

**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA  
ZAKAYA PRODUK DI KABUPATEN KEDIRI**

**SKRIPSI**

Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

**RETNO DWI KARTIKA DEWI**

NPM. 19.1.02.02.0090

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**2023**

Skripsi oleh:

**RETNO DWI KARTIKA DEWI**

NPM: 19.1.02.02.0090

Judul:

**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA  
ZAKAYA PRODUK DI KABUPATEN KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada  
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 10 Juli 2023

Pembimbing I



Zulistiani, M.M.  
NIDN. 0711118603

Pembimbing II



Susi Damayanti, S.Pd., M.M.  
NIDN. 0723117802

Skripsi oleh:

**RETNO DWI KARTIKA DEWI**

NPM: 19.1.02.02.0090

Judul:

**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA ZAKAYA  
PRODUK DI KABUPATEN KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri  
Pada Tanggal: 14 Juli 2023

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua Penguji : Zulistiani, M.M.
2. Penguji I : Rino Sardanto, M.Pd.
3. Penguji II : Susi Damayanti, S.Pd., M.M.



Mengetahui,  
Dekan FEB,  
  
Dr. Subagyo, M.M.  
NIDN. 0717066601

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Retno Dwi Kartika Dewi  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/Tanggal Lahir : Kediri, 11 Oktober 2000  
NPM : 19.1.02.02.0090  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 12 Juli 2023

Yang Menyatakan



**RETNO DWI KARTIKA DEWI**  
NPM. 19.1.02.02.0090

Motto:

*Sebagai perempuan jangan mudah menggantungkan hidup kepada orang lain.*

*Mandiri, kerja keras, dan berdoa bertopang di atas kedua kaki.*

*Untuk kesuksesan yang akan datang.*

Kupersembahkan karya ini buat:

**Orang-orang yang kucintai**

## Abstrak

**Retno Dwi Kartika Dewi:** Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Zakaya Produk di Kabupaten Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

**Kata Kunci:** Strategi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kualitas, Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dalam penelitian ini sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada karyawan. Sumber daya manusia berperan sebagai penunjang utama keberhasilan UMKM. Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) strategi yang diterapkan oleh pemilik usaha ketika mengalami masalah atau kendala pada saat menjalankan usahanya pada Zakaya Produk di Kabupaten Kediri. (2) penerapan manajemen sumber daya manusia pada karyawan agar menghasilkan produk yang bernilai jual tinggi pada Zakaya Produk di Kabupaten Kediri. (3) dampak bagi karyawan dengan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia pada Zakaya Produk di Kabupaten Kediri.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan hasil analisis berdasarkan kondisi pada objek penelitian dan sesuai dengan informasi yang diberikan oleh narasumber. Analisis data pada penelitian ini berdasarkan hasil wawancara dan observasi bersama informan. Informan pada penelitian ini berjumlah 4 orang terdiri pemilik bisnis dan karyawannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) narasumber utama memberikan informasi berdasarkan kondisi pada objek penelitian. (2) narasumber menjelaskan bahwa adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia. (3) pemilik bisnis tidak memahami penerapan strategi manajemen sumber daya manusia. (4) pemilik bisnis memberikan *rewards* kepada karyawan. (5) ketika permintaan pasar sepi, pemilik bisnis mengutamakan karyawan lama untuk bekerja.

Kesimpulan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) strategi yang digunakan pemilik Zakaya Produk untuk menjalankan bisnisnya hanya sebatas keterampilan dan pengalaman saja tidak secara baku menggunakan teori ilmu manajemen sumber daya manusia. (2) penerapan strategi manajemen sumber daya manusia untuk mendukung keberhasilan Zakaya Produk belum sepenuhnya dikuasai oleh pemilik bisnis tersebut. (3) dalam keberhasilan suatu bisnis pasti didukung oleh sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. (4) untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perlu adanya pelatihan yang diberikan untuk bekal menghasilkan produk berkualitas.

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul “STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA ZAKAYA PRODUK DI KABUPATEN KEDIRI” pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Rektor UNP Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang memberikan wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan akademiknya.
3. Ibu Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Ibu Zulistiani, M.M., selaku Dosen Pembimbing I dan Ketua Penguji.
5. Ibu Susi Damayanti, S.Pd., M.M., selaku Dosen Pembimbing II dan Penguji 2
6. Bapak Rino Sardanto, M.Pd., selaku Penguji I dan Wali Dosen.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.
8. Keluargaku tercinta yang selalu memberikan motivasi dalam pengerjaan skripsi.

9. Teman-teman seperjuangan yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang saling memberikan semangat, motivasi dan informasi.
10. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia bisnis.

Kediri, 14 Juli 2023



**RETNO DWI KARTIKA DEWI**  
NPM. 19.1.02.02.0090



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian.....	9
C. Rumusan Masalah.....	11
D. Tujuan Penelitian .....	11
E. Manfaat Penelitian .....	12
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori.....	15
1. Strategi.....	15
a. Pengertian Strategi .....	15

b. Jenis-jenis Strategi.....	16
c. Tahapan Strategi.....	17
d. Tujuan Pembuatan Strategi.....	18
2. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	19
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	19
b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
d. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia.....	28
3. Kualitas Sumber Daya Manusia.....	28
a. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	28
b. Pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia .....	30
c. Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia.....	31
4. Strategi Meningkatkan Penjualan .....	32
5. Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkualitas .....	36
B. Penelitian Terdahulu .....	38
C. Kerangka Berpikir.....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	47
1. Pendekatan Penelitian.....	47
2. Jenis Penelitian.....	47
B. Kehadiran Peneliti.....	49
C. Situs Penelitian .....	51
D. Tahapan Penelitian.....	52

E. Sumber Data dan Teknik Pemilihan Informan .....	54
1. Sumber Data .....	54
2. Teknik Pemilihan Informan .....	56
F. Prosedur Pengumpulan Data .....	57
G. Teknik Analisis Data.....	60
1. Analisis Data.....	60
2. Pengolahan Data .....	61
H. Uji Keabsahan Temuan .....	62
1. Triangulasi .....	62
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Gambaran Umum Informan dan Diskripsi Situs Penelitian .....	65
1. Sejarah Singkat Zakaya Produk.....	65
2. Visi dan Misi Zakaya Produk .....	67
3. Struktur Organisasi Zakaya Produk .....	67
4. Lokasi Penelitian.....	69
5. Karakteristik Informan .....	69
B. Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	71
1. Tahapan Analisis Data.....	71
2. Pengolahan Data .....	81
3. Uji Keabsahan.....	85
C. Interpretasi dan Pembahasan .....	91
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Temuan.....	94

B. Implikasi .....	96
C. Rekomendasi .....	97
DAFTAR PUSTAKA .....	99
Lampiran-lampiran .....	101

## DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
2.1 : Penelitian Terdahulu	40
3.1 : Kode Informan	57
4.1 : Karakteristik Informan	70
4.2 : Hasil Wawancara dengan Pemilik Zakaya Produk	72
4.3 : Hasil Wawancara dengan Karyawan Bagian Produksi	75
4.4 : Hasil Wawancara dengan Karyawan Bagian Pengemasan	77
4.5 : Hasil Wawancara dengan Karyawan Bagian Serabutan	78
4.6 : Hasil Wawancara dan Observasi	81
4.7 : Sumber Informan Penelitian	85

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
2.1 : Kerangka Berpikir	46
4.1 : Kerangka Struktur Organisasi	68

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	halaman
1. Dokumentasi Wawancara	97
2. Pertanyaan Wawancara	99
3. Surat Pengantar/Ijin Penelitian	
4. Surat Telah Melakukan Penelitian	
5. Berita Acara Bimbingan	

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perekonomian di Indonesia sudah berkembang cukup baik pasca pandemi Covid-19. Menurut Dedy Sasongko (Kementerian Keuangan Republik Indonesia, 2020) pandemi Covid-19 telah membawa perekonomian nasional dan global ke arah resesi ekonomi. Hal ini ditandai dengan pertumbuhan ekonomi nasional dan global yang negatif atau kontraksi. Pemerintah telah menerapkan standar pemulihan ekonomi di Indonesia yaitu salah satunya adalah peningkatan aktivitas dunia usaha khususnya bagi pelaku UMKM di Indonesia yang mendapatkan dampak akibat adanya Covid-19. Selain itu, pemerintah juga meningkatkan daya beli masyarakat terhadap produk dalam negeri dengan cara mulai mengadakan festival dan pameran terkhusus bagi pelaku UMKM pada daerah tertentu. Hal inilah yang mendorong pelaku UMKM dan masyarakat untuk pemulihan kegiatan ekonomi di Indonesia pasca pandemi Covid-19. Pada saat terjadinya pandemi Covid-19, yang paling terdampak perekonomiannya yaitu para pelaku UMKM yang bergerak di bidang *home industry* seperti contoh Zakaya Produk. Pandemi ini menjadikan produk dari Zakaya mengalami penurunan sebesar 60% setiap bulannya dimulai sejak tahun 2020 – 2022. Fenomena ini menjadikan pelaku UMKM harus



memutar otak untuk memenuhi kebutuhan ekonomi mereka dan harus mempertahankan bisnis di era pandemi Covid-19.

Salah satu yang mendukung perekonomian di Indonesia yaitu UMKM yang dikelola oleh individu di suatu daerah tertentu. Selain mendukung kegiatan perekonomian di Indonesia, UMKM merupakan sektor yang sangat terpuak oleh pandemi Covid-19. Menurut data Kementerian Koperasi, Usaha Kecil, dan Menengah (KUKM) tahun 2018, jumlah pelaku UMKM sebanyak 64,2 juta atau 99,9% dari jumlah pelaku usaha di Indonesia. Daya serap tenaga kerja UMKM sebanyak 117 juta pekerja atau 97% dari daya serap tenaga kerja di dunia usaha. Sementara itu kontribusi UMKM terhadap perekonomian nasional (PDB) sebesar 61,1% dan sisanya yaitu 38,9% disumbangkan oleh pelaku usaha besar yang jumlahnya hanya sebesar 5.550 atau 0,1% dari jumlah pelaku usaha. UMKM tersebut didominasi oleh pelaku usaha mikro yang berjumlah 98,68% dengan jumlah aset Rp 50.000.000. Pelaku usaha mikro yang dimaksud dalam keterangan ini yaitu para pelaku UMKM berbasis *home industry* dengan produk unggulan yang memiliki harga dapat dijangkau oleh seluruh kalangan masyarakat. UMKM berbasis *home industry* memiliki daya serap tenaga kerja sekitar 89%. Sementara itu sumbangan usaha mikro terhadap PDB yang diberikan oleh pemerintah sebagai bantuan modal hanya sekitar 37,8% (Sasongko, 2020).

UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) merupakan suatu usaha produktif dengan berbagai macam produk yang dihasilkan dan dimiliki oleh

perorangan maupun badan usaha yang telah memenuhi kriteria sebagai usaha mikro yaitu memiliki jumlah aset maksimal Rp 50.000.000 dan jumlah omzet maksimal Rp 300.000.000 serta memiliki karyawan tidak lebih dari 5 orang. Peran UMKM sangat bermanfaat bagi perekonomian di Indonesia salah satunya yaitu menyediakan jaringan pengaman untuk menjalankan kegiatan ekonomi khususnya bagi masyarakat Indonesia yang berpenghasilan rendah. UMKM juga berperan dalam membentuk dan menyumbang produk domestik bruto sebagai contoh, pelaku UMKM dapat menaikkan taraf hidup masyarakat disekitar tempat tinggalnya yang bekerja sebagai karyawan. Selain itu, minat beli masyarakat semakin meningkat menjelang Hari Raya Idul Fitri. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa perekonomian masyarakat sudah stabil setelah terjadinya pandemi Covid-19. Menurut Dedi Sasongko Indonesia mempunyai potensi basis ekonomi nasional yang kuat karena jumlah UMKM terutama usaha mikro yang sangat banyak dan daya serap tenaga kerja yang sangat besar (Sasongko, 2020).

Di dalam sebuah kesuksesan UMKM pasti terdapat pemilik usaha yang memiliki strategi manajemen sumber daya manusia yang mampu mendukung keberhasilan suatu bisnis. Strategi tersebut dapat berupa pelatihan karyawan dalam pembuatan produk khas yang memiliki nilai jual standar dan dapat dijangkau oleh semua kalangan masyarakat. Selain itu, pelaku UMKM juga memberikan bonus penjualan jika melebihi target setiap bulannya dan ditetapkan oleh pelaku UMKM itu sendiri. Strategi

yang diterapkan tersebut mampu meningkatkan perekonomian bagi pemilik UMKM sehingga dapat menaikkan taraf hidup pemiliknya. Upaya untuk meningkatkan perekonomian yaitu berupa pelatihan manajemen sumber daya manusia. Sehingga dengan adanya pelatihan tersebut mampu menciptakan kualitas sumber daya manusia yang memenuhi kriteria karyawan untuk menghasilkan suatu produk dengan nilai jual yang tinggi. Hal tersebut dibuktikan dengan keadaan yang sesuai pada objek penelitian yaitu di Zakaya produk, pemilik UMKM tersebut menerapkan standart dalam merekrut karyawan sebagai berikut: berusia maksimal 40 tahun, lokasi tempat tinggal tidak jauh dengan rumah produksi, kecepatan dan kecekatan juga salah satu sebagai syarat yang harus dimiliki oleh karyawan di Zakaya. Dengan adanya pelatihan peningkatan sumber daya manusia, para pemilik bisnis UMKM dapat menghasilkan produk sesuai dengan target pasar yang telah ditentukan.

Pelatihan peningkatan sumber daya manusia sangat penting. Menurut Jurnal Entrepeneur yang membahas mengenai sumber daya manusia, pelatihan sumber daya manusia merupakan usaha yang dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja kepada suatu perusahaan ataupun organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu meningkatkan kemajuan sebuah perusahaan untuk berkembang dan mencapai tujuannya. Dengan adanya karyawan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik, produk yang dihasilkan oleh perusahaan

atau UMKM juga akan semakin dikenal oleh masyarakat luas. Selain meningkatkan keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja, pelatihan sumber daya manusia juga mampu meningkatkan berpikir kritis dan realistis dengan apa yang terjadi. Artinya, seseorang yang telah diberi pelatihan terkait sumber daya manusia mampu memecahkan suatu permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja mereka. Permasalahan yang terjadi tersebut dapat diselesaikan dengan baik menggunakan akal sehat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Pemilik UMKM harus memiliki strategi yang baik untuk mengelola bisnisnya. Strategi merupakan suatu perencanaan jangka panjang yang disusun untuk mengantarkan pada suatu pencapaian sebuah tujuan dan sasaran tertentu yang telah dirancang dengan sangat baik. Strategi juga merupakan sebuah keunggulan kompetitif yang memiliki tujuan untuk merencanakan suatu hal dengan cara yang strategis. Pemimpin perusahaan membutuhkan strategi yang tepat untuk memimpin perusahaan mereka. Dengan menerapkan strategi yang tepat, maka suatu organisasi di dalam sebuah perusahaan akan teratur.

Menurut (Yeremia Steven Putra Ongkowijoyo, 2021) strategi adalah rencana yang disatukan, luas, dan berintegrasi yang menghubungkan keunggulan strategis perusahaan dengan tantangan lingkungan, yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama dari perusahaan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh suatu organisasi. Strategi sangat diperlukan dalam sebuah bisnis. Pemilik UMKM harus memiliki

strategi yang tepat agar bisnisnya tidak mudah mengalami masalah. Ketika pengelola menerapkan strategi yang tepat, maka bisnis yang dikelola akan mengalami peningkatan yang signifikan (Septin, 2019). Berdasarkan pendapat (M. Hidayat, 2020) tentang manajemen sumber daya manusia pada UMKM sangat memiliki peran yang besar bagi perkembangan suatu bisnis. Namun, perlu adanya peningkatan produktivitas dan profabilitas pada UMKM agar memberikan pengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia.

Selain penerapan strategi dalam sebuah bisnis, adanya manajemen sumber daya manusia perlu diterapkan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh pemilik bisnis untuk mengatur sumber daya manusianya agar mampu menciptakan suatu produk layak jual dan dapat bersaing dengan produk lainnya dari berbagai daerah namun tetap dalam lingkup pemerintah yang sama. Manajemen sumber daya manusia ialah pendekatan bersifat strategi serta berhubungan untuk mengelola aset paling berharga milik perusahaan yaitu orang-orang yang bekerja di dalam sebuah perusahaan atau organisasi baik secara individu maupun tim dalam rangka memberikan sumbangan untuk mencapai visi perusahaan (Abdhul, 2022).

Manajemen sumber daya manusia sangat berkaitan erat dengan keberhasilan suatu perusahaan merupakan pendapat dari (Ashary, 2019). Di dalam UMKM khususnya pada Zakaya Produk sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting. Sumber daya manusia harus

diutamakan agar mencapai prestasi dan tujuan bagi perusahaan. Seorang pemimpin perusahaan tidak boleh mengabaikan kesejahteraan para pegawainya. Selain itu, seorang pemimpin perusahaan harus memberikan pelatihan yang baik guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada karyawannya. Pimpinan perusahaan juga harus memberikan perhatian dan dorongan kepada karyawannya, agar mereka mampu meningkatkan efektivitas kinerjanya serta dapat menghasilkan produk yang terbaik sesuai dengan harapan dan target pasar.

Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan produktivitas karyawan. Hal tersebut didukung oleh pendapat dari (Wijiastuti et al., 2021). Semakin bertambahnya usia seseorang, maka tingkat produktivitasnya semakin rendah pula. Pada UMKM Zakaya Produk, pemilik bisnis tersebut sangat mengutamakan usia. Kriteria yang sangat penting jika ingin menjadi karyawan pada UMKM tersebut yaitu usia. Usia menjadi patokan yang paling utama dalam menghasilkan sebuah produk terbaik. Pada daerah UMKM Zakaya Produk tersebut berada yaitu di wilayah Kabupaten Kediri, mayoritas masyarakat yang tinggal dekat dengan lokasi UMKM tersebut masih memiliki sumber daya manusia yang sangat rendah. Hal tersebut didukung dengan tidak adanya pertanggungjawaban dan pemecahan masalah yang baik ketika perusahaan sedang mengalami masalah. Permasalahan tersebut yaitu adanya retur barang yang melebihi kapasitas produksi serta permintaan pasar yang melonjak tinggi. Para karyawan pada UMKM Zakaya Produk tidak bisa

memproduksi produk unggulan dengan maksimal. Alhasil banyak konsumen Zakaya Produk yang kecewa karena pesanan mereka tidak sesuai dengan yang dikirimkan. Ketidaksesuaian pesanan ini terjadi pada proses produksi yang tidak maksimal dan tidak mencapai target berdasarkan jumlah permintaan pasar. Kejadian ini bisa menyebabkan menurunnya permintaan pasar terhadap produk Zakaya yang akan mengakibatkan produk menjadi sepi peminat atau tidak laku jual.

Permasalahan pada UMKM Zakaya Produk sangat perlu menjadi perhatian bagi seseorang yang memiliki manajemen sumber daya manusia baik. Kurangnya manajemen sumber daya manusia yang baik pada UMKM Zakaya Produk sangat berpengaruh pada hasil produk dan target pasar yang telah ditentukan. Berdasarkan keterangan Pak Rofingi selaku pemilik Zakaya Produk, hal tersebut bisa membahayakan pada kualitas produk yang dihasilkan serta permintaan pasar yang akan menurun secara signifikan yaitu 60% yang terjadi pada saat masa pandemi Covid-19. Oleh sebab itu, pelatihan tentang manajemen sumber daya manusia sangat penting guna menciptakan strategi-strategi yang terbaru untuk keberhasilan suatu produk pada UMKM. Selain itu, dengan adanya pelatihan manajemen sumber daya manusia akan membentuk kualitas sumber daya manusia pada pelaku bisnis dan karyawan sehingga menghasilkan produk yang bernilai jual tinggi. Cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada Zakaya Produk yang dilakukan oleh pemilik yaitu Pak Rofingi adalah dengan memberikan pelatihan mengenai pembuatan produk khas di Zakaya Produk. Selain itu,

Pak Rofingi juga memberikan *reward* kepada seluruh karyawannya berupa upah tambahan dan mengajak rekreasi ke tempat terdekat. Dengan melakukan hal tersebut, dapat merubah pola kerja karyawan dari yang malas menjadi rajin dan dapat memenuhi permintaan pasar sesuai dengan yang telah ditentukan oleh *owner*. Keterangan tersebut diperkuat dengan bukti observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada rumah produksi Zakaya Produk di Kabupaten Kediri.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam tentang permasalahan diatas. Adapun judul yang diambil oleh peneliti yaitu: **“Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Zakaya Produk di Kabupaten Kediri”**.

## **B. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian merupakan suatu rangkaian bentuk susunan permasalahan yang dijelaskan sebagai pusat atau pokok pembahasan di dalam suatu topik penelitian. Adanya fokus penelitian ini memiliki harapan agar meneliti pada permasalahan yang tepat, sehingga mampu mengumpulkan data dan melakukan analisis data sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam fokus penelitian tentang sumber daya manusia, peneliti memfokuskan pada sistem strategi manajemen sumber daya manusia, dan kinerja karyawan yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Pada penelitian kualitatif, penentuan fokus berdasarkan kondisi yang terjadi pada objek penelitian. Fokus dalam penelitian ini juga masih bersifat sementara



dan akan berkembang sesuai dengan kondisi pada objek penelitian (Hardani, S.Pd. et al., 2020). Berkaitan dengan strategi manajemen sumber daya manusia dan kualitas sumber daya manusia yang berada pada salah satu UMKM di Kabupaten Kediri dengan merek produk yaitu “Zakaya”, maka diperlukan sebuah penelitian tentang “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Zakaya Produk di Kabupaten Kediri”. Fokus penelitian pada topik tersebut yaitu sebagai berikut.

1. Strategi yang digunakan oleh pemilik usaha dalam meningkatkan hasil produksi dengan nilai jual tinggi.
2. Manajemen sumber daya manusia yang wajib diterapkan untuk memimpin sebuah bisnis agar terhindar dari permasalahan seperti kegagalan produksi, produksi tidak memenuhi target permintaan pasar, tidak adanya sumber daya manusia yang mendukung, serta kehilangan konsumen dikarenakan produk memiliki kualitas kurang baik.
3. Kualitas sumber daya manusia yang mendukung kesuksesan sebuah UMKM.
4. Pelatihan bagi karyawan agar memiliki sumber daya manusia yang baik pada Zakaya Produk di Kabupaten Kediri.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pernyataan dari fokus penelitian diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan dibahas pada penelitian adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada Zakaya Produk di Kabupaten Kediri ?
2. Bagaimana kemampuan pemilik usaha di dalam merancang manajemen sumber daya manusia pada Zakaya Produk di Kabupaten Kediri ?
3. Bagaimana dampak bagi karyawan setelah adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia pada Zakaya Produk di Kabupaten Kediri ?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis strategi yang diterapkan oleh pemilik usaha ketika mengalami masalah atau kendala pada saat menjalankan usahanya pada Zakaya Produk di Kabupaten Kediri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis rancangan manajemen sumber daya manusia oleh pemilik bisnis kepada karyawan agar menghasilkan produk yang bernilai jual tinggi pada Zakaya Produk di Kabupaten Kediri.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak bagi karyawan dengan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia pada Zakaya Produk di Kabupaten Kediri.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini akan memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu dan pelaksana pembangunan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia.

##### **1. Manfaat dari segi praktis**

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dari segi praktis, yaitu.

##### **a. Kegunaan bagi karyawan**

Dalam proses pelaksanaan penelitian ini, para karyawan pada Zakaya Produk di Kabupaten Kediri akan lebih memahami tentang pentingnya peningkatan sumber daya manusia. Selain itu, para karyawan juga akan termotivasi untuk memperbaiki pola pikir dengan pelatihan sumber daya manusia guna meningkatkan produktivitas pada usia produktif. Dengan adanya pelatihan sumber daya manusia serta *reward* yang diberikan oleh pemilik bisnis, maka karyawan akan antusias untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

##### **b. Kegunaan bagi pemilik usaha**

Kemampuan pemilik usaha dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan baik akan

meningkatkan nilai jual yang tinggi dan kualitas produknya. Penelitian ini akan memberikan solusi kepada pemilik usaha untuk melatih manajemen sumber daya manusia agar dapat meningkatkan citra produk dan memperluas target pasar. Melalui penelitian ini, diharapkan pemilik usaha dapat memperbaiki penerapan manajemen sumber daya manusia dengan baik agar menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

c. Kegunaan bagi peneliti

Mendapat pengalaman tentang penerapan manajemen sumber daya manusia yang berguna untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia pada Zakaya Produk di Kabupaten Kediri. Selain itu, peneliti juga mampu membantu untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi terkait sumber daya manusia.

2. Manfaat dari segi teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pemilik usaha Zakaya Produk di Kabupaten Kediri dan karyawan yang bekerja pada UMKM tersebut. Adapun manfaatnya yaitu, pemilik usaha dapat menerapkan ilmu-ilmu tentang manajemen sumber daya manusia yang sudah tertuang pada penelitian ini. Manfaat bagi karyawan yaitu dapat menerapkan ilmu-ilmu yang dapat

meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar usia produktif dapat meningkatkan produktivitas.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abd hul, y. (2022). *Manajemen sumber daya manusia: pengertian, fungsi dan tujuan*. Deepublishstore. [https://deepublishstore.com/materi/manajemen-sumber-daya-manusia/#:~:text=5.-,anthony%2c kacmar dan parrew \(2002\),dan juga memelihara karyawan perusahaan.](https://deepublishstore.com/materi/manajemen-sumber-daya-manusia/#:~:text=5.-,anthony%2c kacmar dan parrew (2002),dan juga memelihara karyawan perusahaan.)
- Ahmad. (2019). *Manajemen sdm: pengertian, fungsi, tujuan, manfaat dan ruang lingkup*. Gramedia.com. <https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/>
- Ashary, I. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan produktivitas karyawan industri kuliner di kabupaten jember. *Jurnal ekonomi dan bisnis growth*, 33–51.
- Daniarsa, i. P. (2021). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, manfaat teknologi informasi, dan sistem pengendalian intern terhadap keterandalan pelaporan keuangan pada lpd se – kecamatan pupuan. *Artikel*.
- Fajari, d. N. (2019). *Laporan keuangan pemerintah daerah ( survei pada satuan kerja perangkat daerah pemerintah kota bandung )*. 1–9.
- Fransiska ardela. (2018). *Cara merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia*. <https://www.finansialku.com/merumuskan-strategi-manajemen-sumber-daya-manusia/>
- Gumilang, n. A. (2019). *Pengertian strategi serta jenis, tujuan, dan contohnya*. Gramedia.com. <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-strategi/>
- Hardani, s.pd., m. S., nur hikmatul auliya, g. C. B., helmina andriani, m. S., roushandy asri fardani, s.si., m. P., jumari ustiawaty, s.si., m. S., evi fatmi utami, m.farm., a., dhika juliana sukmana, s.si., m. S., & ria rahmatul istiqomah, m. I. K. (2020). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*.
- Hidayat, a. (2012). *Penelitian kualitatif (metode): penjelasan lengkap*. Statistikian.com. <https://www.statistikian.com/2012/10/penelitian-kualitatif.html>
- Hidayat, m. (2020). *Strategi manajemen sumber daya manusia pada usaha industri batik (studi pada rumah batik azmiah olak kemang kota jambi)*. Skripsi tidak diterbitkan, fakultas ekonomi dan bisnis islam, universitas islam negeri sulthan thaha saifuddin jambi.
- Leukeun. (2022). *Ciri - ciri sdm yang berkualitas*. [https://leukeun.com/en\\_us/blog/our-blog-1/post/ciri-ciri-sdm-yang-berkualitas-30](https://leukeun.com/en_us/blog/our-blog-1/post/ciri-ciri-sdm-yang-berkualitas-30)
- Miftahuddin, rahman, a., & setiawan, a. I. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dakwah*, 3(april), 1–16. <https://doi.org/10.15575/fakultas>
- Pangesthi, d. (2020). *Pengertian sumber daya manusia menurut para ahli*.

- Brilio.net. <https://www.brilio.net/serius/11-pengertian-sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli-200416b.html>
- Sasongko, d. (2020). *Umkm bangkit, ekonomi indonesia terungkit*. Djkn kemenkeu. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13317/umkm-bangkit-ekonomi-indonesia-terungkit.html>
- Septin, t. (2019). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam. *Keunggulan bersaing perusahaan meningkatkan*, 2, 378–386. [http://download.portalgaruda.org/article.php?article=9604&val=621&title=s](http://download.portalgaruda.org/article.php?article=9604&val=621&title=s%20strategi%20manajemen%20sumber%20daya%20manusia%20dalam%20meningkatkan%20keunggulan%20bersaing%20perusahaan)
- Taufani, m. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah provinsi kalimantan selatan. *Artikel*, 18, 135–149.
- Wijiastuti, s., widodo, z. D., & darmaningrum, k. (2021). Pengelolaan sumber daya manusia pada industri kreatif sablon ( zee screenprinting) karanganyar di masa pandemi covid-19. *Publik: jurnal manajemen sumber daya manusia, administrasi dan pelayanan publik*, 8(1), 58–66. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i1.171>
- Yeremia steven putra ongowijoyo. (2021). *Strategi manajemen sumber daya manusia dalam mengelola kepemimpinan millennial untuk meningkatkan produktivitas karyawan yang didukung oleh teknologi modern*. 2.
- Zakawali, g. (2023). *Strategi pemasaran produk untuk meningkatkan penjualan*. 1 meci. <https://store.sirclo.com/blog/strategi-pemasaran-produk-penjualan/>
- Zuyyina. (2015). Strategi manajemen sumber daya manusia stkip muhammadiyah aceh tengah. *Jurnal administrasi pendidikan program pascasarjana unsyiah*, 3(2), 31–37.