

**STRATEGI MEMPERTAHANKAN LOYALITAS KERJA SUMBER DAYA
MANUSIA (SDM) DAN IMPLIKASINYA TERHADAP PRODUKTIVITAS DI
UMKM DI ERA PANDEMI COVID 19 PADA HOME INDUSTRI KRIPIK
TEMPE SARI RASA KOTA MALANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen**



OLEH:

ROKI HEBU

2018120138

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
MALANG
2022**

**STRATEGI MEMPERTAHANKAN LOYALITAS KERJA SUMBER DAYA MANUSIA
(SDM) DAN IMPLIKASINYA TERHADAP PRODUKTIVITAS DI UMKM DI ERA
PANDEMI COVID 19 PADA HOME INDUSTRI KRIPIK TEMPE SARI RASA KOTA
MALANG**

Roki hebu¹, Cakti Indra Gunawan², Imam Hidayat³

Email: Roki hebu123@gmail.com

Dinamika perekonomian daerah berdampak signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional, dan perekonomian daerah pada umumnya ditopang oleh usaha kecil dan menengah. Usaha mikro, kecil, dan menengah UMKM merupakan hal yang sangat penting bagi perekonomian karena merupakan alternatif yang dapat menjadi sarana kemajuan perekonomian dalam situasi perekonomian yang kurang mendukung atau kondusif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi loyalitas kerja pada home industry keripik Tempe Sari rasa Kota Malang.

Metode penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mengungkap fakta, peristiwa, fenomena, dan situasi yang terjadi selama penelitian pada Home Industry Keripik Tempe Sari Rasa Kota Malang.

Sebagai konsekuensi dari temuan tersebut, Strategi Menjaga Loyalitas Kerja Sumber Daya Manusia (SDM) dan Implikasinya terhadap Produktivitas UMKM di Era Pandemi Covid 19 pada Home Industry Keripik Tempe Sari Rasa Kota Malang meliputi beberapa faktor. . Insentif ini disebut Insentif Immaterial karena didasarkan pada kenyataan bahwa para pemimpin sangat berbakti dan setia kepada karyawannya. Dari sisi intensif, CEO Perusahaan ini memberikan bonus kepada karyawan agar tetap termotivasi untuk bekerja. Pelatihan intensif adalah pendekatan lain untuk membuat orang tetap termotivasi. Program Kesejahteraan Karyawan, yang memberikan kemudahan bagi karyawan perusahaan. Waktu istirahat yang dibayar. Beberapa hak cuti karyawan telah ditetapkan oleh pemerintah dan harus ditangani oleh perusahaan. Kesehatan dan Keselamatan Kerja (KKK), perusahaan, secara konsisten memberikan pembinaan kepada karyawan tentang pentingnya keselamatan kerja, dan selalu memberikan edukasi agar kejadian yang tidak diinginkan, seperti cedera, tidak terjadi.

Kata kunci: Strategi, Loyalitas, Kerja, SDM, Produk.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dinamika perekonomian daerah berdampak signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi nasional, dan perekonomian daerah pada umumnya ditopang oleh usaha kecil dan menengah. Sementara itu, perekonomian daerah dan nasional bertumpu pada unit usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Menurut Gunawan (2018), Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu sumber pendapatan utama bagi sebagian besar masyarakat Indonesia. Di tengah resesi, UMKM adalah salah satu perusahaan yang paling tangguh. Sekitar 90% pelaku ekonomi yang mayoritas merupakan p

pelaku perusahaan UMKM, saat ini tumbuh signifikan dan mampu menjadi sektor usaha yang mampu menjaga stabilitas ekonomi nasional. Berdasarkan teori dari Gunawan (2016), pengaturan dasar untuk manajemen produk dan operasional yang baik dalam teknik pelaksanaan produksi, yaitu tempat produksi berlangsung, atau pengaturan tata letak fasilitas produksi. Di suatu daerah, selain itu, UMKM juga memiliki peran dalam mengalokasikan produk-produk pembangunan, Rosmiati, (2014). Keberadaan UMKM merupakan suatu hal yang ekstra penting bagi perekonomian, dimana dalam situasi perekonomian yang kurang mendukung atau kondusif, UMKM merupakan salah satu alternatif yang dapat menjadi sarana bagi kemajuan suatu perekonomian. Manajemen sumber daya manusia mengalami pasang surut dalam pemikiran dan perkembangan ilmiah sebagai salah satu faktor terpenting dalam pengelolaan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Di tengah wabah COVID-19, salah satu sudut pandang ilmiah terkini adalah bahwa sistem terintegrasi berbasis teknologi informasi

yang dapat diakses oleh pembeli dan penjual merupakan salah satu bala bantuan untuk memajukan pengelolaan sumber daya ilmiah (Gunawan, 2016).

Selama masa pandemi COVID-19, terjadi pergeseran perilaku sumber daya manusia yang berdampak pada hasil kegiatan. Sebagai akibat dari situasi ini, tidak ada sumber daya manusia yang memadai untuk administrasi modern dan manual. Akan terjadi pergeseran perilaku makroekonomi dan pengelolaan sumber daya manusia dalam pengelolaan negara selama krisis pangan. Untuk menopang kinerja SDM sebagai pendukung program, diperlukan penanganan yang lebih. (Gunawan, 2015)

UMKM sering disebut sebagai salah satu pilar kekuatan ekonomi suatu daerah. Hal ini karena UMKM memiliki satu keunggulan yang berbeda dibandingkan perusahaan besar: fleksibilitas dan kapasitas untuk merespon kondisi pasar yang berubah dengan cepat (Sartika dan Rachman, 2012). UMKM di Indonesia yang mencakup berbagai sektor usaha memberikan kontribusi yang signifikan terhadap penerimaan PDB. UMKM juga menawarkan banyak keuntungan, antara lain kemampuan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat dengan meningkatkan pendapatan, menciptakan lapangan kerja, dan menyerap tenaga kerja. UMKM juga dapat meningkatkan daya kreativitas bagi mereka yang ingin menghasilkan lebih banyak uang sambil juga mencari ciri-ciri keunikan suatu daerah dalam produknya.

Berdasarkan filosofi Gunawan (2016) yang selalu memupuk perbaikan budaya dan teknologi, setiap pelaku ekonomi didorong untuk memberikan inovasi dan perbaikan di setiap bidang kegiatan agar tidak tertinggal oleh laju kemajuan industri. Indonesia memiliki sejarah krisis ekonomi yang mengakibatkan runtuhnya sistem keuangan. Dan krisis tersebut berdampak signifikan pada perusahaan skala besar di berbagai industri, termasuk perdagangan, industri, dan jasa, yang melambat hingga berhenti beroperasi pada tahun 1998. Sebaliknya,

UMKM mampu bertahan. Dan terbukti menjadi pemulihan ekonomi di tengah penurunan di berbagai sektor ekonomi akibat krisis moneter. UMKM merupakan industri yang sedang berkembang yang dapat memberikan kontribusi terhadap stabilitas perekonomian nasional.

UMKM merupakan bagian vital dari perekonomian dan pembangunan nasional, sehingga setiap tindakan strategis untuk inisiatif pemberdayaan di bidang ini harus dipertimbangkan. Kebijakan pemberdayaan sektor UMKM dikembangkan dalam rangka memerangi kemiskinan dan ketimpangan ekonomi, menciptakan lapangan kerja, dan mendorong ekspor. Jika dibandingkan dengan korporasi besar, UMKM dinilai lebih tangguh. Gunawan: Dalam hal ini tentu saja karena UMKM berbeda dengan korporasi besar (2016).

Menurut Gunawan (2016), jika model strategi yang memadai tidak segera diterapkan, modal yang tidak mencukupi dan jumlah item yang terbatas dapat menyebabkan pasar potensial domestik diambil alih oleh pesaing dari negara lain. UMKM adalah pilihan yang layak untuk menyediakan pekerjaan dengan sumber daya yang rendah. Karena perusahaan kecil dapat menjadi modal independen dan tidak bergantung pada sejumlah besar modal atau pinjaman berdasarkan nilai tukar dolar. Akibatnya, ketika nilai tukar mata uang berfluktuasi, perusahaan publik selalu terlibat dalam mata uang asing yang paling mungkin terkena dampak krisis. UMKM, di sisi lain, tidak terpengaruh oleh variasi ini. UMKM, di sisi lain, dapat menjadi wadah terbaik bagi pelaku usaha produktif. UMKM adalah perusahaan yang sangat kreatif yang tidak dibatasi oleh kriteria pendidikan atau keahlian tertentu, dan tidak bergantung pada modal atau alat teknologi dalam jumlah besar yang masih sangat sederhana dan mudah digunakan (Adler Maymans Manurung, 2010).

UMKM memberikan kontribusi yang begitu signifikan terhadap perekonomian Indonesia sehingga menjadi prioritas nasional untuk percepatan pembangunan. UMKM menjadi prioritas

nasional karena dapat menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar dan menghasilkan lapangan kerja yang banyak sehingga menurunkan jumlah pengangguran (Suharto Edi, 2019). Unsur yang dipengaruhi oleh peran penting UMKM di Indonesia adalah UMKM merupakan sektor usaha yang dijalankan oleh mayoritas masyarakat Indonesia, yang berdampak pada aspek kehidupan sosial lainnya. Menyadari pentingnya usaha kecil dalam perekonomian. Pengembangan UMKM merupakan komponen penting dari rencana pembangunan pemerintah pusat dan daerah. Kita membutuhkan kebijakan ekonomi pemerintah yang pro ekonomi rakyat, seperti UMKM. Bantuan pemerintah terhadap sektor UMKM sangat penting agar UMKM dapat terus berkembang dalam mengembangkan daya saing produksi yang dapat diterima masyarakat luas baik di dalam maupun di luar negeri, serta mampu bersaing dengan produk luar negeri (Muhril Ardiansyah, 2011).

Permasalahan mendasar yang dihadapi UMKM di Indonesia adalah kemauan mereka untuk bersaing dalam lingkungan perdagangan bebas. Tantangan pada Industri Rumah Tangga Keripik Tempe Sari di Kota Malang tidak muncul karena berbagai sebab, melainkan karena UMKM pada umumnya memiliki sumber daya manusia yang kurang memadai, kurangnya jiwa wirausaha, kurangnya inovasi produk, keterbatasan modal perusahaan, dan ketidakjelasan. tujuan. Kurangnya pengetahuan dan kompetensi untuk memaksimalkan usaha yang akan dicapai oleh pelaku usaha. Menurut Gunawan (2016), analisis laporan keuangan sangat penting bagi kemampuan perusahaan untuk mengidentifikasi masalah dan peluang. Inilah faktor-faktor yang menghambat UMKM untuk bersaing dan berkembang (Solehuddin Murphi, 2013).

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam ekspansi bisnis perbankan syariah. Loyalitas karyawan merupakan masalah yang perlu mendapat perhatian lebih besar

dari bisnis perbankan syariah. Jika Anda melihat penelitian yang dilakukan di Amerika Serikat pada 100 perusahaan terbaik, Anda dapat melihat bahwa sebuah rencana diperlukan untuk menjaga loyalitas karyawan, yang akan memiliki konsekuensi untuk memperluas keuntungan perbankan syariah dan mencapai target pangsa pasar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, diperlukan rencana yang efektif untuk mempertahankan loyalitas kerja SDM sehingga organisasi dapat menuai manfaat yang maksimal. Sehingga biaya perusahaan untuk menjaga loyalitas karyawan pada akhirnya akan memberikan hasil yang terbaik yaitu peningkatan produktivitas kerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang tidak terpisahkan dari manajemen organisasi karena, secara umum, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kontribusi strategis, etis, dan sosial orang-orang untuk bisnis dan dapat dilacak untuk mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting dalam peningkatan pelayanan. Karyawan harus memiliki strategi untuk memberikan pelayanan yang baik, termasuk mempersiapkan diri untuk melayani seluruh masyarakat (Hidayat 2020).

Berdasarkan hal tersebut di atas, penulis ingin mempelajari lebih lanjut mengenai loyalitas kerja dan implikasinya terhadap produktivitas dengan melakukan penelitian tambahan berupa skripsi yang berjudul “Strategi Menjaga Loyalitas Sumber Daya Manusia dan Implikasinya terhadap Produktivitas pada UMKM di Era Covid 19 Pandemi di Industri Home Crispy.” Cita Rasa Malang dengan Tempe Sari”

Penulis membatasi masalah yang diteliti pada strategi menjaga loyalitas SDM dan implikasinya terhadap produktivitas kerja untuk mempermudah penelitian. Berikut ini adalah daftar masalah yang dibahas dalam penelitian ini:

1.2. Rumusan masalah

1. Pada home industry Keripik Tempe Sari Rasa Kota Malang, bagaimana strategi menjaga loyalitas sumber daya manusia (SDM) dan apa implikasinya terhadap produktivitas pada UMKM di era pandemi Covid 19?
2. Apa saja variabel yang mendukung dan membatasi Strategi Sumber Daya Manusia (SDM) untuk Menjaga Loyalitas Kerja?

1.3. Tujuan

1. Untuk mengetahui strategi loyalitas kerja pada Industri Rumah Tangga Keripik Tempe Sari Rasa Kota Malang.
2. Untuk mengetahui aspek-aspek dalam Strategi Sumber Daya Manusia untuk Menjaga Loyalitas Kerja yang mendukung dan menghambat (SDM)

1.4. Manfaat Penelitian

1. Untuk lokasi penelitian, memahami persepsi pelanggan tentang bentuk penerapan bauran pemasaran yang ditawarkan, serta kepuasan dan loyalitas pelanggan yang ditunjukkan, memungkinkan manajemen untuk terus mencari dan menggunakan praktik manajemen terbaik.
2. Hal ini dimaksudkan agar lebih banyak lagi materi penelitian di bidang pemasaran yang dapat ditawarkan kepada fakultas, khususnya yang terkait dengan bisnis ritel, perilaku konsumen, dan komunikasi pemasaran, khususnya penggunaan bauran pemasaran dalam bisnis.
3. Meningkatkan kesadaran dan pemahaman masyarakat tentang berbagai penerapan bauran pemasaran dalam organisasi.

4. Bagi peneliti, menambah pengalaman dan fasilitas pelatihan dalam memecahkan masalah yang ada di masyarakat sebelum terjun ke dunia kerja yang nyata sebagai sarana mengaplikasikan berbagai ide yang dipelajari di bangku kuliah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adler Haymar.2012.*Teori Perilaku Keuangan*, PT Adler Manurung Press.
- Alex S. Nitisemito 2000. “*Pengaruh Insentif dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*.”
- Amaratunga, Dilanthi. 2002. *Performance Measurement InFacilities Managemenet And Its Relationships With Management Theory And Motivation*.
- Arsyanti, N. Mahdi dan Sri Rahayu Tri Astuti. 2016. *Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Layanan dan Keragaman Produk terhadap Kepuasan Pelanggan Serta Dampaknya terhadap Minat Beli Ulang* (Studi pada Toko Online Shopstelle, Semarang). Journal of Management.
- David, Fred. R. 2016. *Manajemen Strategik*, Alih Bahasa Alexander Sindoro, Prehallindo, Jakarta.
- Flippo, Edwin. B. (2008). *Manajemen Personalia*. Jilid 2, edisi VI. Terjemahan Moh.Mas’ud. Jakarta: Erlangga.
- Freddy Rangkuti. 2014. *ANALISIS SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta*.
- Gennaro, F. D., et al. 2020. *Coonavirus Diseases (COVID-19) Current Status and Future Perspectives: A Narrative Review*.
- Gunawan, C. I., Solikhah, S. Q., & Yulita, Y. (2021). Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia UMKM Sektor Makanan dan Minuman di Era Covid-19. *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI dan MANAJEMEN BISNIS*, 9(2), 200-207.
- Gunawan, C, I, .2016. “*Teori Financial Distress UMKM*” (KONSEP DAN PRAKTEK). Purwokerto.
- Gunawan, C, I, 2016 “*Teori Manajmen Migrasi Internasional Tenaga Kerja Domestik: Perlindungan dan Pengembangan Ekonomi*”No. 143.
- Gunawan, C, I, 2017 “Perbankan Syariah Menghadapi Persaingan Perbankan Di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN”No. 835-844
- Gunawan, C.I. (2015). *Strategi Manajemen Sumberdaya Manusia*. CV. IRDH: Purworketo

- Gunawan, C.I. (2016). *Human Resources Management Based on Islam and Western View*. CV. IRDH: Purwokerto P.
- Gunawan, C.I. (2020). *Lambung Pangan Gratis Model Cakti Solusi Kelangkaan Pangan dan Chaos Dunia*. CV. IRDH (Research and Publishing): Malang
- Hasibuan. 2013. *Sumber Daya Manajemen Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hermawan, I Ketut Andy .2014. “Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas kerja karyawan Pada Pt. Inti Buana Permai Denpasar Bali”, Bali: Universitas Udayana Bali Volume 3, No. 3. Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handayani, Diah, dkk. 2020. *Penyakit Virus Corona 2019*. Jurnal Respirologi
- Hidayat, I, & Najah, S. 2021. Manajemen Strategi dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Anak Dini. *Jurnal Pelita PAUD*, 5(2), 184-192. Indonesia. 40(2): 119-129.
- Hidayat, I., & Daroini, A. 2020. Management Of Human Resources In The Improvement Of Teacher Performance (Study On Mts Sunan Ampel Sumberkima Bali). *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 28-39.
- Murphy & Davidshofer. 1998. *Psychological Testing Principles and Applications*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie*, Salemba Empat. Jakarta.
- Moleong, L. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Poerwopoespito, 2014, *Komitmen Dalam Sumber Daya Manusia*, Management Student, Jakarta.
- Porter, 2012, *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*.
- Purnomo. 2007. *Buku Seri Manajemen: Manajemen Strategi*. Jakarta: Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Ruslan, Rosady. 2014. *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sartika, Tiktik & Rachman, Soejoedono. 2002. *Ekonomi Skala KeciMenengah dan Koperasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Suharto, Edi .2005. *Membangun masyarakat memberdayakan rakyat*, Bandung: Graha ilmu
- Sukristono. (1992). *Perencanaan Strategi Bank*. Jakarta: PT Dhasa Warna.Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sumual, Tinneke Evie Meggy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (EdisiRevisi)*. Surabaya: CV R.A.De.Rozarie.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung.
- Tulus T.H. Tambunan, 2011. *Perekonomian Indonesia: Kaian Teoritis dan Analisis Empiris*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). "Manajemen sumber daya manusia di lembaga Keuangan syariah," Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.