangan.⁴⁴

B. Penelitian Terdahulu

1. Strategi Optimalisasi Pemberdayaan UMKM di Kabupaten Ponorogo.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Sri Andayani dan Nekky Rahmiyati ini yaitu perlu memperkuat program pemberdayaan UMKM, terbatasnya SDM yang dimiliki dan perlu ditingkatkan pembinaan di bidang pelatihan dan pendampingan khususnya di bidang bisnis dan ketrampilan teknis produksi, pelatihan pada UMK untuk meningkatkan produktivitas dengan teknologi tepat guna, melakukan inovasi produk, memanfaatkan sosial media untuk promosi, bekerjasama dengan masyarakat untuk mengembangkan wisata minat khusus. Dalam penelitian ini terkait dengan pembahasan strategi dan optimalisasi pada UMKM, selain itu jenis penelitian yang digunakan yaitu kualitatif. Perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu tidak membahas tentang peningkatan perekonomian masyarakat dan juga faktor pendukung dan penghambat optimalisasi. Objek yang dibahas dari penelitian terdahulu yaitu UMKM yang ada di Kabupaten Ponorogo, serta membahas tentang analisis SWOT, sedangkan penelitian yang akan dilakukan objeknya UMKM Pabrik Kerupuk Uyel TKT MIRAOS di Desa Rejoagung, Kecamatan Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung.

⁴⁴ Usman, *Sosialisasi Pengembangan Usaha Mikro Kecil Menengah Untuk Meningkatkan Pertumbuhan Ekonomi Di Masa Pandemi Covid -19 (Suatu Pengabdian Pada Masyarakat Di Desa Biluango Kec. Kabilabone Kab. Bone Bolango)*, (Universitas Negeri Gorontalo: Fakultas Ekonomi, 2020), Hal. 14

2. Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Melalui Program *Corporate Social Responsibility* Memasuki Pasar Bebas.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Nanang Haryono ini yaitu pengembangan ekonomi dilakukan dengan kemitraan kelompok UMKM dengan BUMN melalui *corporate social responsibility*. Dalam penelitian ini terkait dengan pembahasan strategi pengembangan UMKM yang akan meningkatkan perekonomian dan meningkatkan pemberdayaan masyarakat. Serta metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Perbedaannya adalah penelitian ini menggunakan aspek clustering, jaringan dan kelembagaan melalui CSR, sedangkan penelitian yang akan dilakukan membahas mengenai strategi pengembangan yang akan dilakukan sebagai bentuk optimalisasi dalam meningkatkan perekonomian masyarakat.

3. Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Dalam Penguatan Ekonomi Kerakyatan (Studi Kasus Pada Usaha Roti Maros di Kabupaten Maros).

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Alyas dan Muhammad Rakib ini yaitu strategi pengembangan usaha kecil dalam penguatan ekonomi kerakyatan pada usaha roti maros di Kabupaten Maros digunakan untuk pengembangan pasar dan produk, serta penetrasi pasar secara intensif dengan meningkatkan promosi, kualitas, serta inovasi produk roti maros. Penelitian ini membahas strategi pengembangan usaha mikro kecil dan menengah, dan pendekatan penelitian yaitu menggunakan kualitatif. Perbedaannya adalah pada Penelitian terdahulu menggunakan analisis SWOT, lalu objek penelitian yang dibahas yaitu Roti Maros di Kabupaten Maros, sedangkan penelitian

yang akan dilakukan membahas tentang strategi berdasarkan optimalisasi dan pengembangan usaha. Objek yang dibahas yaitu UMKM Pabrik Kerupuk Uyel TKT MIRAOS Di Desa Rejoagung.

4. Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah Dengan Basis Ekonomi Kerakyatan Di Kabupaten Malang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulistyono ini menunjukkan bahwa secara umum permasalahan UKM di Kabupaten Malang terkait dengan permodalan, pemasaran, manajemen dan sumber daya manusia yang lemah. Penelitian ini membahas terkait pengembangan usaha kecil dan menengah dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Dalam segi aspek yang dibahas yaitu tentang permasalahan dan upaya pemecahan masalah. Perbedaannya adalah pada fokus penelitian, dalam penelitian terdahulu yaitu seluruh UKM di Kabupaten Malang, sedangkan penelitian yang akan dilakukan yaitu berfokus hanya pada UMKM Pabrik Kerupuk Uyel TKT MIRAOS Di Desa Rejoagung.

5. Strategi Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Untuk Meningkatkan Citra Kota Malang Sebagai Destinasi Wisata Kuliner. (Studi Pada UKM Berbasis Kuliner Kota Malang).

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Verniaputri Agusetyaningrum, M. Khalid Mawardi, dan Edriana Pangestuti ini yaitu faktor penghambat yang mempengaruhi strategi pengembangan UKM berbasis kuliner yaitu permodalan, bahan baku, peralatan, sumber daya manusia dan lahan tempat. Faktor pendukungnya yaitu perijinan, pelatihan, pemasaran dan paguyuban. Kedua strategi pengembangan UKM ini yaitu

pelatihan, perlindungan usaha, pengembangan kemitraan dan pengembangan promosi. Ketiga, persepsi wisatawan terhadap produk yang dihasilkan dipengaruhi oleh kemasan produk dan inovasi produk. Penelitian ini terkait dengan pembahasan strategi pengembangan, jenis penelitian yaitu kualitatif, membahas juga tentang faktor pendukung dan penghambat. Perbedaannya adalah pada penelitian terdahulu membahas tentang peningkatan citra kota Malang sebagai destinasi wisata, serta UKM yang dibahas yaitu Kukiner di Kota Malang. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan membahas juga tentang optimalisasi untuk meningkatkan perekonomian, serta yang dibahas adalah UMKM Pabrik Kerupuk Uyel TKT MIRAOS Di Desa Rejoagung.

6. Strategi Dan Dampak Pengembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Berbasis Minapolitan (Studi Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Banyuwangi).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Akbar Khamarullah ini membahas tentang strategi pengembangan UMKM yang dilakukan Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Banyuwangi yaitu pemberdayaan sumber daya manusia, bantuan permodalan usaha dan pengembangan balai benih ikan. Pengembangan ini bisa meningkatkan kesejahteraan ekonomi pembudidaya serta mampu menyerap tenaga kerja sekitar, terlepas adanya faktor pendukung dan penghambat prosesnya. Penelitian ini terkait pembahasan mengenai strategi pengembangan dan juga faktor pendukung dan faktor penghambat untuk meningkatkan perekonomian masyarakat sekitar. Selain itu, pada penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Objek penelitian terdahulu yaitu UMKM balai benih ikan berbasis

Minapolitan di Kabupaten Banyuwangi, sedangkan penelitian yang akan dilakukan objeknya yaitu UMKM Pabrik Kerupuk Uyel TKT MIRAOS Di Desa Rejoagung.

7. Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Edy Suandi Hamid dan Y. Sri Susilo ini, pengembangan UMKM tidak hanya oleh UMKM saja tetapi juga harus di dukung semua stakeholder. Dukungan diharapkan datang dari asosiasi bisnis, perguruan tinggi, dan instansi terkait di Kabupaten / Kota DIY. Kebijakan Pemerintah juga diperlukan untuk perkembangan UMKM. Pengembangan UMKM di DIY merupakan percepatan transformasi UMKM dari fase formasi menuju fase stabilisasi. Penelitian ini membahas terkait strategi pengembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah, dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian terdahulu menggunakan 40 objek pedagang klithikan di DIY, sedangkan penelitian yang akan dilakukan berobjek pada UMKM Pabrik Kerupuk Uyel TKT MIRAOS Di Desa Rejoagung, pembahasannya mengenai strategi berdasarkan optimalisasi dan pengembangan usaha.

8. Peran Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Menurut Perspektif Ekonomi Islam. (Studi Kasus : Agen Kelapa Sawit di Desa Sungai Badak Kecamatan Mesuji)

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sesi Enjel tersebut, UMKM di Desa Sungai Badak Kecamatan Mesuji Kabupaten Mesuji memiliki peran yang sangat penting bagi kesejahteraan masyarakat dan mengubah

pendapatan masyarakat sekitar dengan adanya agen kelapa sawit yang mulanya masyarakat tidak mempunyai pekerjaan sehingga dengan adanya agen kelapa sawit masyarakat tidak lagi keluar mencari kerja di daerah lain. Penelitian ini terfokus pada upaya peningkatan pendapatan masyarakat dengan adanya peran agen kelapa sawit yang menciptakan lapangan pekerjaan baru bagi masyarakat dan meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat yang dilihat dari empat indikator yaitu Pendapatan, Pemukiman, Kesehatan dan Pendidikan. Perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian ini membahas tentang UMKM dalam meningkatkan kesejahteraan menurut perspektif ekonomi islam.

9. Peranan Usaha Kecil Menengah (UKM) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Di Kecamatan Cibeureum Kabupaten Kuningan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ade Muhamad Alimul Basar ini, untuk kegiatan usaha kecil dan menengah (UKM) yang berada di Kecamatan Cibeureum Kabupaten Kuningan, setiap tahunnya mengalami peningkatan baik dari segi pendapatan pemilik maupun karyawannya, hal ini disebabkan oleh bertambahnya minat masyarakat untuk membeli produk yang dijual oleh usaha tersebut sehingga memberikan kontribusi bagi para pelaku UKM yang ada. Perbedaannya adalah penelitian ini berfokus pada usaha bertambahnya UKM di Kecamatan Cibeureum yang merupakan salah satu indikator bahwa UKM di Kecamatan tersebut berpengaruh positif terhadap pertumbuhan ekonomi masyarakat sekitar menjadi lebih sejahtera.

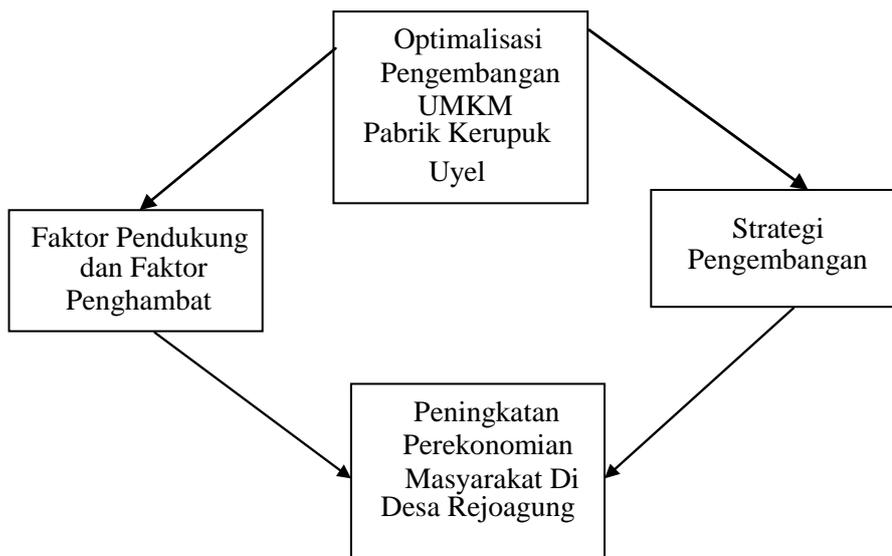
10. Kontribusi UMKM Terhadap Pendapatan Masyarakat Ponorogo : Analisis Ekonomi Islam tentang Strategi Bertahan Di Masa Pandemi Covid-19.

Berdasarkan analisis dalam penelitian yang dilakukan oleh Sedindia Putri ini, potensi UMKM di Ponorogo dalam penyerapan tenaga kerja sangat besar. Terbukti UMKM mampu menyerap banyak tenaga kerja di masa pandemi Covid-19. Banyaknya sektor UMKM juga berpengaruh terhadap pertumbuhan dan pembangunan ekonomi.

C. Kerangka Berfikir

Optimalisasi pengembangan UMKM dalam meningkatkan perekonomian masyarakat di Desa Rejoagung. Kerangka pemikirannya sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



Dari gambar di atas, dapat diketahui bahwa dalam proses optimalisasi pengembangan UMKM Pabrik Kerupuk Uyel TKT MIRAOS yang dilakukan ada faktor pendukung dan faktor penghambat proses tersebut. Selanjutnya setelah diketahui tentang faktor-faktor tersebut ditentukannya strategi pengembangan yang bisa menghasilkan peningkatan perekonomian masyarakat di Desa Rejoagung.