

**PENGELOLAAN DAN PERBAIKAN KINERJA UKM  
DI SIDOARJO PADA MASA PANDEMI COVID 19**



**Dosen Pembimbing Seminar :**

Dr. Mahmudah Enny Widyaningrum Dra. Ec., M.Si

**PROGAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA  
2020**

## Daftar Anggota Kelompok

### Kelompok 1

1. Kusaeri Saputra	1712111013
2. Frensy Meida	1712111025
3. Irvan Theo	1712111016
4. Aldo Bagus	1712111002
5. Julimar Kristi	1712111040
6. Erik Dwi Agus	1712111010
7. Lutfhia Y	14021111
8. Okka Wiratama	1512111122
9. Kismiati	1712111074
10. Alda Rizma Firdauzi	1712111124
11. Tyara Octavyani Putri	1712111005
12. Talitha Amanda	1712111036
13. Della Camelia	1712111017
14. Alfin Rubath	1712111111

### Kelompok 2

1. Aris Affandi	1712111018
2. M. Ahzam Izzul	1712111022
3. Moh. Allaikal Fajri	1712111009
4. Moch. Faizal	1712111073
5. Wahyu Abdiel	1712111031
6. Evi Fauziah	1712111011
7. Rahayu Dinda Putri	1712111008
8. Satria Yuniar	1512111173
9. Dian Permatasari	1712111119
10. Dwi Febriyanti	1712111118
11. Rahmi Dwi Alfiah	1712111107

### **Kelompok 3**

1. Nanda Dessy WD	1712111047
2. Nur Faizah	1712111052
3. Okty Agustiana	1712111075
4. Ivone Shofi	1712111054
5. Fincha Aprilianto	1712111061
6. Noni Febyola	1712111041
7. Elisa Ika P	1712111055
8. Moh. Hafizh Kamal	1712111072
9. Winarti Ningsih	1712111113
10. Maharani Putri	1712111085
11. Ari Setiawan	1712121065
12. Siti Hajar	1712111089

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT yang telah menganugrahkan rahmat dan karunianya kepada kami sehingga dapat menyelesaikan makalah yang berjudul **"Pengelolaan Dan Perbaikan Kinerja UKM Di Sidoarjo Pada Masa Pandemi Covid 19"** guna memenuhi salah satu tugas yang telah ditentukan. Penulis menyadari sepenuhnya atas segala keterbatasan kemampuan yang dimiliki sehingga sangat mungkin makalah ini mempunyai banyak kelemahan. Dalam konteks inilah kritik dan saran menjadi bagian sangat penting bagi penulis dalam penyempurnaan penulisan selanjutnya. Untuk mengenai kegiatan selanjutnya dari pembuatan laporan ini yaitu kita ketiga kelompok akan mengadakan diskusi untuk membahas hasil laporan kegiatan kami dengan harapan kita bisa memberikan hasil yang maksimal kepada proses belajar dan pada kegiatan seminar nantinya.

Oleh karena itu pada kesempatan ini tidak ada kata yang lebih indah dan lebih layak kecuali ucapan terimakasih dan penghargaan yang mendalam dari penulis. Dan kemudian kami juga memberikan ucapan terimakasih lagi yang sangat besar dan tulus kepada Dr. Mahmudah Enny Widyaningrum Dra. Ec., M.Si beliau sebagai pembimbing seminar mahasiswa program studi manajemen. Berkat bimbingan ibu dosen Dr. Mahmudah Enny Widyaningrum Dra. Ec., M.Si kami bisa mengetahui pengelolaan dan perbaikan kinerja UKM di Kota Sidoarjo pada masa pandemi covid 19 ini. Penulis berharap semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi penulis dan juga bagi para pembaca umumnya.

Sidoarjo, 01 September 2020

## DAFTAR ISI

<b>Daftar Anggota Kelompok .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>iv</b>
<b>BAB 1.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Pembahasan .....</b>	<b>1</b>
<b>BAB II .....</b>	<b>2</b>
<b>HASIL KEGIATAN.....</b>	<b>2</b>
<b>1.1 Hasil Kegiatan 3 Kelompok.....</b>	<b>2</b>
<b>Kelompok 1 .....</b>	<b>2</b>
<b>Kelompok 2 .....</b>	<b>7</b>
<b>Kelompok 3 .....</b>	<b>13</b>
<b>BAB III.....</b>	<b>24</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>24</b>
<b>3.1 Kesimpulan dan Saran.....</b>	<b>24</b>
<b>3.1.1 Kesimpulan .....</b>	<b>24</b>
<b>3.1.2 Saran.....</b>	<b>24</b>

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Pembahasan**

Dalam kegiatan seminar program studi manajemen ini dimana sebagai pembimbing seminar adalah Dr. Mahmudah Enny Widyaningrum Dra. Ec., M.Si dan kami dibagi menjadi 3 kelompok, kami mengambil objek UKM di kota Sidoarjo. Kegiatan ini nantinya akan diseminarkan dalam rangka presentasi hasil kegiatan kami semua. Suatu perusahaan ataupun usaha lainnya ternyata faktor MSDM sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti yang dilakukan oleh ketiga kelompok mahasiswa dari prodi manajemen ini. Dari ketiga kelompok tersebut yang melakukan kegiatan di UKM Pia Ken Ken, UKM Maju Rahayu Bakery, dan UKM Kerupuk Suka Bawang pada Kota Sidoarjo kemudian kami melakukan sebuah kegiatan diskusi selanjutnya hasil dari diskusi tersebut yaitu bahwa pengelolaan dan perbaikan kinerja akan berdampak sangat baik pada usaha tersebut apalagi dengan keadaan seperti sekarang ini yang sedang dilanda pandemi covid 19 tentunya penghasilan para pelaku UKM akan turun tetapi dengan adanya pengelolaan yang baik dan perbaikan kinerja yang baik pula para UKM ini bisa bertahan dikondisi dengan ekonomi yang terus menurun. Hasil kegiatan seminar yang sangat bermanfaat bagi para mahasiswa dan terlebih lagi untuk para pelaku UKM agar bisa dan mengetahui bagaimana faktor SDM sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seminar dengan judul “PENGELOLAAN DAN PERBAIKAN KINERJA UKM DI SIDOARJO PADA MASA PANDEMI COVID 19” dengan membahas penelitian 3 kelompok.

#### **Kelompok 1 dengan judul**

Analisa Komunikasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja UKM Pia Ken Ken Di Kota Sidoarjo Pada Masa Pandemi Covid 19

#### **Kelompok 2 dengan judul**

Analisa Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja UKM Maju Rahayu Bakery Di Kota Sidoarjo Pada Masa Pandemi Covid 19

#### **Kelompok 3 dengan judul**

Analisa Kompensasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja UKM Kerupuk Suka Bawang Di Kota Sidoarjo Pada Masa Pandemi Covid 19

## **BAB II HASIL KEGIATAN**

### **1.1 Hasil Kegiatan 3 Kelompok**

#### **Kelompok 1**

#### **Analisa Komunikasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja UKM Pia Ken Ken Di Kota Sidoarjo Pada Masa Pandemi Covid 19**

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Saat ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi di Indonesia semakin pesat. Tidak bisa dipungkiri sebelumnya dunia bisnis di Indonesia juga semakin maju. Banyak perusahaan-perusahaan yang tercipta yang mengakibatkan tingkat pengangguran di Indonesia berkurang. Banyak karyawan yang beralih menjadi pengusaha dan banyak pengangguran yang memasuki dunia bisnis. Sehingga tingkat kesejahteraan masyarakat Indonesia semakin membaik.

Pada hakekatnya semua orang adalah wirausaha dalam arti mampu berdiri sendiri dalam menjalankan usahanya dan pekerjaannya guna mencapai tujuan pribadinya, keluarganya, masyarakat, bangsa dan negaranya. Akan tetapi, banyak diantara kita yang tidak berkarya dan berkarya untuk mencapai prestasi yang lebih baik untuk masa depannya. Dan ia menjadi ketergantungan pada orang lain, kelompok lain dan bahkan bangsa dan negara lainnya. Tak menjadi heran ketika para pemuda dan pemudi, ibu rumah tangga sekarang telah menjadi sukses dengan usaha kecil-kecilan yang dilakoninya.

Dengan bekal niat dan semangat serta ketekunan ditambah dengan kemauan yang tinggi, maka menghasilkan suatu kejujuran serta keikhlasan dalam berusaha. Sehingga usaha-usaha yang dijalankan dapat menghasilkan pendapatan yang tidak kecil. Kemampuan kreatif dan inovatif yang dijadikan dasar, kiat, dan sumber daya untuk mencari peluang menuju sukses. Kue pia merupakan makanan yang terbuat dari campuran kacang hijau dan gula, yang dibungkus dengan tepung, lalu

dipanggang. Dimasa pandemi covid-19 ini banyak sekali umkm yang mengalami penurunan pendapatan karena adanya psbb yang diberlakukan pemerintah termasuk UMKM Pia Ken – Ken. Dampak dari pandemi ini cukup kuat sehingga membuat pemilik umkm banyak mengalami kerugian.

## **1.2 Rumusan masalah**

1. Jelaskan sejarah umkm pia ken ken?
2. Bagaimana komunikasi dalam umkm pia ken ken?
3. Bagaimana pelatihan dan pengembangan dalam umkm pia ken ken?
4. Bagaimana permasalahan dan solusi saat pandemi covid-19 pada umkm pia ken ken?

## **1.3 Tujuan Penulisan**

1. Tujuan yang akan dicapai dalam penulisan makalah penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan secara langsung dari narasumber tentang usaha yang dijalankannya dan diharapkan bermanfaat bagi kita semua.
2. Tujuan yang kedua untuk memacu dan meningkatkan penghasilan sendiri tanpa harus bekerja pada instansi-istansi, kantor-kantor pemerintah, tetapi masih ada peluang usaha yang lebih menghasilkan pendapatan yang tak berbeda jauh dengan penghasilan kantor.
3. Tujuan selanjutnya untuk mengetahui bagaimana menjalankan usaha kecil menengah dengan baik dan benar.

# **BAB II**

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Landasan Teori**

#### **2.1.1 Komunikasi**

Komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Kesalahan dalam berkomunikasi dapat memberikan hasil yang kurang baik dan dapat berakibat fatal dan tidak mencapai sasaran. Salah satu keterampilan yang harus dimiliki



seorang pimpinan dalam suatu organisasi adalah berkomunikasi secara efektif. Seorang pemimpin harus dapat menyampaikan informasi yang dapat dipahami dengan jelas agar para bawahan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Pemimpin yang tidak dapat berkomunikasi secara baik dengan para bawahannya tentang pekerjaannya yang harus dilaksanakan akan menghadapi suatu kegagalan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, komunikasi sangat penting dalam sebuah Organisasi. (Bangun, 2015, hal. 360)

### **2.1.2 Pelatihan dan Pengembangan**

Pelatihan dan pengembangan adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan memberi para pembelajar pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini. Sedangkan pengembangan melibatkan pembelajar yang melampaui pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih jangka panjang. Pengembangan mempersiapkan para karyawan untuk tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi. Aktivitas-aktivitas pelatihan dan pengembangan memiliki potensi menyelaraskan para karyawan dengan strategi-strategi perusahaan mereka. (Mondy, 2016)

## **BAB III PEMBAHASAN**

### **3.1 Sejarah UMKM**

Umkm yang bergerak di bidang makanan bernama pia ken ken ini berdiri sejak tahun 2017, yang didirikan oleh seorang bapak bernama Hariyanto. Nama umkm tersebut terinspirasi dari nama panggilan anaknya yang bernama Sufu Kiyen Sanca atau biasa dipanggil 'Ken Ken'. UMKM yang sudah berjalan selama 1 tahun lebih ini sudah lumayan terkenal di kalangan masyarakat.

Sebelum terjun ke dunia usaha, Pak Hariyanto bekerja sebagai reseller pia yang mengambil barang dari owner untuk dijual lagi. Meskipun beliau hanya seorang reseller, beliau mempunyai keinginan untuk membuka usaha pia itu sendiri. Awal mulanya, niat

usaha Pak Hariyanto tumbuh karena mempunyai langganan yang cukup banyak. Bukan hanya karena langganan yang menumbuhkan niat usaha Pak Hariyanto, tetapi faktor keahlian yang dimiliki Pak Hariyanto untuk membuat kue pia tersebut. Akhirnya dengan keputusan yang bulat, pak Hariyanto memilih untuk membuka usaha sendiri bersama istrinya. Pak Hariyanto memulai usaha kue pia-nya tidaklah mudah, dikarenakan peralatan yang dipakai hanya manual. Tetapi karena ketekunan beliau, usaha beliau terus tumbuh. Yang awalnya membuat sendiri, sekarang sudah memiliki tenaga kerja.

### **3.2 Permasalahan saat pandemi covid-19 dalam UMKM Pia Ken – Ken**

#### **3.2.1 Sisi Pemasaran**

##### 1. Permasalahan

Dengan adanya COVID - 19 tingkat orderan pada ukm pia ken ken menurun hingga 50%. Sebelum adanya pandemi, Pak Hariyanto memperoleh pendapatan Rp 12.000.000/bulan.

##### 2. Solusi

- a. Sejak pandemi covid-19 ini, Bapak Hariyanto melakukan inovasi lain agar ukm pia ken ken tetap bertahan, yakni dengan mengubah kemasan yang biasanya berupa dus dan mika menjadi perbiji dari warung ke warung.
- b. Selain itu Bapak Hariyanto juga mengandalkan reseller agar pia ken ken nya tetap laku terjual.

#### **3.2.2 Sisi SDM**

##### 1. Permasalahan

Sejak pandemi covid-19 penghasilan menurun menjadi Rp 6.000.000/bulan dikarenakan adanya PSBB yang diberlakukan oleh pemerintah. Sebagian besar orderan pia ken ken di dapat dari adanya acara – acara hajatan seperti pengajian, arisan. Dengan adanya covid-19 ini, tingkat orderan menurun sehingga mengakibatkan volume produksi pia ken ken juga menurun. Hal ini menyebabkan sdm di bagian produksi mengalami pengurangan.

##### 2. Solusi

- a. Pak Hariyanto membuat divisi baru.
- b. Sejak volume proses produksi menurun sebagian SDM pada bagian produksi mengalami perubahan posisi ke bagian admin dan pemasaran online.

Variabel yang terkait dalam ukm pia ken ken

#### 1. Komunikasi

Menurut Effendy (2016) komunikasi adalah proses penyampaian suatu pernyataan seseorang kepada orang lain.

- a. Komunikasi pada ukm pia ken ken :

- 1) Komunikasi yang kurang baik
- 2) Terjadinya kesalah pahaman dalam permintaan konsumen terhadap produk

Upaya yang dilakukan :

- a. Melakukan evaluasi kinerja setiap 1 minggu sekali

#### 2. Pelatihan dan pengembangan

- a. Menurut Widodo (2015) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.
- b. Menurut Hasibuan (2016) pengembangan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.

Pelatihan dan pengembangan pada UKM Pia Ken Ken :

- a. Tidak adanya pelatihan keahlian membuat inovasi baru terhadap produk

Upaya yang dilakukan :

- b. Melakukan pelatihan untuk karyawan mengenai inovasi lain terhadap produk

## **BAB IV PENUTUP**

### **4.1 Kesimpulan**

Umkm pia ken ken yang dimiliki Pak Hariyanto merupakan penghasilan utama untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dan dengan adanya dampak psbb yang

diterapkan oleh pemerintah ukm pia ken ken ini mengalami penurunan omset, sehingga adanya covid-19 sangat berdampak pada pemilik usaha ukm tersebut.

#### **4.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang dijelaskan sebelumnya maka kami memberikan saran yang memungkinkan untuk kemajuan umkm pia ken ken ditengah adanya wabah covid-19 agar tetap bertahan dengan cara yakni memanfaatkan sosial media. Karena seperti yang kami tahu, untuk strategi pemasaran dunia digital sangat berpengaruh besar. Maka dari itu, kami menyarankan agar Pak Hariyanto bisa belajar dan memahami tentang penggunaan sosial media.

#### **Daftar Pustaka**

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Dr. Machmed Tun Ganyang, S. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita*. Bogor: In Media.

Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.

#### **Kelompok 2**

### **Analisa Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja UKM Maju Rahayu Bakery Di Kota Sidoarjo Pada Masa Pandemi Covid 19**

#### **BAB 1**

#### **PENDAHULUAN**

##### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia secara global adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa memandang batasan geografis. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Perkembangan global secara langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap perusahaan dan sumber daya manusia

di dalamnya. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat di antara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang di bidiknya. Adanya globalisasi membuat perusahaan akan berlomba-lomba melakukan inovasi untuk tetap bertahan dan kompetitif dalam memenangkan persaingan dengan perusahaan dalam negeri maupun perusahaan asing.

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini, utamanya sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik terarah dan terencana, sehingga perusahaan pun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan pesaing, mengingat kedepan persaingan antar perusahaan semakin ketat.

UKM “MAJU RAHAYU BAKERY SIDOARJO” didirikan oleh Bpk. Iswandi dan perkembangannya dari tahun ke tahun cukup meningkat. Pada awalnya bangunannya seperti berupa rumah kemudian disulap menjadi toko bakery yang bertempat tepat di depan rumah pemilik UKM.

Pada awalnya, Bpk. Iswandi sebagai owner UKM mendirikan usaha ini dengan kemauan sendiri dan dibantu oleh 3 orang pekerja. Seiring berjalannya waktu peminat roti UKM ini semakin meningkat dan alhamdulillah UKM ini setiap tahun selalu membagikan roti secara gratis pada acara maulid nabi.

Nama UKM : Maju Rahayu Bakery

Nama pemilik : Pak Iswandi

No. Telp. : 082332962960

Alamat : Jl. Bungurasih Dalam 38 Waru, Sidoarjo

Permasalahan yang di hadapi oleh UKM Maju Rahayu Bakery pada masa pandemi seperti ini adalah menurunnya tingkatan produksi roti yang mencapai 50%, biasanya setiap harinya bisa menghabiskan sampai 7 karung tepung terigu sedangkan saat adanya pandemi seperti hanya menjadi 3 karung tepung terigu dalam sehari.

Selama masa pandemi covid-19 yang terjadi saat ini, pesanan roti yang sebelum adanya pandemi covid-19 ini yang selalu menerima pesanan yang cukup banyak. Serta berkurangnya kunjungan pembeli ke toko UKM Maju Rahayu Bakery di bandingkan sebelum ada pandemi ini yang biasanya hampir 70% pembeli sedangkan saat ini hanya sekitar 10% saja.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana UKM Maju Rahayu Bakery menilai kinerja karyawan?
2. Bagaimana keterikatan antara pemilik UKM Maju Rahayu Bakery dengan para pegawai?
3. Bagaimana keterikatan karyawan terhadap UKM Maju Rahayu Bakery?
4. Apakah para karyawan melakukan tugas sesuai dengan bidangnya?
5. Apakah UKM Maju Rahayu Bakery puas dengan kinerja karyawan?
6. Apa saja masalah dan kendala yang dihadapi UKM Maju Rahayu Bakery pada masa pandemi saat ini?

## **1.3 TUJUAN**

1. Untuk mengetahui sejarah singkat UKM Maju Rahayu Bakery Sidoarjo. Untuk mengetahui peran pemasaran dalam UKM ini.
2. Untuk mengetahui kendala atau permasalahan yang dihadapi pelaku UKM Maju Rahayu Bakery Sidoarjo ini pada masa pandemi.
3. Untuk mengetahui struktur organisasi dalam UKM Maju Rahayu Bakery Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) yang terdapat dalam UKM Maju Rahayu Bakery Sidoarjo.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori**

##### **2.1.2 Komitmen Organisasi**

Porter dalam Mutiara (2015, hal 135) menyatakan : "komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu.

Sedangkan Becker dalam Mutiara (2016: 125) juga menyatakan bahwa: "komitmen organisasi adalah kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja)."

Menurut Mathis dalam Sopiah (2016: 155): "Komitmen organisasi adalah derajat yang mana pegawai percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

### **2.1.3 Kompetensi**

Menurut Clark Busro, 2018.25 kompetensi adalah ilmu pengetahuan atau penguasaan bagaimana mengerjakan pekerjaan secara efektif.

Kompetensi adalah perspektif kemampuan dan pengetahuan manusia khususnya kemampuan untuk berbagai kebutuhan dalam bisnis dengan meminimalisasi biaya dan mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan secara lebih. (Dr. Mahmud Enny W., 2019, hal 30)

#### **A. Keadaan UKM Maju Rahayu Bakery**

Keadaan UKM Maju Rahayu Bakery pada masa pandemi seperti ini tetap memproduksi tetapi tidak banyak pesanan seperti sebelum adanya pandemi. Kondisi ini membuat UKM mengurangi proses produksi karena menurunnya pembeli dan pesanan konsumen.

#### **B. Masalah UKM**

Permasalahan yang di hadapi oleh UKM Maju Rahayu Bakery pada masa pandemi seperti ini adalah menurunnya tingkatan produksi roti yang mencapai 50%, biasanya setiap harinya bisa menghabiskan sampai 7 karung tepung terigu sedangkan saat adanya pandemi seperti hanya menjadi 3 karung tepung terigu dalam sehari.

Selama masa pandemi covid-19 yang terjadi saat ini, pesanan roti yang sebelum adanya pandemi covid-19 ini yang selalu menerima pesanan yang cukup banyak. Serta berkurangnya kunjungan pembeli ke toko UKM Maju Rahayu Bakery di bandingkan sebelum ada pandemi ini yang biasanya hampir 70% pembeli sedangkan saat ini hanya sekitar 10% saja.

#### **C. Solusi untuk UKM Maju Rahayu**

Solusi dari kelompok kami untuk UKM Maju Rahayu Bakery yaitu pada masa pandemi saat ini selain berjualan offline, berjualan online sangat membantu memasarkan produk roti dari UKM Maju Rahayu Bakery yaitu seperti media

sosial instagram, facebook, go food, atau lewat website UKM Maju Rahayu karena pada masa pandemi saat ini banyak masyarakat yang memilih di rumah saja.

### **BAB III**

#### **PEMBAHASAN**

##### **3.1 Sejarah UKM Maju Rahayu Bakery**

UKM “MAJU RAHAYU BAKERY SIDOARJO” didirikan oleh Bpk. Iswandi pada tahun 1992 dan perkembangannya dari tahun ke tahun cukup meningkat. Pada awalnya bangunannya seperti berupa rumah kemudian disulap menjadi toko bakery yang bertempat tepat di depan rumah pemilik UKM.

Pada awalnya, Bpk. Iswandi sebagai owner UKM mendirikan usaha ini dengan kemauan sendiri dan dibantu oleh 3 orang pekerja. Seiring berjalannya waktu peminat roti UKM ini semakin meningkat dan alhamdulillah UKM ini setiap tahun selalu membagikan roti secara gratis pada acara maulid nabi.

Nama UKM : Maju Rahayu Bakery

Nama pemilik : Pak Iswandi

No. Telp. : 082332962960

Alamat : Jl. Bungurasih Dalam 38 Waru, Sidoarjo

##### **3.2 Permasalahan dan Solusi UKM Maju Rahayu Bakery**

###### **1. Permasalahan UKM Maju Rahayu Bakery**

Permasalahan yang di hadapi oleh UKM Maju Rahayu Bakery pada masa pandemi seperti ini adalah menurunnya tingkatan produksi roti yang mencapai 50%, biasanya setiap harinya bisa menghabiskan sampai 7 karung tepung terigu sedangkan saat adanya pandemi seperti hanya menjadi 3 karung tepung terigu dalam sehari.

Selama masa pandemi covid-19 yang terjadi saat ini, pesanan roti yang sebelum adanya pandemi covid-19 ini yang selalu menerima pesanan yang cukup banyak. Serta berkurangnya kunjungan pembeli ke toko UKM Maju



Rahayu Bakery di bandingkan sebelum ada pandemi ini yang biasanya hampir 70% pembeli sedangkan saat ini hanya sekitar 10% saja.

## **2. Solusi UKM Maju Rahayu Bakery**

Solusi dari kelompok kami untuk UKM Maju Rahayu Bakery yaitu pada masa pandemi saat ini selain berjualan offline, berjualan online sangat membantu memasarkan produk roti dari UKM Maju Rahayu Bakery yaitu seperti media sosial instagram, facebook, go food, atau lewat website UKM Maju Rahayu karena pada masa pandemi saat ini banyak masyarakat yang memilih di rumah saja.

## **BAB IV PENUTUP**

### **4.1 Kesimpulan**

Dari pembahasan yang dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa UKM Maju Rahayu Bakery sudah berjalan dengan baik. Hanya saja kurangnya sistem pemasaran secara online. Tetapi dari pihak pemilik mengatakan bahwa sudah merasa cukup mengenasi sistem pemasaran yang telah digunakannya.

### **4.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas ada beberapa saran yang bisa diuraikan :

1. Perlu ditingkatkan lagi sistem pemasaran secara online.
2. Lebih baik ada penambahan karyawan untuk menjabat menjadi Admin, sehingga promo di media sosial dan pasar bisa lebih maksimal. Perlu pembukaan cabang toko di lokasi yang strategis karena lokasi toko saat ini terletak di daerah yang kurang strategis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dr. Mahmudah Enny W., Manajemen *SDM Manajemen (Sumber Daya Manusia)*.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Liyas, N.J. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*-Volume 2, Nomor 2, Juli-Desember 2017: 121-129.
- Samsudin., & Sadili. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Yusuf. (2016). Peranan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada

### Kelompok 3

#### **Analisa Kompensasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja UKM Kerupuk Suka Bawang Di Kota Sidoarjo Pada Masa Pandemi Covid 19**

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin kompetitif ini, setiap pelaku bisnis yang ingin memenangkan persaingan akan memberikan perhatian penuh pada mutu dan kualitas produk dan jasa. Dalam dunia industri, kualitas barang yang dihasilkan merupakan faktor yang sangat penting dan merupakan faktor kunci yang membawa keberhasilan usaha dalam meningkatkan posisi bersaing. Perhatian penuh terhadap kualitas akan memberikan dampak langsung kepada UKM. Kualitas merupakan prioritas utama untuk menampilkan keunggulan industri. Bagi pelanggan, kualitas merupakan desain yang bagus, kinerja yang bisa di andalkan, kiriman yang cepat, dan menyediakan barang atau jasa yang sesuai dengan yang diharapkan oleh konsumen dan tentunya dengan harga yang kompetitif. Usaha kecil menengah (UKM) dari waktu ke waktu mengalami

perkembangan bagus. Para pelaku bisnisnya pun menghasilkan jenis produk yang beragam. Usaha kecil menengah menjadi salah satu terobosan meningkatkan pertumbuhan ekonomi di tengah-tengah masyarakat untuk mencapai kesejahteraan hidup yang memadai. Usaha kecil menengah menjadi penopang perekonomian Indonesia, karena membantu pertumbuhan perekonomian masyarakat. Kemandirian masyarakat seperti para pelaku bisnis UKM ini diharapkan akan mampu mengurangi angka pengangguran jika melihat fakta lapangan pekerjaan yang semakin terbatas dengan jumlah tenaga kerja yang belum terserap terus bertambah. Berbagai jenis produk yang dihasilkan para pelaku bisnis UKM memiliki kualitas. Hal ini dikarenakan keinginan mereka untuk mampu bersaing di pasar. Sekalipun para pelaku bisnis tersebut bertaraf UKM tetapi mereka mempertimbangkan aspek mutu dan kualitas sebelum barang yang mereka hasilkan akan dipasarkan. Kondisi persaingan pasar yang kompetitif menjadi aspek yang tidak lepas dari perhatian, mereka harus saling bersaing untuk mampu menjadi yang diminati pasar, belum lagi harus bersaing dengan perusahaan besar. Alasan para pelaku bisnis UKM mempertimbangkan aspek mutu dan kualitas tentu salah satunya dikarenakan kesadaran mereka terhadap konsumen dan calon konsumen yang lebih selektif sebelum melakukan keputusan pembelian. Keberadaan para pelaku bisnis UKM memberikan andil yang cukup signifikan bagi pembangunan perekonomian. Dalam hal ini usaha yang mereka bangun menyerap tenaga kerja di daerahnya masing-masing. Hal tersebut sangat membantu pemerintah dalam upaya mengurangi angka pengangguran dan pengentasan kemiskinan.

Sebagai contoh yaitu UKM Suka Bawang yang mempunyai potensi untuk mengembangkan usahanya agar bisa lebih maju karena UKM ini sudah mempunyai pelanggan yang cukup banyak dan ada dimana-mana sehingga di saat pandemi seperti ini pun masih dapat beroperasi meskipun terdapat penurunan penjualan beberapa persen sebagai efek dari pandemi. Kerupuk dari UKM Suka Bawang termasuk banyak peminat dikarenakan variasi yang banyak dan harga yang murah, namun di saat pandemi seperti ini diperlukan beberapa inovasi-inovasi baru agar penjualan semakin naik dan stabil seperti saat sebelum pandemi sehingga baik pemilik maupun pekerja tidak akan dirugikan oleh situasi yang seperti ini. Target pemasaran yang bagus akan lebih membantu UKM menjadi lebih dikenal dan memiliki pasar sendiri di dalam persaingan antar UKM.

## **2.1 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana sejarah singkat UKM Kerupuk Suka Bawang?
2. Bagaimana sistem rekrutmen dan kendala yang dihadapi ketika merekrut calon karyawan di UKM Kerupuk Suka Bawang?
3. Apa saja yang mempengaruhi kompensasi karyawan pada saat pandemi covid-19?
4. Apa saja yang mempengaruhi produktivitas pada masa pandemi?
5. Bagaimana pengaruh tingkat penjualan dan produktivitas kerja terhadap prestasi kinerja karyawan?

## **3.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui sejarah UKM kerupuk suka bawang
2. Untuk mengetahui system rekrutment dan kendala yang dihadapi UKM kerupuk suka bawang
3. Untuk mengetahui kompensasi karyawan pada saat pandemi covid-19 UKM kerupuk suka bawang
4. Untuk mengetahui produktivitas karyawan pada masa pandemi di UKM kerupuk suka bawang dalam hal pemasaran.
5. Untuk mengetahui tingkat penjualan dan produktivitas kerja terhadap prestasi kinerja karyawan di UKM kerupuk suka bawang?

# **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

## **2.1 Landasan Teori**

### **2.1.1 Sumber Daya Manusia**

#### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan inti atau menjadi aset setiap perusahaan, karena manusia yang akan menentukan peranan sumber daya lainnya yang diikutsertakan dalam proses produksi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, dimana manajemen sumber daya manusia ini menitik beratkan perhatiannya

pada masalah-masalah manusia dalam hubungan kerja dengan segala tugasnya tanpa mengabaikan faktor-faktor produksi lainnya, sehingga manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai pendayagunaan, penelian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap setiap individu anggota organisasi. Manajemen yang khusus menangani dan mengelola unsur manusia disebut manajemen sumber daya manusia diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Pada hakikatnya, MSDM merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, Manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, perorganisasian, pengarahan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, perintergrasian, pemeliharaan dan pelepasan SDM unruk tercapainya sebagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan Menurut Sihotang dalam Sinambela (2016).

#### **A. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Chusway dalam Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa tujuan Sumber Daya Manusia meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dlaam membuat kebijakan MSDM untuk memastikan bahwa organisasi memeiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi.
2. Mengimpelntasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan oragnisasi mampu mencapai tujuan.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organiasional dan nilai dalam manajemen SDM.

## 2.2 Kompensasi

### A. Konsep dan Peran Kompensasi bagi Karyawan dan Organisasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Adapun pengertian kompensasi menurut Gary Dessler (2015, p349-350), mengatakan bahwa kompensasi pegawai berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka.

Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusianya. Selain itu kompensasi sering merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan apabila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka.

#### 1. Bentuk Kompensasi

Kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pekerjanya terdapat dalam beberapa bentuk. Menurut Gary Dessler (2015, p349-350), membagi kompensasi kedalam tiga komponen, yakni :

- a. Pembayaran uang secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Pada dasarnya terdapat dua dasar penentuan upah pegawai : Berdasarkan waktu. Pada umumnya pegawai digaji atas dasar waktu pelaksanaan pekerjaan, seperti karyawan pabrik atau buruh kasar biasanya dibayar atas upah (wages) menurut jam atau harian. Sedangkan seorang pegawai digaji (salaried) seperti para manajer, profesional dan administratif. Upah borongan (piecework). Upah borongan mengaitkan kompensasi secara langsung dengan jumlah produksi yang dihasilkan karyawan. Dalam versi sederhana, upah karyawan dihitung dari standar satuan yang dihasilkan dalam satu jam.
- b. Pembayaran tidak langsung (indirect payment) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan liburan atas dana perusahaan. Tunjangan ini digolongkan dalam paket kesejahteraan, dimana paket ini diberikan kepada seluruh pegawai

berdasarkan keanggotaan mereka dalam perusahaan. Dibawah ini adalah beberapa jenis tunjangan : Tunjangan bayaran suplemen menyediakan bayaran untuk tidak bekerja. Tunjangan ini meliputi asuransi ketunakayaan, uang liburan dan hari libur. Tunjangan asuransi merupakan jenis lain lain dari bentuk kesejahteraan pegawai. Pada umumnya perusahaan membaginya kedalam bentuk asuransi jiwa dan perumah sakitan secara berkelompok, asuransi kecelakaan.

## 2. Peran kompensasi

Secara khusus, Kheith Davis and Werther W.B (2015), menguraikan tujuan manajemen kompensasi efektif, meliputi :

### a. Memperoleh Personil yang berkualitas

Kompensasi yang tinggi sangat dibutuhkan untuk memberikan daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja, karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

### b. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

### c. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan, sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat di bandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

### d. Penghargaan Terhadap Perilaku yang Diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya.

### e. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan

mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau di atas standart.

f. Mengikuti Aturan Hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

## 2.3 Prestasi Kerja

### 2.3.1 Pengertian dan Prestasi Kerja

Dalam suatu pernyataan Maier (2015) memberi batasan, bahwa secara umum prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya. Selanjutnya, Porter dan Lawler (2015) mengatakan prestasi kerja sebagai berikut:

Guion (2015) mengatakan bahwa prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu: *pertama*, secara kuantitas mengacu pada “hasil”, dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu perjam. *Kedua*, dari sudut kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada “bagaimana sempurna” seseorang itu melakukan pekerjaan. Misalnya, barang yang dikerjakannya harus berkualitas (Wijono,2015: 78).

Robbins (2017) menjelaskan juga bahwa prestasi kerja sebagai usaha seorang karyawan dalam mencapai objektif atau tujuan organisasi tersebut. Lagece (1988) juga melihat prestasi sebagai usaha seseorang dalam menjalankan atau menyempurnakan suatu tugas dengan efektif (Wijono, 2016: 79).

Dari uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa terlihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan.

#### 1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sim dan Szilagy (1976) dikatakan bahwa prestasi kerja dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan. Selain itu dari prestasi kerja juga ditentukan oleh faktor keahlian, minat, motivasi, dan situasi pekerjaan (Wijono, 2015: 78).



Menurut A. Dale Timple (dalam Mangkunegara, 2015: 15), faktor- faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, atau kemampuan dari seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Mangkunegara (2015:16) sendiri menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka ini merupakan modal utama individu manusia.

Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier, dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

## **BAB III**

### **PEMBAHASAN**

#### **3.1 Sejarah UKM Kerupuk Suka Bawang**

Profil UKM adalah laporan yang memberikan gambaran tentang sejarah, status saat ini dan tujuan masa depan sebuah bisnis. Berikut ini adalah data UKM Krupuk Suka Bawang yang kami jadikan obyek penelitian.



Nama UKM	:Kerupuk Suka Bawang
Pemilik	:Bapak Hj Amirudin dan Ibu Musriyah
Alamat Perusahaan	:Desa Ganting Kecamatan Gedangan Kabupaten Sidoarjo
TahunBerdiri	: 2000
Tujuan UKM	: Kesejahteraan

UKM Kerupuk Suka Bawang ini didirikan pada tahun 2000 oleh Bapak HjAmirudin dan Ibu Musriyah sebagai pihak kedua. Bapak Amirudin mempunyai satu produk Kerupuk yaitu Kerupuk Suka Bawang.Kerupuk ini hanya mempunyai satu macam variasi.Pada awalnya Bapak Hj Amirudin memulai bisnisnya dengan menyewa kontrakaan di Desa Keboan Sikep Kecamatan Gedangan Kabupaten Sidoarjo dengan pegawai hanya 5 orang dari warga sekitar. Pada tahun 2004 Bapak Hj Amirudin membeli ruko di Desa Ganting Kecamatan Gedangan Kecamatan Sidoarjo untuk usahanya tersebut dengan jumlah karyawan sebanyak 30 orang dari warga sekitar dan dari warga luar kota. Ukm Kerupuk Suka Bawang ini sudah banyak memiliki reseller dimana-mana.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **1.1 Kesimpulan**

Untuk memulai suatu usaha ternyata tidak semudah yang dikira diperlukan bekal ilmu dan keterampilan dan kemampuan yang cukup. Misalnya seperti bapak Hj. Amirudin, beliau selalu tegar dan bersemangat dalam menghadapi tantangan dan persoalan baik ancaman dari luar dan dalam usahanya. Sehingga apa yang di cita-citakan akan mudah dicapai perlu adanya semangat, kerjakeras, optimis, dan usaha yang maksimal dengan ketekunan tinggi serta dalam waktu yang tidak singkat. Setelah mengadakan observasi di UKM krupuk suka bawang Sidoarjo, UKM tersebut saat ini sudah mengalami perkembangan yang pesat terbukti dengan banyaknya pesanan. krupuk yang diproduksi di UKM bapak Hj. Amirudin karena krupuk ini banyak diminati oleh berbagai kalangan. Suatu pekerjaan yang dimulai dari bawah dan dijalani dengan tekun dan ulet akan membuahkan kesuksesan.

#### **1.2 Saran**

UKM krupuk suka bawang ini diharapkan dapat menjaga kualitas produk agar minat masyarakat tidak menurun. Dan sebaiknya UKM mendapat dukungan penuh dari pemerintah agar UKM yang ada sekarang semakin baik, bila UKM didukung penuh oleh pemerintah mungkin saja akan mengurangi pengangguran yang ada sekarang karena makin banyak UKM yang bermunculan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Fitrianto, Ridwan Juli. 2010. Rekrutmen (online). Diakses pada tanggal 22 Februari 2016. (<http://ridwanjuli.blogspot.co.id/2010/11/rekrutmen.html>)
- Gomes, Faustino Cardoso. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset.
- Noe, R.A. et.al. 2010. Human Resource Management. USA: Mc.Graw Hill

Noe, R.A. et.al. 2016. Fundamentals of Human Resource Management, 3rd edition.

New York: Mc.Graw Hill

Schermerhorn, Jhon R. 2016. Manajemen, Buku 1. Yogyakarta : Penerbit ANDI.

Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21, Jilid 2, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.

## **BAB III PENUTUP**

### **3.1 Kesimpulan dan Saran**

#### **3.1.1 Kesimpulan**

Suatu perusahaan ataupun usaha lainnya ternyata faktor MSDM sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan seperti yang dilakukan oleh ketiga kelompok mahasiswa dari prodi manajemen ini. Dari ketiga kelompok tersebut yang melakukan kegiatan di UKM Pia Ken Ken, UKM Maju Rahayu Bakery, dan UKM Kerupuk Suka Bawang pada Kota Sidoarjo kemudian kami melakukan sebuah kegiatan diskusi selanjutnya hasil dari diskusi tersebut yaitu bahwa pengelolaan dan perbaikan kinerja akan berdampak sangat baik pada usaha tersebut apalagi dengan keadaan seperti sekarang ini yang sedang dilanda pandemi covid 19 tentunya penghasilan para pelaku UKM akan turun tetapi dengan adanya pengelolaan yang baik dan perbaikan kinerja yang baik pula para UKM ini bisa bertahan dikondisi dengan ekonomi yang terus menurun. Hasil kegiatan yang sangat bermanfaat bagi para mahasiswa dan terlebih lagi untuk para pelaku UKM agar bisa dan mengetahui bagaimana faktor SDM sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### **3.1.2 Saran**

Bagi para pemilik perusahaan ataupun pelaku usaha lainnya terutama objek kegiatan kami yaitu UKM Pia Ken Ken, UKM Maju Rahayu Bakery, dan UKM Kerupuk Suka Bawang yang berada di Kota Sidoarjo sangat penting bahwasannya memperhatikan dan menjalankan PENGELOLAAN DAN PERBAIKAN KINERJA UKM DI SIDOARJO PADA MASA PANDEMI COVID 19. Karena kedua hal tersebut sangat berperan penting dalam menjalankan usaha dari mulai input, proses, kemudian kepada output usaha yang dihasilkan akan memberikan hasil yang baik dan maksimal. Pada kondisi pandemi seperti ini alangkah baiknya para pemilik usaha mencari solusi yang baik kepada usaha yang diljalankannya sehingga bisa meminimalisir terjadinya pengurangan para pekerja, walaupun dengan kondisi produktivitas menurun akan tetapi pengelolaan yang baik bisa tetap terus bertahan dengan kondisi yang cukup memberikan tekanan ekonomi seperti sekarang ini.