

Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada Usaha Mebel Skala Kecil dan Menengah

Elsy Nila Sari Situmeang*¹, Ellma Aggresia Br Purba², Aprilia Zaeni Rapih³

^{1,2,3} Pendidikan Geografi, Universitas Negeri Medan, Indonesia

¹⁾elsynial74@gmail.com, ²⁾elmaaggresia@gmail.com

Alamat: Jl. William Iskandar Ps. V, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20221

Korespondensi penulis : elsynial74@gmail.com*

Abstract. *Human resource (HR) management in small and medium scale furniture businesses has a crucial role as the main driver of business success, as well as making a significant contribution to the national economy through absorbing labor and increasing people's income. However, this sector faces various challenges, such as limited capital, technology and effective workforce management. In contrast to large companies, small and medium enterprises (SMEs) in the furniture sector have limitations in employee development due to limited financial resources, which has an impact on training, skills development and incentives. With increasing demands for globalization and digitalization, SMEs are required to adapt and optimize HR management to increase competitiveness. Therefore, a strategic approach in HR management, such as continuous training, performance evaluation, and implementation of a structured management system, is very important to increase employee productivity and work quality. This research aims to identify effective strategies that can optimize employee potential, increase business productivity, and have a positive impact on local economic growth. Implementation of the right strategy is expected to be able to improve the performance of furniture SMEs and the welfare of the workforce in a sustainable manner.*

Keywords: *HR Management, Furniture, UKM*

Abstrak. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam usaha mebel skala kecil dan menengah memiliki peran krusial sebagai penggerak utama keberhasilan usaha, sekaligus memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional melalui penyerapan tenaga kerja dan peningkatan pendapatan masyarakat. Namun, sektor ini menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan modal, teknologi, dan manajemen tenaga kerja yang efektif. Berbeda dengan perusahaan besar, usaha kecil dan menengah (UKM) di bidang mebel memiliki keterbatasan dalam pengembangan karyawan akibat terbatasnya sumber daya finansial, yang berdampak pada pelatihan, pengembangan keterampilan, dan insentif. Dengan semakin meningkatnya tuntutan globalisasi dan digitalisasi, UKM dituntut untuk beradaptasi dan mengoptimalkan manajemen SDM guna meningkatkan daya saing. Oleh karena itu, pendekatan strategis dalam pengelolaan SDM, seperti pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja, dan penerapan sistem manajemen yang terstruktur, sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi efektif yang dapat mengoptimalkan potensi karyawan, meningkatkan produktivitas usaha, serta memberikan dampak positif pada pertumbuhan ekonomi lokal. Implementasi strategi yang tepat diharapkan mampu meningkatkan kinerja UKM mebel dan kesejahteraan tenaga kerja secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Pengelolaan SDM, Mebel, UKM

1. LATAR BELAKANG

Penyusunan strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di usaha mebel skala kecil dan menengah memiliki urgensi yang tinggi mengingat peran SDM sebagai motor utama keberhasilan perusahaan. Usaha mebel skala kecil dan menengah (UKM) berkontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional, baik dari sisi penyerapan tenaga kerja maupun peningkatan pendapatan masyarakat. Namun, tantangan yang dihadapi sektor ini cukup besar, mulai dari keterbatasan modal, teknologi, hingga pengelolaan tenaga kerja yang efektif. Oleh

karena itu, pengelolaan SDM yang strategis sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing usaha.

Pengelolaan SDM pada usaha mebel skala kecil dan menengah berbeda dengan perusahaan besar yang memiliki sumber daya lebih luas dan struktur organisasi yang mapan. Sering kali, usaha mebel skala kecil dan menengah menghadapi keterbatasan dalam hal sumber daya finansial, yang berpengaruh pada pelatihan, pengembangan keterampilan karyawan, serta insentif untuk mendorong motivasi kerja. Padahal, kualitas dan produktivitas karyawan menjadi faktor kunci untuk menjaga kelangsungan produksi dan meningkatkan output yang berkualitas.

Di sisi lain, tantangan era digital dan globalisasi semakin memaksa pelaku usaha, termasuk usaha mebel skala kecil dan menengah, untuk beradaptasi dan mengoptimalkan SDM mereka. Peningkatan produktivitas tidak hanya bergantung pada teknologi dan peralatan, tetapi juga pada pengembangan kompetensi dan manajemen karyawan yang inovatif. Oleh karena itu, pendekatan strategis yang mencakup pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja, serta penerapan sistem manajemen yang terstruktur menjadi kebutuhan penting.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa usaha skala kecil dan menengah yang menerapkan strategi pengelolaan SDM yang baik cenderung memiliki kinerja lebih tinggi dibandingkan dengan usaha yang mengabaikan aspek ini. Strategi seperti pengelolaan komunikasi, perencanaan karir, dan pengembangan kepemimpinan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan proaktif. Selain itu, pemberdayaan karyawan melalui pelatihan keterampilan teknis maupun non-teknis terbukti mampu meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Namun, implementasi strategi pengelolaan SDM yang efektif di UKM tidak selalu berjalan mulus. Ada hambatan yang dihadapi, seperti resistensi terhadap perubahan, kurangnya sumber daya untuk investasi dalam program pelatihan, serta keterbatasan pemahaman pemilik usaha mengenai pentingnya manajemen SDM yang strategis. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan pendekatan yang disesuaikan dengan kondisi usaha, termasuk kerjasama dengan pihak eksternal, seperti lembaga pelatihan dan pemerintah, guna memberikan dukungan bagi pengembangan kompetensi karyawan.

Oleh karena itu, penelitian mengenai strategi pengelolaan SDM untuk meningkatkan produktivitas karyawan pada usaha mebel skala kecil dan menengah sangat penting. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang langkah-langkah apa saja yang dapat diambil untuk mengoptimalkan potensi karyawan sehingga produktivitas usaha dapat meningkat secara signifikan. Implementasi strategi yang efektif diharapkan tidak hanya

meningkatkan kinerja perusahaan, tetapi juga mendorong pertumbuhan ekonomi lokal dan kesejahteraan tenaga kerja.

2. METODE

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Mebel Kerajinan UD.Ucok Danabot Jl. Kesatria Kec.Medan Perjuangan,Sumatera Utara. Penelitian berlangsung pada pukul 14.00, Sabtu, 9 November 2024.

Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Mebel Kerajinan UD. Ucok Danabot. Populasi ini mencakup karyawan yang terlibat langsung dalam proses produksi mebel, baik di bagian produksi (tukang kayu, perakit, finishing) maupun di bagian nonproduksi (seperti bagian administrasi, pemasaran, dan manajemen). Berdasarkan data yang ada, jumlah karyawan di perusahaan ini menjadi populasi yang akan dijadikan subjek penelitian.

Sampel dalam penelitian ini akan dipilih menggunakan teknik purposive sampling atau simple random sampling (jika data jumlah karyawan memungkinkan), dengan memilih beberapa perwakilan karyawan dari setiap bagian yang ada di tempat kerajinan mebel tersebut, baik dari lini produksi maupun non-produksi, yang dianggap mewakili keseluruhan populasi.

Sampel Karyawan Produksi: Sampel ini terdiri dari karyawan yang terlibat langsung dalam produksi mebel, seperti tukang kayu, perakit, dan finishing, yang dipilih untuk mengetahui keterampilan teknis dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

Sampel Karyawan Non-Produksi: Sampel ini terdiri dari karyawan yang bekerja di bagian administrasi, pemasaran, dan manajer yang memiliki peran dalam pengelolaan SDM dan kebijakan motivasi untuk karyawan produksi.

Teknik Pengumpulan Data

Wawancara (Interview)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mendapatkan informasi secara langsung dari informan kunci, seperti pemilik usaha, dan beberapa karyawan yang mewakili berbagai bagian (produksi dan non-produksi).

Observasi (Direct Observation)

Observasi langsung dilakukan dengan mengamati kondisi kerja di Mebel Kerajinan UD. Ucok Danabot. Peneliti dapat memantau interaksi antara karyawan dan manajemen, serta perilaku karyawan selama proses produksi dan interaksi mereka dengan kebijakan pengelolaan SDM. Fokus observasi dapat meliputi:

- Proses kerja karyawan termasuk efisiensi dan kualitas hasil produksi.
- Kondisi kerja dan lingkungan yang mendukung atau menghambat produktivitas.
- Penerapan sistem pengelolaan SDM dalam praktik sehari-hari.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Wawancara dengan Pemilik

Hasil wawancara dengan pemilik dan manajer perusahaan menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di Mebel Kerajinan UD. Ucok Danabot masih terbilang sederhana dan lebih mengutamakan aspek produksi dibandingkan dengan pengembangan SDM secara menyeluruh. Pemilik mengakui bahwa mereka memiliki keterbatasan dalam hal dana untuk mengimplementasikan program pengembangan SDM yang lebih baik. Mereka juga menyebutkan bahwa peningkatan produktivitas lebih sering diukur berdasarkan hasil produksi dan kuantitas barang yang dihasilkan, daripada kualitas keterampilan individu karyawan atau kepuasan kerja mereka.

Pemilik juga menyoroti bahwa meskipun ada beberapa upaya untuk memberikan pelatihan kepada karyawan, pelatihan tersebut lebih bersifat praktikal dan teknis, seperti cara menggunakan alat dan mesin yang ada, tanpa banyak perhatian pada aspek soft skills atau pengembangan karir jangka panjang. Hal ini sejalan dengan fakta bahwa 90% dari karyawan menyatakan bahwa mereka merasa pelatihan yang mereka terima hanya mencakup aspek teknis dan tidak memberikan mereka peluang untuk berkembang dalam karir atau meningkatkan keterampilan non-teknis, seperti komunikasi dan manajemen waktu.

Hasil Observasi di Lapangan

Observasi langsung menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan dalam aspek teknis seperti pembuatan mebel relatif baik, namun ada beberapa kekurangan dalam hal disiplin kerja dan komunikasi antara karyawan dan manajemen. Beberapa karyawan di bagian produksi cenderung bekerja dengan tempo yang lebih lambat ketika tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan memiliki keterampilan teknis yang baik, motivasi untuk bekerja dengan efisiensi tinggi masih rendah tanpa adanya pengawasan yang ketat atau insentif yang memadai.

Selain itu, di area lain seperti pemasaran atau administrasi, tampak kurangnya pemahaman mengenai pentingnya koordinasi lintas departemen, yang mengakibatkan terjadinya beberapa hambatan dalam alur kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan SDM di perusahaan ini belum sepenuhnya mengoptimalkan potensi karyawan di berbagai bagian, yang dapat berdampak pada produktivitas secara keseluruhan.

Beberapa karyawan, sebagian besar peserta menyatakan bahwa mereka merasa dihargai atas pekerjaan mereka, tetapi mereka juga merasa perlu adanya penghargaan yang lebih konkret, seperti insentif atau peluang pengembangan karir. 80% mereka mengungkapkan bahwa mereka merasa kurang mendapatkan kesempatan untuk berkembang dalam jangka panjang, sementara yang lainnya merasa bahwa sistem promosi di perusahaan tidak transparan dan tidak didasarkan pada kinerja yang objektif. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan memiliki upaya untuk menjaga motivasi, sistem penghargaan yang ada masih perlu ditingkatkan untuk mendorong produktivitas.

Karyawan juga mengungkapkan bahwa mereka lebih termotivasi ketika mendapatkan penghargaan langsung atau insentif berbasis kinerja, namun mereka merasa bahwa insentif yang ada belum cukup untuk meningkatkan semangat kerja. Oleh karena itu, beberapa karyawan menyarankan agar manajemen perusahaan lebih sering memberikan feedback positif terkait hasil kerja dan memberikan penghargaan yang lebih jelas terkait pencapaian tertentu.

Pembahasan

Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Meskipun perusahaan telah memberikan pelatihan, fokus pelatihan yang terbatas pada keterampilan teknis mengindikasikan adanya kebutuhan untuk memperluas cakupan pelatihan tersebut. Program pengembangan soft skills, seperti manajemen waktu, kepemimpinan, dan komunikasi, akan sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian oleh Salas et al. (2012) menunjukkan bahwa pengembangan soft skills secara signifikan dapat meningkatkan kinerja tim dan produktivitas individu. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang pelatihan yang lebih beragam dan menyeluruh.

Sistem Evaluasi Kinerja

Sistem evaluasi yang lebih berbasis pada kompetensi individu dan bukan hanya output produksi perlu diterapkan. Feedback yang konstruktif dan pengembangan berbasis hasil evaluasi akan membantu karyawan memahami area yang perlu diperbaiki serta area yang telah berkembang dengan baik. Menurut Armstrong (2006), sistem evaluasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja dan mendorong produktivitas.

Motivasi dan Penghargaan

Hasil menunjukkan bahwa motivasi karyawan sangat dipengaruhi oleh penghargaan dan insentif. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendesain sistem penghargaan yang lebih menarik dan sesuai dengan kinerja karyawan, serta memberikan peluang pengembangan karir yang jelas. Hal ini sesuai dengan teori Herzberg (1966) yang menyatakan bahwa faktor motivasi seperti penghargaan dan pengakuan dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.

Keterbatasan Dana untuk Pengelolaan SDM

Keterbatasan dana untuk program pengelolaan SDM menjadi kendala dalam mengembangkan program pelatihan dan pengembangan SDM secara menyeluruh. Oleh karena itu, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menggali sumber daya eksternal seperti kerjasama dengan lembaga pelatihan atau pemerintah untuk menyediakan pelatihan dengan biaya yang lebih efisien.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa meskipun Mebel Kerajinan UD. Ucok Danabot telah melakukan pengelolaan SDM dengan cara yang sederhana, namun masih terdapat kekurangan dalam hal pelatihan, evaluasi kinerja, dan penghargaan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas pelatihan, memperbaiki sistem evaluasi kinerja, dan merancang sistem penghargaan yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (edisi ke 10). Kogan Page.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). Strategic human resources management: Where do we go from here? *Journal of Management*, 32(6), 898-925.
- Cascio, W. F. (2014). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Life, Profits* (edisi ke 9). McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management* (edisi ke 13). Pearson.
- Dwyer, J. J. M., & Goff, S. J. (2009). The role of organizational culture and structure in human resource management. *Journal of Business Research*, 62(5), 498-504. Contoh:

Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing Company.

Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior* (edisi ke 10). McGraw-Hill.

Mello, J. A. (2014). *Strategic Human Resource Management* (edisi ke 3). Cengage Learning.

Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development* (edisi ke 5). McGraw-Hill.

Pidarta, I. M. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Rajawali Press.

Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: What matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74–101.