

BAB V

PEMBAHASAN

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

UD Karya Muda adalah perusahaan yang bergerak dibidang tenun dan kerajinan logam, dimana dalam pengoperasiannya dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas baik. Sumber daya manusia merupakan sebuah aset yang diutamakan oleh setiap perusahaan. Sebab tanpa adanya sumber daya manusia dalam perusahaan, dapat dipastikan bahwa roda perusahaan tidak akan berputar.¹¹⁵ Oleh karena itu UD Karya Muda melakukan pengembangan sumber daya manusia guna menjaga eksistensi perusahaan dan juga mencapai tujuan perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan, pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga kerja guna mencapai suatu hasil yang optimal.¹¹⁶ Berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan pada suatu perusahaan dilakukan dengan tujuan yang sama yaitu untuk pembelajaran. Pada suatu pembelajaran terdapat pemahaman secara tersirat. Jadi melalui pemahaman, karyawan dimungkinkan bisa menjadi

¹¹⁵ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 25

¹¹⁶ Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia...* hal. 5

inovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah, dan menjadi karyawan yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.¹¹⁷

Dengan adanya pengembangan karyawan baik melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan UD Karya Muda diharapkan bisa meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan para karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Gouzali dan dikutip Kadarisman yang disinggung dalam bab kajian teori menyatakan bahwa pengembangan sumber daya merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan sesuai dengan tuntutan pekerjaan.¹¹⁸

Karyawan di UD Karya Muda merupakan makhluk individu dan juga makhluk sosial yang mempunyai berbagai macam kebutuhan baik kebutuhan material maupun kebutuhan non-material. Kebutuhan non-material antara lain yaitu kebutuhan berkembang lebih baik. Sebagaimana teori kebutuhan menurut Maslow, yaitu kebutuhan manusia sangat beragam baik yang sifatnya material maupun non-material. Berdasarkan teori tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan upaya untuk merealisasikan semua kebutuhan.

Sesuai dengan teori kebutuhan Maslow, adapun cara yang diambil oleh UD Karya Muda dalam proses pengembangan sumber daya yang dimiliki yaitu melalui metode *on the job training* dan *off the job training*. Program pengembangan karyawan di UD Karya Muda direncanakan dengan

¹¹⁷ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 141

¹¹⁸ Kadarisman, *Manajemen Pengembangan...*hal. 5

menganalisa lebih mendalam agar sesuai kebutuhan pengembangan. Hal ini sejalan dengan teori-teori tentang pengembangan, menurut teori-teori tersebut dapat diambil benang merahnya bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan kondisi yang harus ada dan terjadi di suatu perusahaan guna mencapai tujuannya.

Salah satu tujuan yang ingin dicapai UD Karya Muda adalah untuk meningkatkan omzet penjualannya, maka dari itu UD Karya Muda tidak lepas dengan adanya pengembangan seperti hasil analisa penulis dari wawancara yang dipertegas oleh Mas Riston selaku Manager perusahaan, Bapak Cipto selaku kepala produksi, Ibu Titin selaku karyawan, dan Ibu Ningsih selaku penjaga toko di UD Karya Muda. Perusahaan ini kebanyakan mengembangkan karyawannya dengan cara pelatihan langsung dan juga dilatih oleh atasan atau karyawan yang sudah berpengalaman. Pelatihan secara langsung ini sering disebut dengan *on the job training*.

Jadi perusahaan harus menentukan dan memilih kegiatan metode *on the job training* yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan juga perusahaan. Metode ini bertujuan agar karyawan bisa mengamati dan melakukan pekerjaan secara langsung sehingga paham dengan tanggungjawabnya, karyawan menerima instruksi dari atasan atau karyawan yang lebih berpengalaman, bisa menciptakan kerjasama yang baik, tidak membutuhkan fasilitas khusus, dan pastinya tidak membutuhkan biaya yang mahal.¹¹⁹

¹¹⁹ Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya...*, hal.100

Adapun metode *on the job training* yang diterapkan UD Karya Muda terdiri dari rotasi kerja, magang, dan *coaching* (pembekalan).

Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dimas Anugrah Ardian dkk, yang mengungkapkan bahwa *on the job training* merupakan metode yang paling banyak digunakan perusahaan dalam melatih tenaga kerjanya. Para karyawan mempelajari pekerjaannya sambil mengerjakannya secara langsung, dan kebanyakan perusahaan menggunakan orang dalam untuk melakukan pelatihan terhadap sumber daya manusianya sehingga dilakukan oleh atasan atau karyawan lain. Metode-metode yang digunakan dalam penelitian Dimas diantaranya sama dengan yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan rotasi kerja, *coaching*, dan magang yang mampu meningkatkan kemampuan kerja dan kinerja karyawan PT Insastama Kediri.¹²⁰ Hal inilah yang memotivasi UD Karya Muda untuk memberikan pelatihan dengan metode *on the job training*.

Berdasarkan hasil temuan dapat diketahui bahwa UD Karya Muda melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan menerapkan beberapa metode dibawah ini:

1. *Job Rotation* (Rotasi Jabatan)

Rotasi jabatan menurut bukunya Veihtzal Rivai Zainal yang berjudul manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik, merupakan pengembangan yang dilakukan dengan cara memindahkan peserta dari suatu jabatan ke jabatan lainnya secara

¹²⁰ Dimas Anugrah Ardian, dkk, *Pengaruh On The Job Training...*, hal. 192

periodik dengan tujuan supaya bisa memberikan variasi kerja bagi karyawan, bisa membantu perusahaan ketika ada karyawan yang cuti, tidak hadir, dan juga pengunduran diri. Disisi lain dengan adanya rotasi kerja dapat memberikan perspektif lebih luas mengenai perusahaan, bahkan mengembangkan kemajuan karier.¹²¹ Pernyataan tersebut diperkuat dengan pendapat Hasibuan, yang mana manfaat rotasi jabatan adalah untuk meningkatkan produktivitas, memperluas dan menambah pengetahuan karyawan, menghilangkan rasa jenuh, meningkatkan spirit kerja, menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan, dan meningkatkan karier yang lebih tinggi.¹²²

Hal tersebut sejalan dengan analisa penulis dari wawancara yang telah dilakukan, bahwa UD Karya Muda telah menggunakan metode rotasi kerja. Rotasi kerja yang sudah dilakukan di UD Karya Muda seperti pemindahan karyawan dari bagian pengecatan logam ke bagian tenun, dari bagian pembuat sabuk ke bagian *packing*, dll. Sehingga karyawan di UD Karya Muda ini bisa mengembangkan kerjasama yang baik antar karyawan, ,memperoleh pengalaman baru, bisa menentukan jenis pekerjaan yang diminati, tidak merasa jenuh dengan satu bidang pekerjaan yang digeluti bertahun-tahun, dan juga mempermudah untuk menyesuaikan diri dilingkungan kerja.

¹²¹ Veithzal Rivai Zainal,dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hal. 175

¹²² Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,...hal.102

Hasil analisa wawancara juga sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ati Haryati, yang menunjukkan bahwa rotasi kerja dapat mengurangi rasa jenuh karyawan terhadap satu pekerjaan yang sama dan terus menerus. Dengan adanya rotasi jabatan maka karyawan bisa memperoleh pengalaman kerja, dan juga dapat mengasah kemampuannya dalam bekerja.¹²³

2. *Apprenticeship* (Magang)

Program pengembangan kedua yang dilakukan oleh UD Karya Muda yaitu melalui magang. Magang merupakan proses belajar dari seorang pekerja atau beberapa orang pekerja pada mereka yang lebih berpengalaman. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Dadan Darmawan, magang adalah cara penyebaran informasi yang dilakukan secara terorganisasi. Artinya magang memiliki aturan tertentu, yaitu tujuan, bahan yang disampaikan, orang yang berpengalaman, orang yang belum berpengalaman, alat yang digunakan, waktu dan lingkungan. Pada pelaksanaannya, orang yang lebih berpengalaman selalu membimbing peserta untuk mengerjakan tugas dan mempraktekkan cara menggunakan alat.¹²⁴

Pendapat tersebut ditunjukkan dengan program magang yang dilakukan oleh UD Karya Muda yaitu peserta juga melakukan magang yang dibimbing langsung oleh karyawan yang lebih berpengalaman di

¹²³ R. Ati Haryati, *Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan*,...hal. 96

¹²⁴ Dadan Darmawan, *Penerapan Model Pelatihan On The Job Training (Magang*,..., hal.

UD Karya Muda dengan menggunakan alat yang tersedia diperusahaan. Pembimbing dipilih langsung oleh atasan dengan kriteria merupakan karyawan lama yang sudah menguasai dan paham akan pekerjaannya. Sedangkan karyawan yang diberi magang merupakan karyawan yang sekiranya bagus. Berhasil tidaknya program magang yang diberikan karyawan hanya dilihat dari sisi kinerjanya saja.

3. *Coaching* (Pembekalan atau Pengarahan)

Coaching merupakan metode pendidikan dengan cara atasan mengajarkan dan mendiskusikan keahlian dan keterampilan kerja kepada bawahannya.¹²⁵ Berdasarkan hasil analisis penelitian, 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.

Hasil analisis tersebut sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Ati Haryati, yaitu karyawan baru akan diberi pembekalan dan perhatian oleh manajer pada awal-awal bekerja dengan tujuan agar dapat bekerja dengan baik sekaligus dapat memahami pekerjaannya. Menurut penelitian Ati Haryati, manajer memegang peranan penting dalam proses

¹²⁵ Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya....hal. 80

adaptasi dan kemampuan karyawan baru untuk bekerja dengan kebutuhan perusahaan.¹²⁶

Dalam kegiatan ini, UD Karya Muda sekaligus melakukan evaluasi operasional. Sebab 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 pelatihan secara langsung, ada juga pelatihan diluar kerja atau sering disebut dengan metode *off the job training*. Menurut Simamora *off the job training* diselenggarakan dilokasi yang terpisah, yang mana program pelatihan ini memberikan keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk mengerjakan pekerjaan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja reguler. Hal ini sama dengan yang dilakukan oleh UD Karya Muda, yaitu menerapkan pelatihan diluar kerja berupa pertemuan dalam kelas seperti penjelasan dibawah ini:

1. *Classroom Methods*

Metode yang diterapkan oleh UD Karya Muda yaitu rapat, dan diskusi yang dilakukan ketika menerima pesanan barang dengan jumlah yang banyak. Jadi sebelum mengambil keputusan, atasan selalu melakukan rapat dengan karyawan untuk mendiskusikan apakah mampu memenuhi pesanan atau tidak. Dalam metode ini UD Karya Muda juga

¹²⁶ R. Ati Haryati, *Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan*,...hal. 96

memberikan metode study kasus dengan cara karyawan dilatih untuk memecahkan suatu permasalahan, sehingga dapat belajar dari masalah yang sudah pernah terjadi di UD Karya muda. Hal tersebut sama dengan pendapat Sikula dalam penelitian Nurul dan Tri Wulida, adapun metode yang digunakan dalam pelatihan salah satunya adalah pelatihan didalam ruang diantaranya adalah intruksi yang terprogram, studi kasus, diskusi, dan *role playing*.¹²⁷

Setelah dilakukan pengembangan baik *on the job training* maupun *off the job training*, UD Karya Muda menilai karyawan sebagai proses evaluasi berdasarkan sisi kehadiran karyawan, kinerja karyawan, dan juga etos kerja. Jika pelaksanaan pekerjaan sesuai atau melebihi uraian pekerjaan, maka sumber daya manusia dalam perusahaan sudah melakukan pekerjaan dengan baik, dan begitu pula sebaliknya.

Hasil analisis penelitian menunjukkan persamaan pada penelitian terdahulu oleh Arni Anti. Bahwa evaluasi program pengembangan dilihat berdasarkan sikap, etos kerja, cara menjalin komunikasi, dan kemampuan menerima tantangan dari pimpinan. Hal tersebut bertujuan untuk melihat perbedaan karyawan sebelum melakukan training dan setelah mengikuti training. Karyawan yang telah melewati proses training, rasa kepemilikannya keperusahaan lebih besar.¹²⁸ Hal inilah yang memotivasi UD Karya Muda

¹²⁷ Nurul Khurotin dan Tri Wulida Afrianty, *Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia...* hal. 197-198

¹²⁸ Arni Anti Kinan, *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia...*, hal 105

untuk melakukan penilaian atas pengembangan yang dilakukan guna mengetahui dampak yang dirasakan.

Hasil penilaian menunjukkan bahwa pengembangan yang dilakukan oleh UD Karya Muda sudah berdampak pada perusahaan maupun karyawan. Yang mana karyawan lebih disiplin untuk kerja, kinerjanya pun sudah baik karena mampu memenuhi target perusahaan sehingga omzetnya setiap tahun bisa meningkat, dan juga etos kerja berupa semangat dan keyakinan dalam menjalankan pekerjaannya pun meningkat yang disertai keimanan yang kuat guna menghindari usaha yang haram.

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

Setiap perusahaan yang melaksanakan program pengembangan pasti menginginkan dampak positif yang terjadi. Hal ini sama dengan yang dirasakan oleh UD Karya Muda dengan adanya pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan omzet penjualan merasakan beberapa dampak positif dan negatif yang dirasakan perusahaan maupun karyawan.

Dampak positif yang dirasakan perusahaan dan karyawan dari adanya pengembangan sumber daya manusia ini muncul karena berhasilnya pengembangan yang dilakukan oleh UD Karya Muda. Sedangkan dampak negatif muncul karena kendala yang dihadapi pada saat pengembangan. Adapun dampak positif dan negatif dari adanya pengembangan yang dilakukan oleh UD Karya Muda yang dibahas pada hasil penelitian.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan bab kajian teori tentang dampak positif dan negatif adanya pengembangan sumber daya manusia. Hal ini juga diperkuat dengan pendapat John H. Proctor dan William M. Troton dalam bukunya Yusuf yang disinggung dalam bab kajian teori bahwa ada 13 manfaat pengembangan sumber daya manusia yang diantaranya sudah dirasakan oleh UD Karya Muda.¹²⁹ Selanjutnya juga diperjelas dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul dan Tri Wulida, manfaat yang dirasakan perusahaan dengan adanya pengembangan sumber daya manusia yaitu kinerja setiap divisi menjadi lebih baik dan sesuai dengan tanggungjawab masing-masing. Sedangkan manfaat yang dirasakan karyawan yaitu pengetahuan mengenai tugas serta tanggungjawab jabatan meningkat, wawasan baru, keterampilan dan kemampuan terhadap kinerja juga meningkat, serta bertambahnya kepercayaan diri secara pribadi.¹³⁰

Salah satu dampak yang dirasakan UD Karya Muda dengan adanya pengembangan sumber daya manusia adalah perubahan omzet penjualan. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, omzet penjualan yang diperoleh UD Karya Muda pada tahun 2017-2019 berfluktuasi. Hal ini disebabkan karena ada dampak positif dan dampak negatif. Salah satu dampak negatif disebabkan karena kurangnya produk kurang dikenali masyarakat sekaligus hanya mengandalkan sistem pesanan dan mendapat rekomendasi dari pedagang lain. Lupiyoadi menyebutkan bahwa unsur promosi diantaranya

¹²⁹ Burhanudiin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya...*hal. 135-136

¹³⁰ Nurul Khurotin dan Tri Wulida Afrianty, *Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia...*hal. 201

personal selling (penjualan perorangan), *word of mouth* (mulut ke mulut), *direct marketing* (pemasaran langsung), dan *public relation* (hubungan masyarakat).¹³¹

Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian UD Karya Muda dulunya belum menggunakan promosi baik media cetak maupun media online, namun ada beberapa toko yang merekomendasikan produk UD Karya Muda. Unsur promosi tersebutlah yang mampu mempengaruhi omzet penjualan. Hal itu diperkuat dengan penelitian terdahulu oleh Siti Khairani dan Raisa Pratiwi, bahwa strategi promosi bertujuan memberikan informasi, membujuk, membangun sikap atau maksud pembelian merek yang pada akhirnya dapat mempengaruhi omzet penjualan.¹³²

Tidak adanya promosi melalui media cetak atau online menjadikan keuntungan sendiri bagi pesaing. Namun UD Karya Muda tidak memandang pesaing sebagai ancaman/kendala, namun malah dijadikan sebagai motivasi untuk terus maju. Disisi lain perusahaan ini sudah mempunyai pelanggan sendiri. Jadi hal yang dilakukan UD Karya Muda yaitu dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia guna menghadapi persaingan bisnis.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan uraian bab kajian pustaka bahwa dampak positif adanya persaingan yaitu pelaku usaha akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan juga berlomba-lomba untuk melakukan

¹³¹ Rambat Lupiyoadi, *Manajemen Pemasaran Jasa. Jilid 1. Edisi 1*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hal. 108

¹³² Siti Khairani dan Raisa Pratiwi, *Peningkatan Omset Penjualan...*, hal. 40

inovasi dan menciptakan produk baru guna menjaga pangsa pasar yang dimiliki perusahaan.¹³³

Untuk menghadapi persaingan bisnis diperlukan kualitas produk dan juga pelayanan yang baik yang dibentuk melalui pengembangan sumber daya manusia guna menjaga kepuasan pelanggan dan citra baik UD Karya Muda. Menurut Kotler dan Amstrong, kualitas produk mempunyai dampak langsung pada kinerja produk atau jasa, dan berhubungan juga dengan nilai pelanggan.¹³⁴ Hal ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh UD Karya Muda bahwa selalu mempertahannya demi menjaga kepercayaan dan juga citra baik perusahaan dengan cara pengembangan sumber daya manusia. Disisi lain UD Karya Muda lebih mengutamakan bahan baku yang dipakai yaitu dari impor. Apabila ada kekosongan bahan baku impor, maka menggunakan bahan baku lokal.

Sedangkan hasil penelitian, untuk pelayanan UD Karya Muda berusaha keras meningkatkan pelayanan mereka. Pelayanan yang diberikan yaitu dengan sikap yang ramah tamah, adil, jujur dalam hal kualitas, cepat, dan tepat sehingga bisa memenuhi kebutuhan dan kepuasan konsumen. Sebab, pelayanan yang baik dari karyawan akan mempengaruhi penjualan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu milik Arni Anti dengan adanya training, karyawan bisa bertanggungjawab penuh untuk

¹³³ Rachmadi Usman, *Hukum Persaingan Usaha*,...hal. 9

¹³⁴ Philip Kotler dan Gary Amstrong, *Prinsip-prinsip Manajemen*,...hal. 272

memberikan pelayanan terbaik ke pelanggan agar omzet perusahaan bisa meningkat.¹³⁵

Pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung dan menolong menyediakan segala apa yang diperlukan orang lain, tamu, atau pembeli. Keberhasilan pemasaran produk sangat ditentukan oleh baik tidaknya pelayanan yang diberikan oleh suatu perusahaan dalam memasarkan produknya.¹³⁶ Jadi aktivitas pemasaran harus memberikan kenyamanan dan nilai bagi pelanggan agar mereka mau kembali lagi untuk membeli.

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

Pada suatu perusahaan khususnya UD Karya Muda, pada pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan omzet penjualan pasti mengalami suatu kendala dan solusi yang harus dihadapi. Kendala tersebut menjadi sebuah problem dalam tercapainya strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan. Menurut Hasibuan, kendala dalam pengembangan sumber daya manusia dibagi menjadi 2 yaitu kendala internal dan eksternal. Kendala internal berupa peserta, pelatih, fasilitas, waktu dan dana. Sedangkan kendala eksternal berupa kebijakan pemerintah, sektor

¹³⁵ Arni Anti Kinan, *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia...*, hal 105

¹³⁶ Sofyan Assauri, *Manajemen Pemasaran Dasar, Konsep, dan strategi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hal. 213

ekonomi, minat konsumen/masyarakat, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.¹³⁷

Kendala tersebut sebagian sama dengan yang dialami oleh UD Karya Muda. Adapun kendala internal berupa fasilitas pengembangan berupa perbedaan riwayat hidup peserta, kurangnya motivasi dan fasilitas pengembangan berupa alat dan mesin. Sedangkan faktor eksternal berupa minat konsumen/masyarakat.¹³⁸

Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh nurul Khurotin dan Tri Wulida Afrianty, bahwa dalam proses pengembangan sumber daya manusia selalu memiliki beberapa kendala diantaranya yaitu berasal dari perusahaan dan peserta. Kendala yang berasal dari diri peserta yaitu karena kurangnya motivasi dalam mengikuti pelatihan dan pengembangan.¹³⁹ Selain itu juga didukung penelitian terdahulu oleh R. Ati Haryati yang mengungkapkan bahwa kendala yang terjadi pada proses pelatihan dan pengembangan yaitu kurangnya kesadaran karyawan untuk mengikuti pelatihan, sehingga pengadaan pelatihan kurang menuai hasil yang maksimal.¹⁴⁰

Sedangkan untuk kendala dari eksternal berupa minat konsumen/masyarakat. Yang mana minat konsumen terhadap suatu produk dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya kualitas produk yang baik, pelayanan yang baik, merek, harga, ketersediaan barang, dan juga cara

¹³⁷ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia...hal. 85*

¹³⁸ Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya,...96-99*

¹³⁹ Nurul Khurotin dan Tri Wulida Afrianty, *Analisis Pelatihan dan Pengembangan ,...hal.*

¹⁴⁰ R. Ati Haryati, *Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan,...hal. 97*

penjualan. Faktor tersebut didukung oleh bab kajian teori tentang indikator omzet penjualan. Selain itu juga didukung oleh bab kajian teori tentang kendala eksternal pengembangan sumber daya manusia yang diungkapkan oleh Hasibuan.

Membahas mengenai strategi pemasaran, dulunya UD Karya Muda tidak menggunakan sistem online. Tapi kini sudah berkembang dengan menerapkan penjualan secara online, dengan menawarkan produk terbarunya berupa tas makanan grab. Hal ini didukung oleh bab kajian teori tentang tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk tujuan sosial.

Selanjutnya untuk mengatasi kendala internal yang terjadi dibutuhkan solusi yang baik dan efektif. Solusi yang dilakukan UD Karya Muda ketika menghadapi kerusakan pada alat dan mesin maka dilakukan perawatan secara rutin guna meminimalisir kerusakan, sehingga tidak menghambat proses pengembangan dan juga produksi. Menurut Assauri, perawatan merupakan kegiatan memelihara, dan mengadakan perbaikan agar proses produksi sesuai dengan yang direncanakan. Selain itu juga bertujuan untuk memastikan tingkat kehandalan dan kesiapan serta meminimalkan biaya perawatan. Hal ini sama dengan yang dilakukan oleh UD Karya Muda, dimana perusahaan ini melakukan perawatan terhadap mesin jahit setiap 6 bulan sekali dan untuk mesin penghalus logam setiap 2 tahun sekali.

Sedangkan untuk kendala peserta yang berupa perbedaan riwayat hidup peserta pelatihan dan kurangnya motivasi, perusahaan 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 selalu 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.

Hal tersebut dilakukan karena proses pelatihan juga dilakukan secara langsung pada saat jam kerja. Dengan pemberian motivasi secara tidak langsung diharapkan peserta pelatihan/karyawan memiliki keinginan tinggi untuk melakukan pelatihan. Sehingga hasil adanya pelatihan bisa diterapkan pada saat bekerja, dengan ilmu yang diperoleh diharapkan karyawan bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas barang yang berdampak pada omzet penjualan.

D. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Omzet Penjualan Tenun Dan Kerajinan Logam Perspektif Ekonomi Islam

Pengembangan sumber daya manusia dalam perspektif islam merupakan suatu keharusan. Artinya, islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, sebab dalam islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Dalam ekonomi islam, dikenal bahwa sumber

daya manusia yang tidak berkualitas sebaiknya dilatih oleh pelaku usaha. Pelatihan ini membantu karyawan yang berkualitas atau tidak memiliki keterampilan agar setidaknya sedikit memiliki keterampilan.

Hal ini sama seperti yang dilakukan oleh UD Karya Muda, bahwa Karyawan baru maupun karyawan lama dilatih oleh orang yang lebih berpengalaman mulai yang paling dasar, terampil, hingga akhirnya bisa mahir. Dalam islam, hal ini dipandang baik dan dapat dilanjutkan. Seperti yang telah Allah firmankan dalam surat Al-Anfal 8:65 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ حَرِّضِ الْمُؤْمِنِينَ عَلَى الْقِتَالِ إِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ عِشْرُونَ صَابِرُونَ يَغْلِبُوا مِائَةً
يَغْلِبُوا أَلْفًا مِّنَ الَّذِينَ كَفَرُوا بِأَنَّهُمْ قَوْمٌ لَا يَفْقَهُونَ

Terjemah: “Wahai Nabi (Muhammad) ! Kobarkanlah semangat para mukmin untuk berperang. Jika ada dua puluh orang yang sabar di antara kamu, niscaya mereka dapat mengalahkan dua ratus orang musuh. Dan jika ada seratus orang (yang sabar) di antara kamu, niscaya mereka dapat mengalahkan seribu orang kafir, karena orang-orang kafir itu adalah kaum yang tidak mengerti”.¹⁴¹

Berdasarkan ayat diatas, Allah menyuruh Nabi untuk memperbaiki kondisi dan *skill* umat dengan cara memberikan kepada mereka latihan-latihan. Dengan tujuan untuk menambah keimanan dan keyakinan.

Jadi setelah dilakukan pengembangan, UD Karya Muda melakukan penilaian terhadap para karyawannya sebagai proses evaluasi. Penilaian prestasi kerja dilakukan untuk mengetahui berhasil tidaknya pengembangan yang dilakukan kepada para karyawannya. Hasil penilaian menunjukkan bahwa pengembangan yang dilakukan oleh UD Karya Muda sudah berdampak pada perusahaan maupun karyawan. Yang mana karyawan lebih

¹⁴¹ Depatemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan....*, hal. 147

disiplin untuk kerja, kinerjanya pun sudah baik karena mampu memenuhi target perusahaan sehingga omzetnya setiap tahun bisa meningkat, dan juga etos kerja berupa semangat dan keyakinan dalam menjalankan pekerjaannya pun meningkat yang disertai keimanan yang kuat guna menghindari usaha yang haram.

Kualitas sumber daya manusia yang baik adalah manusia yang memiliki etos kerja diantaranya manusia dalam bekerja bertujuan untuk beribadah kepada Allah, memakmurkan kehidupan, mewujudkan keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan jiwa dan jasmani, untuk mendapatkan rezeki yang disertai tawakal dan takwa kepada Allah, usaha yang halal dan menghindari usaha yang haram, jujur dan amanah.¹⁴² Dalam hal ini, hasil pengembangan sumber daya manusia di UD Karya Muda sudah sesuai dengan sifat-sifat Rosulullah berupa *shiddiq, amanah, tabligh, fathanah*, dan juga etos kerja yang baik.

Sedangkan solusi yang dilakukan oleh UD Karya Muda saat terjadinya kendala dalam pandangan islam sudah baik, karena dalam membimbing seseorang selalu menerapkan sikap sabar, telaten, dan juga bertanggungjawab. Hal ini diperjelas dalam Q.S Al-Nahl 16:90 yang berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ
يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Terjemah: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang

¹⁴² Faisal Badroen, *Etika Bisnis dalam Islam*, (Jakarta: Kencana, 2006), hal. 145-146

(melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran”.¹⁴³

Dalam kehidupan manusia, kedudukan akhlak (karakter) menempati tempat yang paling penting baik sebagai individu maupun sebagai anggota dalam sebuah organisasi. Sebab jatuh bangunnya, jaya hancurnya, dan sejahteranya suatu organisasi tergantung bagaimana akhlaknya. Apabila akhlaknya baik, akan sejahteralah lahir batinnya. Namun apabila akhlaknya buruk, maka rusaklah lahirnya maupun batinnya.

Selain itu juga diberikan baik motivasi langsung maupun motivasi tidak langsung dengan tujuan akan meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi langsung biasaya dalam bentuk pujian, bonus, dan rekreasi. Ekonomi islam memandang hal tersebut sebagai bonus upah dari keringat karyawan yang berprestasi. Ekonomi islam juga menegaskan agar harus adanya pemberian upah sebelum keringat karyawan kering, sedangkan mengenai bonus dimaksudkan sebagai tambahan dari pekerjaannya yang lebih baik dari karyawan lainnya sehingga dinilai positif oleh ekonomi islam. Hal ini sesuai dengan perintah Allah dalam Surat At-Taubah 9:105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang

¹⁴³ Depatemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan....*, hal. 221

nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.¹⁴⁴

Ayat diatas menjelaskan bahwa penting dari penilain Allah penilaian Rasulnya, dan penilaian orang mukmin terhadap prestasi seseorang. Penilaian ini bertujuan untuk melihat dampak maupun kendala yang terjadi. Yang mana semua kegiatan atau prestasi kita akan dilihat oleh Allah SWT, bahkan Allah juga akan memberikan pembalasan atas amal perbuatan dalam bentuk kekayaan, kemampuan, kemuliaan, keleluasaan, dan keutamaan rezeki yang tiada tara.

Dalam islam pun, tanggung jawab adalah salah satu akhlak terpuji yang harus ditanamkan pada diri seseorang. Dengan menanamkan sikap tanggung jawab, seseorang akan memetik hasil yang positif dan tidak akan merugikan dirisendiri maupun orang lain. Karena pada dasarnya akhlak baik itu adalah suatu perbuatan yang bermanfaat dan tidak merugikan.

Sifat tanggung jawab itu pun tidak lepas dari sifat-sifat terpuji (mahmudah) lainnya, karena seluruh sifat terpuji itu pun bisa berjalan dengan 24 adanya tanggung jawab. Seperti contoh orang yang berlaku adil dan menolong sesama, maka semua itu harus didasari dengan perasaan tanggung jawab agar apa yang dilakukan benar-benar ikhlas dan mendapat ridho Allah Swt. Jika tanpa didasari sifat tanggung jawab, maka dalam menjalankan keadilan dan menolong sesama akan dilakukan dengan semaunya sendiri, tidak dilakukan dengan semaksimal mungkin.

¹⁴⁴ Depatemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an Dan....*, hal. 162