

STRATEGI PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DITENGAH PERSAINGAN USAHA ALAT PESTA

Dian Bagas Pratomo ⁽¹⁾, Kristin Juwita ⁽²⁾

^{1),2)}Manajemen, STIE PGRI DEWANTARA, Jombang

dianbagaspratomo@gmail.com . kristinjuwita66@gmail.com

Abstract

This study aims at the strategy of the Jombang Decoration Bagas business owner in managing Human Resources in the Midst of Party Equipment Business Competition. The data collection technique used in this research is using a qualitative approach and interviewing 3 informants with the criteria of employees who have worked for 1 year. The secondary data sources used are books, scientific journals, and websites. Data collection techniques by conducting in-depht interviews with informants. The results of HR management research in improving employee performance at Bagas Decoration need training and development where training is a process of increasing employee knowledge and skills. Training may also include changing attitudes so employees can do their jobs more effectively

Keywords: Strategy, Human Resources

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengerathui Strategi pemilik usaha Bagas Dekorasi Jombang dalam mengelola Sumber Daya Manusia (karyawan) Ditengah Persaingan Usaha Alat Pesta. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode pendekatan kualitatif dan metode wawancara informan yang mendalam berjumlah 3 orang dengan kriteria sampel karyawan yang sudah bekerja elama 1 tahun. Sumber data sekunder yang dipakai adalah sumber buku, jurnal ilmiah, dan situs website. Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan in-depht interview dengan informan. Hasil penelitian emnunjukkan pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bagas Dekorasi dilakukan dengan pelatihan dan pengembangan. Pelatihan juga mungkin meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif

Kata kunci: Strategi, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Indonesia dinilai sudah menjadi basis produksi manufaktur terbesar di ASEAN. Hal ini seiring dengan upaya pemerintah saat ini yang ingin mentransformasi ekonomi agar fokus terhadap pengembangan industri pengolahan nonmigas. Menteri Perindustrian (2018) menegaskan bahwa Indonesia telah menggeser stigma yang selama ini sebagai commodity based menjadi manufactured based. Hal ini dibuktikan dengan angka *Manufacturing Value Added* (MVA) di industri manufaktur yang menduduki posisi paling atas di antara negara - negara ASEAN dengan nilai sebesar 4,5%. Sedangkan dalam lingkup global, industri manufaktur Indonesia berada di peringkat sembilan dari negara di seluruh dunia.

Semakin berkembangnya industri dan teknologi, memberikan implikasi terhadap kebutuhan Perusahaan akan sumber daya manusia yang kompeten dan termotivasi untuk tetap bertumbuh berkelanjutan (*sustainable growth*) (Fareed et al., 2016). Pertumbuhan yang berkelanjutan ini harus dipastikan bahwa perusahaan memiliki Sumber Daya Manusia yang berpengetahuan, kemampuan, dan kompetensi untuk bekerja secara efektif pada lingkungan yang dinamis dan semakin kompleks

(Fareed et al., 2016). Dengan demikian, penting bagi perusahaan untuk mempunyai program pengembangan sumber daya manusia bukan hanya mengejar tujuan bisnis semata, namun bagaimana tumbuh secara berkelanjutan

Perusahaan-perusahaan Indonesia dituntut mampu bersaing secara profesional pada skala dunia (global) supaya dapat tetap survive dan bahkan berkembang. Kotler (2018) mengingatkan bahwa globalisasi pasar dan kompetisi menciptakan suatu perubahan yang sangat besar. Strategi yang tepat harus diaplikasi untuk meraih keberhasilan melalui pemanfaatan peluang-peluang yang ada pada lingkungan bisnis yang bergerak cepat dan semakin kompetitif.

Banyak perusahaan-perusahaan di dunia dan di Indonesia telah menyadari hal tersebut dan memilih strategi perusahaan yang tepat. Namun tidak sedikit pula dari mereka yang tidak memperhitungkan implikasi langsung strategi perusahaan tersebut terhadap sumber daya manusia. suatu perusahaan yang sebelumnya memilih strategi *analyser* dan bersifat sangat berhati-hati dalam mengelola dan memanfaatkan peluang bisnis serta memiliki budaya perusahaan yang cenderung konvensional, birokratis, kurang inovatif dan berorientasi lokal, suatu saat mengubah strateginya menjadi *prospector* (*pelopor*). Perusahaan tersebut akan mengalami banyak persoalan jika sumber daya manusianya dan budaya perusahaannya tidak dikelola dengan efektif. Perusahaan dengan strategi *prospector* harus didukung oleh sumber daya manusia yang menganut nilai-nilai inovatif, tidak birokratis dan fleksibel. Tanpa ada kesesuaian antara strategi perusahaan dan strategi sumber daya, maka hampir pasti perusahaan tersebut akan menghadapi kesulitan. (Kotler, 2018)

Menurut Badan Pusat Statistik pertumbuhan perekonomian tahun 2013 pada sektor jasa 5,46 persen dibandingkan tahun 2012 yaitu 5,24 persen (<http://bps.go.id>). Salah satu yang mengalami perkembangan adalah usaha jasa penyewaan alat pesta dan tenda. Masyarakat Indonesia memiliki kondisi untuk mengadakan acara dari kelahiran seseorang hingga akhir kehidupannya seseorang. Hal ini membuat usaha tersebut memiliki banyak pesaing, sehingga perusahaan dituntut untuk terus berinovasi diantaranya pemilihan warna tenda, gaya dekorasi tenda, ataupun kelengkapan peralatan pesta sehingga posisi atau kedudukan perusahaan dapat ditingkatkan atau dipertahankan.

CV Bagas Dekorasi Jombang menyediakan produk utama berupa tenda dekorasi untuk berbagai macam kebutuhan acara seperti pernikahan, khitanan, dan kelahiran seorang anak. Jenis tenda yang disewakan pun beragam, seperti tenda plafon standar, tenda semi dekorasi, tenda dekorasi, dan tenda dekorasi VIP. Tenda plafon standar termasuk yang paling mudah pengerjaannya, tenda ini disebut plafon karena memiliki ciri khusus berupa plafon berwarna putih polos dan datar, tidak ada corak khusus dan kombinasi warna di plafon. Berbeda halnya dengan tenda dekorasi yang pengerjaannya memerlukan keahlian khusus. Tenda ini ditandai dengan pemberian beberapa kombinasi perpaduan warna pada plafon tenda.

CV Bagas Dekorasi Jombang menerima beberapa keluhan dari pelanggan. Keluhan diakibatkan dari keadaan seperti macet atau cuaca, kurangnya karyawan yang dimiliki atau juga bisa dikarenakan pelanggan yang memang tidak dapat menunggu (tidak sabar). *Complaint* yang diterima perusahaan antara lain :

pemasangan tenda yang terlambat, Terlambatnya barang yang diantar dan kurangnya respon yang diberikan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2013:2), Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Peneliti menetapkan pertanyaan dan tujuan penelitian, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data berupa wawancara terhadap informan, melakukan observasi dan menggunakan dokumen yang berupa buku, jurnal dan situs online yang relevan dengan penelitian ini. Dalam proses pengumpulan data, peneliti sekaligus juga melakukan triangulasi sumber data untuk mengecek kevaliditasan dan keabsahan data yang diperoleh. Teknik analisis yang digunakan adalah *open coding*, *axial coding* dan *selective coding*. Tahap terakhir dari penelitian ini adalah memberi kesimpulan dan saran penelitian. (Gioia, Corley, & Hamilton, 2012). Sumber data yang digunakan berupa sumber data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan melalui pihak pertama biasanya dapat melalui wawancara, jejak, dan lain-lain. Dalam penelitian ini data primer adalah informan yang berjumlah 3 orang dengan kriteria karyawan yang sudah bekerja selama 1 tahun. Sumber data sekunder yang dipakai adalah sumber buku, jurnal ilmiah, dan situs website. Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan in-depth interview dengan informan.

Adapun langkah-langkah penelitian ini dalam menganalisis data yaitu:

1. Reduksi data
Penelitian mereduksi data dengan menggunakan data primer dan sekunder yang nantinya akan langsung diteliti pada pemilik. Bertujuan untuk melihat gambaran yang jelas dan mempermudah peneliti dalam melakukan pengumpulan data selanjutnya.
2. Penyajian data
Data Penelitian ini akan dilihat dari gambaran keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari penelitian dari pengamatan atau hasil wawancara dalam bentuk kalimat dengan penelitian yang dilakukan
3. Penarikan kesimpulan
Kesimpulan yang dilakukan di penelitian kualitatif ini didukung dengan bukti valid pada saat melakukan penelitian langsung kedalam usaha kecil tersebut sehingga dapat menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan.
4. Pengecekan Keabsahan Data
Bila peneliti melakukan pengumpulan dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dari berbagai sumber.
5. Triangulasi
Menurut Denzin (1970), triangulasi adalah langkah pemaduan berbagai sumber data, peneliti, teori, dan metode dalam suatu penelitian tentang fenomena

tertentu. adapun penjelasan mengenai langka- langka triangulasi sumber sebagai berikut :

- a) misalnya jika peneliti menggabungkan data dengan mewawancarai narasumber si "A" , maka pada waktu yang berbeda data tersebut akan dinyatakan ulang misalnya 1 minggu kemudian.
- b) data yang didapatkan dari si "A" nantinya akan diterliti kembali dengan mewawancarai narasumber si B atau si C.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Bagas Dekorasi

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, ini adalah salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Terkait tentang pengelolaan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bagas Dekorasi. Penelitian menunjukkan Bagas Dekorasi dalam mengelola SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan memang ada. Ini seperti yang dikatakan oleh pemilik Srianik sebagai direktur utama pada Bagas Dekorasi dalam pertanyaan apakah ada, siapakah yang melakukan dan bagaimana model pengelolaan SDM di Bagas Dekorasi, beliau mengatakan:

"Bahwa ada dan saya sendiri, tetapi untuk pelaksanaanya saya serahkan ke orang kepercayaan . Dengan model pengelolaan SDM yang dipakai Masih sederhana saja, misalnya: membuat peraturan dan tata tertib perusahaan, memberikan tanggung jawab pekerjaan kepada masing-masing karyawan, menempatkan dan menyuruh karyawan bekerja sesuai dengan job section masing-masing, dan melakukan penilaian kinerja karyawan.

Hal yang sama juga * dikatakan oleh karyawan dalam pertanyaan yang sama mengatakan bahwa:

"Ia., ada. pengelolaan SDM yang dipakai masih sederhana saja, tentang apa yang dikatakan oleh Ibu Srianik selaku pemilik misalnya: membuat peraturan dan tata tertib perusahaan, memberikan tanggung jawab pekerjaan kepada masing-masing karyawan, menempatkan dan menyuruh karyawan bekerja sesuai dengan bagian masing-masing, dan melakukan penilaian kinerja karyawan "

Hal sama juga dikatakan oleh bagian Administrasi berkata bahwa:

"Ia.,. Masih sederhana saja, misalnya: membuat peraturan dan tata tertib perusahaan, memberikan tanggung jawab pekerjaan kepada masing-masing karyawan, menempatkan dan menyuruh karyawan bekerja sesuai dengan job sec/ion masing-masing, dan melakukan penilaian kinerja karyawan"

Hal senada juga dikatakan oleh karyawan lain mengatakan bahwa:

"Ia., ada.. Masih sederhana saja, tentang apa yang dikatakan oleh Ibu Srianik selaku pemilik misalnya: membuat peraturan dan tata tertib perusahaan, memberikan tanggung jawab pekerjaan kepada masing-masing karyawan, menempatkan dan menyuruh karyawan bekerja sesuai dengan job selection masing-masing, dan melakukan penilaian kinerja karyawan

Hal ini juga disampaikan oleh karyawan mengatakan yang sama bahwa: "Ada, ya terbilang masih sederhana saja, misalnya: membuat peraturan dan tata tertib perusahaan, memberikan tanggung jawab pekerjaan kepada masing-masing karyawan, menempatkan dan menyuruh karyawan bekerja sesuai dengan bagian masing-masing, dan melakukan penilaian kinerja karyawan "

Analisis menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang sering juga disebut dengan manajemen personalia oleh para penulis didefinisikan secara berbeda. Beberapa di antaranya adalah: Human resource management (HRM) may be defined as programs, policies, and practices for managing an organization's workforce.

Manajemen SDM adalah keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas, policy, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggungjawabkan.

Implementasi pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Bagas Dekorasi dalam mengelola sebuah organisasi/perusahaan sudah berjalan meskipun metode yang dipakai masih sederhana, misalnya: membuat peraturan dan tata tertib perusahaan, memberikan tanggung jawab pekerjaan kepada masing-masing karyawan, menempatkan dan menyuruh karyawan bekerja sesuai dengan job section masing-masing, dan melakukan penilaian kinerja karyawan pada beberapa bagian diantaranya staf administrasi, staf marketing, staf operasional yang membawahi karyawan produksi, pergudangan, logistik, finishing. Hasil penelitian sejalan dengan Mu'tafi (2020) hasilnya menunjukkan bahwa mengevaluasi Sumber Daya Manusia perlu dipertimbangkan empat faktor sebagai berikut: 1) Tingkat strategi antara lain misi, visi, dan sasaran organisasi; 2) Faktor internal SDM; 3) Faktor-faktor eksternal; 4) Faktor organisasional.

Sedangkan praktik-praktik MSDM seperti: analisis dan desain pekerjaan, menentukan kebutuhan SDM (perencanaan SDM), memikat pekerja potensial (rekrutmen), memilih karyawan (seleksi), mengajari karyawan bagaimana menjalankan pekerjaan dan mempersiapkan mereka untuk kebutuhan masa depan (pelatihan dan pengembangan), memberi imbalan (kompensasi), mengevaluasi kinerja mereka (manajemen kinerja), dan menciptakan lingkungan kerja yang positif (hubungan dengan

karyawan). Mengingat tujuan MSDM adalah ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. sehingga dapat disimpulkan dalam pengelolaan belum sepenuhnya maksimal

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, dapat disimpulkan Bagas Dekorasi perlu adanya pelatihan dan pengembangan yang mana Pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga mungkin meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Dengan mengadakan jenis program pelatihan dari adanya kebutuhan tentang apa yang menjadi tujuan dari perusahaan..

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijelaskan, maka terdapat beberapa saran dari penulis yaitu:

1. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia terus dijalankan dan ditingkatkan agar perusahaan mampu menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di tengah persaingan yang ketat
2. Untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan sebaiknya memberikan perencanaan karir yang sesuai dengan perencanaan sumberdaya manusia
3. Tujuan penentuan kebutuhan pelatihan ini adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan/atau menentukan apakah perlu/tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut, jika perlu pelatihan maka pengetahuan khusus yang bagaimana, kemampuan-kemampuan seperti apa, kecakapan-kecakapan jenis apa, dan karakteristik-karakteristik lainnya yang bagaimana, yang harus diberikan kepada para peserta selama pelatihan tersebut dengan metode dan fasilitas yang sesuai. Selanjutnya pengembangan merupakan proses dimana memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang atau tugas-tugas di masa yang akan datang. Karena pengembangan karir mempunyai manfaat untuk Meningkatkan kemampuan karyawan, juga Meningkatkan suplay karyawan yang berkemampuan
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber ide bagi pengembangan penelitian di masa yang akan datang. Perluasan penelitian yang disarankan dari penelitian ini adalah menambah focus penelitian yang mempengaruhi pengembangan SDM, karena pengembangan SDM tidak dalam penelitian ini tidak hanya mempengaruhi Ditengah Persaingan Usaha. Akan tetapi, adanya indikator lain yang dipengaruhi oleh pengembangan SDM itu sendiri, yang tidak termasuk dalam penelitian ini. .

Ucapan Terima Kasih

Penyusunan artikel ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan serta kemurahan hati dari berbagai pihak. Oleh karena itu, disamping rasa syukur yang tak terhingga atas nikmat yang telah diberikan oleh Allah SWT penulis juga menyampaikan rasa terimah kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Dr.Abd Rochim, M.Si. CRA selaku ketua STIE PGRI Dewantara Jombang,
2. Ibu Erminati P,ST.,MSM selaku Ketua Program Studi Manajemen STIE PGRI Dewantara Jombang
3. Ibu Kristin Juwita, SE.,MM selaku dosen pembimbing, yang telah menyumbangkan tenaga, pikiran untuk membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak/Ibu dosen STIE PGRI Dewantara Jombang yang telah memberi bekal ilmu pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dan menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan skripsi ini..

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2008) *strategic Human Resource Management: A guide to action*. Kogan Page London and Philadelphia.
- Armstrong, M. and Brown, D. (2019) 'Strategic Human Resource Management : Back to the future ? A literature review', (February).
- Bogdanovic, M. and Durian, J. (2016) 'Hrm Choices For Business Strategy Support : How To Resolve The Most Important Hrm Strategic DilemmaS ?', (June), pp. 429-446.
- Fareed, M. et al. (2016) 'Developing Human Capital for Sustainable Competitive Advantage : The Roles of Organizational Culture and High Performance Work System', 10(4), pp. 655-673.
- Gallup. (2016) 'How Millennials Want to Work and Live From the Chairman and CEO'.
- Goyal, R. (2014) 'The Impact Of Organizational Culture And Climate On', 1(5), pp. 89-104.
- Madhani, Pankaj (2014) 'Resource Based View (RBV) of Competitive Advantage: An Overview', (March 2010).
- Perspectives, D. I. (2019) 'Millennials in Industry 4. 0 : A Gift or a Threat to Indonesian Human Resources ?',(September).