

Strategi Pengembangan UMKM Keripik Tempe Kitaram Melalui Peningkatan Kualitas SDM Di Kec. Blimbing, Kota Malang

Farhan Dayat *)

Muhamad Ridwan Basalamah **)

Budi Wahono *)**

Email : farhan@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) are crucial for Indonesia's economic development. This importance arises from their role as a socio-economic platform for communities, their substantial contribution to job creation, and their involvement in income distribution. The significant potential of MSMEs to stimulate economic activity and serve as a primary source of income for the majority of the population, thereby improving their welfare, makes them strategically significant as the backbone of the people's economy. Research Objective The study aims to explore the development strategies for the Kintaram Tempe Chips MSME by enhancing human resource (HR) quality in Blimbing Sub-district, Malang City. Research Methodology A qualitative research methodology, specifically a descriptive study design, is employed. Three pathways are identified in the Kintaram Tempe Chips MSME's efforts to improve HR quality for its employees. Training Practices Using On-The-Job and Demonstration-and-Example Approaches In the On-The-Job approach, the owner instructs new employees to observe experienced staff performing their tasks, after which they are expected to replicate what they have seen. The Demonstration-and-Example technique involves the owner demonstrating and explaining the steps required to complete specific tasks. Educational Activities The Kintaram Tempe Chips MSME employs Coaching and Counseling as a short-term educational procedure for staff members. Through this approach, the owner imparts skills and knowledge to their subordinates. Work Experience The owner gives preference to applicants with prior work experience. However, they remain willing to hire individuals without such experience, providing opportunities for skill development.

Keywords : *Strategy, Tempe Chips MSMEs, Human Resources (HR)*

Pendahuluan

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) sangat penting bagi pembangunan ekonomi Indonesia. Perihal tersebut disebabkan oleh peran mereka sebagai platform sosial-ekonomi bagi masyarakat, kontribusi substansial mereka terhadap penciptaan lapangan kerja, dan keterlibatan mereka dalam distribusi pendapatan. Potensi UMKM yang signifikan untuk meningkatkan aktivitas ekonomi serta beroperasi sebagai sumber pendapatan utama bagi sebagian besar penduduk, sehingga meningkatkan kesejahteraan mereka, membuat mereka secara strategis signifikan sebagai tulang punggung ekonomi rakyat (Budiarto, 2019: V). Perihal tersebut sejalan dengan prinsip ekonomi Islam, yang berupaya membangun komunitas yang berkembang (Rivai & Buchari, 2013: 259). UMKM ialah usaha komersial yang menguntungkan dengan potensi untuk menghasilkan lapangan kerja dan menawarkan berbagai layanan keuangan kepada masyarakat.

Mereka memiliki dampak besar pada bagaimana pendapatan didistribusikan dan ditingkatkan untuk masyarakat umum. Selain itu, UMKM memainkan peran kunci dalam mencapai stabilitas nasional dan kemakmuran ekonomi. Perihal tersebut menekankan pentingnya UMKM sebagai elemen penting dalam pertumbuhan ekonomi masyarakat. Akibatnya, UMKM merupakan porsi terbesar dari semua unit usaha, mewakili situasi ekonomi masyarakat Indonesia. Sikap seperti itu menjadikan UMKM sebagai landasan kerangka ekonomi nasional dan pilar krusial dalam pertumbuhan ekonomi kerakyatan (Budiarto, 2019: 4). Di setiap sektor ekonomi, UMKM ialah unit bisnis otonom dan menguntungkan yang dimiliki oleh orang atau organisasi. Intinya, nilai aset awal (selain tanah dan bangunan), omset tahunan rata-rata, dan jumlah karyawan tetap adalah faktor utama yang membedakan Usaha Mikro, Kecil, Menengah, dan Besar (Tambunan, 2012: 11).

Pada tahun 2013, ada 57,8 juta UMKM, mempekerjakan lebih dari 114,1 juta orang, menurut Badan Pusat Statistik (2021). Selain itu, menurut data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah, ada 65,4 juta UMKM yang beroperasi pada tahun 2019, dan 119,5 juta orang secara keseluruhan dipekerjakan (kemenkopukm, 2021). Terlepas dari kontribusi yang mapan terhadap perekonomian nasional, UMKM tetap menghadapi sejumlah kesulitan. Hampir semua pemilik UMKM menghadapi masalah yang relatif serupa di perusahaannya. Kesulitan internal dan eksternal adalah dua kategori umum di mana masalah UMKM dapat dibagi. Istilah "masalah internal" mengacu pada masalah yang berasal dari UMKM dan menghambat pengembangan bisnis. Masalah-masalah ini termasuk kualitas sumber daya manusia yang buruk, terbatasnya jaringan bisnis dan kemampuan penetrasi pasar, kurangnya keuangan, kesulitan teknologi, dan masalah organisasi serta manajerial (Budiarto, 2019: 26).

Istilah "masalah eksternal" menggambarkan masalah yang berasal dari sumber selain UMKM. Ini termasuk hal-hal seperti infrastruktur, otonomi regional, iklim bisnis, efek perdagangan bebas, serta pertumbuhan pasar kontemporer (Budiarto, 2019). Kemajuan dan pengembangan UMKM harus diprioritaskan. Mengingat kontribusi pentingnya terhadap pertumbuhan ekonomi, pemerataan distribusi, serta peningkatan pendapatan masyarakat, UMKM harus dikembangkan. Inisiatif yang ditujukan untuk memajukan, meningkatkan, serta meningkatkan organisasi saat ini untuk mencapai hasil yang lebih baik ialah bagian dari pertumbuhan UMKM (Putra, et al, 2018: 971). Pengusaha harus mampu bertahan serta bersaing dengan bisnis lain saat mereka membangun bisnisnya (Malinda, 2017: 6). Akibatnya, pengusaha harus dapat membuat rencana bisnis untuk meningkatkan perusahaannya. Rencana pengembangan menjadi pertimbangan penting dalam hal menumbuhkan UMKM. Hasil yang ingin dicapai oleh pemilik bisnis akan sangat dipengaruhi oleh taktik yang dipilih serta dipraktikkan untuk ekspansi UMKM. Hasil positif bagi UMKM berkorelasi dengan efektivitas metode yang digunakan. Keripik Tempe Salah satu dari sekian banyak UMKM yang masih berjalan dengan baik di Kota Malang ialah Kitaran. Perusahaan yang mengkhususkan diri dalam pembuatan keripik tempe ini mulai beroperasi pada tahun 2018. Terletak di Jl. Industri Tim. No.5C, Purwantoro, Kec. Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur 65122, terkenal karena popularitas serta daya tariknya. Semua orang yang bekerja untuk perusahaan dan bertanggung jawab untuk mencapai tujuannya dianggap sebagai sumber daya manusia (SDM) (Esay & Ardianti, 2013: 2).

Istilah SDM dalam suatu organisasi mengacu pada semua orang yang terlibat dalam operasi yang berbeda. Pada intinya, SDM ialah sumber daya vital yang memiliki pengaruh besar pada bisnis atau organisasi. Perihal tersebut disebabkan oleh fakta bahwa SDM secara aktif berkontribusi pada operasi organisasi atau bisnis (Sutrisno, 2016: 2). Satu-satunya jenis sumber daya yang memiliki kecerdasan, emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, energi, serta kreativitas ialah SDM. Upaya organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh semua potensi SDM ini. Tanpa SDM, masih sulit bagi suatu organisasi atau bisnis untuk mencapai tujuannya, terlepas

dari perkembangan teknologi, evolusi informasi, ketersediaan modal, serta kecukupan komoditas (Sutrisno, 2016: 3).Kemajuan atau perkembangan suatu organisasi atau perusahaan sebagian besar ditentukan oleh sumber daya manusianya (Widjaja et al., 2018: 466). Hal ini terutama berlaku untuk UMKM, karena SDM ialah komponen penting dari perusahaan mana pun. Pada akhirnya, keberhasilan atau kegagalan kompetisi akan tergantung pada kualitas SDM (Atmaja & Ratnawati, 2018: 24). Kemungkinan UMKM akan makmur ketika mereka memiliki SDM terbaik. Kinerja UMKM secara langsung dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya.

Ini menekankan betapa pentingnya meningkatkan SDM organisasi agar berhasil. Peningkatan kualitas SDM yang dikenal juga dengan pengembangan SDM ialah proses yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan serta kapasitas masyarakat untuk memenuhi tujuan pembangunan nasional (Sedarmayanti, 2018: 27). Tujuan peningkatan kualitas SDM menyangkut standar manusia, termasuk bakat fisik dan non fisik mereka. Agar SDM dapat menyediakan tenaga kerja yang benar-benar berkualitas tinggi, di mana kegiatan yang diselesaikan akan menghasilkan hasil yang diinginkan, pertumbuhan berkelanjutan diperlukan. Kecerdasan saja tidak menentukan kualitas. Ini juga termasuk memenuhi semua persyaratan kualitatif yang ditetapkan oleh pekerjaan dan menjamin bahwa pekerjaan selesai sesuai jadwal. Kemampuan, kompetensi, keterampilan, ciri kepribadian, sikap, serta perilaku ialah beberapa contoh dari kriteria kualitatif ini (Sedarmayanti, 2018: 17).Salah satu komponen terpenting dan mendasar dari pertumbuhan serta keberlanjutan perusahaan ialah pengembangan SDM-nya. SDM organisasi memiliki peran penting dalam kinerjanya (Kurniawan, 2018: 6). Individu termotivasi untuk belajar dan berkembang melalui pengembangan SDM, yang meningkatkan kualitas SDM serta bisa meningkatkan kinerja perusahaan. Berlandaskan informasi latar belakang yang dijelaskan di atas, penulis terinspirasi untuk melakukan penyelidikan yang lebih menyeluruh terhadap” **Strategi Pengembangan UMKM Keripik Tempe Kitaram Melalui Peningkatan Kualitas SDM di Kec. Blimbing, Kota Malang”**

Tinjauan Pustaka

Strategi

Kata Yunani "Strategos", yang terdiri dari kata "Stratos", yang berarti tentara, dan "Ag", yang berarti memimpin, adalah dari mana kata "strategi" pada dasarnya berasal (Budio, 2019: 58). Kata strategi memiliki akar komposit yang menunjukkan taktik militer, menurut kamus Belanda-Indonesia (Abdurohim, 2019: 216).

Pengembangan Usaha

Pengembangan ialah proses penggunaan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas konseptual, teoritis, teknis, dan moral seseorang sejalan dengan tuntutan suatu pekerjaan atau jabatan (Egim & Nenengsih, 2019: 23).

UMKM

UMKM ialah badan usaha otonom dan menguntungkan yang dijalankan oleh orang atau kelompok di setiap sektor ekonomi, klaim Tambunan (Tambunan, 2012: 11).

Sumber Daya Manusia

Dibandingkan dengan makhluk hidup lainnya, manusia ialah penjaga terbaik planet ini serta memiliki bakat khusus. "Ingatlah ketika Tuhanmu berkata kepada para malaikat: 'Sesungguhnya Aku akan menjadikan wakil di bumi.' adalah bagaimana Surah Al-Baqarah ayat 30 mengungkapkan gagasan

ini. Pernyataan "Dan Dialah yang menjadikan kamu wakil di bumi dan mengangkat sebagian dari kamu di atas yang lain, untuk menguji kamu dengan apa yang telah Dia berikan kepadamu" (Agung, 2017: 47) dalam Surah Al-An'am ayat 165 semakin menekankan gagasan ini. Islam menganjurkan kemanusiaan untuk memegang posisi yang tinggi dan terhormat. Alhasil, para pengikut Allah SWT memiliki bentuk tubuh, kecerdasan, serta emosi yang sempurna. Karena kesempurnaan ini, orang dapat tumbuh sebagai individu serta berintegrasi ke dalam masyarakat dengan cara yang memanfaatkan semua sumber daya yang tersedia (Agung, 2017: 48)

Metode Penelitian

Metodologi penelitian kualitatif lebih khususnya, desain studi deskriptif sedang digunakan. Sugiyono (2022) mengklaim bahwa penelitian deskriptif kualitatif yang didasarkan pada filsafat pasca-positivis menggunakan peneliti sebagai alat utama untuk memeriksa kondisi alam objek. Strategi ini dipilih karena peneliti ingin mengkarakterisasi dan memahami UMKM yang memproduksi keripik tempe .

Waktu dan Tempat Penelitian

Penyelidikan ini dilangsungkan di UMKM Keripik Tempe Kitaram Kec. Blimbing, Kota Malang sekitar 4 hari

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Analisis Strategi Pengembangan UMKM Keripik Tempe Kitaram Melalui Peningkatan Kualitas SDM Di Kec. Blimbing, Kota Malang

Kualitas SDM yang buruk ialah salah satu masalah yang biasa dihadapi UMKM seiring pertumbuhannya. Tanpa pertanyaan, elemen kunci dalam ekspansi perusahaan ialah kualitas SDM. Kemampuan, keterampilan, pengalaman, serta profesionalisme yang tidak memadai dalam tenaga kerja mereka hanyalah beberapa tantangan yang dihadapi banyak operator UMKM serta tidak dapat berhasil diatasi (Budiarto, 2019: 26). Ini ialah kasus dengan UMKM Kitaram di bawah manajemen Ibu Maratik, karena perusahaan mengalami kesulitan untuk berkembang karena sejumlah masalah yang dia tangani. Meskipun demikian, Kitaram telah mengalami pertumbuhan yang luar biasa sejak Aldi mengambil alih kendali perusahaan. Menerapkan program yang ditargetkan untuk meningkatkan kualitas SDM ialah salah satu taktik yang digunakan Aldi untuk meningkatkan perusahaan. Adapun indikator yang dilihat didalam Strategi Pengembangan Umkm Keripik Tempe Kitaram Melalui Peningkatan Kualitas Sdm Di Kec. Blimbing, Kota Malang yaitu Pelatihan, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja .Menurut Hasibuan, latihan serta strategi instruksional bisa meningkatkan kualitas SDM (Hasibuan, 2020: 77-78). Ruhana, di sisi lain, percaya bahwa pendidikan formal, pelatihan langsung, serta pengalaman kerja semuanya bisa membantu meningkatkan kualitas SDM (Atmaja & Ratnawati, 2018: 26).

Pelatihan

Tujuan pelatihan ialah untuk meningkatkan kapasitas karyawan untuk menumbuhkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, serta keahlian mereka sehingga mereka bisa tampil dengan sukses serta efisien (Abdurohim, 2021: 211). Ini memiliki hubungan erat dengan kompetensi yang dibutuhkan untuk pekerjaan yang ada. Meningkatkan moral individu, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas SDM, serta mendukung pertumbuhan inisiatif pelatihan di Mekar Sari ialah tujuan pelatihan. Ini dicapai dengan mengajarkan karyawan baru untuk melihat rekan kerja berpengalaman menyelesaikan tanggung jawab mereka, kemudian mempraktikkan apa yang telah

mereka pelajari. Dalam perihal tersebut UMKM keripik tempe kitaram menggunakan metode pelatihan *On The Job*. Hal ini konsisten dengan gagasan penulis bahwa ada pendekatan pelatihan *On The Job* dalam metodologi pelatihan Andrew F. Sikula. Di bawah pengawasan seorang mentor, peserta dalam pendekatan ini belajar serta meniru kegiatan sambil berpartisipasi aktif di tempat kerja. Pelatih biasanya memberikan instruksi kepada peserta pelatihan untuk melihat orang lain melakukan pekerjaan mereka serta kemudian memberi mereka instruksi untuk berlatih melakukan hal-hal itu sendiri (Hasibuan, 2020: 78). Pendekatan ini meningkatkan kemampuan serta keahlian pekerja (Abdurohim, 2021: 211). Baik pendekatan *On The Job* maupun metode *Demonstration And Example* dipergunakan oleh pemilik bisnis untuk mengajar staf mereka. Melalui pelatihan ini, pemilik berharap dapat meningkatkan bakat, keterampilan, pengetahuan, serta kompetensi karyawannya dalam menjalankan tugasnya. Ini akan meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan membantu pemilik mengembangkan bisnis mereka.

Pendidikan

Pendidikan sangat penting untuk proses pengembangan serta peningkatan kemampuan pribadi. Ini ialah kegiatan yang berlangsung baik di dalam maupun di luar lembaga pendidikan resmi dengan tujuan mempromosikan kapasitas mental dan fisik serta pengembangan pribadi (Sedarmayanti, 2018: 32). Selain itu, pendidikan digambarkan sebagai upaya untuk mempersiapkan siswa untuk peran masa depan mereka melalui kegiatan seperti penyuluhan, pendidikan, serta pelatihan sesuai dengan UU RI No.2 Tahun 1989 terkait Sistem Pendidikan Nasional (Sutrisno, 2016: 63). Selain pendidikan formal di sekolah, pendidikan informal di luar sekolah seperti melalui pelatihan serta bimbingan juga berkontribusi pada peningkatan kualitas SDM. Karyawan UMKM yang membuat keripik tempe biasanya memiliki gelar SMA, namun beberapa juga telah menyelesaikan SMP. Meskipun demikian, disiplin, ketekunan, serta menjunjung tinggi etos kerja yang baik ialah prioritas penting dalam UMKM ini. Karakteristik seperti ketulusan, gravitasi, serta keterbukaan untuk belajar sangat dihargai.

Selain itu, pemilik UMKM didorong oleh keinginan untuk membantu orang menemukan pekerjaan. Karyawan menjalani pelatihan awal setelah mulai bekerja, ketika mereka belajar dari serta dibimbing oleh rekan kerja yang lebih berpengalaman. Pemilik bisnis menggunakan pelatihan sebagai prosedur pendidikan sementara untuk anggota staf karena memungkinkan mereka untuk mentransfer pengetahuan serta keterampilan kepada anggota staf senior serta diri mereka sendiri. Hasilnya, pekerja memperoleh pengetahuan yang mereka butuhkan untuk menjalankan tugas mereka, yang meningkatkan kinerja mereka serta membantu UMKM keripik tempe berhasil. Selain itu, pemilik UMKM keripik tempe memberikan saran kepada staf untuk membantu mereka menghindari kesalahan dalam pekerjaan mereka. Secara teoritis, pendidikan tidak terbatas pada sekolah formal. Itu dapat berlangsung di lingkungan pendidikan non-tradisional, termasuk program pelatihan yang dijalankan oleh UMKM Keripik Tempe. Strategi pendidikan pemilik sejalan dengan filosofi Andrew F. Sikula, yang menekankan peningkatan kualitas SDM melalui teknik pembinaan serta konseling. Karyawan diberikan keterampilan serta kompetensi yang mereka butuhkan oleh atasan mereka berkat pendekatan instruksional ini (Hasibuan, 2020: 81).

Pengalaman Kerja

Ruhana menegaskan bahwa pengalaman kerja bisa meningkatkan kualitas SDM. Dalam hal pengalaman kerja, orang bisa meningkatkan pengetahuan teknis serta kemampuan kerja mereka dengan menonton dan mendengarkan orang lain, serta dengan menyalin dan menyelesaikan pekerjaan mereka sendiri. Akibatnya, orang akan menjadi mahir dalam melaksanakan tugasnya dengan cara yang berguna serta efektif.

(Atmaja & Ratnawati, 2018:26).Bisnisnya sangat diuntungkan dari pengalaman yang dia peroleh dari merekrut staf. Karena jelas bahwa pekerja dengan pengalaman sebelumnya membutuhkan lebih sedikit waktu pelatihan, keahlian tersebut meningkatkan bakat individu dalam profesinya. Di sisi lain, mereka yang tidak memiliki pengalaman kerja sebelumnya juga disambut di UMKM keripik tempe Kitaram. Selain itu, pemilik memperlakukan pekerja berpengalaman serta kurang berpengalaman secara adil di tempat kerja.

Menurut informasi karyawan, mereka yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya biasanya memiliki keunggulan dibandingkan mereka yang tidak. Akibatnya, masuk akal bagi UMKM keripik tempe Kitaram untuk menerapkan rencana yang bertujuan meningkatkan kualitas SDM melalui pengalaman kerja.

Kitaram telah memasukkan unsur-unsur krusial yang harus diperhatikan dalam memperluas kualitas SDM Syariah dalam rangka meningkatkan kualitas SDM pada UMKM keripik tempe. Faktor-faktor ini, yang dijelaskan di bawah ini, termasuk produktivitas serta kepribadian:

1. Aspek Kepribadian

Aspek kepribadian ini menyangkut kapasitas untuk menegakkan integritas, yang meliputi moralitas, etika, perilaku, serta sikap. Orang yang tangguh bisa menahan berbagai kesulitan dalam suatu organisasi. Memberikan pelatihan yang ditargetkan untuk meningkatkan sifat-sifat seperti kejujuran serta ketergantungan ialah cara lain untuk meningkatkan aspek ini. Beberapa berargumentasi kalau mengikuti teladan Nabi Muhammad (SAW) membutuhkan sistem administrasi, pengendalian diri sebagai manifestasi kesadaran diri, serta pengabdian pada hukum. Kepatuhan karyawan terhadap persyaratan hukum melindungi perusahaan dari penipuan serta korupsi. Menjadi dapat dipercaya dikaitkan dengan komitmen terhadap hukum ini. Kesadaran karyawan akan sistem tata kelola mereka sendiri mengarah pada lebih banyak tanggung jawab serta akuntabilitas penuh atas kinerja kerja mereka. Kitaram, sebuah UMKM yang mengkhususkan diri pada keripik tempe, sangat menekankan pada nilai pendidikan dan pelatihan bagi stafnya. Selain meningkatkan pengetahuan, kemampuan, serta kompetensi mereka, program ini secara alami mendorong sifat-sifat seperti akuntabilitas, kejujuran, serta kepercayaan di antara karyawan. Menurut penelitian penulis, setiap karyawan di Kitaram telah menunjukkan rasa akuntabilitas serta kejujuran yang kuat dalam menjalankan tugas yang telah diberikan kepada pemiliknya. Khususnya, para pekerja yang melakukan pengemasan menunjukkan tingkat integritas serta kepercayaan yang tinggi karena mereka menjalankan tanggung jawab mereka dari rumah tanpa pengawasan langsung pemilik.

2. Aspek Produktivitas

Produktivitas ialah aspek produksi yang diproduksi oleh orang serta ditentukan oleh kuantitas yang lebih besar dan kualitas yang lebih baik. Pelatihan yang berpusat pada bidang ini berupaya untuk membahas konsep *fathonah* serta *tabligh* selain meningkatkan produktivitas serta kinerja. Karyawan lebih cenderung cerdas serta berperilaku profesional di tempat kerja ketika mereka menyadari *fathonah*, yang meningkatkan produktivitas. Selain mendorong komunikasi karyawan, kerja sama sangat penting untuk meningkatkan produktivitas karena memungkinkan produktivitas individu memengaruhi produksi tim secara keseluruhan. Pelatihan karyawan telah dilaksanakan secara otomatis dalam rangka produktivitas dalam UMKM keripik tempe kitaram. Karyawan menerima instruksi serta bimbingan untuk meningkatkan kemampuan mereka selama pelatihan ini, yang memungkinkan mereka untuk menjalankan tugas mereka dengan lebih profesionalisme serta cerdas. Selain itu, meningkatkan komunikasi karyawan merupakan komponen kunci dari program pelatihan serta pendidikan karena mempromosikan kerja tim dan, pada akhirnya, meningkatkan produksi. Perihal tersebut ditunjukkan oleh karyawan UMKM keripik tempe kitaram, yang telah

berkembang menjadi pekerja yang kompeten dan profesional yang berkolaborasi serta berkomunikasi dengan baik untuk meningkatkan produksi secara keseluruhan.

Faktor Pendukung

Kondisi atau komponen yang dapat mempromosikan, memelihara, atau memudahkan suatu aktivitas, usaha, atau output disebut sebagai faktor pendukung. Kepentingan dan komitmen masyarakat serta pemerintah, kegiatan yang terkait dengan kegiatan tertentu, motivasi, serta kebijakan pemerintah ialah beberapa contoh dari elemen-elemen ini. Fasilitas seperti peralatan pengiris tempe dan jenis paket, termasuk label dan merek, yang meningkatkan daya tarik konsumen ialah beberapa variabel pendukung yang telah ditemukan berlandaskan pengamatan, wawancara, serta dokumentasi.

Kesimpulan

Tiga (3) jalur yang terlibat dalam upaya UMKM keripik tempe kitaram untuk meningkatkan kualitas SDM bagi pekerjanya. Latihan pelatihan menggunakan pendekatan *On The Job* serta *Demonstration and Example* membentuk jalur pertama. Di bawah teknik *On The Job*, pemilik memberikan instruksi kepada karyawan baru untuk melihat personel berpengalaman menyelesaikan tugas mereka, serta kemudian mereka harus meniru apa yang mereka lihat. Pemilik mendemonstrasikan serta menjelaskan langkah-langkah yang terlibat dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu dalam teknik *Demonstration and Example*. Pada jalur kedua, yang berfokus pada kegiatan pendidikan, UMKM keripik tempe kitaram menggunakan pelatihan sebagai prosedur pendidikan jangka pendek bagi anggota staf.

Mereka melakukan ini dengan menggunakan pendekatan *Coaching and Counsel*, yang memungkinkan pemilik untuk mengajarkan keterampilan serta pengetahuan bawahan mereka. Jalur ketiga berkaitan dengan pengalaman kerja, di mana pemilik memberikan preferensi kepada pelamar yang pernah bekerja sebelumnya, tetapi mereka tetap bersedia mempekerjakan mereka yang tidak memiliki pengalaman tersebut. UMKM keripik tempe kitaram telah meningkatkan kualitas SDM mereka, yang telah sangat membantu pemilik mempertahankan serta menumbuhkan perusahaan mereka, memungkinkannya bertahan hingga hari ini. UMKM keripik tempe kitaram telah berkonsentrasi pada faktor-faktor yang penting untuk mengembangkan SDM yang sesuai dengan syariah, terutama produktivitas serta kualitas kepribadian, dalam upaya mereka untuk meningkatkan kualitas SDM mereka. Fasilitas serta kemasan yang menarik konsumen ialah contoh komponen pendukung.

Referensi

- Abdurohim, Dindin. 2021. *Pengembangan UMKM Kebijakan, Strategi, Digital Marketing, dan Model Bisnis UMKM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Agung. 2017. "Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia", *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 2, No. 1.
- Alyas, & Muhammad Rakib. 2017. "*Strategi Pengembangan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah Dalam Penguatan Ekonomi Kerakyatan*", dalam *Jurnal Sosiohumaniora*, Vol. 19, No. 2.
- Amirullah. 2020. *Manajemen Strategi Teori-Konsep-Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Atmaja, Hanung Eka, dan Shinta Ratnawati. 2018. "Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Usaha Kecil Menengah", dalam *Riset Ekonomi Manajemen*.
- Budiarto, Rachmawan. 2019. *Pengembangan UMKM Antara Konseptual dan Pengalaman Praktis*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Budio, Sesra. 2019. "*Strategi Manajemen Sekolah*", dalam *JURNAL MENATA*, Vol. 2, No. 2.

- David, Fred R. 2016. *Manajemen Strategik Suatu Pendekatan Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dzulfikar, Ahmad. 2019. “Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia di KSPPS Tamsiz Bina Utama Wonosobo”, Skripsi. Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo.
- Egim, Ash Shadiq, dan Nenengsih. 2019. “*Strategi Pengembangan Industri Makanan Khas Daerah Di Kota Padang Dengan Pengemasan dan Pemasaran Berbasis Teknologi*”, dalam *Jurnal Menara Ekonomi*, Vol. V, No. 3. Esay,
- Novia Aristyani, dan Retno Ardianti. 2013. “Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Usaha Mikro dan Kecil di Jawa Timur”, dalam *Jurnal AGORA*, Vol. 1, No. 3.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herfita, Devi, et al. 2017. “Analisis Strategi Bisnis Pada PT Gancia Citra Asia”, dalam *Jurnal EKSEKUTIF*, Vol. 14, No.2

Farhan Dayat *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Muhamad Ridwan Basalamah **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Budi Wahono ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma