

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah UD Karya Muda

Pada tahun 1983, Bapak Wariso merupakan salah satu karyawan disuatu perusahaan yang ada di Ngunut milik UD Titus. Beliau berasal dari keluarga yang tidak mampu, sehingga harus bekerja keras guna memenuhi kebutuhan hidupnya dan juga demi menggapai cita-cita untuk mendirikan usaha sendiri. Hingga akhirnya pada tahun 1990, Bapak Wariso *resign* dari perusahaan tempat beliau bekerja. Dengan modal ilmu dan keterampilan yang beliau dapatkan ketika menjadi karyawan ditempat beliau bekerja, beliau memutuskan untuk mendirikan usaha kecil-kecilan yang masih berbentuk perorangan.

Dengan kegigihannya beliau mendapatkan dukungan dan modal dari UD Titus. Tetapi pada zaman dulu modalnya bukan berbentuk uang, namun dalam bentuk alat produksi. Adapun berbagai jenis peralatan yang digunakan dalam proses produksi seperti mesin tenun, mesin jahit, mesin perbengkelan logam, dan alat pendukung lainnya.

Kemudian oleh UD Titus dikasih pesanan, dan ternyata hasil produksi Bapak Wariso diminati banyak orang. Hingga akhirnya banyak yang langsung datang kerumah untuk memesan produk beliau dalam jumlah yang banyak. Pada awal mendirikan usaha, beliau hanya

mempunyai 4 karyawan saja, dimana beliau lebih mengutamakan perekrutan dari warga Ngunut, alasannya yaitu guna meningkatkan perekonomian warga sekitar.

Hingga akhirnya pada 05 Desember 2005, usaha yang dimiliki Bapak Wariso kini disahkan menjadi usaha dagang, dan diberi nama UD Karya Muda yang berlogokan WS, yaitu yang diambil dari nama “Wariso”. UD Karya Muda merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi berbagai jenis tenun dan kerajinan logam yang ada di Ngunut-Tulungagung. Adapun berbagai produk yang dihasilkan yaitu kopel riem nilon polri/satpam, VELBED (tempat tidur lipat TNI-AD), kopel drah-riem H dan Y, kopel perekat bordir, ikat pinggang, tas, dan bangkol KPL model braso. Selain itu juga ada kerajinan logam seperti ring tas, kancing paku dan lain-lain. Dalam menjalankan usahanya UD Karya Muda kini bekerja sama dengan pihak pemerintah, sehingga sudah memiliki Tander sendiri.

2. Struktur Organisasi UD Karya Muda

Tabel 1.2
Struktur Organisasi

| Nama | Jabatan |
|----------------|---------------------|
| Wariso | Direktur Perusahaan |
| Riston | Manager Perusahaan |
| Cipto & Frendi | Kepala Produksi |
| Karyawan | |

Sumber: Wawancara Mas Riston selaku Manager Perusahaan

Berikut merupakan uraian tugas struktur organisasi UD Karya Muda:

a) Direktur Perusahaan

Bapak Wariso selaku direktur perusahaan di UD Karya Muda bertugas untuk menyusun strategi bisnis guna memajukan perusahaan, menunjuk orang sebagai pemimpin dan mengawasi bisnis sekaligus proses bisnis UD Karya Muda.

b) Manager Perusahaan

Mas Riston yang merupakan anak dari Bapak Wariso dipercaya sebagai manajer perusahaan yang bertugas untuk memimpin jalannya operasional perusahaan setiap harinya, bertugas untuk merekrut dan melatih karyawan baru, menyampaikan berbagai informasi kepada seluruh pihak yang ada di perusahaan, menyelesaikan pekerjaan administrasi, memotivasi seluruh karyawan, dan melakukan evaluasi terhadap seluruh karyawan.

c) Kepala Produksi

Bapak Cipto dan bapak Frendi yang dipercaya sebagai kepala produksi sehingga bertugas untuk mengawasi pelaksanaan proses produksi di UD Karya Muda, menjaga kebersihan peralatan, mesin, dan lingkungan kerja, dan bertugas mentransfer ilmu dan keahlian kepada karyawan lain, membuat daftar permintaan bahan baku yang diperlukan untuk produksi, dan meneliti hasil produksi yang harus disesuaikan dengan standar pabrik.

d) Karyawan

Karyawan di UD Karya Muda pada tahun 2017 sebanyak 45 orang, tahun 2018 sebanyak 35 orang, dan tahun 2019 tetap 35 orang. Yang mana masing-masing individu bertugas melakukan operasional perusahaan sesuai jabatan masing-masing, diantaranya bagian tenun, bagian penjahit, bagian pemotong kain, bagian packing, bagian penjaga toko, bagian pengecatan, bagian logam, dll.

3. Visi dan Misi Perusahaan

- a) **Visi:** Menghasilkan produk-produk yang berkualitas dan menciptakan persaingan usaha yang sehat.
- b) **Misi:** Menjalani dan membangun kemitraan kerja sama dengan pelanggan dan rekan bisnis, mengembangkan sumber daya manusia melalui pelatihan dan pemberian kesejahteraan, memberikan perhatian kepada masyarakat melalui penyediaan lapangan kerja khususnya daerah Ngunut.

4. Produk UD Karya Muda

Adapun produk-produk yang dijual di UD Karya Muda antara lain:

Tabel 1.3
Daftar Harga Produk UD Karya Muda

| No | Nama Barang | Harga |
|----|------------------------------------|------------------------|
| 1. | Ikat Pinggang PDH | Rp 10.000 – Rp 20.000 |
| 2. | Kopel Riem | Rp 5.000 – Rp 60.000 |
| 3. | VELBED (Tempat tidur lipat) TNI AD | Rp 600.000 |
| 4. | Tas | Rp 50.000 – Rp 200.000 |
| 5. | Kerajinan Logam | Rp 30.000 – Rp 90.000 |

Sumber: Data Perusahaan

B. Temuan Penelitian

Hasil temuan penelitian mengenai pengembangan sumber daya manusia pada UD Karya Muda disajikan sesuai dengan fokus penelitian yang sudah ada. Dalam penelitian ini, ada 4 narasumber yang diwawancarai yaitu Mas Riston selaku manager di perusahaan, Pak Cipto selaku kepala produksi, Ibu Ningsih selaku penjaga toko, dan Ibu Titin selaku karyawan yang dilakukan pada tanggal 30-31 Januari 2020 sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omzet Penjualan Tenun dan Kerajinan Logam

Pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan UD Karya Muda menggunakan 2 metode yaitu *on the job training & off the job training*. Pengembangan sumber daya manusia ini dilatarbelakangi karena keinginan pemilik perusahaan agar para karyawannya bisa meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap, kinerja karyawan, kuantitas dan kualitas barang, dan juga omzet penjualan. Seperti yang diungkapkan oleh Mas Riston selaku manager di UD Karya Muda sebagai berikut:

Untuk meningkatkan pengetahuan yang berdampak pada omzet penjualan, pengetahuan karyawan didapat pada saat bekerja mbak, misalnya pengetahuan tentang perusahaan, pengetahuan tentang prosedur kerja, dan pengetahuan tentang produk perusahaan ini. Kalau keahlian karyawan ditingkatkan melalui pelatihan kerja secara langsung seperti pemberian rotasi kerja mbak, dengan harapan para karyawan bisa menguasai secara menyeluruh tentang UD Karya Muda, sehingga tidak canggung dengan pekerjaan selain bidangnya mbak.

Jadi jika suatu saat ada karyawan yang bolos, cuti, dan *resign* maka dengan adanya perputaran ini bisa membantu karyawan lain untuk

saling bekerja sama mbak. Sehingga proses kerja tetap bisa berjalan dengan baik.⁸⁵

Pernyataan ini diperkuat oleh Bapak Cipto selaku kepala produksi di UD

Karya Muda:

Iya mbak benar, karyawan sini kadang dipindahkan dari pekerjaan 1 ke pekerjaan lainnya. Contohnya saja dari bagian tenun ke bagian logam mbak. Jadi para karyawan tidak jenuh dengan pekerjaan yang sudah lama digeluti mbak.⁸⁶

Hal senada disampaikan oleh Ibu Titin selaku karyawan produksi di UD

Karya Muda:

Saya kan bekerja dibagian pengecatan mbak, terus dengan adanya pergantian pekerjaan saya jadi paham bagaimana cara membuat sabuk. Menurut saya ini saling menguntungkan sih mbak, karena para karyawan bisa paham dengan bidang pekerjaan diperusahaan ini. Sehingga karyawan disini bisa menyesuaikan diri dilingkungan kerja mbak.⁸⁷

Pada dasarnya dengan adanya rotasi jabatan (*Job Rotation*) yang diterapkan oleh UD Karya Muda, karyawan bisa paham mengenai jenis-jenis pekerjaan diperusahaan sekaligus bisa menentukan jenis pekerjaan yang diminati. Disisi lain perusahaan juga mendapatkan tenaga kerja yang bisa bekerja sama jika suatu saat perusahaan membutuhkan keahliannya. Hal ini sangatlah menguntungkan, jadi UD Karya Muda terus mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki agar

⁸⁵ Hasil Wawancara dengan Mas Riston selaku Manajer UD Karya Muda, Tanggal 30 Januari 2020

⁸⁶ Hasil Wawancara dengan Bapak Cipto selaku Kepala Produksi UD Karya Muda, Tanggal 30 Januari 2020

⁸⁷ Hasil Wawancara dengan Ibu Titin selaku Karyawan Produksi UD Karya Muda, Tanggal 31 Januari 2020

perusahaan tetap eksis dan karyawan tidak jenuh dan canggung dengan pekerjaannya sehingga lebih betah bekerja di UD Karya Muda.

Untuk mendapatkan karyawan dengan kualitas yang baik, maka diperlukan pelatihan-pelatihan lain yang dibimbing langsung oleh karyawan/supervisor yang lebih berpengalaman. Karena keberhasilan perusahaan bergantung pada keahlian dan kemampuan para karyawannya. Perlunya bimbingan dari orang-orang yang lebih berpengalaman ini sesuai dengan pernyataan Mas Riston selaku manager di UD Karya Muda:

Untuk karyawan baru biasanya dilatih oleh karyawan yang sudah lama bekerja disini dan punya pengalaman yang banyak mbak, misalnya dilatih langsung oleh kepala produksi.⁸⁸

Pernyataan senada juga diungkapkan oleh Bapak Cipto selaku kepala produksi di UD Karya Muda:

Kan saya bekerja disini udah sekitar 15 tahun, jadi saya dipercaya untuk menyampaikan atau membimbing karyawan baru yang bekerja disini mbak. Langkah pertama saya memberikan sedikit teori yang selanjutnya saya jelaskan dengan praktek langsung mengenai hal-hal yang harus dilakukan mbak. Wawasan itu saya peroleh dari pengalaman selama bekerja diperusahaan ini, bukan dengan metode khusus mbak. Karena pelatihan disini kebanyakan dilakukan secara langsung sambil bekerja mbak.

Disisi lain, perusahaan ini belum punya alat atau kelas khusus untuk meningkatkan keahlian karyawan disini, jadi alat yang digunakan adalah alat yang ada ditempat produksi. Jadi keahlian karyawan itu berjalan sendirinya dilokasi kerja mbak.⁸⁹

⁸⁸ Hasil Wawancara dengan Mas Riston selaku Manajer UD Karya Muda, Tanggal 30 Januari 2020

⁸⁹ Hasil Wawancara dengan Bapak Cipto selaku Kepala Produksi UD Karya Muda, Tanggal 30 Januari 2020

Hal senada juga diungkapkan oleh Ibu Ningsih selaku karyawan penjaga toko:

Iya mbak, disini belum ada tempat khusus atau alat khusus untuk pelatihan. Seperti halnya saya sebagai penjaga toko, ya saya diberikan pelatihan langsung sambil kerja mbak. Seperti halnya bagaimana melayani konsumen dengan baik, dan pemahaman tentang produk sekaligus harganya.

Pelayanan yang baik itu contohnya kejujuran dalam hal kualitas barang agar pelanggan tidak kecewa dengan produk perusahaan ini mbak. Kan kalau pelayanan sekaligus kualitas produk UD Karya Muda itu baik yang minat juga banyak mbak, jadi nanti penjualan kami bertambah sehingga juga berdampak pada omzet perusahaan mbak.⁹⁰

Berdasarkan pernyataan diatas dengan adanya magang yang dilakukan oleh UD Karya Muda kepada karyawannya bisa untuk meningkatkan diri mulai dari tingkatan yang paling dasar, terampil, dan akhirnya mahir yang dibimbing langsung oleh orang yang lebih berpengalaman. Sehingga mampu untuk menambah wawasan setiap individu yang nantinya bisa diterapkan saat bekerja.

Selain itu, agar proses pelatihan atau pekerjaan dapat berjalan lancar maka atasan UD Karya Muda selalu memberikan pembekalan atau pengarahan terlebih dahulu kepada karyawan mengenai tugas dan tanggungjawab yang harus dilakukan. Seperti yang dinyatakan oleh Mas Riston selaku manager di UD Karya Muda:

Untuk menciptakan kerjasama yang baik, saya sebagai manajer disini memberikan pembekalan mengenai tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan mbak. Sekaligus saya mengevaluasi tentang operasional perusahaan dengan tujuan agar kemampuan karyawan bisa berkembang.

⁹⁰ Hasil Wawancara dengan Ibu Ningsih selaku Karyawan Penjaga Toko UD Karya Muda, Tanggal 31 Januari 2020

Biasanya pembekalan ini saya berikan ketika ada karyawan yang kinerjanya kurang baik, misalnya ada karyawan yang sering melakukan kesalahan, dan tidak bisa mencapai target seperti itu mbak. Selain itu ketika ada perputaran kerja juga selalu diberikan pembekalan terlebih dahulu mengenai tugas barunya.⁹¹

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Ibu Ningsih selaku karyawan penjaga toko di UD Karya Muda:

Iya mbak, saya disini kan bagian menjaga toko. Jadi saya selalu diberi pengarahan oleh atasan saya mengenai hal-hal yang menjadi tanggungjawab saya. Contohnya saja pada saat melayani konsumen saya salah dalam perhitungan harga, ya pasti akan merugikan salah satu pihak kan mbak. Jadi disini saya dibimbing sekaligus diarahkan demi kelancaran perusahaan ini agar tidak terjadi penurunan omzet penjualan. Caranya yaitu dengan mengasah otak saya mengenai perhitungan.⁹²

Selanjutnya pernyataan senada diungkapkan oleh Ibu Titin selaku karyawan produksi di UD Karya Muda:

Benar mbak, atasan kami selalu memberikan pembekalan atau pengarahan kepada karyawan sebelum diberikan tanggungjawab. Contohnya saja, dulu itu pernah pada seorang karyawan yang dipercaya bos untuk menggantikan salah satu mandor yang sedang cuti mbak, namun kegiatan pelatihan itu tidak berjalan dengan baik mbak, sehingga timbullah permasalahan.

Jadi masalahnya gini mbak, yang biasanya karyawan mampu memproduksi barang 5000 pcs dalam waktu sehari, karena pergantian mandor tadi para karyawan tidak bisa mencapai target yang diinginkan perusahaan mbak. Ya jelas dong atasan kami bertanya-tanya kenapa kok bisa gak bisa memenuhi target. Dari situ kami diberi pengarahan dari atasan kami mbak atas masalah-masalah yang terjadi.⁹³

⁹¹ ⁹¹ Hasil Wawancara dengan Mas Riston selaku Manajer UD Karya Muda, Tanggal 30 Januari 2020

⁹² Hasil Wawancara dengan Ibu Ningsih selaku Karyawan Penjaga Toko UD Karya Muda, Tanggal 31 Januari 2020

⁹³ Hasil Wawancara dengan Ibu Titin selaku Karyawan Produksi UD Karya Muda, Tanggal 31 Januari 2020

Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, dapat dilihat bahwa pemberian pembekalan atau pengarahan dari atasan sangatlah penting dilakukan oleh UD Karya Muda karena pekerjaan selalu berubah-ubah. Terkait dengan masalah-masalah yang setiap harinya harus dicarikan solusi demi keberlangsungan kegiatan UD Karya Muda. Karena dengan adanya pengembangan bisa mempengaruhi sikap dan tanggung jawab setiap karyawan sekaligus menciptakan kerjasama yang baik dilingkungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Adapun tujuan pengembangan karyawan antara lain untuk meningkatkan hasil produksi suatu barang atau kualitas kerja, sehingga mampu memenuhi permintaan pelanggan atau para tander perusahaan dan nantinya berdampak pada omzet penjualan. Untuk memenuhi pesanan pelanggan dalam jumlah yang banyak dan dalam waktu yang singkat, UD Karya Muda selalu menyampaikan informasi melalui rapat dan diskusi terlebih dahulu dengan karyawannya. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Mas Riston selaku Manager di UD Karya Muda:

Iya mbak, apabila perusahaan mendapatkan pesanan dalam jumlah yang banyak kami selalu mengadakan rapat dan diskusi dulu dengan karyawan yang dilakukan diluar jam kerja mbak. Jadi saya merundingkan dulu apakah para karyawan mampu untuk memenuhi pesanan atau tidak.⁹⁴

⁹⁴ Hasil Wawancara dengan Mas Riston selaku Manajer UD Karya Muda, Tanggal 30 Januari 2020

Pernyataan senada diungkapkan oleh Bapak Cipto selaku kepala produksi:

Sebelum pengerjaan pesanan, ya bos selalu rundingan dulu dengan karyawannya mbak. Karena saya adalah kepala produksi disini, saya berusaha untuk membimbing dan pastinya memberi motivasi kepada karyawan lainnya untuk bekerja keras supaya bisa memenuhi pesanan. Kan kalau kita bisa memenuhi permintaan konsumen nanti efeknya juga berdampak pada kita semua mbak.⁹⁵

Dengan adanya pelatihan diluar jam kerja ini, atasan bisa menyampaikan berbagai informasi penting tentang perusahaan. Disisi lain karyawan juga bisa bertukar pengalaman dengan karyawan dibidang lainnya. Dengan rapat dan diskusi ini, kualitas yang melekat pada setiap karyawan akan terlihat. Sebab, pemahaman tentang program pelatihan dinilai baik dengan tingkat efektifitas dan efesiensi juga baik, dan juga sebaliknya.

Setelah dilakukan program pengembangan sumber daya manusia, maka UD Karya Muda melakukan penilaian terhadap kinerja karyawannya. Hal ini bertujuan agar perusahaan mengetahui apakah pengembangan yang dilakukan memiliki dampak pada omzet penjualan. Adapun upaya yang dilakukan UD Karya Muda dalam menilai kinerja karyawan. Seperti ungkapan Mas Riston selaku manager UD Karya Muda:

Untuk menilainya perusahaan ini melihat dari sisi kehadiran karyawan, bagaimana kinerjanya, dan etika dalam bekerja mbak. Sedangkan untuk sisi kehadiran, karyawan disini sudah disiplin

⁹⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak Cipto selaku Kepala Produksi UD Karya Muda, Tanggal 30 Januari 2020

mbak. Sedangkan dari sisi kinerja dan etika alhamdulillah juga sudah berjalan dengan baik mbak.⁹⁶

Pernyataan tersebut diperkuat dengan ungkapan Bapak Cipto selaku Kepala Produksi di UD Karya Muda:

Berhasil tidaknya proses pengembangan bisa dilihat dari kinerja masing-masing individu mbak. Menurut saya pelatihan yang dilakukan cukup berhasil, karena karyawan mampu bekerja untuk memenuhi target perusahaan mbak.⁹⁷

Ungkapan senada disampaikan oleh Ibu Titin selaku karyawan produksi di UD Karya Muda:

Penilaian tingkah laku dan kehadiran karyawan patut dinilai untuk mengukur berhasil tidaknya pelatihan yang diberikan perusahaan mbak. Untuk tingkah laku, karyawan selalu bekerja sama untuk menciptakan kenyamanan dan ketenangan mbak. Sedangkan untuk kehadiran karyawan, alhamdulillah sudah banyak yang mematuhi aturan mbak.⁹⁸

Hal tersebut diperkuat oleh ungkapan Ibu Ningsih selaku karyawan penjaga toko:

Perusahaan ini belum punya cara khusus untuk menilai hasil pengembangan mbak, karena saya lihat manajer perusahaan ini hanya melihat bagaimana kinerja karyawannya, apakah bisa memenuhi target yang diinginkan atau tidak. Kemudian tingkah laku karyawan juga menjadi sorotan, apakah bisa kerjasama dengan tim atau tidak, gitu mbak kurang lebih.⁹⁹

Berdasarkan pernyataan diatas dapat terlihat bahwa untuk melihat berhasil tidaknya program pengembangan yang diberikan kepada

⁹⁶ Hasil Wawancara dengan Mas Riston selaku Manajer UD Karya Muda, Tanggal 30 Januari 2020

⁹⁷ Hasil Wawancara dengan Bapak Cipto selaku Kepala Produksi UD Karya Muda, Tanggal 30 Januari 2020

⁹⁸ Hasil Wawancara dengan Ibu Titin selaku Karyawan Produksi UD Karya Muda, Tanggal 31 Januari 2020

⁹⁹ Hasil Wawancara dengan Ibu Ningsih selaku Karyawan Penjaga Toko UD Karya Muda, Tanggal 31 Januari 2020

karyawan, perusahaan melihat dari sisi kehadiran karyawan, kinerja karyawan, dan juga etika dalam bekerja. Hal tersebut dapat dilihat pada dampak yang dirasakan UD Karya Muda setelah adanya pengembangan sumber daya manusia.

2. Dampak Adanya Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Omzet Penjualan Tenun dan Kerajinan Logam

Dari wawancara yang telah dilakukan, ada dampak yang bisa dirasakan perusahaan maupun karyawan di UD Karya Muda dari adanya pengembangan sumber daya manusia. Dampak disini terbagi menjadi 2 yaitu dampak positif dan dampak negatif. Adapun beberapa dampak positif yang sudah dirasakan perusahaan maupun karyawan setelah adanya pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh UD Karya Muda. Berikut merupakan pernyataan Mas Riston selaku Manager di UD Karya Muda:

Adanya pengembangan sumber daya manusia menjadikan karyawan mempunyai kualitas yang lebih baik mbak, sehingga perusahaan mampu menyesuaikan diri dengan keadaan dimasa sekarang. Dengan bertambahnya wawasan dan juga pengalaman yang diperoleh pada saat pengembangan, karyawan bisa lebih disiplin, menguasai alat dan mesin produksi dan bertanggungjawab ketika bekerja. Kalau karyawan lebih disiplin dan juga bisa menguasai alat produksi dengan ahli pastinya kualitas dan kuantitas barang yang dihasilkan juga meningkat mbak.

Dengan itu bisa memenuhi permintaan konsumen, dan akhirnya juga berdampak pada omzet penjualan yang juga meningkat. Terus kalau penjualan perusahaan meningkat, atasan selalu memberikan bonus kepada karyawan yang kerjanya baik mbak. Tujuannya agar karyawan lain termotivasi untuk lebih disiplin dan semangat dalam bekerja.

Untuk kualitas produk, alhamdulillah selama ini pelanggan tidak ada yang komplain mbak. Karena dengan adanya pelatihan mampu meningkatkan kualitas produk yang dibuat, sehingga pelanggan puas dengan produk kami. Selain itu, dalam memasarkan produk kami selalu jujur dalam hal kualitas. Apabila terjadinya kekosongan bahan baku impor, maka perusahaan menggantinya dengan bahan baku lokal. Jadi ketika ada pesanan dan ada pergantian bahan baku, maka selalu memberikan informasi terlebih dahulu sebelum pesanan kami terima .

Sedangkan untuk konsumen yang datang langsung ketoko, saya selalu mengajarkan bagian penjaga toko untuk menerapkan sikap ramah tamah, adil, cepat dan tepat sehingga konsumen bisa puas dengan pelayanan yang diberikan. Jadi intinya gini mbak, dengan adanya pengembangan sumber daya manusia menjadikan karyawan disini bisa mendalami pekerjaan dengan baik dan juga memahami sasaran yang ingin dicapai perusahaan. sehingga perusahaan bisa berkembang dengan baik.¹⁰⁰

Pernyataan senada diungkapkan oleh Bapak Cipto selaku kepala produksi di UD Karya Muda:

Benar mbak, dengan adanya pengembangan ini perusahaan bisa mendapatkan tenaga kerja yang ahli dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu juga berdampak pada karyawan diantaranya lebih paham secara luas tentang pekerjaan disini mbak, karena kan disini diterapkan perputaran kerja.

Jadi karyawan yang kualitasnya bagus pasti bisa menghasilkan produk dengan kualitas yang bagus juga mbak, kalau kualitasnya bagus kan banyak konsumen yang percaya dengan produk kami. Jadi kan penjualan bisa meningkat mbak. Untuk kualitas produk, bahan baku yang digunakan yaitu dari impor mbak. Kalau bahan baku impor sedang kosong, diganti dengan bahan baku dari lokal. Meskipun bahan baku tidak sama, kualitas produk yang dibuat tetap dijaga dengan baik.¹⁰¹

¹⁰⁰ Hasil Wawancara dengan Mas Riston selaku Manajer UD Karya Muda, Tanggal 30 Januari 2020

¹⁰¹ Hasil Wawancara dengan Bapak Cipto selaku Kepala Produksi UD Karya Muda, Tanggal 30 Januari 2020

Hal tersebut diperkuat dengan ungkapan Ibu Titin selaku karyawan produksi di UD Karya Muda:

Ya lebih disiplin dalam bekerja sih mbak, nanti kalau gak disiplin dan gak bertanggungjawab dalam melakukan pekerjaan pasti dimarahi bos dong mbak. Bahkan juga bisa menciptakan kerjasama yang baik lo mbak. Kan kalau ada kerjasama yang baik antar karyawan nanti juga bisa mencapai target yang diinginkan perusahaan, yaitu omzetnya naik dan nanti pastinya karyawan juga mendapatkan bonus mbak, kadang kami juga diajak kayak rekreasi gitu, ya meskipun hanya diwilayah Tulungagung saja tapi sangat menyenangkan mbak.¹⁰²

Kemudian pernyataan senada juga diungkapkan oleh Ibu Ningsih selaku karyawan penjaga toko di UD Karya Muda:

Adanya pengembangan ya ilmu yang saya dapat juga bertambah mbak, yang sebelumnya saya gak ngerti jadi ngerti. Bagaimana cara melayani konsumen dan juga mengurus toko dengan baik, Hal ini pasti akan berdampak pada penjualan mbak. Kalau penjualannya naik pasti kami juga dapat bonus, biasanya kami juga diajak jalan-jalan, terus diajak makan-makan. Gitu mbak.

Baik tidaknya pelayanan yang diberikan kepada konsumen akan mempengaruhi omzet penjualan. Karena jika ada konsumen yang kecewa dengan pelayanan yang saya berikan, contohnya saya tidak jujur dalam hal kualitas, konsumen pun tidak akan kembali ketoko kami dan pastinya akan membawa citra buruk perusahaan. Untuk mengantisipasi hal tersebut, saya selalu diberi pelatihan mengenai pelayanan yang baik.¹⁰³

Dari hasil pemaparan hahwasanya dari adanya pengembangan sumber daya manusia di UD Karya Muda membawa dampak positif kepada perusahaan dan juga karyawan. Dampak tersebut diantaranya perusahaan bisa mendapatkan tenaga kerja yang ahli sehingga bisa

¹⁰² Hasil Wawancara dengan Ibu Titin selaku Karyawan Produksi UD Karya Muda, Tanggal 31 Januari 2020

¹⁰³ Hasil Wawancara dengan Ibu Ningsih selaku Karyawan Penjaga Toko UD Karya Muda, Tanggal 31 Januari 2020

menyesuaikan diri dengan kebutuhan dimasa sekarang, dan juga bisa meningkatkan prestasi setiap karyawan.

Sedangkan manfaat adanya pengembangan mampu meningkatkan keahlian karyawan, meningkatkan kedisiplinan, meningkatkan semangat dan tanggungjawab karyawan, meningkatkan pengetahuan dan kualitas produk, mengurangi biaya lembur karena lebih efektif dan efisien dalam bekerja, mengurangi kecelakaan kerja, menciptakan kerja sama yang baik, dan yang paling penting yaitu mampu untuk meningkatkan omzet penjualan UD Karya Muda.

Jadi intinya manfaat tersebut akan berdampak pada karyawan yang mana bisa memahami secara luas pekerjaan yang ada diperusahaan, memahami sasaran yang ingin dicapai perusahaan, mengerti perlunya kerjasama dan hubungan baik dalam melaksanakan pekerjaan dan juga paham mengenai sistem dan prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugasnya.

Selain itu juga ada dampak negatif yang terjadi karena adanya kendala pengembangan sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan pernyataan Mas Riston selaku manager di UD Karya Muda:

Dampak negatif itu kan muncul karena adanya kendala mbak, contohnya saja setiap peserta pelatihan kan punya latar belakang kehidupan yang berbeda-beda sehingga akan kesulitan untuk menerima ilmu yang disampaikan pelatih. Dengan adanya kendala tersebut mengakibatkan pengembangan tidak berjalan dengan maksimal. Apabila pemahaman karyawan tidak maksimal, pastinya akan sulit untuk menguasai alat dan mesin produksi. Nah dari situlah kerusakan-kerusakan akan terjadi karena tidak mampu mengoperasikan alat dan mesin dengan baik. Sehingga nantinya jumlah barang yang diproduksi juga kurang.

Disisi lain daya tarik konsumen terhadap produk kami juga akan mempengaruhi omzet penjualan mbak. Sebab kurangnya promosi mengakibatkan produk kurang dikenali oleh konsumen dan juga munculnya banyak pesaing. Pada awal pendirian UD Karya Muda, promosi yang dilakukan dengan cara membuat produk pesanan konsumen. Kecocokan konsumen dengan produk UD Karya Muda membuat para konsumen langsung mendatangi toko kami, dan juga beberapa toko merekomendasikan ke pedagang lain. Sebenarnya dulu itu ada WEB khusus mbak, tapi pada bulan Februari tahun 2018 tidak diperpanjang lagi karena tidak ada biaya hehe.

Untuk pesaing kami tidak memandangnya sebagai ancaman mbak, karena sudah punya pelanggan sendiri-sendiri. Justru dengan adanya pesaing, dapat menjadi motivasi perusahaan untuk terus maju. Langkah yang dilakukan perusahaan yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna menghadapi persaingan bisnis.¹⁰⁴

Pernyataan senada diungkapkan oleh Bapak Cipto selaku kepala produksi di UD Karya Muda:

Benar mbak, untuk karyawan yang kurang terlatih dengan baik akan berdampak negatif bagi perusahaan dan juga pekerjaan nantinya. Seperti halnya kuantitas produk menurun mbak. Selain itu kalau strategi pemasaran yang dilakukan tidak sesuai akan mempengaruhi daya tarik konsumen mbak dan persaingan semakin ketat mbak.

Sebenarnya pesaing kami yang ada di Ngunut ada 5 mbak, tapi itu tidak menjadikan kami pantang menyerah. Justru karyawan-karyawan disini selalu dimotivasi oleh atasan kami untuk terus memperbaiki kinerjanya mbak, agar tidak tertinggal jika dibandingkan dengan perusahaan lain.¹⁰⁵

Hal tersebut diperkuat dengan ungkapan Ibu Titin selaku karyawan produksi di UD Karya Muda:

Dengan tidak maksimalnya pengembangan ya karyawan yang belum terlatih tidak bisa menguasai alat dan mesin produksi dengan

¹⁰⁴ Hasil Wawancara dengan Mas Riston selaku Manajer UD Karya Muda, Tanggal 30 Januari 2020

¹⁰⁵ Hasil Wawancara dengan Bapak Cipto selaku Kepala Produksi UD Karya Muda, Tanggal 30 Januari 2020

baik mbak. Contohnya lagi kalau karyawan kurang memahami ilmu yang didapat, pasti tidak bisa menghasilkan produk yang banyak dengan efektif dan efisien. Hal ini juga akan berdampak pada penurunan omzet penjualan.¹⁰⁶

Kemudian pernyataan senada juga diungkapkan oleh Ibu Ningsih selaku karyawan penjaga toko di UD Karya Muda:

Memang mbak, adanya kendala mengakibatkan munculnya dampak negatif. Terjadinya kerusakan mesin biasanya disebabkan karena karyawan yang belum menguasai alat dan mesin produksi dengan ahli. Kalau alat dan mesin rusak proses produksi pun jadi terhambat mbak.

Perusahaan ini sudah ada pelanggan sendiri, contohnya saja tender pemerintah, banser, sekolah-sekolah, dan toko perlengkapan sekolah. Untuk pelanggan dari sekolah, biasanya itu menyuruh untuk dibuatkan sabuk mbak. Jadi kami tidak melakukan promosi dari media cetak maupun online, karena ada rekomendasi dari pedagang lain. Dengan ini juga tidak perlu mengeluarkan biaya untuk promosi mbak, tapi ya dari sini menjadi peluang untuk para pesaing melakukan berbagai jenis promosi.

Untuk pemesanan dari tender pemerintah itu melalui online pengadaan barang, sedangkan untuk pemesanan dari pelanggan lain bisa menghubungi lewat telepon atau langsung datang ketoko. Untuk pemesanan melalui telepon yang sering itu ditangani langsung manajer perusahaan mbak, tapi kadang juga ditangani langsung oleh direktur perusahaan mbak.¹⁰⁷

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa adanya kendala membawa dampak negatif pada perusahaan. Dampak negatif yang dirasakan UD Karya Muda yaitu pengembangan kurang maksimal karena banyaknya riwayat hidup peserta yang berbeda-beda sehingga alat dan mesin kurang dikuasai dengan baik dan juga promosi yang diberikan

¹⁰⁶ Hasil Wawancara dengan Ibu Titin selaku Karyawan Produksi UD Karya Muda, Tanggal 31 Januari 2020

¹⁰⁷ Hasil Wawancara dengan Ibu Ningsih selaku Karyawan Penjaga Toko UD Karya Muda, Tanggal 31 Januari 2020

kurang maksimal. Hal tersebut pastinya akan mempengaruhi daya tarik konsumen terhadap produk yang dibuat UD Karya Muda. Dampak tersebut jika dibiarkan terus menerus akan berpengaruh pada omzet penjualan. Dengan berjalannya waktu, adanya pengembangan sumber daya manusia mampu mempengaruhi omzet penjualan tenun dan kerajinan logam UD Karya Muda.

Berikut merupakan laporan omzet penjualan yang diperoleh setiap bulannya dari tahun 2017-2019:

Tabel 1.4
Perkembangan Omzet penjualan tahun 2017

| Bulan | Produk Terjual (Pcs) | Omzet Penjualan (Rp) |
|---------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Januari | 4.500 | Rp 195.500.000,- |
| Februari | 4.000 | Rp 165.000.000,- |
| Maret | 3.250 | Rp 140.500.000,- |
| April | 3.250 | Rp 140.500.000,- |
| Mei | 4.000 | Rp 165.000.000,- |
| Juni | 4.000 | Rp 165.000.000,- |
| Juli | 3.500 | Rp 155.500.000,- |
| Agustus | 4.250 | Rp 185.500.000,- |
| September | 3.500 | Rp 155.500.000,- |
| Oktober | 3.000 | Rp 120.000.000,- |
| November | 3.000 | Rp 120.000.000,- |
| Desember | 4.750 | Rp 225.000.000,- |
| Jumlah | 45.000 | Rp 1.768.000.000,- |

Sumber: Data Perusahaan yang diolah 2017

Berdasarkan data penjualan diatas dapat diketahui bahwa omzet penjualan setiap bulannya berfluktuasi. Penjualan produk paling banyak terjadi pada bulan Desember yaitu 4.750 pcs dengan jumlah omzet penjualan Rp 225.000.000. Sedangkan penjualan paling sedikit terjadi

pada bulan Oktober dan November dengan jumlah penjualan sebesar 3000 pcs dan omzetnya sebesar Rp 120.000.0000.

Tabel 1.5
Perkembangan Omzet penjualan tahun 2018

| Bulan | Produk Terjual (Pcs) | Omzet Penjualan (Rp) |
|---------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Januari | 4.500 | Rp 195.500.000,- |
| Februari | 4.000 | Rp 175.000.000,- |
| Maret | 3.000 | Rp 120.000.000,- |
| April | 3.000 | Rp 120.000.000,- |
| Mei | 3.250 | Rp 140.500.000,- |
| Juni | 3.000 | Rp 120.000.000,- |
| Juli | 3.500 | Rp 155.500.000,- |
| Agustus | 2.800 | Rp 85.000.000,- |
| September | 3.250 | Rp 140.500.000,- |
| Oktober | 4.000 | Rp 165.000.000,- |
| November | 4.150 | Rp 180.500.000,- |
| Desember | 4.100 | Rp 175.000.000,- |
| Jumlah | 42.550 | Rp 1.422.050.000,- |

Sumber: Data Perusahaan yang diolah 2018

Berdasarkan data omzet penjualan pada tahun 2018 dapat diketahui bahwa penjualan setiap bulannya juga berubah-ubah. Penjualan paling sedikit terjadi pada bulan Agustus yaitu sebesar 2.800 pcs dengan omzet penjualan sebesar Rp 85.000.000. Dan paling banyak terjadi pada bulan Januari dengan penjualan sebanyak 4500 pcs dengan perolehan omzet sebesar Rp 195.500.000. Pada tahun ini merupakan omzet penjualan paling sedikit jika dibandingkan dengan tahun 2017 dan 2019.

Tabel 1.6
Perkembangan Omzet penjualan tahun 2019

| Bulan | Produk Terjual (Pcs) | Omzet Penjualan (Rp) |
|---------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Januari | 4.150 | Rp 180.500.000,- |
| Februari | 4.250 | Rp 185.500.000,- |
| Maret | 4.000 | Rp 165.000.000,- |
| April | 4.000 | Rp 165.000.000,- |
| Mei | 3.500 | Rp 155.500.000,- |
| Juni | 3.500 | Rp 155.500.000,- |
| Juli | 3.000 | Rp 120.000.000,- |
| Agustus | 4.000 | Rp 165.000.000,- |
| September | 4.500 | Rp 195.500.000,- |
| Oktober | 3.000 | Rp 120.000.000,- |
| November | 4.250 | Rp 185.500.000,- |
| Desember | 4.750 | Rp 225.000.000,- |
| Jumlah | 46.900 | Rp 2.018.000.000,- |

Sumber: Data Perusahaan yang diolah 2019

Sedangkan data omzet penjualan pada tahun 2019 dapat diketahui bahwa penjualan tertinggi terjadi pada bulan Desember sebesar 4.750 dengan perolehan omzet Rp 225.000.000. Hal tersebut merupakan penjualan terbanyak daripada tahun sebelumnya. Sedangkan penjualan terendah terjadi pada bulan Juli dan Oktober dengan penjualan produk 3000 pcs dan memperoleh omzet sebesar Rp 120.000.000.

3. Kendala dan Solusi Pada Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omzet Penjualan Tenun Dan Kerajinan Logam

Dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan omzet penjualan selalu ada kendala yang harus dihadapi. Kendala tersebut menjadi sebuah problem dalam tercapainya strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan. Kendala yang terjadi biasanya datang dari dalam perusahaan itu sendiri bahkan datang dari luar perusahaan. Seperti pernyataan Mas Riston selaku Manager di UD Karya Muda:

Karena pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan ini kebanyakan dengan pelatihan secara langsung kelokasi kerja, maka yang menjadi kendala internal itu peserta pelatihan dan fasilitas mbak. Untuk peserta contohnya saja pendidikan, pengalaman kerja, dan juga motivasi diri setiap peserta/karyawan kami yang tidak sama. Karena dari beberapa karyawan kami ada yang masih umur 16 tahun dan hanya lulusan SMP, ada juga yang berumur 25 tahun keatas dan sudah bekerja diperusahaan kami selama 15-20 tahun. Jadi kan respon atau tanggapan yang didapat itu tidak sama, ada yang cepat tanggap dan ada juga yang lambat mbak. Untuk mengatasi hal tersebut, kami benar-benar memilih pelatih yang sudah ahli dan berpengalaman mbak.

Jadi nantinya semua peserta akan diajari dari nol dan dibimbing hingga benar-benar bisa mbak. selain itu saya selaku manager disini selalu memberikan motivasi kepada para karyawan supaya semangat mengikuti pelatihan agar ketika kerja bisa memenuhi target. Jika target terpenuhi, ya pasti kami akan memberi penghargaan pada mereka mbak dengan tujuan agar lebih termotivasi lagi.¹⁰⁸

¹⁰⁸ Hasil Wawancara dengan Mas Riston selaku Manajer UD Karya Muda, Tanggal 30 Januari 2020

Sedangkan untuk fasilitas, disini hanya disediakan alat dan mesin inti saja mbak karena belum memiliki fasilitas khusus untuk pelatihan. Sehingga apabila ada kerusakan, maka nantinya akan berdampak pada proses produksi dan juga pelatihan mbak. Permasalahan tersebut lama kelamaan bisa berakibat pada penurunan omzet penjualan mbak. Jadi untuk mengatasi permasalahan tersebut, kami selalu melakukan perawatan untuk alat dan mesin produksi secara rutin mbak. Dengan tujuan untuk meminimalisir kerusakan yang terjadi.¹⁰⁹

Pernyataan tersebut diperkuat dengan ungkapan Bapak Cipto selaku kepala produksi di UD Karya Muda:

Benar sekali mbak, alat dan mesin produksi sangatlah mempengaruhi omzet penjualan perusahaan ini. Hal ini dapat terlihat ketika ada kerusakan pada alat dan mesin, proses produksi sebagian akan terhenti.

Ya sebenarnya pelatihan secara langsung itu bisa mentransfer ilmu dengan cepat bahkan tidak membutuhkan biaya yang banyak. Tapi apabila peserta pelatihan belum terlalu menguasai alat produksi malah bisa merusaknya mbak, sehingga upaya yang dilakukan adalah dengan merawat alat dan mesin produksi secara rutin.¹¹⁰

Ungkapan senada juga dinyatakan oleh Ibu Titin selaku karyawan produksi di UD Karya Muda:

UD Karya Muda lebih memilih melakukan pelatihan secara langsung kelokasi kerja mbak, dengan tujuan bisa menghemat biaya dan karyawanpun bisa melakukan pelatihan dengan menggunakan alat inti, sehingga ilmu yang didapat pun cepat didapat. Jadi nanti jika ada kerusakan biayanya bisa digunakan untuk merawat alat dan mesin produksi.¹¹¹

¹⁰⁹ Hasil Wawancara dengan Mas Riston selaku Manajer UD Karya Muda, Tanggal 30 Januari 2020

¹¹⁰ Hasil Wawancara dengan Bapak Cipto selaku Kepala Produksi UD Karya Muda, Tanggal 30 Januari 2020

¹¹¹ Hasil Wawancara dengan Ibu Titin selaku Karyawan Produksi UD Karya Muda, Tanggal 31 Januari 2020

Uraian diatas menyatakan bahwa ada faktor internal yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan omzet penjualan UD Karya Muda. Faktor tersebut adalah dari peserta sendiri dan fasilitas yang digunakan perusahaan berupa alat dan mesin untuk proses pengembangan sumber daya manusia. Banyaknya perbedaan riwayat hidup peserta mengakibatkan ilmu yang didapat kurang dikuasai atau ditangkap dengan baik oleh peserta. Sehingga peserta tidak menguasai alat dan mesin dengan baik yang mengakibatkan kerusakan. Sehingga jika terjadi kerusakan pada alat dan mesin, perusahaan meminimalisirnya dengan melakukan perawatan secara rutin pada alat dan mesin. Selanjutnya perusahaan juga terus melakukan pengembangan kepada para karyawannya.

Selain kendala internal, UD Karya Muda juga mengalami kendala eksternal berupa minat konsumen. Hal ini sesuai dengan pernyataan Mas Riston selaku manager di UD Karya Muda:

Jadi gini mbak, konsumen itu kalau membeli suatu barang pasti melihat bagaimana strategi pemasarannya seperti bagaimana kualitas produknya, ketersediaan barang, pelayanan, merek, harga dan lainnya sekaligus bagaimana promosi yang dilakukan oleh pihak perusahaan. Sebenarnya pemasaran kami yang melalui online itu belum ada, jadi produk kami kurang dikenali oleh masyarakat. Hanya sebagian masyarakat yang tahu tempat toko kamilah yang mengetahui jenis produk dan kualitas produk kami.

Jadi solusinya, perusahaan kami memang berencana untuk membuka toko online seperti di shopee atau bukalapak ditahun 2020 mbak. Nanti produk yang kami jual yaitu terutama produk terbaru kami yaitu tas grab. Sebab kami akan selalu berusaha menyiapkan kebutuhan yang dibutuhkan dizaman sekarang. Selain itu upaya yang sudah kami lakukan untuk memperkenalkan produk

kami yaitu melalui whatshap mbak, yaitu dengan cara menawarkan langsung ke orang-orang khususnya para grab.

Untuk membuka toko online memang belum kami lakukan mbak, karena saat ini kami masih sibuk melayani pesanan untuk instansi-instansi, dan permintaan toko seperti itu. Disisi lain kan kalau ingin menjalankan bisnis online juga memerlukan sumber daya manusia yang ahli dalam bidangnya, dan juga merancang hal-hal yang diperlukan mbak. Tujuannya yaitu supaya bisnis online yang dijalankan nantinya bisa berkembang dengan baik sekaligus ditangani oleh orang yang ahli juga mbak, selain itu kami juga terus mengembangkan potensi karyawan agar bisa menjaga kualitas produk dan juga citra baik perusahaan dikalangan masyarakat. Dari situ kita bisa menjaga kesetiaan pelanggan terhadap produk kami mbak. Hal inilah yang nantinya berdampak pada omzet penjualan perusahaan.¹¹²

Pernyataan tersebut diperkuat dengan ungkapan Bapak Cipto selaku kepala produksi di UD Karya Muda:

Benar sekali mbak, daya tarik konsumen terhadap produk kami sangatlah mempengaruhi penjualan. Jadi kualitas sumber daya manusia disini selalu dikembangkan dengan tujuan agar kualitas produk juga tetap terjaga sehingga konsumen tertarik dan percaya dengan kualitas produk kami.¹¹³

Hal ini didukung oleh ungkapan Ibu Ningsih selaku penjaga toko di UD Karya Muda:

Iya mbak, konsumen pasti akan tertarik dengan produk kami jika pemasaran, kualitas produk, harga yang bersaing, dan pelayanan diberikan dengan baik. Maka untuk menjaga hal tersebut kualitas sumber daya manusia juga harus ditingkatkan agar penjualan juga meningkat.¹¹⁴

¹¹² Hasil Wawancara dengan Mas Riston selaku Manajer UD Karya Muda, Tanggal 30 Januari 2020

¹¹³ Hasil Wawancara dengan Bapak Cipto selaku Kepala Produksi UD Karya Muda, Tanggal 30 Januari 2020

¹¹⁴ Hasil Wawancara dengan Ibu Ningsih selaku Penjaga Toko UD Karya Muda, Tanggal 31 Januari 2020

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kendala eksternal yang dirasakan oleh UD Karya Muda adalah minat konsumen/masyarakat. Yang mana minat konsumen terhadap produk dilihat dari sisi kualitas produk, pelayanan, ketersediaan barang, merek, harga sekaligus promosi yang dilakukan perusahaan. Seperti yang diketahui bahwa penjualan yang dilakukan oleh UD Karya Muda dulunya hanya berupa sistem pesanan dari toko, sekolah, dan tander pemerintah. Sehingga produk-produk UD Karya Muda kurang dikenali dikalangan masyarakat.

Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan pengembangan sumber daya manusia dengan baik agar mampu menjaga kepuasan konsumen dan juga mengembangkan pemasaran secara online untuk menambah omzet penjualan perusahaan. Solusi tersebut kini sudah dilakukan oleh UD Karya Muda terutama dengan penjualan secara online yaitu melalui whatshap dengan cara menawarkan produk secara langsung kepada orang-orang khususnya para grab dengan tujuan agar produk terbarunya banyak diminati masyarakat. Sedangkan rencana untuk membuka toko online seperti di shopee atau bukalapak kini masih direncanakan oleh perusahaan.

C. Analisis Data

Berdasarkan papasan data hasil penelitian di UD Karya Muda yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan omzet penjualan, maka diperoleh hasil bahwa: Dalam memperoleh karyawan yang cakap dan profesional, maka diperlukan pengembangan sumber daya manusia baik *on the job training* maupun *off the job training* dalam upaya mempersiapkan karyawan yang berkualitas.

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omzet Penjualan Tenun dan Kerajinan Logam

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan karyawan. Dalam meningkatkan pengetahuan, UD Karya Muda belum memiliki pelatihan khusus. Jadi pengetahuan karyawan didapat pada saat terjun langsung ketempat kerja. Sedangkan keahlian dan keterampilan karyawan dikembangkan UD Karya Muda melalui metode *on the job training* dan *off the job training*.

UD Karya Muda lebih banyak menggunakan metode *on the job training* karena lebih berfokus untuk meningkatkan produktivitas dengan cepat, dan biaya pelatihan yang murah sehingga mudah untuk dijadwalkan.

Adapun metode *on the job training* yang diterapkan UD Karya Muda antara lain:

a. *Job Rotation* (Rotasi Jabatan)

Rotasi jabatan yang diterapkan oleh UD Karya Muda seperti perputaran karyawan dari bagian pengecatan logam ke bagian tenun, dari bagian pembuat sabuk ke bagian *packing*, dll. Alasan UD Karya Muda menerapkan metode ini agar karyawan bisa memperoleh pengetahuan secara menyeluruh tentang perusahaan sehingga tidak canggung dan jenuh dengan pekerjaan yang digeluti bertahun-tahun.

Pemberian variasi kerja kepada karyawan juga membantu perusahaan ketika ada karyawan yang cuti, tidak hadir, atau mengundurkan diri. Sehingga karyawan di UD Karya Muda ini bisa mengembangkan kerjasama yang baik antar karyawan, bisa menentukan jenis pekerjaan yang diminati, dan juga mempermudah untuk menyesuaikan diri dilingkungan kerja.

b. *Appreticheship* (Magang)

Magang yang diterapkan oleh UD Karya Muda yaitu untuk karyawan baru diberikan teori mengenai cara pengoperasian alat dan mesin produksi yang kemudian diberikan kesempatan untuk melakukan praktek langsung ke kolaksi kerja yang dibimbing langsung oleh orang yang lebih berpengalaman. Tujuan dari kegiatan ini adalah meningkatkan diri mulai dari tingkatan yang paling dasar, terampil, dan akhirnya mahir yang dibimbing langsung oleh orang

yang lebih berpengalaman. Sehingga mampu untuk menambah wawasan setiap individu yang nantinya bisa diterapkan saat bekerja.

c. *Coaching* (Pembekalan/Pengarahan)

Pembekalan atau pengarahan yang dilakukan oleh UD Karya Muda diberikan kepada karyawan lama maupun karyawan baru yang dipimpin langsung oleh manajer perusahaan atau karyawan yang sudah dipercaya perusahaan. Karyawan baru yang ada di UD Karya Muda diberi pengawasan yang lebih dalam masa awal-awal pekerjaannya. Karyawan dibimbing agar dapat bekerja dengan baik nantinya.

Dalam kegiatan ini perusahaan juga melakukan evaluasi operasional UD Karya Muda, dan pastinya dalam kegiatan sehari-hari UD Karya Muda mengalami berbagai permasalahan. Maka harus dicarikan solusi sekaligus memberi pengarahan demi menjaga keberlangsungan kegiatan UD Karya Muda. Jadi dengan adanya pengarahan, karyawan bisa tahu apa yang harus dikerjakan dan diperbaiki sehingga tidak kehilangan arah.

Selain metode *on the job training*, ada juga metode *off the job training* yang diterapkan oleh UD Karya Muda. Adapun pelatihan diluar kerja yang diterapkan oleh UD Karya Muda yaitu:

a. *Classroom Methods*

Metode yang diterapkan oleh UD Karya Muda meliputi rapat, diskusi, dan study kasus yang dilakukan dengan cara karyawan dilatih

untuk memecahkan suatu permasalahan, sehingga dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi di UD Karya muda.

Kegiatan rapat dan diskusi yang dilakukan UD Karya Muda seperti halnya pada saat perusahaan mendapatkan pesanan barang dengan jumlah yang banyak. Sebelum mengambil keputusan, atasan selalu melakukan rapat untuk mendiskusikan kepada karyawan, apakah mampu untuk memenuhi pesanan atau tidak. Berhasil tidaknya pelatihan yang diberikan karyawan juga bisa dilihat melalui metode ini. Sedangkan study kasus yang diterapkan UD Karya Muda seperti halnya pernah mengalami kegagalan dalam proses pelatihan karyawan menggantikan posisi atasannya atau jadi mandor. Kegagalan yang terjadi karena para karyawan tidak bisa memenuhi target konsumen, dari sini karyawan mendapatkan tugas untuk menganalisis permasalahan untuk mencari solusinya.

Berdasarkan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh UD Karya Muda, berhasil tidaknya pengembangan dapat dilihat dari sisi kehadiran karyawan, kinerja karyawan, dan juga etika dalam bekerja. Hasil penilaian menunjukkan bahwa dengan adanya pengembangan yang dilakukan UD Karya Muda mampu memperbaiki kehadiran karyawan, kinerja karyawan dan etika dalam bekerja setiap karyawan.

2. Dampak Adanya Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Omzet Penjualan Tenun dan Kerajinan Logam

Dengan adanya pengembangan yang dilakukan UD Karya Muda mampu meningkatkan keahlian karyawan, meningkatkan kedisiplinan, meningkatkan semangat dan tanggungjawab karyawan, meningkatkan pengetahuan dan kualitas produk, mengurangi biaya lembur karena lebih efektif dan efisien dalam bekerja, mengurangi kecelakaan kerja, menciptakan kerja sama yang baik, dan yang paling penting yaitu mampu untuk meningkatkan omzet penjualan UD Karya Muda. Manfaat pengembangan tersebutlah yang mampu memberikan dampak positif kepada karyawan maupun perusahaan.

Selain dampak positif juga terjadi dampak negatif, yang mana dampak negatif muncul karena adanya kendala pada saat pengembangan sumber daya manusia. Berikut merupakan dampak positif dan negatif yang dirasakan perusahaan maupun karyawan pada saat pengembangan sumber daya manusia di UD Karya Muda:

Tabel 1.7
Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia
di UD Karya Muda

| Dampak Positif | Dampak Negatif |
|--|---|
| <p>Bagi Perusahaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Perusahaan bisa mendapatkan tenaga kerja yang ahli sehingga bisa menyesuaikan diri dengan kebutuhan dimasa sekarang - Bisa meningkatkan prestasi setiap karyawan - Meningkatkan omzet penjualan | <p>Bagi perusahaan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menurunkan omzet penjualan - Alat dan mesin kurang dikuasai sehingga sering terjadi kerusakan - Pemasaran kurang maksimal sehingga produk kurang dikenali konsumen secara luas |

| | |
|---|---|
| <p>Bagi Karyawan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Karyawan bisa memahami secara luas pekerjaan yang ada diperusahaan. - Mengerti perlunya kerjasama dan hubungan baik dalam melaksanakan pekerjaan. - Karyawan menjadi paham mengenai sistem dan prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugasnya. - Memahami sasaran dan tujuanyang ingin dicapai perusahaan, yaitu meningkatkan omzet penjualan. | <p>Bagi karyawan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hasil pengembangan sumber daya manusia yang kurang maksimal yang disebabkan karena banyaknya perbedaan riwayat hidup peserta, sehingga pengetahuan kurang. |
|---|---|

Dampak positif dan negatif tersebut yang mampu memberikan perubahan pada omzet penjualan UD Karya Muda. Berikut merupakan omzet penjualan yang diperoleh UD Karya Muda pada tahun 2017-2019:

Tabel 1.8
Perkembangan Omzet Pejualan tahun 2017-2019

| Tahun | Produk Terjual (Pcs) | Omzet Penjualan (Rp) |
|--------------|-----------------------------|-----------------------------|
| 2017 | 45.000 | Rp 1.768.000.000,- |
| 2018 | 42.550 | Rp 1.422.050.000,- |
| 2019 | 46.900 | Rp 2.018.000.000,- |

Sumber: Data Omzet Penjualan UD Karya Muda diolah 2019

Berdasarkan data omzet penjualan pada tahun 2017-2019 dapat disimpulkan bahwa omzet penjualan berfluktuasi. Hal ini disebabkan karena dampak positif dan juga dampak negatif yang dirasakan oleh UD Karya Muda. Dampak positif berupa peningkatakan kualitas sumber daya manusia sehingga kualitas produk dan pelayanan juga baik dan omzet pun meningkat.

Sedangkan dampak negatifnya berupa ilmu atau pemahaman karyawan yang tidak bisa diserap dengan baik mengakibatkan peserta tidak menguasai strategi pemasaran dan juga alat dan mesin produksi dengan baik. Sehingga alat dan mesin sering terjadi kerusakan, kuantitas barang menurun dan produk kurang dikenali masyarakat. Hal tersebutlah yang membuat omzet penjualan menurun.

Untuk tahun 2019 memang ada peningkatan, hal ini disebabkan karena perusahaan mempunyai produk terbaru dan kini telah ditawarkan secara langsung ke orang-orang melalui whatshap. Disisi lain pada tahun ini banyak pesanan dari instansi-instansi dan toko, sehingga omzet yang diperoleh juga meningkat.

3. Kendala dan Solusi Pada Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omzet Penjualan Tenun Dan Kerajinan Logam

Bahwa kendala yang dihadapi oleh UD Karya Muda ada dari faktor internal dan juga eksternal. Kendala internal diantaranya:

- a) Peserta pelatihan: Banyaknya perbedaan riwayat hidup peserta mengakibatkan ilmu yang didapat kurang dikuasai atau ditangkap dengan baik oleh peserta. Dengan banyaknya perbedaan tersebut mengakibatkan kesulitan dalam proses pengembangan karyawan, karena setiap orang memiliki daya fikir yang berbeda-beda yang kemungkinan kesulitan untuk menerima ilmu yang disampaikan, selain itu juga kurangnya motivasi dari diri sendiri. Contohnya saja

dalam proses pengembangan karyawan ada yang cepat tanggap dan ada juga yang responnya lambat, sehingga membutuhkan waktu lama untuk proses pelatihan.

- Untuk itu pelatih selalu mengajarkan dan terus membimbing peserta mulai dari yang paling dasar, terampil, dan akhirnya bisa mahir. Dan juga selalu menerapkan sikap sabar, tlaten, dan bertanggungjawab dalam melatih. Selain itu perusahaan juga memberikan motivasi kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Motivasi langsung yang diberikan UD Karya Muda dalam bentuk pujian, bonus, tunjangan hari raya, dll. Sedangkan motivasi tidak langsung dalam bentuk pemberian fasilitas-fasilitas pendukung untuk mendukung kelancaran kerja sehingga karyawan bisa betah dan semangat. Misalnya dengan alat produksi yang terjamin, ruangan kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, dan penempatan yang tepat.
- b) Fasilitas pengembangan: tidak adanya fasilitas khusus dan kurang berhasilnya pengembangan menjadikan peserta tidak menguasai alat dan mesin dengan baik yang mengakibatkan kerusakan. Sehingga jika terjadi kerusakan pada alat dan mesin, perusahaan meminimalisirnya dengan melakukan perawatan secara rutin pada alat dan mesin, untuk mesin jahit dilakukan perawatan setiap 6 bulan sekali, sedangkan untuk lainnya seperti penghalus logam dilakukan

perawatan 2 tahun sekali. Selanjutnya perusahaan juga terus melakukan pengembangan kepada para karyawannya.

Sedangkan kendala dari eksternal yang dirasakan UD Karya Muda disebabkan karena:

- a) Konsumen: Yang mana minat konsumen terhadap produk dilihat dari sisi kualitas produk, pelayanan, harga sekaligus promosi yang dilakukan perusahaan. Seperti yang diketahui bahwa penjualan yang dilakukan oleh UD Karya muda hanya berupa sistem pesanan dari toko, sekolah-sekolah, sekaligus tander pemerintah sehingga produk kurang dikenali dikalangan masyarakat. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan pengembangan sumber daya manusia dengan baik agar mampu menjaga kepuasan konsumen dan mengembangkan pemasaran secara online guna menambah omzet penjualan perusahaan. Solusi tersebut kini sudah dilakukan oleh UD Karya Muda dengan penjualan secara online dengan menawarkan produk secara langsung kepada orang-orang khususnya para grab dengan tujuan agar produk terbarunya banyak diminati masyarakat.