

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Umum UMKM Mn Nahly Gresik

a. Sejarah berdirinya

UMKM Mn Nahly merupakan sebuah usaha yang memproduksi pakaian jadi dan sarung yang didirikan oleh bapak Mukhlis pada tahun 2007. Awal mula usaha ini terbentuk karena pada awalnya Bapak Mukhlis ini ingin coba-coba yang kemudian mendapatkan hasil yang baik akhirnya pemilik memutuskan untuk mempelajari lebih lanjut mengenai teori, produksi dan sistem penjualan. Pada akhirnya menghasilkan hasil yang sangat baik sampai sekarang.

Pada awal usaha ini Bapak Mukhlis hanya menjual satu jenis pakaian muslim. Seiring berjalannya waktu jenis pakaian yang disediakan cukup bervariasi mulai dari gamis dan sarung. Untuk sarung sendiri masih merintis dan berjalan dengan bekerja sama dengan beberapa pihak. Semakin hari ternyata banyak konsumen tertarik dengan produk pakaian dan sarung yang ada di toko pakaian muslim “Mn Nahly”. Pada saat merintis usaha ini pasti ada suka dan duka yang di alami Bapak Mukhlis dalam proses pengembangan usahanya. Sehingga saat ini bapak Mukhlis sudah memiliki 8 karyawan dan usaha ini mulai dipercaya oleh beberapa toko pakaian untuk

bekerja sama. Dari kepercayaan tersebut usaha “Mn Nahly” ini semakin berkembang dan positif dikalangan masyarakat sekitar.

b. Visi dan Misi

Suatu perusahaan dalam menjalankan usaha atau kegiatan baik itu perusahaan besar maupun yang sedang berkembang pasti sudah memiliki tujuan yang jelas, sehingga segala aktivitas baik di dalam maupun di luar perusahaan dapat diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Adapun visi dan misi UMKM Mn Nahly Gresik adalah sebagai berikut:

1) Visi

UMKM Mn Nahly mempunyai visi “menciptakan produk pakaian dan sarung yang berkualitas, inovatif, ter *up date*”.

2) Misi

- a) Menyediakan pilihan pakaian dan sarung yang berkualitas
- b) Menciptakan karyawan yang mampu bekerja secara baik dan Profesional
- c) Mengutamakan kepuasan konsumen

c. Letak Geografis

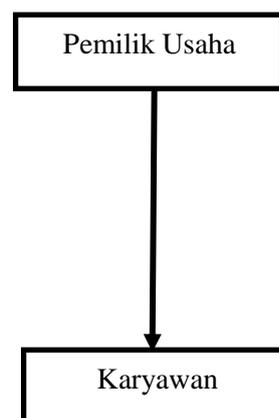
Lokasi UMKM Mn Nahly sudah cukup strategis dan mudah untuk dijangkau, akses lokasi sendiri juga mudah terdapat dalam aplikasi google maps dan dekat dengan fasilitas umum yakni masjid. Tempat lokasinya, di Desa Wedani RT 04 RW 02, Kecamatan Cerme Kabupaten Gresik. Dari jalan raya menuju ke lokasi tersebut sekitar 1,5

km. Selain itu dengan tempat yang mudah ini memudahkan konsumen untuk melakukan pembelian baik dalam jumlah besar dan dekat fasilitas umum tentu memudahkan karyawan untuk melakukan kegiatan ibadah dan lainnya.

d. **Struktur Organisasi**

Secara umum struktur organisasi yang ada di UMKM “Mn Nahly” sama seperti struktur pada umumnya yang terdiri dari pemilik usaha dan karyawan. Struktur organisasi di UMKM “Mn Nahly” ini tidak dipaparkan secara tertulis karena pada awal merekrut karyawan langsung diberikan pemaparan terkait tugas yang akan dikerjakan. Berikut susunan struktur organisasi di UMKM Mn Nahly Gresik:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi UMKM Mn Nahly Gresik



e. **Produk Yang Dijual**

Pada UMKM “Mn Nahly” ini sangat banyak variasi pakaian muslim yang disediakan. Mulai dari baju koko, gamis, dan sarung

dengan model-model yang *up to date* dan motif-motif yang unik. Ditoko ini hampir semua kebutuhan pakaian muslim tersedia. Tentu saja sangat memudahkan konsumen untuk mencari barang-barang yang dibutuhkan hanya pada satu toko saja.

Gambar 4.2
Produk Baju Muslim dan Sarung Goyor





Sumber: UMKM Mn Nahly Desa Wedani Kecamatan Cerme
Kabupaten Gresik

B. Paparan Data

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada UMKM Mn Nahly Gresik

Sumber daya manusia di setiap organisasi pasti memerlukan pengembangan demi menghadapi tuntutan-tuntutan tugas atau menyesuaikan diri dengan tuntutan kemajuan ilmu dan teknologi. Pengertian pengembangan sumber daya manusia (PSDM) dikemukakan oleh Nimran adalah segala upaya yang sistematis dan terencana dalam rangka mewujudkan dan meningkatkan kualitas SDM, baik yang menyangkut aspek fisik maupun non fisik, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi bagi dirinya dan organisasinya.⁹⁰

Mengembangkan sumber daya manusia bukan hal yang mudah. Untuk melakukan hal tersebut banyak yang perlu disiapkan dan harus dengan

⁹⁰ Sunarno, Solihin, dan Budi Prasetyo, "Membangun Strategi Pengembangan SDM Transportasi Udara", *Jurnal Ilmiah Aviiasi Langit Biru*, Vol. 12, No.3, 2019, hlm. 45

usaha yang terus-menerus dilakukan agar rencana yang telah disiapkan tidak sia-sia melainkan berhasil diterapkan dengan baik. Selain itu sebagai pemimpin dari setiap perusahaan pastinya harus memiliki rasa pekerja keras pantang menyerah agar menjadi contoh yang bisa ditiru oleh karyawannya. Hal itu bertujuan untuk dipahami dengan baik dalam mengembangkan sumber daya manusia yang baik.

Dalam upaya pengembangan sumber daya manusia dengan menggunakan strategi pelatihan dan pengembangan, fungsi dari strategi pengembangan tersebut bukan hanya semata memberikan pelatihan saja namun meliputi bagaimana menyusun sistem untuk pengembangan sumber daya manusia diperusahaan dan mengembangkan setiap potensi yang dimiliki oleh karyawan.

Dari hasil observasi lanjutan dan wawancara dengan pemilik UMKM Mn Nahly Gresik dan beberapa karyawan lainnya bahwa dapat ditemukan beberapa strategi yang dilakukan oleh UMKM Mn Nahly Gresik dalam mengembangkan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan sejauh ini adalah sebagai berikut:

a. Motivasi kerja

Pada dasarnya pemberian motivasi adalah pemberian kekuatan atau dukungan pada sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan menciptakan hasil kerja yang lebih. Motivasi terbagi menjadi 2 yakni motivasi secara langsung dan tidak langsung. Adapun motivasi secara langsung biasanya dukungan

yang berupa berupa pujian, bonus, dan tunjangan. Sedangkan motivasi secara tidak langsung biasanya dukungan berupa peralatan dan perlengkapan. Seperti halnya yang disampaikan oleh Bapak Mukhlis, selaku pemilik UMKM Mn Nahly Gresik:

“Untuk penerapan melalui motivasi ini biasanya saya memberikan alat berupa mesin jahit, alat tenun dan perlengkapan seperti benang, juga memberikan pujian saat hasil kerjanya bagus diberikan bonus juga.”⁹¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mukhlis selaku pemilik usaha dapat diketahui bahwa motivasi kerja yang dilakukan UMKM Mn Nahly Gresik terbilang baik dengan adanya pemberian fasilitas yang lengkap dan bonus untuk memberikan semangat kepada karyawan agar bekerja lebih baik lagi. Selain pernyataan yang diberikan pemilik mengenai motivasi kerja yang diberikan UMKM Mn Nahly Gresik, juga didukung oleh pernyataan Ibu Nur selaku karyawan pada UMKM Mn Nahly Gresik, beliau mengatakan:

“iya diberikan motivasi berupa alat mesin jahit dan perlengkapannya, kadang kalau misalnya saya perlengkapannya kurang atau habis saya tinggal menghubungi Bapak Mukhlis sudah keemudian langsung dikasih.”⁹²

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Rahayu salah satu karyawan di UMKM Mn Nahly Gresik:

“Sebenarnya saya dikasih peralatan berupa mesin dan perlengkapan tetapi saya tidak mau karna saya sudah punya mesin sendiri dan lebih suka menggunakan mesin sendiri agar saya juga

⁹¹ Wawancara dengan bapak Mukhlis (Pemilik UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 21 Desember 2021.

⁹² Wawancara dengan Ibu Nur (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 27 Desember 2021.

bisa menerima pekerjaan dari orang lain. Kalau untuk bonus sendiri ada tetapi hanya setahun sekali.”⁹³

Dari pernyataan di atas juga diperkuat oleh ibu Zumaroh selaku karyawan UMKM Mn Nahly tentang motivasi kerja di UMKM Mn Nahly. Ibu Zumaroh selaku karyawan juga menyatakan:

“iya diberikan motivasi kerja seperti dilengkapi fasilitas dalam bekerja dan diberikan bonus-bonus saat hasil yang didapatkan melebihi dari yang diharapkan. Kadang juga diberikan makanan sehingga saat bekerja tidak merasa jenuh.”⁹⁴

Dari penjelasan ketiga narasumber diatas, dapat ditarik kesimpulan untuk strategi motivasi kerja di UMKM Mn Nahly Gresik ini sudah baik akan tetapi masih perlu ditingkatkan lagi terbukti dengan adanya pemberian bonus yang hanya sekali dalam setahun sehingga lebih baik lagi jika Mn Nahly menambahkan bonus ketika karyawan mengerjakan pekerjaan melebihi target agar karyawan dapat lebih semangat menyelesaikan pekerjaan. Untuk tujuan dari strategi ini yaitu agar Karyawan bisa meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga hasil yang diperoleh semakin bagus dan banyak.

b. Pelatihan

Dengan adanya pemberian pelatihan pengembangan sumber daya manusia pada UMKM Mn Nahly yang bertujuan untuk untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja dan tentunya dapat bermanfaat

⁹³ Wawancara dengan Ibu Rahayu (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 04 Januari 2022.

⁹⁴ Wawancara dengan Ibu Zumaroh (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 21 Desember 2021.

bagi perusahaan dan karyawan. Seperti halnya yang disampaikan oleh

Bapak Mukhlis:

“Kalau saya ya untuk pelatihan sebenarnya tidak terlalu memaksakan karyawan untuk mengikuti pelatihan tetapi jika karyawan mau untuk diberikan pelatihan pasti saya berikan pelatihan dan pembelajaran sampai bisa. Untuk pelatihan biasanya saya mulai dari memberikan pengarahan dan memberikan cara-cara yang bisa lebih diterima dan diterapkan oleh karyawan agar dalam bekerja bisa menghasilkan produk yang berkualitas.”⁹⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mukhlis selaku pemilik usaha dapat diketahui bahwa pelatihan yang dilakukan UMKM Mn Nahly Gresik terbilang baik dengan adanya pelatihan berupa pengarahan serta cara-cara yang lebih mudah diterapkan karyawan. Selain pernyataan yang diberikan pemilik mengenai pelatihan yang diberikan UMKM Mn Nahly Gresik, juga didukung oleh pernyataan Ibu Nur selaku karyawan pada UMKM Mn Nahly Gresik, beliau mengatakan:

“untuk pelatihan yang seperti belajar di tempat kursus tidak ada, tetapi Cuma diberikan pengarahan, petunjuk bagaimana mengerjakan model-model baju yang baru, kemudian juga belajar dengan diberikan pekerjaan karyawan yang lain sehingga saya juga bisa mengerjakan pekerjaan tersebut.”⁹⁶

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Rahayu salah satu karyawan di UMKM Mn Nahly Gresik:

“kalau pelatihan yang diluar tidak ada, tetapi saya dulu kan pernah bekerja di PT. Behaes Tex disitu saya banyak mendapatkan pengalaman sehingga saat saya mulai bekerja di Mn Nahly pemilik

⁹⁵ Wawancara dengan bapak Mukhlis (Pemilik UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 21 Desember 2021.

⁹⁶ Wawancara dengan Ibu Nur (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 27 Desember 2021.

sudah tidak memberikan pelatihan lagi Cuma ya diberikan arahan dan contoh baju dan sarung yang akan dijahit kemudian saya terapkan sendiri sebaik mungkin.”⁹⁷

Dari pernyataan di atas juga diperkuat oleh ibu Zumaroh selaku karyawan UMKM Mn Nahly tentang pelatihan di UMKM Mn Nahly.

Ibu Zumaroh selaku karyawan juga menyatakan:

“biasanya untuk pelatihan yang diberikan yakni pengarahan dan diajari bagaimana agar bisa mendapatkan produk yang bagus. Apalagi kalau ada pekerja baru itu pasti diberikan pelatihan dulu dan pemahaman sampai bisa.”⁹⁸

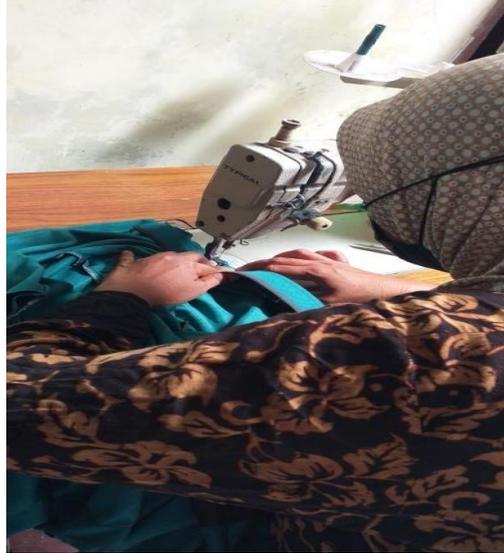
Dari penjelasan ketiga narasumber diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk pelatihan pada Mn Nahly Gresik ini adalah pihak pemilik menjelaskan bahwa pelatihan dalam Mn Nahly Gresik berupa pengarahan pada karyawan dan juga pemilik banyak merekrut karyawan yang sudah berpengalaman sehingga tidak menggunakan pelatihan yang berada diluar tempat kerja. Tetapi jika terdapat karyawan baru maka pemilik juga siap untuk memberikan pelatihan sehingga karyawan bisa berkesempatan untuk bekerja di UMKM Mn Nahly Gresik walaupun belum berpengalaman.

Dari pernyataan pemilik dan karyawan UMKM Mn Nahly di atas kemudian diperkuat dengan dokumentasi sebagai berikut.

⁹⁷ Wawancara dengan Ibu Rahayu (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 04 Januari 2022.

⁹⁸ Wawancara dengan Ibu Zumaroh (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 21 Desember 2021.

Gambar 4.3
Proses Penerapan Pengarahan dari Pemilik



Sumber: UMKM Mn Nahly Desa Wedani Kecamatan Cerme
Kabupaten Gresik

c. Sistem *work from home*

Pemberian sistem *work from home* merupakan sistem kerja yang dilakukan di rumah, sistem ini sudah tidak asing bagi para pekerja. Bekerja dari rumah akan memberikan waktu yang fleksibel bagi pekerja untuk memberikan keseimbangan hidup bagi karyawan. Disisi

lain juga memberikan keuntungan bagi perusahaan, dengan adanya sistem *work from home* ini karyawan juga bisa meningkatkan produktivitas kerjanya.⁹⁹ Seperti halnya yang disampaikan oleh Bapak Mukhlis:

“Kalau itu saya menyesuaikan keinginan karyawan karena karyawan sendiri lebih nyaman bekerja dari rumah, tetapi kalau ada yang mau bekerja di tempat ya boleh saja sudah saya sediakan. Dan walaupun bekerja di rumah biasanya saya mengantarkan bahan untuk dikerjakan dan juga kadang mereka yang mengambil sendiri ke saya.”¹⁰⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mukhlis selaku pemilik usaha dapat diketahui bahwa sistem *work from home* yang dilakukan UMKM Mn Nahly Gresik terbilang baik dengan adanya kelonggaran dan kesempatan untuk bekerja di rumah dan pemilik memberikan kemudahan dengan cara mengantarkan bahan untuk dikerjakan karyawan. Sehingga dengan adanya sistem *work from home* ini karyawan bisa lebih nyaman dalam bekerja. Selain pernyataan yang diberikan pemilik mengenai sistem *work from home* yang diberikan UMKM Mn Nahly Gresik, juga didukung oleh pernyataan Ibu Nur selaku karyawan pada UMKM Mn Nahly Gresik, beliau mengatakan:

“Iya diberikan kesempatan bekerja di rumah dan saya juga lebih suka bekerja di rumah karena selain bisa bekerja juga bisa mengatur rumah apalagi saya punya anak yang masih kecil jadi saya bisa mengawasi sambil bekerja. Bekerja dari rumah juga bisa dikerjakan kapan saja beda seperti dipabrik yang terbatas waktu. Kalau untuk bahannya

⁹⁹Tantri Dawayani, 2020, “*Bekerja dari Rumah (Work From Home) Dari Sudut Pandang Unit Kepatuhan Internal*”, <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13014/Bekerja-dari-Rumah-Work-From-Home-Dari-Sudut-Pandang-Unit-Kepatuhan-Internal.html>, (diakses pada 28 Desember 2021, pukul 17.00 WIB)

¹⁰⁰ Wawancara dengan bapak Mukhlis (Pemilik UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 4 Januari 2022.

biasanya saya mengambil bahan yang akan dijahit, kadang juga pak mukhlis yang mengantarkan bahannya kerumah saya.”¹⁰¹

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Rahayu salah satu karyawan di UMKM Mn Nahly Gresik:

“iya saya kalau bekerja biasanya untuk bahan kerjanya diberikan pak Mukhlis ke rumah dan dapat kesempatan bekerja dari rumah ini saya juga lebih suka karena saya bisa sekalian mengerjakan tugas-tugas dirumah.”¹⁰²

Dari pernyataan di atas juga diperkuat oleh ibu Zumaroh selaku karyawan UMKM Mn Nahly tentang sistem *work from home* di UMKM Mn Nahly. Ibu Zumaroh selaku karyawan juga menyatakan:

*“Saya malah senang diberikan sistem *work from home* ini saya bisa bekerja dengan tetap menjaga rumah dan mengurus rumah sehingga lebih tenang saya ketika bekerja dan juga memaksimalkan dalam bekerja karena bisa dikerjakan setiap waktu kapan saja saya ingin mengerjakan bisa dan waktunya juga tidak terbatas jadi lebih enak saja kalau di rumah.”¹⁰³*

Dari pernyataan pemilik dan karyawan UMKM Mn Nahly di atas kemudian diperkuat dengan dokumentasi sebagai berikut.

¹⁰¹ Wawancara dengan Ibu Nur (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 27 Desember 2021.

¹⁰² Wawancara dengan Ibu Rahayu (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 04 Januari 2022.

¹⁰³ Wawancara dengan Ibu Zumaroh (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 31 Januari 2022.

Gambar 4.4
Proses Pekerjaan yang Dilakukan di Rumah



Sumber: UMKM Mn Nahly Desa Wedani Kecamatan Cerme
Kabupaten Gresik

Dari penjelasan ketiga narasumber diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk sistem *work from home* pada UMKM Mn Nahly Gresik ini sudah diterapkan dengan baik, banyak dari karyawan memilih untuk bekerja dari rumah karena dengan bekerja di rumah mereka bisa menyeimbangkan tugas rumah dan pekerjaannya serta dari bekerja di rumah ini karyawan bisa menggerakkan pekerjaannya kapan saja sehingga dengan tidak terbatas waktunya karyawan bisa memaksimalkan pekerjaan yang diinginkan.

Berdasarkan pengamatan peneliti, sistem *work from home* yang dilakukan UMKM Mn Nahly Gresik ini merupakan sistem yang sangat disukai oleh karyawan, dengan adanya sistem *work from home* karyawan dapat meningkatkan pekerjaannya tanpa terbatas waktu dan

dapat melakukan pekerjaan rumah. Peneliti juga menemukan bahwa memang di daerah Desa Wedani Kec. Cerme Kab. Gresik rata-rata orang yang mempunyai usaha menerapkan sistem *work from home* ini sehingga tidak menutup kemungkinan karyawan atau orang-orang yang ada di desa tersebut akan terbiasa dan suka jika bekerja di rumah.

d. Komunikasi

Salah satu strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja dengan cara menjaga komunikasi antara atasan dan bawahan agar proses produksi dapat berjalan dengan lancar. Seperti halnya yang disampaikan oleh Bapak Mukhlis:

“Untuk komunikasi saya dengan karyawan lancar, jadi semisal ada tambahan pekerjaan atau ada kendala saya langsung menghubungi dan saya juga siap membantu mereka.”¹⁰⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mukhlis selaku pemilik usaha dapat diketahui bahwa komunikasi yang dilakukan UMKM Mn Nahly Gresik terbilang baik dengan adanya komunikasi yang efektif membuat hubungan antara pemilik dan karyawan tidak terputus. Dengan komunikasi yang lancar pemilik mudah untuk mengetahui apa saja kendala yang dihadapi karyawan sehingga mudah juga untuk segera membantu menangani kendala tersebut. Serta ketika pemilik ingin memberikan pekerjaan tambahan kepada karyawan bisa langsung menghubungi. Selain pernyataan yang diberikan pemilik mengenai komunikasi yang dilakukan UMKM Mn Nahly Gresik, juga

¹⁰⁴ Wawancara dengan bapak Mukhlis (Pemilik UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 4 Januari 2022.

didukung oleh pernyataan Ibu Nur selaku karyawan pada UMKM Mn Nahly Gresik, beliau mengatakan:

“Kalau komunikasi alhamdulillah mudah dihubungi dan lancar jadi saat saya membutuhkan ada perlengkapan yang kurang langsung dikasih dan kalau ada masalah seperti mesinnya tiba-tiba bermasalah saya tinggal menghubungi dan langsung ditanggapi sama Bapak Mukhlis.”¹⁰⁵

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Rahayu salah satu karyawan di UMKM Mn Nahly Gresik:

“Komunikasi sendiri sama pak Mukhlis lancar dan mudah juga dihubungi jadi tidak ada masalah untuk komunikasi.”¹⁰⁶

Dari pernyataan di atas juga diperkuat oleh ibu Zumaroh selaku karyawan UMKM Mn Nahly tentang komunikasi di UMKM Mn Nahly. Ibu Zumaroh selaku karyawan juga menyatakan:

“Komunikasinya juga tidak ada masalah atau hambatan lancar-lancar saja saat ada perlengkapan yang kurang saya tinggal memanggil begitu juga saat ada beberapa masalah dalam bekerja.”¹⁰⁷

Dari pernyataan ketiga narasumber diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang dilakukan oleh UMKM Mn Nahly Gresik sudah baik terbukti dengan adanya komunikasi yang lancar antara pemilik dan karyawan memberikan kemudahan karyawan dalam mengutarakan setiap kendala dan kekurangan yang ada sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Secara tidak

¹⁰⁵ Wawancara dengan Ibu Nur (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 27 Desember 2021.

¹⁰⁶ Wawancara dengan Ibu Rahayu (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 04 Januari 2022.

¹⁰⁷ Wawancara dengan Ibu Zumaroh (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 31 Januari 2022.

langsung dengan memberikan hubungan baik dan bersikap ramah kepada karyawan agar tidak mengakibatkan *miss communication* antara pemilik dan karyawan, hal ini sangat positif bagi Mn Nahly Gresik serta akan memudahkan karyawan dalam berkomunikasi jika terdapat kendala dalam bekerja bisa langsung menghubungi pemilik untuk membantu menyelesaikan masalah tersebut.

Berdasarkan pengamatan peneliti, komunikasi yang dilakukan oleh UMKM Mn Nahly Gresik terbilang baik. Dengan adanya komunikasi yang lancar antara pemilik dan karyawan membuat pekerjaan juga lebih mudah dan tidak menimbulkan kesalahan yang fatal. Peneliti menemukan bahwa dengan adanya sosial media seperti *whatsapp* dapat memberikan dampak yang sangat baik bagi berlangsungnya pekerjaan, pemilik lebih mudah menghubungi karyawan dan begitu juga dengan karyawan lebih mudah menghubungi pemilik jika sewaktu-waktu terdapat kendala atau halangan yang ada.

2. Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada UMKM Mn Nahly Gresik

Pentingnya meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai suatu tujuan perusahaan, maka UMKM Mn Nahly berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan program pengembangan juga dengan pelatihan. Sebagai langkah strategi peningkatan produktivitas kerja karyawan, UMKM Mn Nahly melakukan

program pelatihan. Seperti yang disampaikan pemilik bahwa pengembangan dan pelatihan di umkm ini menggunakan latihan intruksi pekerjaan, *coaching*, pemberian contoh dan rotasi pekerjaan. Hal tersebut disampaikan dalam wawancara dengan informan, yakni pemilik UMKM Mn Nahly, dan karyawan. Sebagaimana hasil paparan berikut ini:

a. Latihan intruksi pekerjaan

Merupakan latihan dengan memberikan petunjuk-petunjuk mengenai pekerjaan yang diberikan secara langsung pada pekerjaan. Tujuan latihan intruksi pekerjaan ini untuk melatih para karyawan mengenai cara pelaksanaan pekerjaan yang dikerjakan.¹⁰⁸ Seperti halnya yang disampaikan oleh Bapak Mukhlis:

*“biasanya kalau sebelum memulai pekerjaan yang model baru saya menjelaskan langkah-langkah dalam proses jahit dulu sesuai dengan model dan pesanan yang diminta pembeli. Agar bisa meminimalisir kesalahan.”*¹⁰⁹

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mukhlis selaku pemilik usaha dapat diketahui bahwa latihan intruksi kerja yang dilakukan UMKM Mn Nahly Gresik terbilang baik dengan memberikan penjelasan sebelum melakukan pekerjaan dengan model baru membuat karyawan lebih mudah dan mengerti sehingga dapat meminimalisir kesalahan. Selain pernyataan yang diberikan pemilik mengenai latihan intruksi pekerjaan yang diberikan UMKM Mn Nahly

¹⁰⁸ Aljabar, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: CV. Budi Utama,2020),hlm. 25

¹⁰⁹ Wawancara dengan bapak Mukhlis (Pemilik UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 4 Januari 2022.

Gresik, juga didukung oleh pernyataan Ibu Nur selaku karyawan pada UMKM Mn Nahly Gresik, beliau mengatakan:

“iya karna saya sudah bekerja lumayan lama jadi saya hanya diberitahukan jika terdapat model-model baru dan menyesuaikan dengan permintaan pemilik, selain itu juga diberitahukan jangka waktu pekerjaannya.”¹¹⁰

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Rahayu salah satu karyawan di UMKM Mn Nahly Gresik:

“untuk instruksi hanya diberikan saat ada model baru atau misal menjahit sarung saya diinstruksikan untuk bisa menjahit sesuai dengan corak-corak yang ada pada sarung agar hasilnya sesuai dengan yang diharapkan pemilik.”¹¹¹

Dari pernyataan di atas juga diperkuat oleh ibu Zumaroh selaku karyawan UMKM Mn Nahly tentang latihan intruksi pekerjaan di UMKM Mn Nahly. Ibu Zumaroh selaku karyawan juga menyatakan:

“intruksi diberikan saat saya biasanya ganti corak atau nama sarung jadi pemilik memberikan saya petunjuk mengenai bagaimana cara menerapkannya karena juga harus disesuaikan dengan pesanan yang diminta.”¹¹²

Dari penjelasan ketiga narasumber diatas dapat disimpulkan bahwa intruksi pekerjaan yang dilakukan oleh UMKM Mn Nahly Gresik sudah baik dengan memberikan intruksi kepada karyawan mengenai model baju baru, corak dan nama sarung baru agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja. Dengan melakukan strategi intruksi

¹¹⁰ Wawancara dengan Ibu Nur (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 27 Desember 2021.

¹¹¹ Wawancara dengan Ibu Rahayu (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 04 Januari 2022.

¹¹² Wawancara dengan Ibu Zumaroh (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 31 Januari 2022.

pekerjaan tersebut karyawan akan merasa lebih mudah, cepat dan tepat juga bisa meminimalisir kesalahan.

b. Rotasi Pekerjaan

Adalah memberikan perubahan dalam bagian-bagian ataupun tugas pekerjaan pada setiap karyawan. Tujuan dari rotasi pekerjaan ini untuk memberikan pengetahuan mengenai pekerjaan yang berbeda agar kedepannya jika ada salah satu dari karyawan terdapat hambatan bisa membantu atau menggantikan bagian pekerjaan tersebut. Seperti halnya yang disampaikan oleh Bapak Mukhlis:

“iya biasanya kalau ada karyawan yang pekerjaannya belum selesai karna ada hajatan,ada kepentingan, atau sakit atau ada kendala di mesin saya memutar tugas pekerjaan yang belum selesai ke karyawan yang lain agar proses produksi tetap berjalan lancar.”¹¹³

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mukhlis selaku pemilik usaha dapat diketahui bahwa rotasi pekerjaan yang dilakukan UMKM Mn Nahly Gresik terbilang baik dengan memberikan perputaran kerja antar karyawan sehingga ketika ada salah satu diantara karyawan sedang sakit atau ada kepentingan lain seperti acara dsb. Proses produksi tetap bisa berjalan dengan lancar. Selain pernyataan yang diberikan pemilik mengenai rotasi kerja yang diberikan UMKM Mn Nahly Gresik, juga didukung oleh pernyataan Ibu Nur selaku karyawan pada UMKM Mn Nahly Gresik, beliau mengatakan:

¹¹³ Wawancara dengan bapak Mukhlis (Pemilik UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 4 Januari 2022.

“iya dulu saya pernah sakit sekitar 1 mingguan sehingga saya tidak bisa melanjutkan pekerjaan, akhirnya saya menghubungi pak Mukhlis dan pekerjaan saya diberikan kepada karyawan yang lain agar bisa selesai. Saya juga pernah mendapatkan tambahan bagian dari pekerjaan karyawan lain yang belum selesai.”¹¹⁴

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Rahayu salah satu karyawan di UMKM Mn Nahly Gresik:

“iya pasti biasanya saya juga mendapat bagian dari pekerjaan karyawan lain yang belum selesai, jadi ya mau tidak mau saya harus melanjutkan pekerjaan tersebut agar bisa selesai.”¹¹⁵

Dari pernyataan di atas juga diperkuat oleh ibu Zumaroh selaku karyawan UMKM Mn Nahly tentang rotasi kerja di UMKM Mn Nahly. Ibu Zumaroh selaku karyawan juga menyatakan:

“kalau rotasi kerja ini saya memang sering banget ya diberikan pekerjaan yang memang seharusnya bukan bagian saya tetapi saat saya diberikan pekerjaan yang seharusnya bukan bagian saya tetapi karena saya lebih bisa dari karyawan yang lain jadi saya yang lebih sering diberikan perputaran kerja.”¹¹⁶

Dari penjelasan ketiga narasumber diatas, dapat ditarik kesimpulan untuk rotasi pekerjaan yang dilakukan UMKM Mn Nahly Gresik ini sudah baik. Terbukti dengan melakukan pemutaran bagian pekerjaan yang macet kepada karyawan lain agar proses produksi bisa berjalan dengan lancar dan bisa melatih karyawan agar bisa menguasai semua pekerjaan.

¹¹⁴ Wawancara dengan Ibu Nur (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 27 Desember 2021.

¹¹⁵ Wawancara dengan Ibu Rahayu (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 04 Januari 2022.

¹¹⁶ Wawancara dengan Ibu Zumaroh (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 31 Januari 2022.

Dari pernyataan pemilik dan karyawan UMKM Mn Nahly di atas kemudian diperkuat dengan dokumentasi sebagai berikut.

Gambar 4.5
Proses Rotasi Pekerjaan



Sumber: UMKM Mn Nahly Desa Wedani Kecamatan Cerme
Kabupaten Gresik

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, bahwa memang di UMKM Mn Nahly Gresik ini sering melakukan rotasi pekerjaan, peneliti menemukan terdapat karyawan yang diberikan pekerjaan yang berbeda dari biasanya yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga karyawan juga bisa berkembang dengan baik. Rotasi pekerjaan di UMKM Mn Nahly Gresik ini memang sangat diperlukan agar jika terdapat salah satu diantara karyawan yang pada saat itu tidak bisa bekerja bisa digantikan pekerjaannya oleh karyawan lain.

c. Demonstrasi dan Pemberian Contoh

Merupakan metode pelatihan pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan contoh dan penjelasan mengenai cara-cara dalam

mengerjakkan pekerjaan dengan menunjukkan contoh-contoh maupun peragaan.¹¹⁷ Seperti halnya yang disampaikan oleh Bapak Mukhlis:

*“kalau pemberian contoh ini saya pasti memberikan kepada karyawan karna kadang ada sedikit perubahan pada modelnya juga. Jadi dengan pemberian contoh ini diharapkan karyawan tidak salah dalam bekerja.”*¹¹⁸

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mukhlis selaku pemilik usaha dapat diketahui bahwa demonstrasi dan pemberian contoh yang dilakukan UMKM Mn Nahly Gresik terbilang baik dengan memberikan penjelasan dan peragaan serta pemberian contoh dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik sehingga saat ada perubahan pada model karyawan tidak sampai salah dalam mengerjakannya. Selain pernyataan yang diberikan pemilik mengenai demonstrasi dan pemberian contoh yang diberikan UMKM Mn Nahly Gresik, juga didukung oleh pernyataan Ibu Nur selaku karyawan pada UMKM Mn Nahly Gresik, beliau mengatakan:

*“untuk pemberian contoh saya diberikan pak Mukhlis sendiri kadang lewat wa kadang juga langsung dari contoh bajunya, dari pemberian contoh ini saya jadi tau tidak kebingungan dalam mengerjakannya.”*¹¹⁹

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Rahayu salah satu karyawan di UMKM Mn Nahly Gresik:

“iya kadang saya diberikan contoh langsung sama pak Mukhlis, tetapi karna saya dipercaya sudah handal sama pak Mukhlis jadi

¹¹⁷ Yuan Badrianto, dkk., Pengembangan SDM, (Bandung: CV. Sains Indonesia, 2021), hlm. 79

¹¹⁸ Wawancara dengan bapak Mukhlis (Pemilik UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 4 Januari 2022.

¹¹⁹ Wawancara dengan Ibu Nur (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 27 Desember 2021.

untuk contoh hanya sekedar tau atau cukup melihat sebentar saja kemudian diambil lagi untuk diberikan ke karyawan yang lain.”¹²⁰

Dari pernyataan di atas juga diperkuat oleh ibu Zumaroh selaku karyawan UMKM Mn Nahly tentang demonstrasi dan pemberian contoh di UMKM Mn Nahly. Ibu Zumaroh selaku karyawan juga menyatakan:

“iya diberikan contoh sekaligus dijelaskan juga misalnya saat ada corak dan pesanan baru saya langsung diberikan contohnya tetapi untuk awal menerapkannya juga supaya bisa hasilnya sama dengan contoh yang diberikan saya dijelaskan dan didampingi agar tidak salah.”¹²¹

Dari penjelasan ketiga narasumber diatas dapat disimpulkan bahwa metode demonstrasi dan pemberian contoh yang dilakukan oleh Mn Nahly Gresik sudah baik dengan memberikan contoh ini agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja. Dengan melakukan strategi pemberian contoh ini akan memudahkan karyawan dalam bekerja dan bisa meminimalisir kesalahan.

Dari pernyataan pemilik dan karyawan UMKM Mn Nahly di atas kemudian diperkuat dengan dokumentasi sebagai berikut.

¹²⁰ Wawancara dengan Ibu Rahayu (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 04 Januari 2022.

¹²¹ Wawancara dengan Ibu Zumaroh (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 31 Januari 2022.

Gambar 4.6
Proses Demonstrasi dan Pemberian Contoh



Sumber: UMKM Mn Nahly Desa Wedani Kecamatan Cerme
Kabupaten Gresik

d. *Coaching*

Adalah pemberian arahan dan bimbingan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Tujuan pemberian *coaching* ini agar karyawan mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan hasil produk yang lebih banyak dan berkualitas.

Seperti halnya yang disampaikan oleh Bapak Mukhlis:

*“iya saya memberikan pengarahan kepada karyawan pertahapnya saat saya memberikan tugas-tugasnya, saya menjelaskan apa yang perlu diperhatikan, yang harus didahulukan dan saya perhatikan juga setiap hasil pekerjaan mereka sehingga saya bisa tahu bagaimana mereka menerapkan dengan baik atau tidak.”*¹²²

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mukhlis selaku pemilik usaha dapat diketahui bahwa *coaching* yang dilakukan UMKM Mn Nahly Gresik terbilang baik dengan memberikan pengarahan dan

¹²² Wawancara dengan bapak Mukhlis (Pemilik UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 4 Januari 2022.

penjelasan mengenai tahapan-tahapan yang perlu diperhatikan serta melakukan pengecekan dari hasil yang diperoleh karyawan sehingga dapat mengetahui kemampuan karyawan dalam menerapkannya. Selain pernyataan yang diberikan pemilik mengenai *coaching* yang diberikan UMKM Mn Nahly Gresik, juga didukung oleh pernyataan Ibu Nur selaku karyawan pada UMKM Mn Nahly Gresik, beliau mengatakan:

“iya diberikan dengan pengarahan dan dijelaskan sama pak Mukhlis terutama kalau ada model baru saya pasti diberitahu arahannya tersebut, saya pahami dan saya terapkan dengan baik.”

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Rahayu salah satu karyawan di UMKM Mn Nahly Gresik:¹²³

*“untuk pengarahan biasanya saya diberitahu saat ada model baru dan ada tugas lain yang diluar tugas saya, dengan penjelasan dari pak Mukhlis saya berusaha untuk mengerjakan dengan baik agar memperoleh hasil yang bagus.”*¹²⁴

Dari pernyataan di atas juga diperkuat oleh ibu Zumaroh selaku karyawan UMKM Mn Nahly tentang *coaching* di UMKM Mn Nahly.

Ibu Zumaroh selaku karyawan juga menyatakan:

*“diberikan pengarahan harus sesuai dengan yang dijelaskan misalnya saat ada kendala saat bekerja saya diberikan pengetahuan juga supaya saat ada hambatan lagi saya bisa menyelesaikan sendiri dan juga hasil yang didapatkan dari pengarahan yang diberikan juga bisa bagus atau lebih baik.”*¹²⁵

¹²³ Wawancara dengan Ibu Nur (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 27 Desember 2021.

¹²⁴ Wawancara dengan Ibu Rahayu (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 04 Januari 2022.

¹²⁵ Wawancara dengan Ibu Zumaroh (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 31 Januari 2022.

Dari penjelasan ketiga narasumber diatas dapat disimpulkan bahwa metode *coaching* yang dilakukan oleh UMKM Mn Nahly Gresik sudah baik dengan memberikan pengarahan kepada karyawan mengenai model baru atau pekerjaan yang baru. Selain itu juga diberikan pemahaman cara mengatasi kendala sehingga karyawan tidak sampai kebingungan ketika ada kendala saat bekerja dan bisa lebih mandiri.

Dari pernyataan pemilik dan karyawan UMKM Mn Nahly di atas kemudian diperkuat dengan dokumentasi sebagai berikut.

Gambar 4.7
Proses *Coaching*



Sumber: UMKM Mn Nahly Desa Wedani Kecamatan Cerme
Kabupaten Gresik

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan UMKM Mn Nahly Gresik ini sudah baikdimulai dengan cara latihan

intruksi pekerjaan, rotasi pekerjaan, *coaching*, demonstrasi dan pemberian contoh. Terbukti dengan melakukan berbagai pelatihan pengembangan sumber daya manusia sehingga karyawan menjadi lebih siap diandalkan dan bisa diajak bekerja sama ketika terdapat kendala yang datang.

3. Evaluasi Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada UMKM Mn Nahly Gresik

Evaluasi pelatihan dan pengembangan merupakan cara yang dilakukan dengan melihat reaksi, pembelajaran, perilaku dan hasil yang didapatkan setelah program pelatihan dan pengembangan dijalankan. Begitu pula dengan UMKM Mn Nahly Dalam melakukan evaluasi pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan produktivitas kerja yaitu dengan tahap evaluasi reaksi, belajar, perilaku dan hasil.

a. Tahap reaksi

Tahap ini mengevaluasi reaksi karyawan terhadap pelatihan dan pengembangan yang dilakukan untuk mengetahui apakah karyawan dapat memahami materi atau penjelasan yang telah diberikan. Seperti halnya yang disampaikan oleh Bapak Mukhlis:

“dengan pelatihan dan pengembangan ini menjadikan karyawan lebih paham ketika saya berikan penjelasan dengan cara penyampaian yang mudah dipahami mereka dan fasilitas yang lengkap sehingga membuat mereka lebih mudah menerimanya

atau menerapkannya serta dapat membuat karyawan lebih semangat mengerjakannya.”¹²⁶

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mukhlis selaku pemilik usaha dapat diketahui bahwa evaluasi pelatihan dan pengembangan tahap reaksi yang dilakukan UMKM Mn Nahly Gresik terbilang baik dengan reaksi yang positif membuat karyawan menjadi lebih baik lagi. Pada saat pemilik menjelaskan karyawan sudah bisa menerapkannya dengan baik. Selain pernyataan yang diberikan pemilik mengenai tahap reaksi yang dilakukan UMKM Mn Nahly Gresik, juga didukung oleh pernyataan Ibu Nur selaku karyawan pada UMKM Mn Nahly Gresik, beliau mengatakan:

“sebenarnya pelatihan dan pengembangan ini ada sangat membantu saya dalam mengerjakan pekerjaan seperti saat diberikan penjelasan dengan rinci saya jadi bisa menyelesaikan dengan baik tidak kebingungan lagi dan juga dilengkapi bahan produksi yang lengkap serta fasilitas yang ada membuat saya lebih bersemangat lagi untuk menyelesaikan pekerjaan.”¹²⁷

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Rahayu salah satu karyawan di UMKM Mn Nahly Gresik:

“dari pelatihan dan pengembangan ini saya jadi lebih bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik, adanya penjelasan maupun arahan yang diberikan sangat membantu saya sehingga dapat menjadikan lebih giat lagi untuk bekerja.”¹²⁸

¹²⁶ Wawancara dengan bapak Mukhlis (Pemilik UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 4 Januari 2022.

¹²⁷ Wawancara dengan Ibu Nur (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 27 Desember 2021.

¹²⁸ Wawancara dengan Ibu Rahayu (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 04 Januari 2022.

Dari pernyataan di atas juga diperkuat oleh ibu Zumaroh selaku karyawan UMKM Mn Nahly tentang reaksi karyawan dalam pelatihan dan pengembangan yang dilakukan UMKM Mn Nahly. Ibu Zumaroh selaku karyawan juga menyatakan:

“dari pelatihan dan pengembangan yang diberikan saya merasa antusias karena dapat bimbingan intruksi dsb. yang dapat membantu kelancaran juga dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga saya juga bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan benar.”¹²⁹

Dari penjelasan ketiga karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa pada tahap reaksi ini pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh UMKM Mn Nahly Gresik sudah baik terlihat dari hasil wawancara kepada karyawan mereka merasa terbantu dengan adanya pelatihan dan pengembangan ini sehingga dapat membantu kelancaran karyawan dalam bekerja. Dengan evaluasi ini dapat mengetahui respon atau pendapat karyawan dan juga bagaimana suatu penjelasan atau materi yang diberikan pimpinan kepada karyawan dapat tercapai dengan baik.

b. Tahap pembelajaran

Merupakan tahap yang digunakan untuk mengukur pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan dari karyawan dalam pelatihan dan pengembangan. Dengan adanya program ini diharapkan dapat meningkatkan penguasaan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki karyawan. Seperti halnya yang disampaikan oleh Bapak Mukhlis:

¹²⁹ Wawancara dengan Ibu Zumaroh (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 31 Januari 2022.

“adanya pelatihan dan pengembangan ini sebenarnya juga banyak manfaatnya karyawan jadi lebih bisa berkembang dengan lebih baik dan juga dari saya sendiri pasti terus memberikan yang terbaik apa yang mereka butuhkan dan menjadikan mereka seperti teman sendiri beruntungnya juga selama ini mereka paham dan bisa bekerja dengan baik, ya memang terkadang ada sedikit kesalahan tapi saya masih bisa mentolerir.”¹³⁰

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mukhlis selaku pemilik usaha dapat diketahui bahwa evaluasi pelatihan dan pengembangan tahap pembelajaran yang dilakukan UMKM Mn Nahly Gresik terbilang baik dengan adanya perkembangan yang baik dimana karyawan sudah berusaha bekerja dengan sangat baik meskipun masih terdapat karyawan yang kurang bisa menerapkan dengan baik tetapi itu tidak jadi hambatan karena pemilik terus memberikan yang terbaik untuk mendukung perubahan yang lebih baik seperti menyediakan apa yang karyawan butuhkan memberikan fasilitas yang baik, dsb. Selain pernyataan yang diberikan pemilik mengenai tahap pembelajaran yang dilakukan UMKM Mn Nahly Gresik, juga didukung oleh pernyataan Ibu Nur selaku karyawan pada UMKM Mn Nahly Gresik, beliau mengatakan:

“kalau hasil pembelajaran yang saya dapat ya dari segi keterampilan saya jadi bisa lebih banyak mengerjakan pekerjaan, mulai dari beberapa pola saja yang saya bisa sekarang jadi bisa semua pola.”¹³¹

¹³⁰ Wawancara dengan Bapak Mukhlis (Pemilik UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 4 Januari 2022.

¹³¹ Wawancara dengan Ibu Nur (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 27 Desember 2021.

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Rahayu salah satu karyawan di UMKM Mn Nahly Gresik:

“untuk pelatihan dan pengembangan ini memang ada peningkatan dari kemampuan saya karena saat saya diberikan pekerjaan yang bukan seperti biasanya. Otomatis saya harus bisa mengerjakan, saya hanya diberikan intruksi dari pak Mukhlis selanjutnya saya yang berusaha menerapkan sendiri,untungnya saya bisa tapi terkadang memang kalau terlalu sulit saya menghubungi pak Mukhlis untuk diberikan solusinya bagaimana atau diberikan ke yang lain saja.”¹³²

Dari pernyataan di atas juga diperkuat oleh ibu Zumaroh selaku karyawan UMKM Mn Nahly tentang pembelajaran karyawan dalam pelatihan dan pengembangan yang dilakukan UMKM Mn Nahly. Ibu Zumaroh selaku karyawan juga menyatakan:

“iya memang dari pelatihan dan pengembangan ini dapat banyak menambah pengalaman dan kemampuan yang saya punya sehingga hasil pekerjaan juga bisa lebih baik sekarang selain itu juga membuat saya lebih giat lagi dalam bekerja.”¹³³

Dari penjelasan ketiga karyawan diatas, dapat ditarik kesimpulan untuk tahap pembelajaran yang dilakukan Mn Nahly Gresik dalam pelatihan dan pengembangan ini sudah baik. Terbukti dengan adanya peningkatan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Sehingga produktivitas kerja karyawan juga akan meningkat.

¹³² Wawancara dengan Ibu Rahayu (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 04 Januari 2022.

¹³³ Wawancara dengan Ibu Zumaroh (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 31 Januari 2022.

c. Tahap Perilaku

Dalam tahap perilaku pada evaluasi pelatihan dan pengembangan ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana karyawan dapat menerapkan pelatihan dan pengembangan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan baik. Sehingga dapat melihat apakah dari pelatihan dan pengembangan yang diberikan pada karyawan memberikan peningkatan atau sebaliknya. Seperti halnya yang disampaikan oleh Bapak Mukhlis:

“sebenarnya ketika melihat bagaimana perilaku karyawan dalam menerapkan pelatihan dan pengembangan yang saya berikan melalui penjelasan, arahan hingga perputaran kerja ini dapat meningkatkan kemampuan mereka tetapi terkadang memang karyawan suka mengeluh ketika saya berikan pekerjaan yang sedikit sulit tidak seperti biasanya tetapi ya saya menanggapinya dengan sabar dan saya berikan motivasi biar lebih bersemangat lagi.”¹³⁴

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mukhlis selaku pemilik usaha dapat diketahui bahwa evaluasi pelatihan dan pengembangan tahap perilaku yang dilakukan UMKM Mn Nahly Gresik terbilang baik dengan pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi lebih meningkat kemampuannya, akan tetapi juga masih terdapat karyawan yang mengeluh jika diberikan pekerjaan yang berbeda dari biasanya dengan alasan terlalu sulit tetapi pemilik terus berusaha memberikan dukungan agar bisa lebih baik lagi. Selain pernyataan yang diberikan pemilik mengenai tahap perilaku yang dilakukan UMKM Mn Nahly

¹³⁴ Wawancara dengan Bapak Mukhlis (Pemilik UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 4 Januari 2022.

Gresik, juga didukung oleh pernyataan Ibu Nur selaku karyawan pada UMKM Mn Nahly Gresik, beliau mengatakan:

“untuk saya sendiri memang adanya pelatihan dan pengembangan ini membantu saya bisa bekerja lebih baik seperti meningkatkan kemampuan dalam bekerja dan juga bisa mengurangi kesalahan juga sehingga saya juga dapat memberikan yang terbaik ketika bekerja. Dan sebenarnya akan lebih baik lagi kalau diberikan pelatihan dan pengembangan di luar tempat kerja.”¹³⁵

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Rahayu salah satu karyawan di UMKM Mn Nahly Gresik:

“saat pelatihan dan pengembangan ini diberikan saya memang sudah banyak paham bagaimana mengerjakan pekerjaan yang biasanya diberikan dengan baik, tetapi saat saya diberikan pekerjaan yang berbeda lagi tidak seperti biasanya atau bisa dikatakan variasi baru saya kadang masih mengalami kesulitan dan saya merasa terbantu dengan adanya pelatihan dan pengembangan ini.”¹³⁶

Dari pernyataan di atas juga diperkuat oleh ibu Zumaroh selaku karyawan UMKM Mn Nahly tentang perilaku karyawan dalam pelatihan dan pengembangan yang dilakukan UMKM Mn Nahly. Ibu Zumaroh selaku karyawan juga menyatakan:

“sebenarnya memang pelatihan dan pengembangan yang diberikan berpengaruh sekali dalam berlangsungnya pekerjaan. Saya terkadang jika dalam pekerjaan yang saya kerjakan itu sulit atau ada kendala terus saya cepat jenuh sehingga waktu pengerjaannya jadi lama tetapi dari dorongan dan semangat yang diberikan pimpinan akhirnya saya jadi bisa giat lagi.”¹³⁷

¹³⁵ Wawancara dengan Ibu Nur (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 27 Desember 2021.

¹³⁶ Wawancara dengan Ibu Rahayu (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 04 Januari 2022.

¹³⁷ Wawancara dengan Ibu Zumaroh (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 31 Januari 2022.

Dari penjelasan ketiga karyawan diatas, dapat disimpulkan bahwa dari evaluasi pelatihan dan pengembangan pada tahap perilaku UMKM Mn Nahly Gresik ini diketahui bahwa karyawan sudah berkembang dengan baik dengan perubahan sikap yang lebih baik dan rasa pantang menyerah yang meskipun masih terdapat karyawan yang masih belum bisa mengerjakan pekerjaan yang diberikan dengan variasi baru tetapi dari karyawan juga sudah berusaha dengan baik maka pemilik juga dapat mentolerir dan terus berusaha untuk memberikan yang terbaik agar lebih baik lagi.

d. Tahap hasil

Pada tahap hasil ini yang merupakan tahap terakhir dari evaluasi pelatihan dan pengembangan dengan mengevaluasi bagaimana hasil akhir yang diperoleh dari program pelatihan dan pengembangan yang telah dilakukan oleh karyawan. Tahap ini menjadi penentu dari pelatihan dan pengembangan yang sudah diikuti karyawan apakah memberikan hasil yang lebih baik atau sebaliknya. Seperti halnya yang disampaikan oleh Bapak Mukhlis:

“untuk hasil dari pelatihan dan pengembangan ini alhamdulillah bagus ada peningkatan dari segi kemampuannya ketrampilan dan perilakunya juga lebih baik ya meskipun memang masih ada protes-protes karna terlalu sulit tetapi dari yang sulit itu mereka jadi bisa hasilnya juga bagus, tapi ya gapapa namanya juga proses, kemudian sekarang karyawan juga bekerjanya semakin bagus dan lebih hati-hati lagi setelah adanya pelatihan dan pengembangan ini.”¹³⁸

¹³⁸ Wawancara dengan Bapak Mukhlis (Pemilik UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 4 Januari 2022.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Mukhlis selaku pemilik usaha dapat diketahui bahwa evaluasi pelatihan dan pengembangan tahap hasil yang dilakukan UMKM Mn Nahly Gresik terbilang baik dengan adanya peningkatan dari segi kemampuan, ketrampilan dan perilakunya yang lebih baik, sehingga ketika bekerja juga memberikan hasil yang baik dari sebelumnya dan bisa lebih teliti agar tidak terjadi kesalahan. Dengan pemberian pekerjaan yang terkadang berbeda membuat karyawan juga bisa meningkatkan kemampuannya meskipun tidak mudah tetapi diakhirnya karyawan selalu bisa memberikan hasil yang baik. Selain pernyataan yang diberikan pemilik mengenai tahap hasil yang dilakukan UMKM Mn Nahly Gresik, juga didukung oleh pernyataan Ibu Nur selaku karyawan pada UMKM Mn Nahly Gresik, beliau mengatakan:

“dari pelatihan dan pengembangan ini menurut saya menjadikan karyawan bisa bekerja dengan lebih baik dan mendukung kemampuan karyawan untuk bisa berkembang lagi sehingga tidak hanya berpatok sama satu bagian pekerjaan saja tapi bisa mengerjakan bagian pekerjaan yang lain juga.”¹³⁹

Hal yang sama juga disampaikan oleh Ibu Rahayu salah satu karyawan di UMKM Mn Nahly Gresik:

“hasil pelatihan dan pengembangan ini banyak membantu karyawan bagaimana bekerja yang baik, dapat meminimalisir kesalahan sehingga hasil yang didapatkan juga bagus dan kalau bekerja dengan baik maka juga akan membantu usahanya untuk berkembang juga.”¹⁴⁰

¹³⁹ Wawancara dengan Ibu Nur (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 27 Desember 2021.

¹⁴⁰ Wawancara dengan Ibu Rahayu (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 04 Januari 2022.

Dari pernyataan di atas juga diperkuat oleh ibu Zumaroh selaku karyawan UMKM Mn Nahly tentang hasil karyawan dalam pelatihan dan pengembangan yang dilakukan UMKM Mn Nahly. Ibu Zumaroh selaku karyawan juga menyatakan:

“hasil yang diperoleh dari pelatihan dan pengembangan banyak memberikan kemajuan mulai dari semangat karyawan, kemampuan dan juga hasilnya menjadi lebih baik.”¹⁴¹

Dari penjelasan ketiga karyawan diatas, dapat disimpulkan bahwa dari evaluasi pelatihan dan pengembangan pada tahap hasil UMKM Mn Nahly Gresik ini diketahui bahwa karyawan sudah memberikan perubahan yang lebih baik, kemampuan yang lebih baik sehingga pada saat bekerja bisa lebih baik lagi. Pada tahap ini karyawan banyak belajar supaya tidak melakukan kesalahan dan juga melakukan berbagai pekerjaan yang berbeda membuat mereka berkembang dengan baik dengan hasil yang bagus juga.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, tahap hasil pada evaluasi pengembangan dan pelatihan di UMKM Mn Nahly Gresik ini sudah memberikan peningkatan, dengan hasil yang lebih baik dari sebelumnya sehingga dapat meningkatkan kualitas UMKM yang baik juga. Selain itu, peneliti juga menemukan hasil yang diperoleh dari pengembangan dan pelatihan ini dari segi kuantitas memberikan peningkatan yang lebih baik.

¹⁴¹ Wawancara dengan Ibu Zumaroh (Karyawan UMKM Mn Nahly Gresik) tanggal 31 Januari 2022.

Dari penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa evaluasi pelatihan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan UMKM Mn Nahly ini dengan beberapa langkah yaitu tahap reaksi, tahap pembelajaran, tahap perilaku dan terakhir tahap hasil. Dari semua tahap dapat dilihat bahwa pada tahapan yang terakhir ini hasil yang diperoleh dari pelatihan dan pengembangan yang dilakukan sudah baik. Terbukti dengan melakukan berbagai pelatihan pengembangan sumber daya manusia karyawan menjadi lebih baik dalam bekerja dan terdapat peningkatan dari jumlah produksi yang dihasilkan sehingga dapat memberikan dampak positif pada UMKM Mn Nahly sendiri.

C. Analisis Data

1. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada UMKM Mn Nahly Gresik

Dari hasil paparan data diatas dapat diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja dengan menerapkan sebuah strategi yang digunakan diantaranya dengan melalui motivasi kerja, pelatihan, sistem *work from home* dan komunikasi.

a. Motivasi kerja

Di dalam Mn Nahly pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui motivasi kerja dilakukan dengan memberikan fasilitas-fasilitas berupa mesin, perlengkapan dan memberikan bonus. UMKM Mn Nahly memberikan fasilitas dan

bonus dengan tujuan supaya karyawan bisa lebih semangat dalam bekerja sehingga produktivitasnya juga akan meningkat.

b. Pelatihan

Strategi yang kedua yakni pelatihan pada UMKM Mn Nahly Gresik dilakukan dengan cara memberikan pengarahan dan merekrut karyawan yang sudah berpengalaman sehingga akan mempermudah karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dan juga memberikan pimpinan kemudahan dalam menjelaskan bagian tugas yang perlu dilakukan dengan baik dan benar agar menghasilkan suatu produk yang berkualitas.

c. Sistem *work from home*

Di dalam UMKM Mn Nahly Gresik strategipengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja yang ketiga yakni dengan menerapkan sistem *work from home*. Yang dibuktikan dengan dilakukannya sistem ini karyawan lebih suka dan bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik meskipun bekerja di rumah. Hal ini juga sangat mendukung karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin tanpa ada batas waktunya selain itu juga bisa mengatur kondisi di rumah.

d. Komunikasi

Strategi yang dilakukan UMKM Mn Nahly Gresik yang keempat yaitu dengan menerapkan komunikasi secara efektif dengan karyawan, yang bertujuan untuk mempermudah dan memperlancar proses

produksi dan juga meningkatkan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan sehingga tidak terjadi *miss communication*.

2. Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada UMKM Mn Nahly Gresik

Dari hasil paparan data diatas dapat diketahui bahwa setelah melakukan penerapan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas kerja pada UMKM Mn Nahly Gresik yang meliputi motivasi kerja, pelatihan, sistem *work from home*, dan komunikasi secara efektif. Kemudian pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan UMKM Mn Nahly Gresik melakukan berbagai metode dengan cara melalui latihan intruksi pekerjaan, rotasi pekerjaan, demonstrasi dan pemberian contoh, serta *coaching*.

a. Latihan intruksi pekerjaan

Dalam UMKM Mn Nahly metode pelatihan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui intruksi pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan dalam memberikan arahan-arahan mengenai tugas atau bagian dari pekerjaan karyawan agar tidak terjadi kesalahan dalam bekerja.

b. Rotasi pekerjaan

Pelatihan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja yang dilakukan Mn Nahly Gresik

dengan metode rotasi pekerjaan yakni pimpinan memberikan pekerjaan yang berbeda kepada karyawan melainkan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Supaya ketika salah satu bagian dari karyawan terdapat hambatan masih bisa diatasi dengan bantuan karyawan yang lain.

c. **Demonstrasi dan pemberian contoh**

Metode pelatihan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja yang ketiga yaitu demonstrasi dan contoh yang merupakan metode dengan cara pimpinan memberikan penjelasan dan peragaan atau memberikan contoh bagaimana mengerjakan pekerjaan dengan sebaik mungkin agar tidak sampai terjadi kesalahan pada proses pengerjaan.

d. *Coaching*

Dalam pelatihan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja yang dilakukan Mn Nahly Gresik dengan metode *coaching* ini merupakan pemberian arahan serta bimbingan dari pimpinan dalam melakukan pekerjaan agar setiap karyawan dapat meningkatkan kualitasnya dalam bekerja.

3. Evaluasi Pelatihan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada UMKM Mn Nahly Gresik

Pada tahap evaluasi ini merupakan tahap yang penting dilakukan untuk mengetahui bagaimana suatu pelatihan dan pengembangan yang

telah diberikan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, sikap dan ketrampilan. untuk mengetahui bagaimana karyawan dapat melalui pelatihan dan pengembangan ini dengan baik dan mencari tahu sejauh mana karyawan memahami setiap fakta/kejadian, materi atau penjelasan dalam pelatihan dan pengembangan. Evaluasi pelatihan dan pengembangan ini UMKM Mn Nahly melakukan dengan berbagai tahap yakni tahap reaksi, tahap pembelajaran, tahap perilaku dan tahap hasil.

a. Tahap reaksi

Pada tahap ini dengan adanya pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh UMKM Mn Nahly Gresik karyawan sudah memberikan perubahan yang lebih baik dengan menerima dan menerapkan pelatihan dan pengembangan yang diberikan dalam proses bekerja.

b. Tahap pembelajaran

Evaluasi yang dilakukan UMKM Mn Nahly Gresik kepada karyawan pada tahap pembelajaran ini pada program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia sudah memberikan peningkatan pada karyawan dengan mempelajari dan memahami apa yang sudah diberikan sehingga karyawan mampu menerapkan materi atau penjelasan yang telah dijelaskan. Dengan belajar dari kesalahan dan hambatan-hambatan yang telah terjadi juga membuat karyawan menjadi lebih baik lagi.

c. Tahap perilaku

Dalam tahap perilaku ini pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan UMKM Mn Nahly Gresik dapat memberikan perkembangan yang baik pada karyawan dengan kemauan yang besar terus berusaha mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Dapat menerapkan apa yang telah diberikan dengan baik meskipun masih ada salah satu karyawan yang belum sepenuhnya bisa menyelesaikan pekerjaan karena sulit tetapi pemilik juga tidak putus asa untuk memberikan pendampingan dan pemahaman yang bisa diterima dengan mudah sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan baik.

d. Tahap hasil

Pada tahap hasil dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang diberikan UMKM Mn Nahly Gresik ini dapat mengetahui bahwa karyawan banyak mengalami perubahan yang baik. Dari segi kemampuan karyawan mampu menerapkan apa yang dijelaskan sehingga hasil yang didapatkan lebih baik. Dan karyawan juga sudah mulai bisa mengatasi kendala-kendala yang terjadi mencoba belajar dari pengalaman yang dulu dan terus berusaha untuk lebih baik sehingga dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia ini dapat memberikan hasil yang baik dengan meningkatnya hasil produksi yang lebih banyak dari sebelumnya.