

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PRODUK OLAHAN BAMBU

Rizqiyatul Hasanah, Nanda Hidayan Sono

(Universitas Ibrahimy Situbondo)

ABSTRACT

The tight competition in the business world requires every business actor to develop business with various kinds of competition in all fields, one of which is by processing human resources, because the quality of human resources greatly affects the quality of production. The production process is usually associated with productivity, if productivity increases it will also be followed by an increase in the performance of the company. Human Resources is one of the keys to the success of the company in order to increase competition and improve product quality. The method used in this study is a descriptive type of qualitative approach. The data collection technique was through observation, interviews and documentation, the data source being from UD Slamet Situbondo. The purpose of the study was to determine the effect of human resources on improving product quality. The results of the study indicate that the existence of quality possessed by human resources is very decisive for improving product quality in the future. For measuring product quality, it can be known through customer satisfaction, free from damage, the size of the durability of the product, product accuracy, and easy to operate and maintain. Meanwhile, from a marketing point of view, product quality is measured in terms of the buyer's perception of the quality of the product.

Keywords: HRM, Quality of Bamboo Products

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran yang sangat penting di dalam kemajuan sebuah organisasi. Pengembangan SDM merupakan salah satu kunci sukses dan terpenting bagi perkembangan dan daya tahan perusahaan. SDM atau karyawan disuatu lembaga sangat penting peranannya dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan (Soekidjo Notoadmodjo 2009:7). Keberhasilan suatu organisasi baik

besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh Sumber Daya Alam yang tersedia, akan tetapi lebih banyak ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dipahami dan ditangani secara serius, bila diharapkan peningkatan produktivitas dalam usaha merealisasi tujuan organisasi. Sumber daya harus ditarik, diseleksi dan ditempatkan secara tepat, kemudian dikembangkan untuk menambah pengetahuan dan keterampilannya serta dimotivasi sedemikian rupa agar ia memberi manfaat bagi kelangsungan organisasi (M. Manullang 2008:270).

Persaingan yang semakin ketat membuat para pelaku usaha harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas di perusahaannya sehingga memiliki proses produksi yang baik. Kegiatan produksi merupakan salah satu aktivitas ekonomi yang sangat menunjang aktivitas ekonomi lainnya (M. Nur Rianto 2017:209). Kegiatan produksi dalam ilmu perekonomian diartikan sebagai kegiatan yang menciptakan manfaat (*utility*) baik di masa kini maupun di masa yang akan mendatang. Dengan pengertian tersebut maka dapat di pahami bahwa kegiatan produksi tidak terlepas dari keseharian manusia (Abdul Mannan 2020:2).

Proses produksi biasanya dikaitkan dengan produktivitas, dimana apabila produktivitas meningkat maka akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja dari perusahaan tersebut. Maka proses pengembangan dan pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan dari perusahaan agar dapat meningkatkan persaingan dari perusahaan itu sendiri dan meningkatkan *brand* dari perusahaan tersebut. Peningkatan kualitas produk yang berkualitas yang dibuat melalui suatu proses yang berkualitas akan memiliki sejumlah keistimewaan yang mampu meningkatkan kepuasan konsumen atas penggunaan produk tersebut. Karena setiap konsumen pada umumnya akan memaksimalkan *utilitas* dalam mengkonsumsi produk, jelas bahwa produk- produk berkualitas tinggi pada tingkat harga yang kompetitif akan dipilih konsumen. Hal ini meningkatkan pangsa pasar (*market share*) sehingga akan meningkatkan pada pendapatan (Gaspersz dan Vincent 2018:8).

Dalam etika bisnis islam, produksi harus mengacu kepada kemaslahatan bersama

serta pemenuhan kebutuhan pada tingkat yang moderat dengan tetap memperhatikan kualitas produk yang diproduksinya. Walaupun memperoleh laba dalam islam tidaklah dilarang, namun produsen harus tetap menekankan pada tingkat benefit dari produksinya sebagai sarana bagi kegiatan sosial dan ibadah kepada Allah SWT (Nawawi 2014:58). Ajaran islam sangat tegas, bahwa tingkat kualitas tidak hanya melihat kualitas output saja, akan tetapi sangat diperhatikan juga kualitas prosesnya (Veithzal Rivai 2012:196). Maka dari itu jika suatu perusahaan ingin meningkatkan kualitas produksinya maka tingkatkan terlebih dahulu kualitas Sumber Daya Manusiannya dengan memperhatikan prinsip-prinsip syari'ah.

UD Slamet merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang produksi Tusuk Sate dengan SDM yang mayoritas belum tuntas pendidikannya. Penelitian yang dilakukan di UD Slamet ini bertujuan untuk mengetahui apa yang dilakukan oleh UD Slamet dalam mengolah dan mengembangkan SDM yang ada disana agar dapat meningkatkan kualitas produksinya. Serta apa saja yang menjadi faktor penghambat dan pendukung MSDM untuk meningkatkan kualitas produksinya.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM diartikan sebagai kegiatan yang mencakup dalam penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Sementara itu MSDM juga didefinisikan sebagai kebijakan yang tersusun dalam rangkaian kegiatan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang meliputi aspek-aspek yang terdapat didalam sumber daya manusia seperti posisi, pengadaan rekrutmen, seleksi, kompensasi hingga penilaian kinerja tenaga kerja (Amirul mukminin 2019:6). Penekanan yang sama oleh Hasibuan, dalam memberikan definisi MSDM, yaitu sebagai bidang kajian yang mempelajari tentang ilmu dan seni dalam mengatur suatu hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Amirul Mukminin 2019:5-6).

Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Ekonomi Islam

Manajemen sumber daya insani adalah bidang dari manajemen umum, manajemen umum sebagai suatu proses yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Veithzal Rivai 2009:4). Sumber daya insani di definisikan sebagai orang-orang yang berada dalam satu organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai macam pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi (Fahadil Amin Al-Hasan 2016:31). Manajemen sumber daya insani bertujuan menjadikan manusia sebagai *homo islamicus* dengan artian manajemen sumber daya insani harus dapat mengakomodasi tujuan hidup manusia yang senantiasa selalu menghadirkan Allah SWT di dalam setiap aktivitas kehidupannya (Norvadewi 2017:114).

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia

Metode yang digunakan dalam pelatihan sumber daya manusia melalui:

- a. *On The Job*
- b. *Vestibule* atau balai
- c. Metode demonstrasi dan contoh
- d. Simulasi
- e. *Apprenticeship*
- f. Metode ruang kelas

Metode pengembangan sumber daya manusia

- a. Metode pelatihan, seringkali dipergunakan adalah simulasi, metode konferensi, studikusus, dan bermain peran
- b. *Understudies*, untuk mengisi suatu posisi jabatan tertentu
- c. *Job* rotasi dan kemajuan berencana
- d. *Coaching-Counseling*

Kualitas Produk

Kualitas dapat diartikan kemampuan dari produk untuk menjalankan fungsinya yang mencakup tahan lamanya produk, kehandalan atau kemajuan, kekuatan, kemudahan dalam pengemasan dan reparasi produk dan ciri-ciri lainnya (Luthfia 2012:19). Para ahli ekonomi mendefinisikan produksi sebagai penghasil kekayaan melalui eksploitasi

manusia terhadap sumber-sumber kekayaan di lingkungan (Qutub Abdul Salam 1998:54). Apabila kita mengartikan secara konvensional, produksi merupakan suatu proses yang menghasilkan atau menambah nilai guna suatu barang atau jasa dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Al-Qur'an sangat menekankan terhadap pemanfaatan barang-barang yang diproduksi. Barang yang diproduksi harus berhubungan dengan kebutuhan manusia dan bukan barang-barang mewah. Jika barang-barang yang diproduksi tidak dapat memenuhi kebutuhan manusia maka tenaga kerja yang dihabiskan untuk memproduksi barang tersebut dianggap tidak produktif (Akhmad Mujahidin 2009:82).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memandu peneliti untuk mengeksplorasi dan memotret situasi sosial secara menyeluruh, luas dan mendalam. Sedangkan penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang relevan untuk memahami fenomena sosial (tindakan manusia) dimana data hasil penelitian tidak diolah melalui prosedur statistik melainkan analisis data dilakukan secara induktif (Sugiyono 2012:209).

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 06 Mei 2021, Lokasi penelitian yang dipilih oleh peneliti berlokasi di dusun poka'an timur desa pokaan kecamatan kapongan dan kantor UD Slamet bertempat di perumahan landangan depan pom bensin dusun karang tengah kecamatan kapongan kabupaten situbondo jawa timur 68362.

Sumber Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Data primer yaitu sumber data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya yang diperoleh langsung melalui observasi dan wawancara (Satnardi Surya Hrata 1995:84). Data primer ini merupakan data yang dihasilkan pada waktu di lapangan. Sedangkan Data sekunder adalah data yang dapat diperoleh atau dikumpulkan peneliti atau penulis dari sumber-sumber yang telah ada. Data sekunder biasanya diperoleh dari buku-buku perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian terdahulu.

Tekhnik Pengumpulan Data

a. Pengamatan (Observasi)

Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono 2012:145).

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara ialah proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara tanya jawab antara peneliti dengan informan atau subjek penelitian (Amir Hamzah 2019:76).

c. Dokumentasi

Dokumen adalah sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data yang tersedia adalah berbentuk surat-surat, catatan harian, cenderamata, laporan artefak, foto, dan sebagainya. Sifat utama data ini tak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang pernah terjadi di waktu silam (Amir Hamzah 2019:78-79).

Tekhnik Analisis Data

Menurut L. R. Gay menganalisis data dalam penelitian kualitatif adalah meringkas data kedalam suatu cara yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Analisis data dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data. pada saat pengambilan data, apabila belum diperoleh hasil yang diharapkan, maka pengambilan data dilanjutkan sampai data yang diperoleh kredibel. aktifitas dalam analisis data, yaitu: *Data Reduction*, *Data Display* dan *Conclusion Drawing / Verification* (Amir Hamzah 2019), 81).

a. *Data Reduction* (reduksi data)

Data yang diperoleh di lapangan dicatat secara teliti dan rinci. Untuk menghindari penumpukan data, maka dilakukan reduksi data, yaitu dengan merangkum, memilih hal pokok, memfokuskan pada hal penting, mencari tema dan polanya dan

membuang yang tidak perlu sehingga memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

b. *Data Display* (penyajian data)

Setelah data direduksi, data disajikan dalam bentuk teks naratif dan matrix untuk memudahkan pengorganisasian dan penyusunan dalam pola hubungan.

c. *Conclusion Drawing / Verification*

Langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan berubah bila ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan data yang dikemukakan pada tahap awal, didukung kembali bukti-bukti yang valid dan konsisten di lapangan, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang sah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum UD Slamet

UD Slamet Situbondo merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi Tusuk Sate. UD Slamet ini sudah berdiri sejak tahun 2000 yang dimiliki sekaligus dipimpin oleh Bapak Ahmad Asferi. Salah satu produksinya yaitu tusuk sate dengan beragam bentuk dan kualitas. Sejak berdiri, UD Slamet tersebut telah melayani beberapa order dari perusahaan, hotel atau dari restoran, baik dalam negeri maupun luar negeri. Pada saat ini UD Slamet telah memiliki karyawan yang mencapai kurang lebih sebanyak 250 orang, dengan rincian ada pegawai harian dan borongan, akan tetapi semua karyawan tersebut tidak dikumpulkan menjadi satu melainkan ditempat yang berbeda- beda.

Visi dan Misi UD Slamet

a. Visi

Untuk memperdayakan masyarakat terutama di bagian perekonomian masyarakat.

b. Misi

- 1) Membantu masyarakat yang pengangguran
- 2) Menyediakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar

Pembahasan

Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia pada Peningkatan Kualitas Produk di UD Slamet

Dalam mengolah sumber daya manusianya UD Slamet telah mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal, karena eksistensi kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia sangatlah menentukan kepada peningkatan kualitas produk di masa yang akan mendatang. Tujuan dilakukannya pengembangan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. UD Slamet melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan menggunakan metode pelatihan *On The Job Training* atau dapat disebut juga dengan pelatihan dengan intruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan disuatu tempat dalam kondisi pekerjaan yang *riil*, dibawah bimbingan atau supervise dari pegawai yang sudah berpengalaman atau supervisor. Dengan adanya pelatihan serta pendidikan yang dilakukan oleh UD Slamet terhadap karyawan dengan tujuan pengembangan sumber daya manusia maka diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas produksinya.

Faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kualitas produk di UD Slamet

Yang menjadi faktor pendukung manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kualitas produk di UD Slamet terdapat dua faktor yang pertama faktor internal meliputi pemimpin, kualitas SDM, komunikasi antara pemilik dan karyawan terjalin dengan baik, kepercayaan dan kepuasan konsumen, fasilitas perusahaan. Yang kedua faktor eksternal meliputi lingkungan dan pesaing. Sedangkan yang menjadi faktor penghambat manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kualitas produk di UD Slamet yaitu adanya plagiator gambar produk, munculnya pesaing baru, pendistribuan tidak stabil.

Kesimpulan dan Saran

a. Bagaimana Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia pada Peningkatan Kualitas Produk

Analisis manajemen sumber daya manusia yang dilakukan oleh UD Slamet Situbondo terhadap karyawannya yaitu dengan melakukan pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun tujuan organisasi. Pengembangan yang dilakukan oleh UD Slamet kepada karyawannya yaitu dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh pemerintah maupun yang diadakan dari perusahaan itu sendiri. UD Slamet melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan menggunakan metode pelatihan *On The Job Training* atau dapat disebut juga dengan pelatihan dengan intruksi pekerjaan sebagai suatu metode pelatihan dengan cara para pekerja atau calon pekerja ditempatkan disuatu tempat dalam kondisi pekerjaan yang *riil*, dibawah bimbingan atau supervise dari pegawai yang sudah berpengalaman atau supervisor. Selain itu perekrutan tenaga kerja di luar lingkungan diperlukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan memiliki nilai integritas tinggi, sehingga dapat mengadopsi teknologi yang bisa meningkatkan kualitas produk dan kegiatan produksi menjadi lebih efisien. Terkelolanya strategi pemasaran dengan diterapkannya manajemen dalam kegiatan tersebut, dengan dibekali pelatihan terkait peran pentingnya manajemen dan didukung pula dengan sumber daya yang berpengalaman dan memiliki ilmu pengetahuan dibidang manajemen bisnis maka perusahaan dapat terkelola dan berkembang dengan baik. Serta sumber daya manusia yang memiliki kompetensi untuk mencipatakan/menemukan gagasan baru, berinovasi agar produk dan tempat usaha menjadi lebih menarik, dan memiliki daya saing yang tinggi.

b. Apa faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia pada Proses Peningkatan Kualitas Produk

Faktor pendukung dan penghambat sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas produk olahan bambu di UD Slamet yaitu kualitas SDM, dimana SDM itu sendiri dapat menjadi pendukung sekaligus penghambat dalam meningkatkan kualitas produk. Apabila kualitas SDM menurun maka kualitas produksi pun akan menurun dan begitupun sebaliknya. Oleh karena itu adanya pelatihan sangatlah bermanfaat bagi SDM, karena SDM yang berkualitas dapat memunculkan inovasi-inovasi terbaru serta dapat

menentukan bagaimana perusahaan tersebut kedepannya. Komunikasi yang terjalin dengan baik serta evaluasi setia hari juga dapat menjadi faktor pendukung bagi perusahaan, dengan terjalinnya komunikasi yang baik maka akan menambah semangat karyawan dalam bekerja. Pada saat ini yang menjadi faktor penghambat yaitu adanya plagiator-plagiator yang mengunggah hasil produk perusahaan lain ke media sosial tanpa seizin perusahaan yang bersangkutan mengakibatkan terjadinya penipuan baik dari deskriptif produk ataupun dari segi pembayaran, hal ini pun telah dialami UD Slamet.

Saran

1. Bagi UD Slamet agar terus berupaya meningkatkan Sumber Daya Manusia dengan mengadakan pelatihan karena pelatihan yang diberikan sangatlah bermanfaat bagi karyawan yang minim pengetahuan atau wawasan. Untuk pelaku usaha diharapkan agar memfokuskan diri pada pengembangan sumber daya manusia pada karyawan yang telah mereka miliki karena sumber daya manusia yang baik akan membawa dampak positif terhadap produksi, promosi, kualitas, pelayanan, dan sebagainya. Dan agar dapat memilih atau menempatkan posisi SDM yang mempunyai latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.
2. Setiap usaha pasti memiliki faktor pendukung dan penghambat, dan semua permasalahan yang terjadi didalam suatu usaha atau organisasi pastilah ada jalan keluarnya, semua tergantung kepada pemimpin serta karyawan perusahaan tersebut dalam menghadapi faktor-faktor yang menjadi penghambat berjalannya perusahaan tersebut.

Daftar Pustaka

- Abdul Mannan, *Teori Dan Praktik Ekonomi Islam*, Dalam Atik Ismaparhati, Implementasi Prinsip Produksi Islami di UD Makmur Bakery. Skripsi--UNIB, Situbondo, 2020.
- Akhmad Mujahidin. “Aktifitas Produksi Dalam Ekonomi Islam”, *ISLAMICA*, Vol. 3, No. 2. 2009.

- Amir Hamzah. *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2019.
- Amirul mukminin, Akhmad habibi, dkk *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press. 2019.
- Fahadil Amin Al-Hasan, “*Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Syariah*”, *SOSIO DIDAKTIKA*, Vol. 3, No.1. 2016.
- Gaspersz dan Vincent, *Total Quality Management*, Dalam Sandi Kurniawan, Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omset Penjualan Keripik Pisang Perspektif Ekonomi Islam. Skripsi--Raden Intan, Lampung, 2018.
- Hasibuan dalam Amirul mukminin, Akhmad habibi, dkk *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press, 2019.
- Luthfia Widha Emil. *Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Layanan, dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Pada Coffee Shop Kofisyop Tembalang*. Universitas Diponegoro. Semarang. 2012.
- M. Manullang, *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Gadjah Mada UNIVERSITY PRESS, 2008.
- M. Nur Rianto, *Pengantar Ekonomi Syariah Teori dan Praktik*. Bandung: Pustaka tia, 2017.
- Nawawi, *Fiqh Ekonomi*. Surabaya: Pustaka Radja, 2014.
- Norvadewi, “*Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Ekonomi Islam: tinjauan Manajemen SDM dalam Bisnis Islam*”, *SNMEB*, Vol. 1. 2017.
- Qutub Abdul Salam Duaib, *al-daulah al-islamiyah masalah al-ithahah*. iqtishad al islami. 1998.
- Satnardi Surya Hrata. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995.
- Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & R&D*. Bandung: ALFABETA, 2012.
- Veithzal Rivai, *Islamic Business And Economic Ethics*. Jakarta: PT Bumi Aksara,

2012. Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital*. Jakarta: Rajawali Pers. 2009