ANALISIS KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEBERLANGSUNGAN HOME INDUSTRI PEMBUATAN BAWANG MERAH GORENG DI KERATON MARTAPURA

Ratnasari Widiastuti, Lamsah[2], Dwi Wahyu Artiningsih[3]
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 18.31.1100.
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 068805034.
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 061702981.
Email:

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia dalam keberlangsungan home industri pembuatan bawang merah goreng di Keraton Martapura. Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan yaitu di home industri pembuatan bawang merah goreng di keratin Martapura. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memang mempengaruhi kinerja para karyawan dan mempengaruhi keberlangsungan suatu perusahaan. Dalam hal ini penerapan masing-masing indikator sudah diterapkan sejak lama, akan tetapi penerapan tersebut belum optimal dikarenakan masih rendahnya kompetensi yang dimiliki para karyawan serta dan sulitnya mendapatkan sumber daya manusia yang berkompenten.

Kata kunci : Kinerja, Kopetensi Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This study aims to determine the competence of human resources in the sustainability of the home industry of making fried shallots in the Martapura Palace. This type of research includes field research, namely in the home industry of making fried shallots at Keratin Martapura. This research is qualitative by using observation, interview and documentation data collection techniques. While the data analysis technique uses data reduction techniques, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study indicate that the competence of human resources does affect the performance of employees and affects the sustainability of a company. In this case, the implementation of each indicator has been implemented for a long time, but the application is not optimal due to the low competence of employees and the difficulty of obtaining competent human resources.

Keywords: Performance, Human Resource Competence

PENDAHULUAN

Krisis global yang berkepanjangan membuat sendi-sendi perekonomian runtuh. Banyak perusahaan-perusahaan besar mengalami degradasi pendapatan, tidak sedikit perusahaan menengah yang "gulung tikar". Aneh dan unik, justru perusahaan-perusahaan kecil (skala home industri) yang masih mampu bertahan dalam suasana krisis tersebut. Home industri sanggup bertahan dikarenakan home industri sangat fleksibel serta sangat kilat merespon perubahan, tidak hanya itu modal yang dipakai dalam menjalankan usaha home industri juga sangatlah minim.

Home industri atau yang dikenal dengan sebutan industri rumah tangga adalah suatu unit usaha atau perusahaan dalam skala kecil yang bergerak dalam bidang industri tertentu. Biasanya perusahaan ini hanya menggunakan satu atau dua rumah sebagai pusat produksi, administrasi dan pemasaran sekaligus secara bersamaan. Dan mengajak beberapa karyawan dalam melangsungkan usaha kecil nya. Dengan begitu secara tidak langsung pemilik usaha membuka lapangan pekerjaan dan membantu program pemerintah dalam mengurangi tingkat pengangguran.

Dalam sebuah perusahaan tidak akan lepas dari keterkaitan sumber daya manusia. Dimana sumber daya manusia merupakan manusia yang ditingkatkan kualitas maupun kuantitasnya dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu. Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam usaha pencapaian tujuan sangat

ditentukan oleh kemampuan serta keterampilan sumber daya manusia nya, dimana pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan menjadikan kompetensi menjadi salah satu aspek penentu keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi perusahaan serta dapat berlangsungnya suatu perusahaan karena apabila orang-orang yang bekerja dalam suatu perusahaan dan memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, dan sebagai unggulan bidang tertentu.

Melihat di daerah Keraton Martapura, banyak sekali produsen yang menjalankan usaha pembuatan bawang merah goreng. Tidak sedikit Produsen yang baru memulai usaha pembuatan bawang merah goreng dan tidak sedikit juga produsen yang mengalami kegagalan bahkan tak beroperasi lagi dalam kelangsungan usahanya. Masalah tersebut termasuk sebagian besar dari home industri yang sulit untuk mempertahankan kelangsungan usaha bawang merah goring apalagi berkembang untuk menjadi usaha yang besar.

Setelah melakukan survei diketahui dalam usaha home industri pembuatan bawang merah goreng keraton martapura terdapat beberapa pedagang yang masih bertahan hingga sampai saat ini. Usaha tersebut yakni milik Mas Hendra, Bapak Yasa, Bapak Ari, Bapak Anang, dan Mba Sinta. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberlangsungan home industri bawang merah goreng adalah kompetensi sumber daya manusia. Dimana berdasarkan hasil observasi dan pengamatan di home industri bawang merah goreng di keraton martapura masih terdapat kompetensi sumber daya manusia yang rendah dan bahkan tidak memiliki (skill) keterampilan sehingga dalam pelaksanaan sehari-hari menjadi kendala dan mempengaruhi efektifitas tugas dan pekerjaan yang sebenarnya dapat diselesaikan dalam waktu yang tidak terlalu lama. Akibat dari rendahnya kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya, maka waktu akan menjadi lebih lama dan bahkan untuk penyelesaiannya masih membutuhkan tuntutan dan arahan dari atasan.

Selain itu, kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan pembuatan bawang merah goreng tersebut tidak seimbang dengan jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa sulitnya mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten. Maka dengan kondisi tersebut tentunya dibutuhkan kompetensi karyawan yang lebih optimal.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metodelogi penelitian berasal dari kata metode yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, dan “logos” yang artinya ilmu atau pengetahuan. Jadi, metodelogi artinya cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai suatu tujuan sedangkan penelitian adalah suatu kegiatan yang mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporannya. Menurut David H. Penny penelitian adalah pemikiran yang sistematis mengenai berbagai jenis masalah yang pemecahannya memerlukan pengumpulan dan penafsiran fakta-fakta. Jadi metodelogi penelitian adalah ilmu mengenai jalan yang dilewati untuk mencapai pemahaman.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1) Gambaran umum tentang Home Industri Bawang Merah Goreng di Keraton Martapura

   Home Industri Bawang Merah Goreng di Keraton Martapura berdiri sekitar 2017 dan hingga saat ini masih menjalankan kegiatan usahanya, yaitu menghasilkan bawang merah goreng. Hasil produk dari usaha home industri ini sangat dibutuhkan masyarakat, karena bawang merah goreng merupakan bumbu tabur yang lazim digunakan sebagai garnis pelengkap atau penyedap yang ditaburkan di atas aneka makanan atau masakan.

   Dirintis pertama kali oleh seorang warga yang bernama Lisda. Home Industri Bawang Merah Goreng mulai berkembang sekitar tahun 2018. Ide mendirikan Home Industri ini didasari pada tingginya minat masyarakat terhadap bawang goreng. Home Industri ini bertempatkan disalah satu rumah warga yang beralamatkan di Jalan A. Yani KM. 44 Tambak Anyar Ilir, Keraton Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar Provinsi Kalimantan Selatan.

2) Manajemen sumber daya manusia Home Industri Bawang Merah Goreng di Keraton Martapura

   Manajemen sumber daya manusia pada home industri bawang merah goreng di Keraton Martapura ini tidaklah terlalu diperhatikan karena usaha dijalankan sebagaimana mestinya

karena kurangnya pengetahuan tentang ilmu manajeman oleh pemilik usaha. Jadi manajemen sumber daya manusia yang dijalankan oleh Ibu Lisda secar sederhana mulai dari pembentukan organisasi yang mana karyawan yang bekerja ada dua bagian yaitu karyawan tetap dan karyawan lepas, kebanyakan dari karyawannya hanya kalangan dari keluarga hingga masyarakat sekitar yang tinggal berdekatan dengan tempat home industri bawang merah goreng di Keraton Martapura.

3) Rekrutmen Home Industri Bawang Merah Goreng di Keraton Martapura

Rekrutmen atau penarikan karyawan pada home industri bawang merah goreng di Keraton Martapura hanyalah dengan cara yang mudah yaitu hanya dengan mencari orang yang ingin bekerja dengan kabar dari keluarga yang tertuju pada orang sekitar hingga jika ada ingin yang bekerja langsung dipekerjakan saja disaat karyawan tetapnya lagi kekurangan. Sedangkan untuk bagian pengemasan yaitu menggunakan karyawan lepas yang mana karyawan dibagian ini kebanyakannya dari kalangan ibu-ibu yang bertempat tinggal disekitar tempat usaha. Jadi, kalau ada yang ingin bekerja dipersilahkan saja tetapi harus dengan sepengatahuan pengurus karyawan ditempat.

4) Seleksi karyawan Home Industri Bawang Merah Goreng di Keraton Martapura

Seleksi karyawan pada home industri bawang merah goreng di Keraton Martapura tidaklah muncul karena disaat waktu rekrutmen sudah dijelaskan bahwa pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan baru sudah dijelaskan secara rinci dan fokus pada divisi yang telah ditentukan oleh pemilik usaha yaitu Ibu Lisda. Sedangkan untuk karyawan tetap bagian pembuatan sangat diutamakan kuatnya fisik karyawan tersebut.

5) Penilaian kerja Home Industri Bawang Merah Goreng di Keraton Martapura

Penilaian kerja yang dilakukan pada home industri bawang merah goreng hanya dengan menilai bagaimana hasil kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Apabila kurang baik maka diberikan masukan oleh pemimpin yaitu Ibu Lisda.

6) Pengembangan SDM Home Industri Bawang Merah Goreng di Keraton Martapura

Pengembangan sumber daya manusia pada home industri bawang merah goreng di Keraton Martapura hanyalah dengan cara motivasi yang diberikan oleh pemimpin agar para karyawan lebih efektif dan efesien dalam menjalankan tugasnya.

7) Kompensasi Home Industri Bawang Merah Goreng di Keraton Martapura

Didalam menjalankan usaha pastilah ada yang namanya kompensasi yang diberikan kepada para pekerja yang bekerja pada usaha tersebut baik berupa gaji, upah atau bonus. Adapun kompensasi yang diterapkan pada home industri bawang merah goreng di Keraton Martapura ini adalah berupa gaji yang mana karyawan akan mendapat gaji sesuai aturan yang ditetapkan oleh Ibu Lisda selaku pemilik usaha.

8) Kendala yang di hadapi Home Industri Bawang Merah Goreng di Keraton Martapura dalam hal sumber daya manusianya.

Dalam melakukan bisnis atau sebuah usaha sudah pasti tidak pernah terlepas dari sebuah kendala yang mungkin saja akan mempengaruhi hasil dari proses tercapainya tujuan usaha tersebut. Ini merupakan hal yang wajar dalam menjalankan sebuah usaha. Dari hal tersebut para pelaku usaha dapat mengambil pelajaran dari sebuah kendala tersebut demi kemajuan usahanya.

Adapun kendala yang di hadapi oleh home industri bawang merah goreng di Keraton Martapura adalah kendala tentang musiman harga bawang dan minyak maksud dari musiman harga bawang dan minyak yaitu home industri bawang merah goreng di Keraton Martapura dikarnakan ini memrupakan bahan utama jadi terjadilah pengurangan produktifitas dalam menjalankan usaha tersebut.

Sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana dan sekaligus pengendali terwujud tujuan tujuan organisasi/perusahaan. Di samping itu tidak ada satu pun organisasi tanpa manusia didalamnya yang dapat menggerakkan organisasi/perusahaan itu.

Manajemen sumber daya manusia yang dilakukan pada home industri bawang merah goreng di Keraton Martapura hanyalah dengan cara sederhana dengan menerapkan perancangan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas jalannya perusahaan pembentukan struktur kepengurusan yang mana dipimpin oleh Ibu Lisda selaku pemilik home industri bawang merah goreng di Keraton Martapura dengan menetapkan kebijakan dan pengambilan keputusan akhir dan memecahkan masalah serta bertanggung jawab kebijaksanaan perusahaan baik dalam maupun luar perusahaan pada perusahaan tersebut.

Sedangkan bagi karyawannya diterapkan sistem rekrutmen, seleksi, penilaian kerja, pengembangan

SDM dan kompensasi tetapi masih kurang efektif karena kurangnya pengetahuan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi walau kurangnya pengetahuan tentang teori, pemilik usaha tetap menjalankan hingga usaha berjalan sampai sekarang hingga sampai terbentuknya struktur kepengurusan usaha dan memiliki karyawan yang bisa dimanfaatkan dengan baik untuk kebutuhan usaha dalam mencapai tujuan home industri bawang merah goreng di Keraton Martapura.

Manajemen sumber daya manusia pada home industri bawang merah goreng di Keraton Martapura ini menyangkut beberapa kegiatankegiatan berupa rekrutmen, seleksi, penilaian kerja, pengembangan SDM dan kompensasi.

1. Analisis terhadap rekrutmen pada Home Industri Bawang Merah Goreng di Keraton Martapura

   Penarikan atau perekrutan adalah suatu proses mencari tenaga kerja dan mendorong serta memberikan suatu harapan untuk mereka untuk melamar pekerjaan pada perusahaan. Penarikan adalah proses pencarian dan pemikiran para calon karyawan yang mau dan mampu untuk melamar sebagian karyawan.

   Rekrutmen pada home industri bawang merah goreng di Keraton Martapura ada dua tindakan yaitu rekrutmen terhadap karyawan tetap dan terhadap karyawan lepas. Bagi karyawan tetap yaitu pada bagian penjemuran yang mana apabila home industri bawang merah goreng di Keraton Martapura mengalami kekurangan tenaga kerja maka diadakanlah rekrutmen dengan cara sederhana yaitu dengan pencarian orang terdekat oleh keluarga yang ingin bekerja tanpa menggunakan surat menyurat yang beraturan. Sedangkan rekrutmen pada karyawan lepas yaitu dengan himbawan saja kepada ibu-ibu yang bertempat tinggal disekitar tempat home industri bawang merah goreng di Keraton Martapura.

2. Analisis terhadap seleksi pada home industri bawang merah goreng di Keraton Martapura.

   Seleksi adalah mencari calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan. Dengan kata lain, tujuan seleksi tidak hanya mencari orang yang baik tetapi juga orang yang tepat bagi jabatan tersebut dalam tatanan dan lingkungan budaya perusahaan kita. Seorang kandidat yang cakap dan sangan qualified bisa sukses disatu lingkungan budaya tetapi belum tentu dilingkungan budaya lain karena beratnya penyesuaian yang harus ia lakukan. Untuk ini tidak ada ketentuan yang pasti apalagi yang bersifat ilmiah, sebuah patokan yang dapat digunakan hanyalah berdasarkan logika dan kebiasaan yang dipegang oleh para praktisi.

   Seleksi pada home industri bawang merah goreng di Keraton Martapura adalah tidak ada atau tidak terlaksana karena disaat rekrutmen karyawan yang diperlukan tidak banyak melainkan hanya beberapa saja yang diperlukan oleh perusahaan dan itu pun sudah ditetapkan langsung pekerjaannya.

3. Analisis terhadap penilaian kerja pada home industri bawang merah goreng di Keraton Martapura

   Penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekaryaan pegawai yang bersangkutan. Penilaian pelaksanaan pekerjaan perlu dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara obyektif serta didokumentasikan secara sistematik. Karena penilaian kerja sangat penting untuk perkembangan kinerja perusahaan terutama untuk karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut.

   Penilaian kerja pada home industri bawang merah goreng di Keraton Martapura adalah hanya dengan memperhatikan bagaimana hasil kerja dari karyawan apabila kurang baik maka akan diberikan masukan agar sesuai dengan tujuan perusahaan tersebut.

4. Analisis terhadap pengembangan SDM pada home industri bawang merah goreng di Keraton Martapura

   Singodimedjo, mengemukakan pengembangan SDM adalah proses persiapan individu-individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan-kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja.

   Pengembangan SDM tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimkasudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga dalam pelaksanaan tugas-tugasnya dapat lebih efesien dan produktif.

   Pengembangan SDM pada home industri bawang merah goreng di Keraton Martapura adalah dengan memberikan masukan terhadap karyawan agar tidak melakukan kesalahan dalam mengerjakan pekerjaannya. Maka disarankan kepada pimpinan agar mengadakan pelatihan terhadap karyawan agar kinerja

karyawan lebih meningkat dan berkembang untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.

5. Analisis terhadap kompensasi pada home industri bawang merah goreng di Keraton Martapura

   Menurut Handoko, yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti dalam bentuk pemberian uang secara langsung, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier.

   Kompensasi pada home industri bawang merah goreng di Keraton Martapura adalah dengan bentuk pemberian uang langsung terhadap karyawan dan khusus untuk karyawan bagian penjemuran diberikan fasilitas yang memadai untuk tempat tinggal.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan dari hasil analisis yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia memang mempengaruhi kinerja para karyawan dan mempengaruhi keberlangsungan suatu perusahaan. Dalam hal ini penerapan masing- masing indikator sudah diterapkan sejak lama, akan tetapi penerapan tersebut belum optimal dikarenakan masih rendahnya kompetensi yang dimiliki para karyawan dan sulitnya mendapatkan sumber daya manusia yang berkompenten.

Saran

Agar kopetensi karyawan meningkat maka pemilik Home Industri Bawang Merah Goreng di Keraton martapura harus lebih mengembangkan segala usahanya dengan segala cara agar tidak mempengaruhi keberlangsungan suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Afiyah, Abidatul. Analisis Studi Kelayakan Usaha Pendirian Home Industry. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 23, 3.

Ardana dkk, I komang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Yogyakarta: Graha Ilmu) Armelia, Gita Rosalita, dan Anita Damayantie. Peran PTPN VII Dalam Perberdayaan Home Industri Keripik Pisang Mitra Binaan PTPN VII Lampung). Jurnal Sociologie. Vol. 1. No. 4, 336-343.

Edison, Emron, dkk. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Bandung : Alfabeta)

Fahmi, Abu. 2014. Agus Siswanto, dkk., HRD Syariah. (Jakarta: PT Gramedia PustakaUtama). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta : Bumi Aksara)

Haluty, Djaelany. “Islam dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas”. (Gorontalo: Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai), 7172. Harahap, Ade Khadijatul Z. 2016. Pengaruh Home Industri Tempe terhadap Pendapatan Perekonomian Masyarakat Desa Hapesong Bare Kecamatan Batang Toru Kabupaten Tapanuli Selatan. Jurnal LPPM UGN. Vol. 7. No. 2, 6.

Herianingrum, Sri. 2015. Implementasi Nilai Tabligh Pada Tenaga Pengajar dalam Proses Belajar Mengajar di Madrasah Aliyah Negeri Mojokerto. JESTT Vol. 2 No. 10.

Kristiningsih. Adrianto Trimarjo. 2015. Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perkembangan Usaha Kecil Menengah. (Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Wijaya Kusuma Surabaya). ISSN NO: 1978-6522, 142Mangkunegara,

Anwar Prabu. 2012. Evaluasi Kinerja SDM. (Bandung : Refika Aditama)

Moeheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Edisi Revisi). (Jakarta: Rajawali Pers)

Mulyadi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). (Bogor : IN MEDIA)

Olisah, Denny Hernawan, Irma Purnamasari,. 2019. Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor. Jurnal GOVERNANSI p-ISSN 2442-3971 e-ISSN 2549-7138. Vol. 5. No. 2, 150 Perry, Martin. 2000.

S.Ruky, Achmad. 2013. Sumber Daya Manusia Berkualitas. (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama)

Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2012 Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). (Jakarta: Prestasi Pustaka)