

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 3 2022 hal 544-554

Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (Sdi) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lazismu Kota Medan

Oleh:

Odylia Azhura Warman

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email : odyliaazhurawr@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of the research studied is to find out what training systems are carried out in Lazismu Medan City, To find out monitoring of employee performance appraisals at Lazismu Medan City, To find out factors supporting and inhibiting performance at Lazismu Medan City, To determine Employee Performance Development Strategies at Lazismu City Medan. Research Methods This thesis is a type of qualitative research, data collection techniques using interviews / interviews, namely direct question and answer dialogue between researchers and research respondents. Documentation, which is a record of data that has been valid. Documentation is done by looking for data about matters related to research, both in written form such as books, magazines, journals, documents, reports and others as well as in the form of images. The results of this study indicate that the development of human resources is the main point that must be emphasized in the company, either individually or by employees or as a group, which is very much needed by the company. Lazismu Medan City relies on employees as resources to carry out operational activities properly. Compared to other resources, human resources have a very important role, because ideas, decisions, and innovations will emerge that will determine the company's steps. Not only that, employees must have a work ethic and awareness to work together and be able to support the strategic interests of the company by preparing creative minds, intelligent emotions, character, behavior, knowledge, and skills to support all community needs.

Keywords : Strategy, Development, Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur para pelaku bisnis. ekonomi akan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah atau mesin tradisional. Aset ekonomi tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin atau properti lainnya. Tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus. (E Sutrisno, 2011) Persaingan antar perusahaan semakin tajam, oleh karena itu, perusahaan membutuhkan strategi bagaimana cara bersaing sehat, mantap dan dapat menaikkan nama perusahaan dikalangan dunia bisnis. Strategi ini diatur pada sistem yang biasa disebut dengan management dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Semua hal ini akan diatur oleh orang yang berwenang memegang kekuasaan ini, yang disebut dengan manajer. Manajemen adalah suatu proses kerja sama dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan organisasi dengan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. (Usman Effendi, 2014)

Kualitas suatu organisasi amat bergantung pada mutu SDM organisasi tersebut. Organisasi apapun, baik kecil maupun besar. Yakni, kebutuhan akan Sumber Daya Manusia yang berkompeten dan memiliki motivasi. Kebutuhan ini dirasa semakin kuat ketika organisasi bergulat dengan tantangan- tantangan yang dihadirkan oleh ekonomi yang semakin mengglobal, bergerak cepat dan semakin dinamis. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan, pemenuhan dan

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 3 2022 hal 544-554

permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja/prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan. Diperlukan upaya manajemen dalam melaksanakan aktivitasnya. (Prof Dr Wibowo, 2013) Dalam proses rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan semuanya memiliki dasar bahwa Allah memiliki tujuan utama. Oleh karena itu, manajemen yang memperlakukan karyawan hanya sebagai objek perusahaan, dalam pandangan ekonomi islam dianggap manajemen yang lalai dari sifat adil yang semestinya menjadi dasar manajemen. Islam mendorong umatnya untuk memilih calon dan menetapkan pegawai Perusahaan berdasarkan pengalaman, dan kemampuan teknis yang dimiliki. Sesuai firman Allah SWT :

أَجْرُهُنَّ خَيْرٌ مِّنْ أَجْرِ تَالِقُوتِ الْأَمِينِ قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا بَتِ اسْتِ

Artinya : *“karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang kuat lagi dapat dipercaya”* (Q.S al-Qashas[28]: (26)

Semakin tingginya tingkat pendidikan pegawai, peningkatan Heterogenitas angkatan kerja, pelonjakan biaya- biaya personalia dan penurunan produktivitas telah menempatkan perhatian yang sangat besar pada masalah MSDM. Tantangan utama adalah bagaimana mengelola SDM yang ada dalam organisasi yang efektif akan menghapuskan praktik yang tidak efektif (Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, 2015).

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu organisasi dimana orang-orang atau karyawan tersebut memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam suatu organisasi karena manusia memberikan kontribusi besar dalam dibanding dengan faktor yang lain. Agar mampu bersaing dan berkembang pesat, banyak organisasi memasukkan pendidikan karyawan, pelatihan dan pengembangan sebagai strategi utama organisasi. Pengembangan dalam organisasi dimulai ketika seorang bergabung dengan suatu organisasi dan berlanjut selama kariernya didalam organisasi tersebut, terlepas orang tersebut seorang eksekutif atau karyawan lini perakitan. Program pengembangan yang berupa pendidikan dan pelatihan harus merespon perubahan pekerjaan dan mengintegrasikan rencana jangka panjang dengan strategi organisasi untuk memastikan penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif. (Kaswan, 2011) Untuk itu setiap perusahaan berusaha agar para karyawannya mampu untuk dapat memahami perkembangan atau perubahan teknologi yang ada sehingga kinerja mereka akan meningkat. Salah satu strategi perusahaan, yaitu dengan mengadakan pengembangan terhadap sumberdaya manusia yang dimiliki, pengembangan sumber daya manusia dianggap salah satu cara yang paling efektif dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Dengan pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat lebih meningkatkan keterampilan teknis dan keahlian profesional karyawan. Namun keberhasilan pelaksanaan program tersebut tidak dapat langsung selama pelaksanaan, melainkan dapat dilihat dari hasil pekerjaan karyawan setelah mengikuti pengembangan sumber daya manusia apakah ada perubahan atau tidak. Untuk itu pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan seefisien mungkin agar dapat benar-

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 3 2022 hal 544-554

benar berperan dalam peningkatan kinerja karyawan. (Oemar Hamalik, 2000) Salah satu perusahaan yang telah menerapkan pengembangan sumber daya manusia nya adalah perusahaan Lazismu Kota Medan. Lazismu Kota Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penghimpunan dana non- Bank. Yang mana dana akan dihimpun dari para penyalur zakat (Muzakki) dan nantinya akan disalurkan kepada orang-orang yang berhak menerimanya (Mustahik). Perlu disadari bahwa kinerja lembaga zakat ditentukan oleh karyawannya. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal pada karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga karyawan bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan, dan loyalitasnya lebih terjaga. faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi merupakan komponen penting hubungannya dengan karyawan. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfa'at karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas kerja (kinerja) yang tinggi, Untuk itu diperlukan pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan agar mereka dapat memahami teknologi yang diperlukan dalam mengolah data dan pengembangan yang bersifat kepemimpinan yang bersifat islamiyah, sehingga mereka dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan serta dapat mengurangi adanya kegiatan rangkap jabatan yang terealisasi didalamnya. Salah satu strategi pengembangan yang dilakukan oleh Lazismu Kota Medan meliputi pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan keahlian yang dibutuhkan dalam perusahaan serta sesuai dengan pendidikan dan pelatihan berdasarkan jenis bidang karyawan. Pendidikan dan pelatihan yang mengarahkan pada peningkatan profesionalisme kinerja karyawan diantaranya mengadakan pelatihan motivasi kerja, pendampingan/mentoring, public speaking and presentation skill dll. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan ini akan membantu karyawan dalam mempermudah melakukan pengembangan kariernya. Para karyawan yang ingin meningkatkan kariernya secara otomatis harus meningkatkan kinerjanya sesuai bidang yang digeluti. Dan di Lazismu memiliki peraturan-peraturan untuk mengetahui kinerja karyawan, seperti jam masuk kerja, jam istirahat, cara berpakaian, dan izin tidak masuk kerja. Dan peraturan tersebut memiliki sanksi apabila peraturan itu dilanggar. Dan sanksi tersebut dipotong dari kedisiplinan (Uang Gaji Bulanan).

Pada lembaga Amil Zakat Infaq dan Sadaqah Muhammadiyah, kinerja karyawan digolongkan kepada kinerja yang tergolong cukup baik. Namun akan lebih baik lagi, maka dibuatlah suatu kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan, pengembangan dan penilaian kinerja, Pengembangan sumber daya ini sangat berhubungan dengan kinerja.

METODE

Penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan pendekatan kualitatif yang menekankan pada makna, penalaran, definisi situasi tertentu atau dalam konteks tertentu serta hal-hal yang berkaitan dengan kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, kegiatan dalam

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 3 2022 hal 544-554

penelitian kualitatif dapat mengubah urutan kegiatan tergantung pada kondisi dan gejala yang ditentukan (Rukin, S.Pd., 2019).

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus (case studies) yaitu suatu proses pengumpulan data dan informasi secara mendalam, mendetail, intensif, holistik, dan sistematis tentang orang, kejadian, social setting (latar sosial), atau kelompok dengan menggunakan berbagai metode dan teknik serta banyak sumber informasi untuk memahami secara efektif bagaimana orang, kejadian, latar alami itu beroperasi atau berfungsi sesuai dengan konteksnya (A. Muri Yusuf, 2014).

Penelitian ini bersifat deskriptif merupakan prosedur penelitian yang dilakukan dengan menggunakan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dan tidak tertulis yang berasal dari objek atau pelaku yang diamati, penelitian kualitatif berkaitan dengan aspek kualitas, nilai atau makna di balik suatu fakta dan hanya dapat diungkapkan dan dijelaskan. melalui linguistik, bahasa dan kata-kata. (Muh. Fitrah & Luthfiyah, 2018) Data pada penelitian kuantitatif berfokus pada kajian penelitian dan pokok-pokok persoalan yang akan diteliti melalui penjelasan dimensi-dimensi yang menjadi pusat perhatian pembahasan secara mendalam dan tuntas. Kemudian dari hasil data tersebut nantinya akan ditarik kesimpulan dari hasil analisis hingga terjawabnya pertanyaan-pertanyaan yang terdapat pada rumusan masalah penelitian. Hasil akhir dari penelitian studi kasus adalah penjelasan mengenai Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada lazimu kota medan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian adalah suatu cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan dalam penelitian. Pada penelitian ini, Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Wawancara/interview, yaitu dialog tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara yang dilakukan yaitu wawancara terstruktur/terpimpin yang artinya wawancara menggunakan pedoman yang disiapkan oleh peneliti.
2. Dokumentasi, yaitu catatan rekaman data-data yang telah berlaku. Dokumentasi dilakukan dengan mencari data tentang hal-hal yang terkait pada penelitian, baik dalam bentuk tulisan seperti buku, majalah, jurnal, dokumen, laporan dan lainnya maupun dalam bentuk gambar.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan menginterpretasikan data-data yang telah dikumpulkan dari lapangan dan telah diolah sehingga menghasilkan informasi tertentu. Analisis data kualitatif yaitu menganalisis data terhadap data-data yang tidak berbentuk angka dan umumnya tidak menggunakan statistik. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini dengan cara reduksi data yaitu menganalisis data yang berfokus pada permasalahan yang ada sehingga nantinya dapat ditarik kesimpulan dan diverifikasi.

Pemeriksaan Keabsahan Temuan

Pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan kriteria triangulasi

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 3 2022 hal 544-554

untuk pengecekan data. Triangulasi merupakan pemeriksaan keabsahan temuan dengan meningkatkan teoritis, metodologis, maupun interpretasi dari sebuah riset yang memanfaatkan sesuatu dari luar data untuk keperluan pengecekan atau perbandingan terhadap data tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Lazismu Kota Medan

Dalam Penelitian ini, penulis akan memaparkan hasil temuan penelitiannya. Temuan peneliti merupakan gambaran data yang diperoleh dalam pengumpulan data lapangan melalui wawancara dan dokumentasi, semua data yang diperoleh peneliti tentunya sesuai dengan rumusan masalah pada Bab 1 yaitu Bagaimana sistem pelatihan yang dilakukan di Lazismu kota Medan, Bagaimana monitoring penilaian kinerja karyawan di Lazismu Kota Medan, Bagaimana faktor pendukung dan penghambat kinerja di Lazismu Kota Medan, Bagaimana Strategi Pengembangan Kinerja Karyawan di Lazismu Kota Medan. Hasil penelitian yang diperoleh dari observasi lapangan dideskripsikan dan dianalisis sebagai dasar untuk memperoleh kesimpulan dari tujuan penelitian.

Peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Putrama Al Khair S.E selaku Direktur Lazismu Kota Medan Sumatera Utara. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa Strategi Pengembangan Kinerja Karyawan sudah dilaksanakan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara peneliti dalam Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Insani dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Lazismu Kota Medan. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 28 September 2022 dengan bapak Putrama Al Khair S.E mengenai strategi pengembangan SDI yang terdiri dari beberapa pertanyaan yaitu sebagai berikut:

Pertanyaan 1 :

Bagaimana *Monitoring* yang dilakukan Pimpinan untuk menilai kinerja karyawan pada Lazismu Kota Medan?

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Putrama Al Khair S.E selaku Direktur Lazismu Kota Medan pada tanggal 28 september 2022 beliau mengatakan, “ Bahwa berkaitan dengan kinerja karyawan dengan tolak ukur yang tidak simultan karna masing-masing karyawan punya *jobdesc* nya masing-masing, tentu untuk melakukan *monitoring* dan evaluasi ini bisa kita lihat secara harian, kita punya yang namanya sistem *Daily Report*. *Daily Report* merupakan aktivitas harian, dan dari sistem tersebut bisa kita melihat dan me *monitoring*, sebenarnya SDI kita ini mengerjakan apa saja pada saat hari itu. Kemudian, perkembangan masing-masing individu ini tentu punya *jobdesc* yang memang sudah menjadi tanggung jawab mereka setiap bulannya, dan bisa kita lihat perkembangan itu juga kita melakukan *monitoring* dari ketentuan yang sudah ditetapkan. Setiap bulan, misalnya *funding* (penggalang dana) itu juga punya target berapa yang harus mereka himpun. Jadi, dari target tersebut bisa kita lihat misalnya, dengan target Rp. 50.000.000.00 mereka menjalankan ini dengan baik atau tidak. Dengan sistem *monitoring* kita mengetahui dari *daily report*. Ternyata, sampai akhir bulan ada mungkin SDI mereka tidak mencapai target tentu

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 3 2022 hal 544-554

akan kita lihat dulu *daily reportnya*, target dan aktivitasnya tidak menunjang setiap harinya serta setiap bulan adanya evaluasi yang berkaitan dengan target masing-masing.

Pertanyaan 2 :

Apakah penilaian *monitoring* mengarah kepada perkembangan pada Lembaga Lazismu Kota Medan?

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Putrama Al Khair S.E selaku Direktur Lazismu Kota Medan pada tanggal 28 september 2022 beliau mengatakan, “Tentu, karena hubungan antara perkembangan lembaga dengan kinerja karyawan, perusahaan tidak akan berkembang misalnya, kinerja karyawan tidak berubah dan cenderung menurun sudah pasti akan berbanding dengan peningkatan perusahaan tersebut dan apabila kinerjanya menurun sudah pasti pencapaian perusahaan akan menurun juga, dan sistem *monitoring* sangat dibutuhkan serta terus meningkatkan perkembangan perusahaan.”

Pertanyaan 3 :

Faktor-faktor apa yang dapat mendukung kinerja karyawan pada Lazismu Kota Medan?

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Putrama Al Khair S.E selaku Direktur Lazismu Kota Medan pada tanggal 28 september 2022 beliau mengatakan, “Untuk menumbuhkan kinerja karyawan itu memberikan kepada mereka berupa *reward* (insentif) tambahan kepada mereka yang mencapai melebihi target yang ditentukan misalnya, *fundrishing* ketika mereka mendapatkan presentasi, adapun divisi lain menjalankan aktivitas diluar daripada pekerjaan utama mereka tentu akan memberikan insentif yang ada. Selain itu, juga memberikan semacam pelatihan yang sesuai dengan bidang mereka masing-masing. Misalnya, ada pelatihan *fundrishing* (penggalangan dana) yang diadakan oleh forum zakat atau interbal Lazismu Kota Medan, apabila pelatihan bersifat *fundrishing*, akan mengirim *fundrishing* kita. Dan misalnya, di bagian keuangan kita akan mengirim karyawan. Inilah faktor-faktor yang menunjang peningkatan kinerja karyawan.”

Pertanyaan 4 :

Faktor-faktor apa yang dapat menghambat kinerja karyawan, dan bagaimana strategi bapak dalam menanganinya?

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Putrama Al Khair S.E selaku Direktur Lazismu Kota Medan pada tanggal 28 september 2022 beliau mengatakan, “Hal yang paling mendasar yang membuat perusahaan itu maju adalah ketika SDI menganggap bahwasanya karyawan bukan bagian dari perusahaan itu, dan misalnya ada SDI yang menganggap ini bukan rumahnya (perusahaan) maka karyawan tidak berkembang di perusahaan itu, dan pasti juga mengganggu perkembangan perusahaan terkhususnya Lazismu Kota Medan. Kita akan menegaskan dan juga memberikan semacam stimulus untuk bagaimana caranya para SDI juga merasa memiliki perusahaan ini adalah rumah karyawan tersebut. Sehingga, perusahaan ini berjalan dengan baik tentu juga akan berbanding dengan penghasilan karyawan akan meningkat dan kemudian misalnya kinerja karyawan menurun dan juga tidak merasa memiliki tentu ini akan berakibat kepada mereka, ini adalah stimulus yang kita berikan untuk bagaimana caranya para SDI ini merasa memiliki perusahaan ini. Tentu itu yang akan menjadi nilai dasar, sekali merasa tidak memiliki akan menjadi beban

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 3 2022 hal 544-554

terhadap dirinya dan juga menjadi beban untuk perusahaan itu.”

Pertanyaan 5 :

Apakah ada pelatihan khusus yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Lazismu Kota Medan ?

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Putrama Al Khair S.E selaku Direktur Lazismu Kota Medan pada tanggal 28 september 2022 beliau mengatakan, “ Untuk yang bersifat pelatihan khusus ini memang sesuai dengan bidangnya masing-masing, seperti halnya ada sifatnya *fundrishing* (penggalangan dana) juga akan memberikan pelatihan yang bersifat khusus untuk *fundrishing*. Begitu juga, kesediaan yang berkaitan dengan keuangan tentu akan kita berikan pelatihan yang bersifat keuangan seperti halnya setiap ada pelatihan diluar Lazismu Kota Medan kita akan mengirimkan bagian keuangan kita. Untuk pelatihan secara khusus, tentu pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan pengetahuan *soft skill* dan *hard skill* berkaitan juga dengan bidang mereka masing-masing.”

Pertanyaan 6 :

Pelatihan apa saja yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Lazismu Kota Medan ?

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Putrama Al Khair S.E selaku Direktur Lazismu Kota Medan pada tanggal 28 september 2022 beliau mengatakan, “ Adanya pelatihan umum seperti seminar yang mendatangkan Lazismu dari pulau Jawa, untuk meningkatkan motivasi mereka khususnya Amil zakat. Bahwasanya, Amil zakat merupakan profesi yang tidak kalah dengan profesi-profesi yang lain. Dan pelatihan umum itu, berkaitan juga dengan peningkatan kualitas Amil, berupa rasa percaya diri kemudian juga bagaimana mereka bisa satu sama lain dan saling bekerjasama, dengan diadakannya pertemuan secara bersama dengan Lazismu diluar pulau sumatera maupun dengan lembaga-lembaga yang bersifatnya sejenis diluar daripada Lazismu Kota Medan.”

Pertanyaan 7 :

Apakah setiap karyawan mendapatkan pelatihan yang sama?

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Putrama Al Khair S.E selaku Direktur Lazismu Kota Medan pada 28 september 2022 beliau mengatakan, “ Iya, jadi semua intinya ketika mereka memiliki *jobdesc* di bidang apa pun, ketika ada pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang mereka tentu ini akan langsung kita kirim karena memang ada pelatihan keuangan (*fundrishing*) kita, dan adapun pelatihan dan hal-hal yang berkaitan dengan program yang dirancang.”

Pertanyaan 8 :

Strategi apa yang dilakukan pimpinan kepada karyawan untuk mengembangkan perusahaan ?

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Putrama Al Khair S.E selaku Direktur Lazismu Kota Medan pada 28 september 2022 beliau mengatakan, “ Untuk mengembangkan karyawan ini harus menekankan kepada karyawan SDI bahwa perusahaan ini adalah bagian dari pada rumah mereka dan itu menjadi dasar mereka karena sepintar dan sehebat apa pun tapi kalau misalnya kita sebagai SDI tidak menganggap tempat kita bekerja

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 3 2022 hal 544-554

sebagai rumah kita maka kita tidak akan bekerja secara maksimal, maka itu yang harus kita tekankan untuk bagaimana caranya semua yang ada disini merasa bahwasanya adalah rumahnya “aku hidup dari sini dan aku harus mengembangkan ini sehingga ketika aku mengembangkan perusahaan tentu hidupku pasti akan berkembang kedepannya.” ujar pak putra.

Pertanyaan 9 :

Bagaimana hasil kinerja karyawan dalam meningkatkan strategi yang dilakukan di Lazismu Kota Medan?

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Putrama Al Khair S.E selaku Direktur Lazismu Kota Medan pada 28 september 2022 beliau mengatakan, “ Tentu hasil kinerja ini ada hal-hal yang harus diapresiasi dan yang namanya pengembangan SDI ini juga ada hal yg perlu dievaluasi, untuk mencapai tujuan suatu Lembaga itu Ketika memang para SDI ini mencapai perkembangan yang baik akan diberikan apresiasi dan kemudian Ketika ada hal-hal yang tidak sesuai dengan tujuan pada Lembaga itu akan dievaluasi, jadi apresiasi dan evaluasi ini berimbang.

Pertanyaan 10 :

Bagaimana rencana kedepan Bapak untuk strategi pengembangan di Lazismu Kota Medan?

Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan dengan bapak Putrama Al Khair S.E selaku Direktur Lazismu Kota Medan pada 28 september 2022 beliau mengatakan, “ Terkait masalah perkembangan kedepan strategi yang namanya Lembaga zakat atau Lembaga teropenikan bagaimana cara meningkatkan kepercayaan kepada masyarakat, dan untuk meningkatkan Lembaga ini kedepannya kita menambah karyawan baik itu pegawai tetap atau juga relawan-relawan yang bisa membantu kita mensyiarkan gerak gerik pada lazismu, untuk bagaimana caranya tingkat kepercayaan masyarakat juga tinggi kepada kita, tentu masyarakat ini melihat suatu perusahaan dari apa sebenarnya yang mereka lakukan mungkin juga manfaatnya sebesar apa. Dan kedepannya kita terus meningkatkan kepercayaan masyarakat melalui aksi-aksi kita dan kemudian untuk mensyiarkan itu tentu kita akan menambah SDI yang berkaitan dengan itu maupun yang bersifat relawan ataupun tetap, intinya target kedepan itu adalah manfaat semakin luas dengan cara penghimpunan yang semakin meningkat kita luaskan, baik sifat penghimpunan tradisional maupun modern. “

Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi yang sudah dilakukan maka dalam hal ini peneliti akan membahas temuan-temuan di lapangan mengenai pengembangan sumber daya insani (SDI) terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebagai berikut:

Sistem Pelatihan yang dilakukan di Lazismu Kota Medan

Menurut hasil wawancara menjelaskan bahwa pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) yang dilakukan di Lazismu Kota Medan sudah berjalan dengan baik, seperti pengembangan dalam segi wawasan, skill, dan pelatihan-pelatihan. Semua pengembangan sumber daya insani yang di lakukan Lazismu Kota Medan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga untuk pengembangan karir. Untuk yang bersifat pelatihan khusus

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 3 2022 hal 544-554

ini memang sesuai dengan bidangnya masing-masing, seperti halnya ada sifatnya *fundrishing* (penggalangan dana) juga akan memberikan pelatihan yang bersifat khusus untuk *fundrishing*. Begitu juga, kesediaan yang berkaitan dengan keuangan tentu akan kita berikan pelatihan yang bersifat keuangan seperti halnya setiap ada pelatihan diluar Lazismu Kota Medan kita akan mengirimkan bagian keuangan kita. Untuk pelatihan secara khusus, tentu pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan pengetahuan *soft skill* dan *hard skill* berkaitan juga dengan bidang mereka masing-masing.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Kaswan (2011) dengan judul “Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia”. Hasil Penelitiannya adalah lingkungan global yang semakin berkembang, kebutuhan akan pembelajaran dan pelatihan berkelanjutan merupakan keharusan bagi perusahaan agar tetap kompetitif. Perusahaan yang sukses beradaptasi dengan cepat karena karyawannya mendapat pelatihan secara berkelanjutan. Perusahaan meningkatkan program pelatihan dan pengembangan

Monitoring Penilaian Kinerja Karyawan di Lazismu Kota Medan

Dapat disimpulkan bahwa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan di Lazismu Kota Medan dengan cara pengembangan sumber daya insani (SDI), dengan kinerja karyawan dengan tolak ukur yang tidak simultan karna masing-masing karyawan punya *jobdesc* nya masing-masing, tentu untuk melakukan *monitoring* dan evaluasi ini bisa kita lihat secara harian, kita punya yang namanya sistem *Daily Report*. *Daily Report* merupakan aktivitas harian, dan dari sistem tersebut bisa kita melihat dan me *monitoring*, sebenarnya SDI kita ini mengerjakan apa saja pada saat hari itu. Kemudian, perkembangan masing-masing individu ini tentu punya *jobdesc* yang memang sudah menjadi tanggung jawab mereka setiap bulannya

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu menurut Risna Yanti (2010) yang berjudul “Monitoring terhadap Kinerja karyawan Pada Koperasi Karyawan pada PT. Bank Riau Pekanbaru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Monitoring Terhadap kinerja Karyawan serta apa saja yang harus ditempuh oleh koperasi sehingga Monitoring terhadap Kinerja Karyawan menjadi lebih baik. Monitoring merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan setiap pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Bank Riau ini ada 3 (tiga) cara yaitu. Mengontrol pengendalian perilaku karyawan, mengkaji ulang hasil kerja karyawan, dan mengecek ulang data-data sebelumnya. Kemudian apa saja yang harus ditempuh sehingga monitoring berjalan dengan baik. Yaitu Melakukan pengawasan setiap hari, pengecekan kas setelah tutup kas, dan melakukan pengawasan terhadap jatuh temponya kontrak karyawan.

Faktor Pendukung dan penghambat kinerja di Lazismu Kota Medan

Dapat disimpulkan bahwa cara untuk meningkatkan kinerja karyawan di Lazismu Kota Medan dengan adanya factor pendukung dan penghambat Untuk menumbuhkan kinerja karyawan agar kinerja karyawan bisa mencapai target yang diinginkan , dengan

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 3 2022 hal 544-554

cara memberikan kepada mereka berupa *reward* (insentif) tambahan misalnya, *fundrishing* ketika mereka mendapatkan presentasi, adapun divisi lain menjalankan aktivitas diluar daripada pekerjaan utama mereka tentu akan memberikan insentif yang ada. Selain itu, juga memberikan semacam pelatihan yang sesuai dengan bidang mereka masing-masing. Misalnya, ada pelatihan *fundrishing* (penggalangan dana) yang diadakan oleh forum zakat atau interbal Lazismu Kota Medan, apabila pelatihan bersifat *fundrishing*, akan mengirim *fundrishing* kita. Dan misalnya, di bagian keuangan kita akan mengirim karyawan. Inilah faktor-faktor yang menunjang peningkatan kinerja karyawan. Dan Faktor-faktor yang menghambat kinerja karyawan berbanding terbalik dengan pendukung Hal yang paling mendasar yang membuat perusahaan itu maju adalah ketika SDI menganggap bahwasanya karyawan bukan bagian dari perusahaan itu, dan misalnya ada SDI yang menganggap ini bukan rumahnya (perusahaan) maka karyawan tidak berkembang di perusahaan itu, dan pasti juga mengganggu perkembangan perusahaan terkhususnya Lazismu Kota Medan. Kita akan menegaskan dan juga memberikan semacam stimulus untuk bagaimana caranya para SDI juga merasa memiliki perusahaan ini adalah rumah karyawan tersebut. Sehingga, perusahaan ini berjalan dengan baik tentu juga akan berbanding dengan penghasilan karyawan akan meningkat dan kemudian misalnya kinerja karyawan menurun dan juga tidak merasa memiliki tentu ini akan berakibat kepada mereka, ini adalah stimulus yang kita berikan untuk bagaimana caranya para SDI ini merasa memiliki perusahaan ini. Tentu itu yang akan menjadi nilai dasar, sekali merasa tidak memiliki akan menjadi beban terhadap dirinya dan juga menjadi beban untuk perusahaan itu

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu, menurut Surya Akbar (2018) dengan judul “Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan”. Hasil penelitiannya adalah Ada banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja diantaranya adalah proses recruitment dan pemberian motivasi kepada karyawan. Proses rekrutmen karyawan membutuhkan perencanaan yang baik terkait kebutuhan organisasi akan tenaga kerja serta perlu analisa yang baik pula dalam menempatkan seorang pekerja pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya. Selanjutnya, pemberian motivasi merupakan faktor penting lainnya dalam meningkatkan hasil kerja karyawan.

Strategi Pengembangan Kinerja Karyawan di Lazismu Kota Medan

Menurut hasil wawancara tentang Strategi pengembangan kinerja karyawan di Lazismu Kota Medan Tentu hasil kinerja ini ada hal-hal yang harus diapresiasi dan yang namanya pengembangan SDI ini juga ada hal yg perlu dievaluasi, untuk mencapai tujuan suatu Lembaga itu Ketika memang para SDI ini mencapai perkembangan yang baik akan diberikan apresiasi dan kemudian Ketika ada hal-hal yang tidak sesuai dengan tujuan pada Lembaga itu akan dievaluasikan, jadi apresiasi dan evaluasi ini berimbang.

Dan Strategi Pengembangan buat kedepannya yaitu Terkait masalah perkembangan kedepan strategi yang namanya Lembaga zakat atau Lembaga teropenikan bagaimana cara meningkatkan kepercayaan kepada masyarakat, dan untuk meningkatkan Lembaga ini kedepannya kita menambah karyawan baik itu pegawai tetap atau juga relawan-relawan yang bisa membantu kita mensyiarkan gerak gerik pada lazismu, untuk bagaimana caranya tingkat kepercayaan masyarakat juga tinggi kepada kita, tentu masyarakat ini melihat

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 3 2022 hal 544-554

suatu perusahaan dari apa sebenarnya yang mereka lakukan mungkin juga manfaatnya sebesar apa. Dan kedepannya kita terus meningkatkan kepercayaan masyarakat melalui aksi-aksi kita dan kemudian untuk mensyiarkan itu tentu kita akan menambah SDI yang berkaitan dengan itu maupun yang bersifat relawan ataupun tetap, intinya target kedepan itu adalah manfaat semakin luas dengan cara penghimpunan yang semakin meningkat kita luaskan, baik sifat penghimpunan tradisional maupun modern

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu, menurut Dinny M. Aruperes, Bernhard Tewal, Rotinsulu Jopie Jorie (2018) dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kinerja Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur TBK Bitung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk yaitu pembelajaran melalui pelatihan/training setiap bulannya, dan Metode yang dipakai untuk perusahaan tersebut berupa On The Job Training dan Off the Job Training. Strategi pengembangan sumber daya manusia tersebut menyebabkan seluruh karyawan mengalami peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan Analisa dan pembahasan mengenai Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani (SDI) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lazismu Kota Medan, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan :

1. Sistem Pelatihan yang dilakukan di Lazismu Kota Medan sudah berjalan dengan baik, seperti pengembangan dalam segi wawasan, *skill*, dan pelatihan-pelatihan. Semua pengembangan sumber daya insani yang di lakukan Lazismu Kota Medan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan juga untuk pengembangan karir.
2. Monitoring penilaian kinerja karyawan di Lazismu Kota Medan, kinerja karyawan dengan tolak ukur yang tidak simultan karna masing-masing karyawan punya *jobdesc* nya masing-masing, tentu untuk melakukan *monitoring* dan evaluasi ini bisa kita lihat secara harian, kita punya yang namanya sistem *Daily Report*. *Daily Report* merupakan aktivitas harian, dan dari sistem tersebut bisa kita melihat dan me *monitoring*.
3. Faktor Pendukung dan Penghambat kinerja dilazismu kota Medan dengan adanya factor pendukung dan penghambat Untuk menumbuhkan kinerja karyawan agar kinerja karyawan bisa mencapai target yang diinginkan ,
4. Diharapkan Lazismu Kota Medan harus selalu melakukan pengembangan sumber daya insani dengan baik dan selalu mengupgrade pengembangan sumber daya insani dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan

REFERENSI

- A. Muri Yusuf, M. P. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan* (1 ed.). Kencana.
- Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul.

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 3 2022 hal 544-554

- Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB), 1(1), 490–502.*
- Basri, V. R. D. A. F. M. (2005). *Peromance Appraisal. Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing prusahaan* (1 ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Chris Rowley, K. J. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia The Key Concepts* (1 ed.). PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- E Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). PT. Prenada Media Groub.
- Edi Moehersono, D. M. S. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (2 ed.). Raja Grafindo Persada.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Hayati, I., & Fitria2, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Hendry Simamora. (1997). *Manajemen Sumber Daya*. STIE YKPN.
- Ismail Solihin. (2009). *Pengantar Manajemen*. Erlangga.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Khus, A. N. K. (2017). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan pada KSPS BMT BUS Cabang Kaliwungu*.
- Komaruddin Sastradipoera, Y. T. S. K. (2006). *Pengembangan Dan Pelatihan: Suatu Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kappa-Sigma.
- L Jimmy Gaol L Jimmy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Malayu SP Hasibuan. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara Prabu Anwar. (2003). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Dharmia.
- ME Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Bumi Aksara.
- Mirawati, S. (2018). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bmt Ramadan Salatiga*.
- Muh. Fitriah & Luthfiah. (2018). *Metodologi penelitian: penelitian kualitatif, tindakan kelas & studi kasus*. CV Jejak.
- Nadilla, R. (2010). *Analisis pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja karyawan pada pt bank muamalat indonesia cabang malang*.
- Oemar Hamalik. (2000). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenaga Kerjaan Pendekatan Terpadu*. PT. Bumi Aksara.
- P Stephen robbins, M. C. (2010). *Manajemen*. Erlangga.
- Prof Dr Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja* (3 ed.). Rajawali Pers.
- Regita Putri. (2020). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Ami Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Rivai Dan Ella Sagala, V. R. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Robert L Mathis, J. H. J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol 3 No 3 2022 hal 544-554

- Rukin, S.Pd., M. S. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt . Kemasindo cepat nusantara medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. *Kumpulan jurnal dosen universitas muhammadiyah sumatera utara*, 2(1), 420–429.
- Sembiring, M., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Siti Mujiatun. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Pendidikan Sinar Husni*. 11(01), 77–86.
- Sufyanrasheed, M., & Dessler, G. (2011). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT. *indeks*, 115–116.
- Sugiyono. (2013). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Usman Effendi. (2014). *Asas Manajemen* (1 ed.). Raja Grafindo.
- Veithzal Rivai. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Wheelen Thomas, J. D. H. (2001). *Manajemen Strategis*. ANDI.
- Yulita Tri Septi Mulyana. (2022). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada UMKM Mn Nahly Desa Wedani Kecamatan Cerme Kabupaten Gresik*.