

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi sekarang ini, dunia bisnis Indonesia berkembang pesat, berkembang di segala bidang, dan ditandai dengan persaingan yang sangat terbuka dan ketat antar perusahaan. Dalam kondisi seperti ini perusahaan dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dari segi yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Dengan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas akan menjadikan kekuatan yang kokoh bagi perusahaan agar bisa bertahan, terus berkembang dan bisa bersaing. Untuk itu pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk benar-benar dirancang dengan matang oleh perusahaan supaya mendapatkan hasil yang memuaskan. Terdapat beberapa jenis usaha dari sekian banyaknya usaha di Indonesia yang sekarang ini sedang berkembang di masyarakat yang dalam kategorinya termasuk usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) saat ini yang semakin hari semakin meningkat, sudah saatnya perusahaan harus bisa menganalisis kebutuhan apa saja yang harus dipersiapkan agar bisa mempertahankan perusahaan, baik dari segi sumber daya manusianya ataupun fasilitas-fasilitas yang ada di perusahaan.²

² Khoirul Umam dan Akhmad Yunan Atho'illah, "Strategi Pengembangan SDM Karyawan CV Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerjanya", *Jurnal MANOVA*, Vol. IV, No. 1, 2021, hlm. 68-69

Perkembangan UMKM yang sangat pesat pastinya tidak terlepas dari adanya peran pemilik usaha yang mampu mempertahankan usaha dan mampu bersaing dalam perekonomian global. Adanya sumber daya manusia yang terampil dapat menjadi pendukung bagi perkembangan kegiatan ekonomi. Dengan memanfaatkan pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya alam dengan efektif dan efisien maka masyarakat serta lingkungannya dapat beriringan untuk menghasilkan nilai ekonomi aktif.³ Perkembangan UMKM juga tidak dapat terlepas dari adanya berbagai faktor-faktor pendukung yang bisa membuat UMKM dapat terus beroperasi. Daerah di Kecamatan Cerme yang memiliki potensi besar pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah yang cukup banyak, salah satunya adalah usaha yang bergerak di bidang industri pakaian jadi (konveksi) dari tekstil dan industri pertenunan. Tingginya persaingan membuat para pelaku usaha harus mampu menghadapi berbagai tantangan dengan memperbaiki faktor-faktor yang menjadi pengaruh bagi UMKM yaitu dengan meningkatkan strategi pengembangan sumber daya manusia dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja.⁴

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) adalah inovasi yang tepat bagi masyarakat Indonesia karena Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) bisa memberikan peluang pada banyak orang untuk mendapatkan pekerjaan. Menurut UU nomor 20 tahun 2008 mendefinisikan UMKM merupakan suatu usaha milik perorangan dan atau badan usaha perorangan

³Moh. Nasrudin, *Tetap Kreatif Dan Inovatif Di Tengah Pandemi Covid-19 (jilid 1)*, (Pekalongan: PT. Nasya Ekspanding Management, 2021), hlm. 86

⁴ M. Trihudiyatmanto, "Strategi Pengembangan UMKM", *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*, Vol. 2, No. 1, 2021, hlm. 2

yang bersifat produktif serta memenuhi kriteria sektor mikro yang telah diatur dalam undang-undang.⁵

Kelangsungan eksistensi suatu perusahaan yang terus hidup, tumbuh dan berkembang di lingkungan bisnis yang sangat kompetitif pasti memerlukan SDM berkompeten dan berkualitas untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁶ Orang-orang tersebut adalah karyawan yang di dalamnya memiliki peranan penting bagi kemajuan perusahaan. Dengan kata lain, betapapun besarnya suatu perusahaan dan kuatnya modal dana yang dimiliki, tidak menjamin akan baik-baik saja dan tidak akan ada nilai tumbuh kembangnya apabila tidak digunakan oleh manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang dibutuhkan oleh konsumen. Secara tegas betapapun besarnya modal yang ditanamkan akan menjadi suatu benda-benda yang tak bernilai jika tidak dikelola dan diolah secara profesional. Untuk itu, perlu disadari makna modal hanya akan ada artinya jika perhatian yang lebih besar diberikan kepada sumber daya manusia untuk dikelola menjadi suatu output atau produk yang berguna dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.⁷

Kondisi ini dengan nyata memperlihatkan bahwa sumber daya manusia saat ini semakin berperan penting bagi kesuksesan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya merupakan suatu sumber energi, tenaga, dan kekuatan (*power*) yang digunakan untuk menciptakan suatu daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain yaitu:

⁵ M. Trihudyatmanto, "Strategi Pengembangan UMKM"., hlm. 1

⁶ Novia Ruth Silaen, et. al., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), hlm. 69

⁷ Ni Kadek Suryani dan John FoEh, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*, (Bali: Nilacakra, 2019), hlm. 1

sumber daya alam, sumber daya financial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara sumber daya tersebut yang terpenting adalah Sumber Daya Manusia (SDM).⁸

Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja manajemen perusahaan harus melakukan berbagai cara untuk memberikan perubahan dari segi peraturan atau kebijakan dan kebiasaan karyawan agar bisa lebih baik lagi. Perusahaan perlu memiliki tujuan jangka panjang untuk mengembangkan usahanya, dengan meningkatkan kualitas, kinerja dan motivasi yang dimiliki karyawan sehingga produktivitas kerja bisa menjadi lebih baik dan perusahaan juga dapat meningkatkan citra perusahaan.

Strategi yang telah dirancang perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan yang dilakukan perusahaan diperlukan metode atau teknik untuk melakukan program tersebut. Setiap perusahaan mempunyai metode-metode yang berbeda tergantung pada kondisi perusahaan. Pada umumnya metode pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terdiri dari *on the job training* yang didalamnya terdapat rotasi pekerjaan, *coaching*, latihan intruksi kerja, demonstrasi dan pemberian contoh, dsb. Selain itu juga terdiri dari *off the job training* yang didalamnya terdiri dari studi sendiri, kuliah, dsb.

⁸ Asmara Indahingwati dan Novianto Eko Nugroho, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Surabaya : PT Scopindo Media Pustaka, 2020), hlm. 23

Dalam pelatihan dan pengembangan yang telah dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk menjamin kualitas dari pelatihan dan pengembangan, maka diperlukan evaluasi sebagai penentu dari keberhasilan setiap pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan. Evaluasi merupakan bagian penting dari pelatihan dan pengembangan yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan, ketrampilan, kinerja dan perilaku karyawan dalam menerapkannya pada proses kerja berlangsung. Sehingga perusahaan dapat menilai bagaimana hasil yang diperoleh dari pelatihan dan pengembangan tersebut.

Besarnya peranan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dikategorikan sebagai salah satu bagian dari aset terpenting perusahaan sebagai cara untuk memperoleh keuntungan demi kelangsungan berdirinya sebuah perusahaan, di samping sumber daya manusia lainnya.⁹ Menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia yang sangat besar pada perkembangan dunia kerja pada interaksinya dengan berbagai faktor seperti faktor modal, material, metode, mesin serta kegiatan usaha perusahaan. Maka diperlukan sumber daya manusia untuk mengelola sebaik mungkin. Hal ini, sebagaimana yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson bahwa sumber daya manusia ialah rancangan sistem–sistem formal pada sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan talenta manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini sebagai konsekuensi bagi forum buat membentuk penyesuaian antara SDM dengan fasilitas–fasilitas tersebut, melalui pengembangan yang sesuai dengan syarat serta kebutuhan lembaga.

⁹ Mamik, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2016), hlm. 28

Sumber daya manusia merupakan dasar dan kunci dari segala sumber perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas pasti memiliki pengetahuan, keterampilan, kompetensi, kewirausahaan dan kesehatan fisik dan jiwa yang sehat, berbakat, mempunyai etos kerja yang baik dan motivasi kerja tinggi yang bisa membuat perusahaan semakin maju dan berbeda¹⁰

Pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah kelanjutan dari suatu proses pengadaan tenaga kerja yang pada dasarnya bertujuan untuk memastikan dan memelihara tenaga kerja yang tersedia agar selalu memenuhi kualifikasi yang telah dipersyaratkan sehingga selaras dengan perencanaan yang dipersyaratkan sehingga selaras dengan perencanaan strategis perusahaan serta tujuan perusahaan dapat tercapai sebagaimana yang direncanakan.

Pengembangan merupakan investasi yang akan membuah peningkatan produktivitas dimasa yang akan datang. Program pengembangan yang diterapkan dan dijalankan dengan baik yang ditujukan bagi tenaga kerja akan meningkatkan kemampuan dan kualifikasi tenaga kerja yang dimiliki perusahaan. Peningkatan kemampuan dan kualifikasi tenaga kerja tersebut dengan sendirinya akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja, dan peningkatan produktivitas tenaga kerja akan berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan. Jika tenaga kerja sudah mampu memberikan kinerja yang terbaik bagi perusahaan maka proses selanjutnya adalah pemeliharaan tenaga kerja. Pemeliharaan tenaga kerja sangat penting dilakukan untuk

¹⁰ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm.2.

menjamin supaya tenaga kerja dalam perusahaan terpelihara produktivitas, efektivitas, dan efisiensinya.¹¹

Pengembangan ini dibutuhkan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan berbagai bisnis di dunia. Jika karyawan bisa menyesuaikan maka akan menjadi lebih terlatih terdidik dan lebih ahli, dan mereka mempunyai rasa berguna dan percaya diri yang lebih besar. Mereka juga akan menjadi lebih bernilai dihadapan rekannya dan masyarakat. seseorang semestinya tidak berhenti belajar setelah menamatkan sekolahnya, karena belajar adalah suatu proses yang dilakukan seumur hidup. Oleh karena itu program latihan dan pengembangan karyawan harus terus berjalan dan berkelanjutan.¹²

Kualitas suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Jika sumber daya manusianya mempunyai motivasi tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasi, maka kualitas dan kemampuan dalam bekerjanya akan menjadi semakin baik.¹³ Oleh karena itu dibutuhkan adanya upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dengan berbagai program dan aktivitas yang dilakukan perusahaan agar produktivitas kerja karyawannya semakin tinggi dari hari ke hari seperti melakukan pendidikan dan pelatihan, menciptakan iklim organisasi yang sehat menerapkan *reward and punishment* dan sebagainya.

Salah satu yang menjadi tolak ukur keberhasilan dalam kinerja individu, tim atau perusahaan terdapat pada produktivitasnya. Tingkat kesuksesan suatu

¹¹ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 204-206.

¹² Sani Achmad supriyanto dan Masyhuri Machfudz, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: Uin Maliki Press 2010), hlm. 192.

¹³ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 111-117.

perusahaan dapat diukur berdasarkan produktivitas perusahaan mulai dari tiap individu yang bekerja di dalamnya, dimana produktivitas individu merupakan ukuran dari produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas individu merupakan perbandingan antara efektivitas keluaran (pencapaian unjuk kerja yang maksimal) dengan efisiensi adalah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam satuan waktu tertentu.¹⁴

Produktivitas kerja adalah salah satu ukuran keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Perusahaan bertanggung jawab dan berkewajiban untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Dengan demikian ada *mutual benefit* (saling untung) antara perusahaan dengan produktivitas kerja tenaga kerjanya. Adapun manfaat dari produktivitas kerja bagi tenaga kerja antara lain untuk meningkatnya pendapatan atau penghasilan, meningkatnya motivasi dalam bekerja, disiplin kerja, dan semangat kerja. Sedangkan bagi organisasi untuk meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.¹⁵

Perlu di ketahui banyaknya perusahaan yang membuat baju muslim dan sudah semakin meningkat jumlahnya, salah satunya di Kabupaten Gresik, Kecamatan Cerme adalah UMKM Mn Nahly yang berdiri pada Tahun 2007 yang memproduksi baju muslim. Seperti pada Mn Nahly sendiri permasalahan yang timbul yakni kurangnya produktivitas kerja pada karyawan sehingga

¹⁴ Hari Mulyadi, "Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa", *Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, Vol. 9, No. 2, 2010, hlm. 98

¹⁵Sisca, et. al., *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2020), hlm. 57-58

memerlukan strategi untuk mengembangkan sumber daya manusia. Kualitas dan kuantitas adalah salah satu bukti terjadinya penurunan terhadap hasil produksi tersebut. Kurang maksimalnya hasil tersebut yang mempengaruhi dan mengakibatkan terlambatnya proses penjualan karena jumlah yang harus disetorkan ke toko belum terpenuhi, sehingga dalam mendistribusikan barang melebihi dari waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja dengan judul penelitian **“Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada UMKM Mn Nahly Desa Wedani Kecamatan Cerme Kabupaten Gresik”**

B. Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang yang sudah ditulis diatas, maka rumusan masalah yang diambil adalah:

1. Bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UMKM Mn Nahly Gresik?
2. Bagaimana pelatihan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UMKM Mn Nahly Gresik?

3. Bagaimana evaluasi pelatihan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UMKM Mn Nahly Gresik?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka penelitian ini memberikan maksud sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UMKM Mn Nahly Gresik
2. Untuk menganalisa pelatihan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UMKM Mn Nahly Gresik
3. Untuk menganalisa evaluasi pelatihan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UMKM Mn Nahly Gresik

D. Batasan Masalah

Penelitian ini perlu adanya pembatas masalah agar dalam praktek penelitian secara langsung serta penyusunan secara ilmiah dapat dipahami dengan mudah. Maka dari itu, penulis membatasi mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UMKM Mn Nahly Desa Wedani Kecamatan Cerme Kabupaten Gresik.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam teori jurusan manajemen bisnis syariah yang didapatkan dibangku kuliah dan melengkapi khasanah teori yang ada dengan kegiatan praktik secara langsung yang ada di lapangan mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Lokasi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan UMKM Mn Nahly sebagai pertimbangan dalam melakukan strategi pengembangan sumber daya manusia serta menjadi tolak ukur sejauh mana strategi pengembangan sumber daya manusia diterapkan. Selain itu, dapat mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan dalam menerapkan strategi pengembangan sumber daya manusia dengan melihat kondisi persaingan industri yang sejenis.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan para akademisi sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia. Selain itu, dapat menjadi tambahan atau referensi kajian pustaka.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UMKM Mn Nahly Gresik diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi peneliti- peneliti selanjutnya apabila melakukan penelitian dengan topik atau permasalahan sama tetapi pada perusahaan yang berbeda.

F. Penegasan Istilah

Agar pembaca lebih mudah dalam memahami judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada UMKM Mn Nahly Desa Wedani Kecamatan Cerme Kabupaten Gresik” maka penulis memberikan penegasan istilah dalam judul sebagai berikut:

1. Secara Konseptual

a. Strategi Pengembangan

Strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana perusahaan, disertai dengan penyusunan cara bagaimana suatu tujuan tersebut bisa tercapai.¹⁶ Sedangkan menurut G.R Terry, strategi berarti juga memilih bagaimana caranya sumber- sumber mungkin digunakan dengan efektif untuk mencapai suatu tujuan yang dinyatakan.¹⁷ Dengan demikian, istilah “strategi” dirumuskan sebagai suatu tujuan yang ingin dicapai, upaya untuk mengkomunikasikan apa saja yang akan

¹⁶ Husein Umar, *Evaluasi Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002), hlm.4

¹⁷ G.R Terry dan L.W. Rue, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 64

dikerjakan oleh siapa yang mengerjakan, bagaimana cara mengerjakannya, serta kepada siapa saja hal-hal tersebut pula dikomunikasikan, dan juga perlu dipahami mengapa hasil kinerja tersebut perlu dinilai.

Pengembangan adalah proses untuk memperbarui, mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan. Artinya di dalam suatu pengembangan karyawan adanya proses untuk memperbarui dan mengembangkan kemampuan karyawan yang kemudian juga dibekali dengan berbagai keterampilan untuk mengerjakan suatu pekerjaan agar karyawan tersebut bisa meningkatkan produktivitas kerjanya. Pengembangan karyawan juga bertujuan untuk menggali minat dan bakat karyawan yang dimiliki yang sesungguhnya masih terpendam serta untuk mengubah perilaku karyawan seperti yang diinginkan.¹⁸

b. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bersifat hidup disamping aset-aset lain yang bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kantor, persediaan barang, dsb. Keunikan aset SDM ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset yang lain, sebab aset ini memiliki pemikiran, perasaan, dan perilaku, sehingga jika dikelola

¹⁸ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), hlm.140

dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif.¹⁹

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak dalam suatu perusahaan, yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga sudah seharusnya dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yakni jumlah penduduk dalam usia produktif yang berada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yakni individu yang bekerja dalam sebuah institusi atau perusahaan.²⁰

Secara garis besar, pengertian sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting oleh sebab itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan.²¹

c. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh individu atau kelompok, yang menurut Siagian dikatakan bahwa "Ditinjau dari segi keprilakuan, kepribadian seseorang sering menempatkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berfikir dan cara bertindak berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian

¹⁹ Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2013), hlm.7

²⁰ Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 9, No. 2, 2019, hlm. 954

²¹ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Budi Utomo, 2018), hlm.5

seseorang/organisasional yang tercermin dalam perilakunya yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya.²²

d. Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM)

UMKM merupakan usaha perdagangan yang dijalankan oleh seseorang atau badan usaha yang sesuai dengan kriteria usaha dalam lingkup kecil atau juga dalam lingkup mikro. Kriteria UMKM dapat diklasifikasikan antara lain usaha mikro, usaha kecil, dan usaha menengah. Dengan klasifikasi tersebut, pemerintah mengharapkan bahwa UMKM dapat berpartisipasi dalam membantu dan membangun perekonomian nasional termasuk pengembangan usaha berbasis potensi daerah dan berorientasi pasar.²³

Dalam UU No. 20 Tahun 2008 menyebutkan bahwa, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah merupakan kegiatan usaha yang mampu memaparkan lapangan kerja dan memberikan pelayanan ekonomi secara luas kepada masyarakat, dan dapat berperan dalam proses pemerataan dan peningkatan masyarakat, mendorong pertumbuhan ekonomi dan berperan dalam mewujudkan stabilitas nasional. Selain itu, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah merupakan salah satu pilar utama ekonomi nasional yang harus mendapatkan kesempatan utama, dorongan, perlindungan dan pengembangan sebagai bentuk nyata

²² Desi Rahmawati, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung", *Jurnal Universitas Tulungagung BONOROWO*, Vol. 1, No.1, 2013, hlm. 8

²³ Hadion Wijoyo, *Strategi Pemasaran UMKM di masa pandemi*, (Sumatra Barat: Insan Cendekia Mandiri, 2021), hlm. 4

keberpihakan yang tegas kepada kelompok usaha ekonomi rakyat, tanpa melibatkan peranan dari Badan Usaha Milik Negara.²⁴

Menurut UUD 1945 kemudian dikuatkan melalui TAP MPR NO.XVI/MPR-RI/1998 tentang Politik Ekonomi dalam rangka Demokrasi Ekonomi, Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah perlu diperdayakan sebagai bagian integral ekonomi rakyat yang mempunyai kedudukan, peran, dan potensi strategis untuk mewujudkan struktur perekonomian nasional yang makin seimbang, berkembang, dan berkeadilan. Selanjutnya dibuatlah pengertian UMKM melalui UU No.9 Tahun 1999 dan karena keadaan perkembangan yang semakin dinamis dirubah ke Undang-Undang No. 20 Pasal 1 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah maka pengertian UMKM adalah sebagai berikut:²⁵

- 1) Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria Usaha Mikro sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.
- 2) Usaha Kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan cabang perusahaan 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 Undang-Undang ini.

²⁴*Ibid.*, hlm. 4

²⁵ Yuli Rahmini Suci, "Perkembangan UMKM (Usaha Mikro Kecil Dan Menengah) Di Indonesia", *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, Vol. 6 No. 1, 2017, hlm. 54

- 3) Usaha Menengah merupakan Usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perorangan atau badan usaha yang bukan dari cabang perusahaan yang dimiliki, serta bukan menjadi bagian langsung ataupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.
- 4) Usaha Besar merupakan usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh badan usaha dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan lebih besar dari Usaha Menengah, seperti usaha nasional milik negara atau swasta, usaha patungan, dan usaha asing yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia.
- 5) Dunia Usaha adalah Usaha Mikro, Usaha Kecil, Usaha Menengah, dan Usaha Besar yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia dan berdomisili di Indonesia.²⁶

2. Secara Operasional

Secara operasional pada penelitian yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada UMKM Mn Nahly Desa Wedani Kecamatan Cerme Kabupaten Gresik” menjelaskan bagaimana penerapan strategi pengembangan sumber daya manusia perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambatnya.

²⁶*Ibid.*, hal. 4

G. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini terdiri atas enam bab, yaitu diantaranya:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, identifikasi dan batasan masalah, manfaat penelitian, penegasan istilah, serta sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teoritis

Pada Bab ini akan membahas tentang kajian pustaka yang bersumber dari buku-buku yang berisi teori-teori serta pengertian yang diperoleh dari penelitian terdahulu. Kajian pustaka dalam penelitian ini berisi tentang strategi, sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, strategi pengembangan sumber daya manusia, tujuan pengembangan SDM, metode pelatihan pengembangan SDM, evaluasi pelatihan pengembangan SDM, produktivitas kerja, penelitian terdahulu dan kerangka berfikir.

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini menguraikan mengenai pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, teknik pengecekan keabsahan data, tahap-tahap penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian

Pada bab ini ini berisi tentang paparan data, dan temuan penelitian yang diperoleh selama melakukan penelitian. Paparan data tersebut diperoleh selama melakukan pengamatan, wawancara, dan deskripsi informasi yang lain.

Bab V Pembahasan

Pada bab ini berisi tentang pembahasan yang terkait dengan hasil temuan di lapangan yang dilakukan oleh peneliti mengenai strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang diterapkan pada UMKM Mn Nahly Gresik

Bab VI Penutup

Dalam bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang merupakan penutup akhir dari penelitian. Kemudian dilengkapi dengan daftarpustaka.