



## **ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN UMKM KHANSA RISOL**

**Anggun Khairunnissa Agustin**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

**Cici El Dirrah Syafitri Simanungkalit**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

**Haura Afnani Zanjabil**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

**Syahla Nabila**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

**Faris Andrawika Harahap**

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

**Zainarti**

Dosen Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Alamat: Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan,

Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20371

Korespondensi penulis: [anggunkhairunnissa20@gmail.com](mailto:anggunkhairunnissa20@gmail.com)

**Abstract.** This study aims to analyze the strategy of human resource development and management (HRD) in increasing employee work productivity at UMKM Khansa Risol Spesial. The focus of the study includes how HRD development strategies are implemented, training provided, and evaluation of the effectiveness of HRD management in supporting work productivity. The research method used is qualitative with data collection through observation, interviews, and documentation. The results of the study indicate that HRD development strategies that include work motivation, training, effective communication, and flexible work systems can significantly increase employee productivity. Training evaluation is carried out continuously through the stages of reaction, learning, behavior, and results, so that HRD development is the key to the success of UMKM in competing and developing.

**Keywords:** HRD Development Strategy, Work Productivity, UMKM, HRD Management

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengembangan dan manajemen sumber daya insani (SDI) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UMKM Khansa Risol Spesial. Fokus penelitian meliputi bagaimana strategi pengembangan SDI diterapkan, pelatihan yang diberikan, serta evaluasi efektivitas pengelolaan SDI dalam mendukung produktivitas kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDI yang meliputi motivasi kerja, pelatihan, komunikasi efektif, dan sistem kerja fleksibel mampu meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Evaluasi pelatihan dilakukan secara berkelanjutan melalui tahap reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil, sehingga pengembangan SDI menjadi kunci keberhasilan UMKM dalam bersaing dan berkembang.

**Kata kunci:** Strategi Pengembangan SDI, Produktivitas Kerja, UMKM, Manajemen SDI

### **LATAR BELAKANG**

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu pilar penting dalam perekonomian Indonesia. UMKM berkontribusi besar dalam penyerapan tenaga

kerja, penciptaan lapangan kerja, serta penggerak pertumbuhan ekonomi lokal. Namun, UMKM sering menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam hal pengelolaan sumber daya insani (SDI) yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja yang tinggi menjadi faktor krusial dalam menjaga keberlangsungan dan daya saing UMKM di tengah persaingan pasar yang semakin ketat dan dinamis (Jannah & Nabilah, 2023).

UMKM Khansa Risol Spesial sebagai salah satu pelaku usaha di sektor makanan ringan menghadapi tantangan yang tidak berbeda jauh. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif, pengelolaan SDI yang baik menjadi kebutuhan utama agar usaha dapat berkembang secara berkelanjutan. Karyawan sebagai aset utama dalam proses produksi dan pelayanan harus dikelola dengan strategi yang tepat agar produktivitas kerja mereka dapat meningkat. Oleh karena itu, pengembangan SDI melalui pelatihan, motivasi, komunikasi yang efektif, serta manajemen kinerja yang sistematis sangat diperlukan.

Strategi pengembangan dan manajemen SDI tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup aspek psikologis dan sosial yang mempengaruhi semangat kerja dan loyalitas karyawan. Dengan pendekatan manajemen SDI yang holistik, UMKM Khansa Risol Spesial dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya mendorong produktivitas karyawan secara signifikan. Selain itu, evaluasi berkelanjutan terhadap efektivitas strategi pengembangan SDI juga penting untuk memastikan bahwa program yang dijalankan benar-benar memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana strategi pengembangan dan manajemen sumber daya insani diterapkan di UMKM Khansa Risol Spesial dan bagaimana pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Melalui pemahaman yang komprehensif mengenai praktik pengelolaan SDI, diharapkan UMKM dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusianya sehingga mampu bersaing dan tumbuh secara berkelanjutan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi pelaku UMKM lain dalam meningkatkan kualitas manajemen SDI dan produktivitas kerja secara umum.

## **KAJIAN TEORI**

Manajemen sumber daya insani (SDI) adalah proses pengelolaan tenaga kerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan evaluasi kinerja. Dalam konteks UMKM, manajemen SDI memiliki peranan penting untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing usaha di pasar yang kompetitif.

Strategi pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) di UMKM meliputi beberapa aspek utama. Pertama, perencanaan SDI yang menentukan kebutuhan tenaga kerja dari segi jumlah dan kompetensi untuk mendukung operasional dan pertumbuhan usaha. Kedua, rekrutmen dan seleksi yang dilakukan secara efektif agar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan budaya organisasi. Ketiga, pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar mampu beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi. Keempat, kompensasi dan penghargaan yang adil dan kompetitif diberikan untuk memotivasi karyawan. Terakhir, manajemen hubungan karyawan yang membangun komunikasi baik dan menangani konflik guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Implementasi strategi ini membantu UMKM meningkatkan daya saing dan keberlanjutan usaha melalui pengelolaan SDI yang efektif (Sono & Limpo, 2024).

Produktivitas kerja adalah hasil kerja yang diperoleh karyawan dalam periode tertentu, yang dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dan kondisi kerja. Pengelolaan Sumber Daya Insani (SDI) yang baik dapat meningkatkan produktivitas melalui peningkatan keterampilan dan motivasi karyawan serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Manajemen SDI yang efektif sangat membantu Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) dalam mengoptimalkan potensi karyawan sehingga mereka mampu berinovasi dan beradaptasi dengan perubahan pasar. Selain itu, manajemen SDI yang baik juga meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan melalui penerapan sistem penghargaan serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Dengan demikian, pengelolaan SDI yang tepat mendukung keberlanjutan usaha dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan (Masruriyah, 2023).

Evaluasi terhadap program pengembangan SDI dilakukan secara berjenjang mulai dari reaksi karyawan terhadap pelatihan, pembelajaran yang diperoleh, perubahan

perilaku di tempat kerja, hingga dampak terhadap hasil kerja dan produktivitas. Dengan landasan teori ini, penelitian tentang strategi pengembangan dan manajemen SDI di UMKM Khansa Risol Spesial dapat mengidentifikasi praktik terbaik yang meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan daya saing usaha secara menyeluruh (Salsabila et al., 2023).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif untuk menganalisis strategi pengembangan dan manajemen sumber daya insani (SDI) dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada UMKM Khansa Risol Spesial. Data dikumpulkan melalui teknik observasi langsung di lokasi UMKM, wawancara mendalam dengan pemilik dan karyawan, serta dokumentasi terkait proses manajemen SDI dan produktivitas kerja. Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan cara mengkaji pola, tema, dan hubungan antar variabel yang ditemukan selama pengumpulan data.

Metode ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang bagaimana strategi pengembangan SDI diterapkan dan dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam manajemen SDI di UMKM tersebut. Selain itu, evaluasi efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan juga dilakukan dengan mengacu pada model evaluasi berjenjang seperti reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil.

Pendekatan kualitatif ini memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara komprehensif dan kontekstual sesuai dengan kondisi nyata di UMKM Khansa Risol Spesial, sehingga hasilnya dapat memberikan rekomendasi strategis yang relevan dan aplikatif bagi pengembangan SDI dan peningkatan produktivitas kerja karyawan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Strategi pengembangan dan manajemen sumber daya insani (SDI) di UMKM Khansa Risol Spesial memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pengembangan SDI dilakukan melalui berbagai program pelatihan dan pembinaan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis maupun soft skills karyawan, sehingga mereka mampu menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Pelatihan ini tidak hanya berfokus pada aspek teknis produksi risol,

tetapi juga mencakup pengembangan kemampuan manajerial, komunikasi, dan pelayanan pelanggan yang sangat dibutuhkan dalam usaha kecil menengah. Selain itu, manajemen SDI yang diterapkan di Khansa Risol Spesial meliputi proses seleksi karyawan yang ketat, penempatan sesuai kompetensi, serta evaluasi kinerja secara berkala yang membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan individu. Dengan adanya sistem monitoring dan feedback yang terstruktur, karyawan dapat terus memperbaiki kinerjanya sehingga produktivitas kerja meningkat secara signifikan (Akbar et al., 2024).

Lebih lanjut, pengelolaan SDI yang efektif juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi lebih maksimal. Pemberian kompensasi yang adil dan penghargaan atas prestasi kerja menjadi faktor penting dalam menjaga semangat dan loyalitas karyawan terhadap UMKM. Selain itu, strategi pengembangan SDI ini juga membantu karyawan untuk lebih adaptif terhadap perubahan pasar dan perkembangan teknologi, seperti penggunaan media sosial untuk pemasaran produk risol yang semakin berkembang. Hal ini sangat penting mengingat UMKM sering menghadapi tantangan dalam hal sumber daya dan akses pasar yang terbatas. Dengan demikian, pengembangan SDI tidak hanya meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga memperkuat daya saing UMKM secara keseluruhan (Masruchiyyah et al., 2024).

Sisi produktivitas, peningkatan kompetensi karyawan secara langsung berdampak pada kualitas dan kuantitas produksi Khansa Risol Spesial. Karyawan yang terampil mampu bekerja lebih cepat dengan hasil yang lebih baik, mengurangi kesalahan produksi, serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Selain itu, manajemen waktu kerja yang baik dan penerapan sistem kerja yang efisien juga turut mendukung peningkatan produktivitas. UMKM ini juga dapat memanfaatkan kolaborasi dengan pihak eksternal, seperti lembaga pelatihan atau pemerintah, untuk mendapatkan dukungan dalam pengembangan SDI dan pemasaran produk. Secara keseluruhan, strategi pengembangan dan manajemen SDI yang diterapkan di Khansa Risol Spesial terbukti menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan mendukung pertumbuhan usaha secara berkelanjutan, meskipun menghadapi keterbatasan sumber daya yang biasa dialami oleh UMKM (Hakiki, 2024).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan dan manajemen sumber daya insani yang terencana dan berkelanjutan tidak hanya meningkatkan kemampuan dan motivasi karyawan, tetapi juga memperkuat posisi UMKM Khansa Risol

Spesial di pasar, sehingga mampu bersaing dan berkembang di tengah dinamika bisnis yang terus berubah (Andiny, 2023).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan dari analisis strategi pengembangan dan manajemen sumber daya insani terhadap produktivitas kerja karyawan UMKM Khansa Risol Spesial adalah bahwa pengelolaan SDI yang efektif dan terstruktur sangat berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Melalui pelatihan yang berkelanjutan, seleksi karyawan yang tepat, evaluasi kinerja, serta pemberian kompensasi yang adil, karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan motivasi kerja mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi, tetapi juga membantu UMKM beradaptasi dengan perubahan pasar dan teknologi. Dengan demikian, strategi pengembangan dan manajemen SDI menjadi faktor kunci dalam mendukung pertumbuhan dan daya saing UMKM Khansa Risol Spesial secara berkelanjutan, meskipun menghadapi keterbatasan sumber daya. Implementasi strategi ini sangat penting untuk memastikan keberhasilan dan kelangsungan usaha di masa depan.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Akbar, L. O., Liwaul, & Jopang. (2024). Analisis Produktivitas Pegawai Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sulawesi Tenggara Dalam Optimalisasi Penanganan Pelaku Ukm Di Kota Kendari. *Trajectories Public Administration*, 1(3), 57–67.
- Andiny, T. T. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Diakonia di Era Digital. *Danum Pambelum: Jurnal Teologi Dan Musik Gereja*, 3(1), 82–87. <https://doi.org/10.54170/dp.v3i1.204>
- Hakiki, R. (2024). Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Umkm Di Desa Sindangmukti. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(12), 66–74.
- Jannah, A., & Nabila, R. (2023). Pengaruh Komptensi Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Religiusitas Sebagai Pemoderasi. *Revenue: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 4(2), 137–154.
- Masruchiyyah, N., Murti, W., & Kurniati, A. (2024). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Pada Era Digital. *JGG-Jurnal Green Growth Dan Manajemen Lingkungan*, 14(1).
- Masruriyah, A. F. N. (2023). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Umkm Telur Asin Bu Kaseng Di Desa Cikuntul. *Abdima Jurnal Pengabdian Mahasiswa*, 2(1), 1175–1182. <https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/AJPM/article/view/3743%0Ahttps://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/AJPM/article/download/3743/2516>
- Salsabila, D., Amelia, M., & Hidayaty, D. E. (2023). Strategi Dalam Meningkatkan Produktifitas Sumber Daya Manusia Umkm Kedai Mysha Di Desa Sukaluyu Kecamatan Telukjambe Timur. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 2(15), 349–365.
- Sono, M. G., & Limpo, L. (2024). Strategi Pengelolaan SDM untuk Meningkatkan Kinerja UMKM di Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan West Science*, 2(02), 190–198. <https://doi.org/10.58812/jekws.v2i02.1099>