

Implementasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Industri Putra Fiber di Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo

Bagas Nur Pangestu^{1*}, Abu Bakar Akbar²

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi, Kota Suarkarta, Indonesia^{1,2}

*Email Korespondensi: basteinbgsnr@gmail.com

Diterima: 08-09-2025 | Disetujui: 18-09-2025 | Diterbitkan: 20-09-2025

ABSTRACT

This study examines the implementation of human resource management (HRM) strategies at Putra Fiber, a medium-sized micro-industry in Sukoharjo, to understand its role in improving employee performance. The research approach used is descriptive qualitative with deductive analysis, where data is collected through observation, interviews, and documentation studies. The results of the analysis show that although essential HRM functions (procurement, training, compensation) are carried out informally, these practices are quite effective. The obstacles identified include: (1) the absence of a structured recruitment and training system; (2) the lack of career paths; (3) the absence of documented work SOPs. The main strengths lie in the open communication culture and familial relationships. The recommendation is that HRM systems need to be formalised, particularly through the development of SOPs and training programmes, in order to improve the quality and sustainability of the organisation's performance.

Keywords: Human Resource Management 1; Employee Performance 2; Strategy 3; Fibre Industry 4; Qualitative Approach 5.

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji implementasi strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) di Putra Fiber, sebuah industri mikro menengah di Sukoharjo, untuk memahami perannya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan analisis deduktif, di mana data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun fungsi-fungsi MSDM esensial (pengadaan, pelatihan, kompensasi) dijalankan secara informal, praktik tersebut cukup efektif. Kendala yang teridentifikasi mencakup: (1) tidak adanya sistem rekrutmen dan pelatihan terstruktur; (2) minimnya jalur karir; (3) ketiadaan SOP kerja terdokumentasi. Kekuatan utama terletak pada budaya komunikasi yang terbuka dan hubungan kekeluargaan. Rekomendasi yang diajukan adalah perlunya formalisasi sistem MSDM, terutama penyusunan SOP dan program pelatihan, guna meningkatkan mutu dan keberlanjutan kinerja organisasi.

Katakunci: Manajemen Sumber Daya Manusia 1; Kinerja Karyawan 2; Strategi 3; Industri Fiber 4; Pendekatan Kualitatif 5.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Bagas Nur Pangestu, & Abu Bakar Akbar. (2025). Implementasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Industri Putra Fiber di Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo. PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 3(1), 1025-1040. <https://doi.org/10.62710/83dggk937>

PENDAHULUAN

Formasi Negara Kesatuan Republik Indonesia didasarkan pada visi untuk menciptakan masyarakat yang adil dan makmur. Landasan normatif dari visi ini secara tegas dinyatakan dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Alinea tersebut menggariskan tujuan-tujuan nasional yang mencakup perlindungan seluruh bangsa, promosi kesejahteraan umum, pencerdasan kehidupan bangsa, dan partisipasi dalam ketertiban dunia. Tujuan-tujuan ini menjadi kerangka acuan esensial bagi pembangunan di semua sektor. Dalam perjalanannya sebagai negara berkembang, Indonesia terus berupaya mengaktualisasikan amanat tersebut melalui serangkaian kebijakan dan strategi pembangunan yang dirancang untuk bersifat berkelanjutan dan inklusif.

Sejalan dengan rumusan tujuan nasional tersebut, aspek memajukan kesejahteraan umum menjadi elemen kunci dalam arah pembangunan nasional. Kesejahteraan masyarakat tidak hanya diukur dari segi kesehatan dan pendidikan, tetapi juga erat kaitannya dengan kondisi ekonomi dan ketersediaan lapangan pekerjaan yang layak. Oleh karena itu, pembangunan yang bertujuan meningkatkan taraf hidup masyarakat harus berfokus pada sektor-sektor yang mampu memberikan kontribusi nyata terhadap perputaran ekonomi dan kesejahteraan rakyat. Dalam kerangka ini, penguatan sektor ekonomi menjadi prioritas dalam kebijakan pemerintah, karena pertumbuhan ekonomi yang inklusif akan berdampak langsung pada peningkatan kesejahteraan masyarakat secara luas (Bappenas, 2020).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi agar mereka dapat bekerja secara efektif dan memberikan hasil terbaik. Manajemen ini mencakup berbagai hal seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan kemampuan, pemberian motivasi, hingga penilaian kinerja karyawan. Dalam konteks organisasi, termasuk perusahaan dan industri, manajemen sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan bersama. Tanpa pengelolaan yang baik, potensi individu tidak akan berkembang secara maksimal, dan hal ini tentu akan memengaruhi kinerja keseluruhan organisasi (Mangkunegara, 2017). Ketika karyawan merasa dihargai, diberi kesempatan berkembang, dan didukung oleh sistem kerja yang baik, maka mereka akan bekerja lebih produktif. Hal ini berdampak positif tidak hanya bagi perusahaan, tetapi juga terhadap pertumbuhan ekonomi secara luas, karena dunia kerja yang sehat dan produktif akan mendukung pembangunan nasional. Dalam hal ini, penting untuk melihat lebih jauh bagaimana manajemen sumber daya manusia diterapkan dalam dunia industri, baik di sektor industri kecil, menengah, maupun besar, termasuk juga bentuk usaha seperti industri rumah tangga (home industry), yang akan dibahas pada bagian selanjutnya.

Industri juga mencakup proses produksi barang maupun jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dan mendorong pertumbuhan ekonomi (Suryana, 2013). Dalam praktiknya, industri memiliki berbagai bentuk dan ukuran, sehingga diklasifikasikan menjadi beberapa jenis berdasarkan skala usaha dan jumlah tenaga kerja yang dilibatkan. Klasifikasi industri secara umum meliputi industri besar, industri menengah, industri kecil, dan industri rumah tangga atau home industry (Suryana, 2013). Industri besar biasanya melibatkan teknologi canggih dan tenaga kerja dalam jumlah besar, sedangkan industri kecil dan menengah memiliki cakupan yang lebih terbatas. Sementara itu, home industry merupakan bentuk industri berskala kecil yang biasanya dijalankan di lingkungan rumah, dengan tenaga kerja yang terbatas, sering kali melibatkan anggota keluarga sendiri (Suryana, 2013).

Salah satu contoh home industry yang berkembang di tingkat lokal adalah Industri Putra Fiber, yang menjadi lokasi penelitian dalam kajian ini. Industri ini merupakan usaha mikro menengah yang

bergerak di bidang jasa pembuatan perosotan untuk kolam renang, wahana water boom, serta berbagai properti permainan air lainnya yang menggunakan bahan dasar fiber glass. Produk-produk yang dihasilkan tidak hanya difungsikan sebagai sarana rekreasi, tetapi juga memiliki nilai estetika dan keamanan yang tinggi, sehingga banyak digunakan di berbagai tempat wisata air maupun fasilitas umum lainnya. Industri Putra Fiber didirikan pada tahun 2014 dan berlokasi di Desa Telukan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo (Putra Fiber, 2023). Meskipun skala usahanya tergolong kecil-menengah, industri ini memiliki kontribusi nyata dalam menciptakan lapangan kerja dan mendukung perputaran ekonomi lokal. Dengan karakteristiknya sebagai industri berbasis keterampilan dan kerajinan tangan, Industri Putra Fiber menjadi contoh nyata bagaimana home industry dapat bertahan dan berkembang di tengah persaingan industri modern.

Tidak bisa dipungkiri bahwa masih banyak karyawan yang menghadapi kesulitan dalam memperoleh kesejahteraan hidup yang layak. Salah satu penyebab utamanya adalah rendahnya penghasilan dan keterbatasan akses terhadap pengembangan diri serta perlindungan kerja yang memadai. Kondisi ini kerap memunculkan berbagai dampak negatif, seperti menurunnya motivasi kerja, kurangnya loyalitas terhadap perusahaan, bahkan berujung pada tingginya tingkat pergantian tenaga kerja. Jika dibiarkan, hal ini tidak hanya merugikan karyawan secara individu, tetapi juga berdampak pada produktivitas perusahaan dan stabilitas ekonomi masyarakat sekitar (Sedarmayanti, 2017). Dalam konteks pembangunan berkelanjutan, memperhatikan kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusia dalam hal ini para karyawan menjadi langkah awal yang sangat penting. Memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dalam lingkungan yang layak, aman, serta memperoleh dukungan untuk tumbuh dan berkembang merupakan pondasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampu memberikan kontribusi positif bagi perusahaan, perekonomian, dan masyarakat secara luas (Sedarmayanti, 2017).

Permasalahan terkait kesejahteraan dan kondisi kerja karyawan juga ditemukan dalam pra observasi yang dilakukan di Industri Putra Fiber. Meskipun industri ini memiliki kontribusi positif terhadap perekonomian lokal, terdapat sejumlah tantangan yang dihadapi karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Salah satu permasalahan utama adalah beban kerja yang tinggi dan tidak seimbang. Karyawan bekerja selama 8 jam per hari dengan tambahan 1 jam istirahat, namun dalam praktiknya jam kerja sering kali melebihi batas tersebut karena tuntutan penyelesaian target produksi, seperti pembuatan wahana permainan air berbahan fiber glass kapal air, kuda air, perosotan, dan lain sebagainya yang harus selesai dalam waktu tertentu. Meskipun jam kerja bertambah, karyawan tetap menerima upah yang sama, sehingga sistem kerja cenderung menyerupai sistem borongan (Hasibuan, 2016). Selain itu, jumlah sumber daya manusia yang terbatas tidak sebanding dengan jumlah target kerja yang harus diselesaikan dalam waktu singkat, sehingga menimbulkan tekanan tambahan bagi karyawan. Faktor lain yang memperparah kondisi ini adalah keterbatasan sarana dan prasarana kerja, khususnya cetakan produksi yang sudah tidak optimal, sehingga proses pengerjaan menjadi lebih berat dan menyita banyak tenaga. Permasalahan-permasalahan ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak akan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan strategis agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan tanpa mengorbankan kesejahteraan mereka (Mangkunegara, 2017).

Dengan pengelolaan yang optimal, karyawan akan merasa dihargai dan termotivasi, sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Namun, dalam kenyataannya, masih banyak industri, termasuk Industri Putra Fiber, yang menghadapi kesenjangan antara konsep ideal

tersebut dengan praktik di lapangan. Hasil praobservasi menunjukkan bahwa karyawan menghadapi beban kerja berlebih, sistem kerja yang tidak proporsional, keterbatasan fasilitas, serta ketimpangan antara tuntutan kerja dan kompensasi yang diberikan. Ketidaksesuaian ini menandakan adanya permasalahan dalam implementasi strategi manajemen sumber daya manusia yang belum berjalan secara efektif (Hasibuan, 2016).

METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan jenis analisis deskriptif. Lokasi penelitian ditetapkan di industri Putra Fiber, yang terletak di Nglawu RT 01, RW 02, Telukan, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo. Kegiatan penelitian ini dijadwalkan berlangsung selama kurang lebih dua bulan. Fokus investigasi diarahkan pada bagaimana implementasi fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Sumber data yang digunakan mencakup data primer, yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dan data sekunder untuk melengkapi analisis. Teknik analisis data dalam penelitian kualitatif ini mengikuti model interaktif yang terdiri dari tiga alur kegiatan simultan: (1) Reduksi data (*Data Reduction*), (2) Penyajian data (*Data Display*), dan (3) Penarikan kesimpulan/Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan Pengadaan Sumber Daya Manusia

a. Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan merupakan aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh informasi tentang suatu pekerjaan. Berdasarkan informasi tersebut akan diketahui uraian (description) dan syarat – syarat (requirement) yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu (Sedarmayanti, 2017). Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh karyawan industri Putra Fiber, beliau mengatakan bahwa :

“Biasanya kalau kerjaan udah mulai banyak, terus orangnya kewalahan, baru nambah karyawan, Mas. Jadi bos ngelihat dari kondisi kerja di lapangan. Kalau bagian tertentu kelihatan kekurangan orang, ya nanti dicari tambahan atau rolling sama karyawan yang lain.” (karyawan, 8 Juni 2025)
“Saya kurang tahu soal itu, Mas. Tapi kelihatannya tiap orang di sana udah punya tugas masing-masing. Pas saya datang, yang bagian cetak beda sama yang amplas.” (konsumen, 10 Juni 2025)
“Saya lihat dari kondisi di lapangan, Mas. Kalau pesanan lagi banyak dan anak-anak udah mulai kewalahan, ya saya tambahkan orang.” (pemilik usaha, 8 Juni 2025)

Berdasarkan wawancara di atas dapat diketahui bahwa proses pengadaan tenaga kerja di Industri Putra Fiber dilakukan secara situasional dan informal. Pemilik usaha menilai kebutuhan tenaga kerja berdasarkan kondisi lapangan, terutama ketika permintaan pesanan meningkat. Dengan langkah pertama yang seperti ini akan sangat efektif untuk mengetahui sumber daya manusia yang akan perusahaan butuhkan untuk menjadi pekerja. Hal ini sangatlah penting dalam sebuah organisasi, karena tanpa menganalisis pekerjaan yang dibutuhkan maka akan sulit untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan industri

Putra Fiber.

b. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses secara sistematis untuk menyesuaikan kebutuhan - kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya manusia baik yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi diperkirakan pada suatu periode tertentu (Siagian, 2017).

"Kayaknya sih tergantung pesenan, Mas. Kalau pesenannya numpuk, nanti nambahin orang." (karyawan, 14 Juni 2025)

"Kita lihat pesanan yang masuk, terus tenaga yang ada cukup atau enggak. Kalau nggak cukup, baru kita cari tambahan orang." (pemilik usaha, 8 Juni 2025)

Data di atas menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia di industri Puta Fiber mencakup perencanaan secara kuantitas maupun kualitas. Secara kuantitas yaitu melalui perencanaan SDM yaitu menilai ketersediaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan, sedangkan secara kualitas yaitu melalui menganalisa kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang.

c. Rekrutmen

Kegiatan ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam mengisi kekosongan - kekosongan pada posisi tertentu dalam organisasi rekrutmen biasa dapat dilakukan untuk perusahaan baru dan perusahaan yang sudah ada sebelumnya (Sedarmayanti, 2017). Rekrutmen untuk perusahaan baru dilakukan untuk mengisi seluruh posisi pekerjaan sesuai struktur dan analisis pekerjaan yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2016).

"Dari temen, sodara, kadang kenalan kenalan gitu mas." (karyawan, 14 Juni 2025)

"Saya biasanya tanya ke karyawan, siapa tahu punya temen atau saudara yang butuh kerja. Kadang juga ada yang datang sendiri nyari kerja atau saya posting lowongan ke internet." (pemilik usaha, 8 Juni 2025)

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan dan pemilik usaha di atas dapat kita ketahui bahwa, proses perekrutan karyawan di industri Putra Fiber ini menerapkan sistem kekeluargaan atau tidak menggunakan aturan formal dalam merekrut karyawan.

d. Seleksi Sumber Daya Manusia

Seleksi sumber daya manusia adalah proses sistematis untuk memilih calon tenaga kerja yang paling sesuai menempati posisi tertentu dalam organisasi (Mangkunegara, 2017).

"Nggak ribet, Mas. Datang aja ke sini, terus ngobrol bentar sama bos, habis itu biasanya langsung disuruh coba kerja. Kalau cocok ya lanjut, kalau enggak ya berhenti." (karyawan, 8 Juni 2025)

"Sederhana aja, mas. Calon karyawan biasanya saya ajak ngobrol dulu. Saya tanya-tanya soal pengalaman. Kalau dia cocok, kita suruh coba kerja dulu beberapa hari. Kalau oke, ya lanjut." (pemilik usaha, 8 Juni 2025)

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan, konsumen dan pemilik usaha di atas dapat kita ketahui bahwa proses seleksi untuk menjadi karyawan di Putra Fiber ini ditentukan oleh owner dan berdasarkan wawancara proses pemilihannya itu berdasar kekeluargaan. Hal ini sejalan dengan

status Putra Fiber sebagai industri menengah.

e. Penempatan Sumber Daya Manusia

Kegiatan berikutnya, menempatkan tenaga kerja sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Kepuasan karyawan akan tercapai bila penempatan mereka sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga produktivitas kerja akan lebih baik pula (Hasibuan, 2016).

“Kalau belum pernah kerja, biasanya disuruh bantu yang gampang dulu. Saya dulu di amplas mas.” (karyawan, 14 Juni 2025)

“Kami lihat dari kemampuannya. Kalau dia pernah kerja di fiberglass, ya bisa langsung di bagian cetak. Kalau belum pernah, ya kita mulai dari yang ringan dulu, misalnya bantu-bantu di pengamplasan.” (pemilik usaha, 8 Juni 2025)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa penempatan karyawan di dalam industri Putra Fiber bergantung pada kemampuan yang sudah dimiliki, jika calon karyawan sudah memiliki modal kemampuan dalam membuat perosotan akan terjun langsung dalam produksi, akan tetapi jika belum memiliki kemampuan sama sekali maka akan mendapatkan arahan dari owner atau pun karyawan yang lebih senior.

Hasil dan Pembahasan Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia

a. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia (Human Resource development/HRD) Ini merupakan proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan latihan (Siagian, 2014). Pada tahap ini terdapat dua kegiatan penting sebagai dasar untuk mengembangkan para anggota organisasi, antara lain, pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pengurus, baik untuk pengurus baru yang diterima maupun pengurus lama. Setelah mengikuti tahap seleksi, para pengurus baru yang diterima akan mengikuti pelatihan untuk menyetarakan pengetahuan antara teori dan praktek kepekerjaan mereka (Sedarmayanti, 2017).

“Enggak ada pelatihan, Mas. Belajarnya langsung dari temen yang udah bisa.” (karyawan, 14 Juni 2025)

“Nggak ada program resmi, Mas. Tapi kalau ada karyawan baru, pasti saya suruh belajar dulu dari yang lebih pengalaman. Nanti lama-lama bisa sendiri.” (pemilik usaha, 8 Juni 2025)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat kita ketahui bahwa sistem pengembangan dan pelatihan di dalam industri Putra Fiber tidak dilakukan dengan formal melainkan sistem kerja berbasis pengalaman dan pelatihan langsung (learning by doing) menjadi budaya kerja yang diterapkan.

b. Perencanaan Karir

Perencanaan karir (career palnning) adalah serangkaian pekerjaan yang akan dilakukan seseorang dalam hidupnya untuk mencapai sasaran karir yang ingin dicapai. Seseorang akan menetapkan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menempati posisi demi posisi yang berkaitan dengan pekerjaannya untuk mencapai sasaran karirnya (Handoko, 2011).

“Kalau udah lama kerja dan bisa dipercaya, biasanya dikasih tanggung jawab lebih. Kayak pegang borongan.” (karyawan, 8 Juni 2025)

“Nggak ada tapi kalau dipercaya bisa pegang bagian sendiri.” (karyawan, 14 Juni 2025)

Bisa kita lihat bahwa tidak terdapat pengembangan dan perencanaan karir di industri Putra Fiber bagi karyawan. Mengingat Putra Fiber bukan merupakan badan usaha melainkan usaha mikro menengah sehingga manajemen nya masih tergolong sederhana.

Hasil dan Pembahasan Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Kompensasi yang baik berarti memberikan penghargaan - penghargaan yang layak dan adil sebagaimana kontribusi karyawan atas pekerjaannya (Mondy, 2008). Kompensasi terdiri dari:

a. Kompensasi finansial

Jasa-jasa yang disumbangkan karyawan atas pekerjaannya dihargai dalam bentuk uang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi finansial langsung adalah penghargaan yang dibayarkan dalam bentuk gaji, upah, insentif, dan bonus. Sedangkan, kompensasi finansial tidak langsung adalah bentuk imbalan finansial yang dibayarkan secara tidak langsung, seperti jaminan sosial, pengobatan, asuransi, liburan, pension, dan berbagai tunjangan lain (Werther & Davis, 1996).

“Gaji dibayar mingguan. Tergantung lama kerja dan posisi. Kalau lembur juga dibayar, terus kalau proyek rame biasanya ada tambahan.” (karyawan, 8 Juni 2025)

“Gaji dibayar mingguan. Besarannya tergantung lama kerja sama barang yang udah dikerjakan. Kalau lembur juga saya kasih tambahan.” (pemilik usaha, 8 Juni 2025)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat kita ketehui bahwa karyawan industri Putra Fiber mendapatkan kompensasi finansial berupa gaji yang diberikan setiap minggu dan bonus ketika mendapat banyak pesanan dari konsumen, selain itu karyawan juga mendapat tunjangan hari raya.

b. Kompensasi nonfinansial

Penghargaan di berikan bukan dalam bentuk uang tetapi seseorang akan memperoleh kepuasan dari pekerjaan dan lingkungan organisasinya (Hasibuan, 2016).

“Ndak ada mas, ya itu kadang di puji.” (karyawan, 14 Juni 2025)

“Kadang saya puji langsung kalau ada karyawan yang hasil kerjanya bagus. Saya juga suka kasih tanggung jawab lebih kayak pegang borongan.” (pemilik usaha, 8 Juni 2025)

Selain kompensasi finansial, mereka juga mendapatkan kompensasi nonfinansial seperti pujian dari owner dan mendapat kerjaan borongan yang biasanya gajinya lebih tinggi dari harian.

Hasil dan Pembahasan Pengintegrasian

Setelah aktivitas-aktivitas pengadaan, pengembangan dan pemberian kompensasi sumber daya manusia dilakukan, maka muncul masalah baru yang sangat penting diperhatikan yaitu pengintegrasian. Integrasi berarti mencocokkan keinginan pengurus dengan kebutuhan organisasi (Hasibuan, 2016), antara lain:

a. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan kepada pengurus merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja, pengurus dapat dipilih untuk dilaksanakan tetapi hal yang paling penting disini adalah melakukan dorongan kepada pengurus untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2016).

“Dikasih kerjaan yang lebih banyak kalau kerjanya bagus.” (Rio, karyawan, 14 Juni 2025)

“Saya coba bikin suasana kerja yang nyaman, Mas. Saya sering ngobrol sama mereka. Saya juga nggak pelit kasih bonus kalau kerjaan bagus. Pujian juga penting, biar mereka semangat.” (pemilik usaha, 8 Juni 2025)

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa motivasi diberikan owner kepada karyawan dalam bentuk komunikasi dan apresiasi, hal ini sangat membantu karyawan supaya lebih produktif dalam bekerja, terbukti berupa tanggapan dari konsumen menilai bagaimana karyawan dalam bekerja.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah cara pengurus untuk merasakan pekerjaannya. Seseorang pengurus dapat merasakan pekerjaannya menguntungkan atau merugikan dirinya, tergantung pada persepsi mereka apakah pekerjaannya memberikan kepuasan atau ketidakpuasan (Robbins & Judge, 2015).

“Enak nyantai, bosnya bisa diajak ngomong, kerjanya juga nggak ditekan.” (karyawan, 14 Juni 2025)

“Saya terbuka sama keluhan atau saran dari karyawan. Kalau mereka punya masalah, saya coba bantu. Kalau kerjaan enak, mereka juga lebih betah.” (pemilik usaha, 8 Juni 2025)

Hal di atas membuktikan bahwa sistem pemecahan masalah yang dilakukan oleh owner kepada karyawan bersifat kekeluargaan. Sistem seperti ini membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman dan sehat.

Hasil dan Pembahasan Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan manajemen sehingga dua istilah ini sering disalah persepsikan. Manajemen mengenai banyak kegiatan dalam organisasi. Manajemen merupakan proses kegiatan-kegiatan dan sumber daya-sumber daya organisasi yang dikelola dengan baik untuk memperoleh hasil yang efektif dan efisien. Kepemimpinan menyangkut penanganan dan pengelolaan sumber daya - sumber daya organisasi secara tepat untuk memperoleh hasil yang diinginkan (Siagian, 2015).

“Santai tapi tegas. Bos bisa diajak ngobrol, nggak galak, tapi kalau kita salah ya ditegur juga.” (karyawan, 8 Juni 2025)

“Bosnya kelihatan ramah. Saya pernah ngobrol sedikit waktu pesen barang, orangnya supel.”
(konsumen, 10 Juni 2025)

“Saya santai tapi tegas, Mas. Saya nggak suka marah-marah. Tapi kalau ada yang salah ya saya tegur. Yang penting komunikasi jalan.” (pemilik usaha, 8 Juni 2025)

Dari hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan oleh owner industri Putra Fiber bersifat tegas dan merangkul karyawannya supaya hasil kinerja maksimal.

Hasil dan Pembahasan Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

Setelah melakukan fungsi-fungsi diatas, maka kegiatan berikutnya adalah melakukan pemeliharaan. Pemeliharaan pengurus untuk tetap berada pada organisasi sebagai anggota yang memiliki loyalitas dan kesetiaan yang tinggi. pengurus yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan bertanggung jawab atas pekerjaannya biasanya memiliki kinerja yang baik (Hasibuan, 2016). Kegiatan ini berhubungan dengan komunikasi dengan pengurus, serta kesehatan dan keselamatan kerja :

a. Komunikasi kerja

Merupakan pemindahan informasi dari seseorang kepada orang lain agar suatu pekerjaan dapat dipahami secara lebih jelas. Komunikasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang menjalankan tugas-tugas pengendalian, pengawasan, pengungkapan emosi, dan informasi. Manajer dalam hal ini adalah ketua panti asuhan akan memberikan perintah kerja kepada pengurus melalui komunikasi yang efektif (Siagian, 2008).

“Langsung ke bos. Kalau saya ada keluhan ya ngomong, nanti dibantu.” (karyawan, 14 Juni 2025)

“Langsung aja, Mas. Kalau ada apa-apa, karyawan bisa ngomong ke saya atau ke mandor. Saya juga sering keliling lihat kerjaan, jadi komunikasi terus jalan.” (pemilik usaha, 8 Juni 2025)

Dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa sistem komunikasi dalam industri Putra fiber di buat se sederhana mungkin, maksudnya pendekatan karyawan dengan atasan diharapkan dapat menjadi lebih dekat dan diharapkan juga komunikasi dengan konsumen pun menjadi lancar.

b. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Keselamatan kerja adalah melindungi para pengurus dari luka-luka akibat kecelakaan yang disebabkan pekerjaan. Berbagai penyebab kecelakaan kerja dapat terjadi baik yang diakibatkan faktor pekerjaan maupun faktor manusianya sendiri (Mangkunegara, 2005). Kesehatan kerja menunjukkan bebasnya seseorang pengurus dari gangguan penyakit akibat dari pekerjaannya. Kesehatan kerja selalu berkaitan dengan lingkungan kerja yang baik dan mental pekerjaannya. Lingkungan yang bersih memberikan kenyamanan kerja membuat pengurus jauh dari penyakit. Pemimpin yang baik akan memerhatikan kebutuhan dan kemampuan para pengurusnya untuk dapat bekerja dengan baik (Mangkunegara, 2005).

“Kita disuruh pakai masker, sama ada baju kerja, apalagi di bagian semprot. Disediain juga sabun cuci tangan. Tapi ya SOP-nya nggak ditulis, cuma diajarin langsung aja.” (karyawan, 8 Juni 2025)

“Kami sediain alat pelindung seperti masker, sama baju kerja. Apalagi buat bagian semprot atau cetak. Terus kami ingatkan biar jaga kebersihan.” (pemilik usaha, 8 Juni 2025)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa karyawan mendapatkan

fasilitas yang baik dari owner, bukan hanya di sediakan tapi juga di ingatkan untuk memakai perlengkapan supaya aman. Hal tersebut demi menjaga keamanan karyawan saat bekerja dan memperlancar jalannya produksi.

Hasil dan Pembahasan Evaluasi Kinerja Karyawan

Selain aspek-aspek fungsi manajemen SDM seperti pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pemeliharaan tenaga kerja, penelitian ini juga menambahkan satu aspek khusus, yaitu evaluasi kinerja karyawan. Hal ini disesuaikan dengan variabel utama dalam judul penelitian yang menekankan pada pengaruh strategi MSDM terhadap kinerja. Penambahan pertanyaan ini bertujuan untuk menangkap persepsi langsung dari informan terhadap hasil kerja mereka serta dampak nyata dari strategi manajemen SDM yang diterapkan di tempat kerja.

"Lebih baik mas, saolnya kita nyaman jadi kerja pun juga lancar." (karyawan, 8 Juni 2025)

"Buktinya sampe sakarang masih oke oke saja mas." (pemilik usaha, 8 Juni 2025)

Berdasarkan hasil wawancara terhadap informan utama, diketahui bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan secara informal oleh pemilik usaha memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Informan seperti Mr.H menyatakan bahwa "saya merasa kerjaan saya sekarang lebih cepat dan rapi dari dulu, soalnya udah biasa dan ada tambahan alat juga." Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tidak ada pelatihan formal, peningkatan kemampuan kerja tetap terjadi melalui pembiasaan dan pengalaman. Sementara itu, Mr. R menyampaikan bahwa "saya biasanya bisa selesai tugas lebih cepat sekarang, dulu masih bingung cara gosoknya." Ini mengindikasikan bahwa strategi pengembangan karyawan melalui bimbingan antar rekan kerja turut berkontribusi terhadap kinerja.

Para informan umumnya menyampaikan bahwa pembagian tugas yang jelas, kepercayaan dari pimpinan, serta bentuk kompensasi seperti tambahan insentif berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa strategi manajemen SDM yang diterapkan secara sederhana namun fungsional di Putra Fiber telah memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Validasi Daya Melalui Triangulasi Sumber

Dalam penelitian ini, triangulasi diterapkan melalui dua pendekatan, yaitu triangulasi berdasarkan informan (owner, karyawan, dan konsumen) serta triangulasi berdasarkan teknik pengumpulan data (observasi, wawancara, dan dokumentasi). Kedua bentuk triangulasi ini digunakan untuk memastikan bahwa informasi yang terkumpul saling menguatkan dan membentuk gambaran yang utuh terhadap implementasi strategi manajemen sumber daya manusia di Industri Putra Fiber.

1. Triangulasi Sumber

Untuk memastikan data yang diperoleh dalam penelitian ini benar dan dapat dipercaya, peneliti melakukan triangulasi atau pengecekan silang data dari beberapa sumber. Pada bagian ini, triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara dari tiga informan utama, yaitu pemilik usaha (owner), karyawan, dan konsumen. Ketiganya memberikan pandangan yang berbeda, namun saling melengkapi mengenai bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia dijalankan di Industri Putra Fiber.

Tabel 1. Metode Triangulasi Sumber Pada Informan di Industri Putra Fiber

<i>Owner</i>	<i>Karyawan</i>	<i>Konsumen</i>
Pemilik usaha menjelaskan bahwa proses rekrutmen dilakukan berdasarkan kebutuhan mendesak di lapangan dan lebih mengutamakan rekomendasi internal. Tidak ada SOP atau struktur organisasi formal, tetapi pendekatan kekeluargaan menjadi kekuatan utama.	Karyawan menyampaikan bahwa sistem kerja diatur langsung oleh owner, dan pelatihan dilakukan melalui metode belajar langsung saat bekerja. Komunikasi antar pekerja dan dengan pemilik sangat terbuka, sehingga meski tidak ada struktur formal, pekerjaan tetap berjalan efektif.	Konsumen menyatakan kepuasan terhadap kualitas hasil kerja, ketepatan waktu pengerjaan, serta kerja tim karyawan yang terlihat kompak dan profesional. Konsumen juga menilai bahwa pelayanan industri responsif dan hasil sesuai pesanan.

(Sumber: Data diolah penulis, 2025)

Berdasarkan hasil triangulasi dari tiga informan utama, yaitu pemilik usaha, karyawan, dan konsumen seperti yang ditampilkan pada Tabel I, dapat disimpulkan bahwa mereka memiliki pandangan yang sejalan tentang pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia di Industri Putra Fiber. Pemilik usaha menekankan pentingnya komunikasi langsung dan fleksibilitas dalam mengatur karyawan. Karyawan juga menyampaikan bahwa meskipun tidak ada aturan kerja yang tertulis, sistem kerja tetap berjalan dengan baik karena adanya pelatihan langsung dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini didukung oleh pendapat konsumen yang merasa puas dengan hasil kerja karyawan yang rapi, tepat waktu, dan sesuai pesanan. Ketiga informan ini menunjukkan bahwa walaupun manajemen di industri ini masih dilakukan secara sederhana dan belum tertulis, hubungan kerja yang dekat dan komunikasi yang lancar menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Triangulasi Teknik

Dalam rangka menjaga keabsahan data, penelitian ini memanfaatkan teknik triangulasi. Selain triangulasi sumber, digunakan pula triangulasi teknik pengumpulan data. Metode yang diaplikasikan meliputi (1) observasi langsung di lapangan, (2) wawancara dengan informan, dan (3) analisis dokumentasi. Perbandingan data dari ketiga metode ini dilakukan untuk memeriksa konsistensi dan konvergensi temuan. Penerapan triangulasi metodologis ini merupakan langkah strategis untuk memastikan bahwa hasil penelitian yang disajikan memiliki tingkat kebenaran dan kepercayaan yang tinggi.

Tabel 2. Triangulasi Teknik Pada Metode Pengumpulan Data

Observasi	Wawancara	Studi Dokumentasi
Berdasarkan hasil observasi di lokasi Industri Putra Fiber, ditemukan bahwa interaksi antara owner dan karyawan bersifat kekeluargaan dan langsung. Lingkungan kerja terlihat santai namun tetap produktif, meskipun tidak ada sistem rekrutmen dan pelatihan formal yang terdokumentasi dengan baik.	Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik usaha dan karyawan, ditemukan bahwa strategi komunikasi terbuka, pemberian bonus, sistem kerja informal, serta proses pelatihan berbasis pengalaman langsung di lapangan, berdampak positif terhadap semangat dan produktivitas kerja.	Dari hasil dokumentasi, diketahui bahwa belum tersedia sistem rekrutmen dan pelatihan tertulis seperti SOP. Struktur organisasi masih bersifat informal dan belum ada pembagian kerja secara sistematis. Namun, dokumentasi seperti pembagian tugas harian dan data produksi tetap dilakukan secara sederhana dan manual.

(Sumber: Data diolah penulis, 2025)

Berdasarkan hasil triangulasi data yang ditampilkan pada Tabel II, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia di Industri Putra Fiber dilakukan secara tidak formal, tetapi tetap berjalan dengan baik. Tiga sumber data yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi saling mendukung satu sama lain. Meskipun tidak ada aturan tertulis seperti SOP atau struktur organisasi yang resmi, pekerjaan tetap berjalan lancar karena adanya komunikasi yang terbuka dan hubungan kerja yang kekeluargaan antara pemilik dan karyawan. Hasil observasi menunjukkan bahwa para karyawan bekerja dengan semangat, wawancara memperkuat temuan mengenai motivasi dan loyalitas karyawan, dan dokumentasi menunjukkan bahwa meskipun pencatatan masih sederhana, tetap ada usaha untuk mencatat kegiatan. Dari hal ini dapat disimpulkan bahwa pendekatan kerja yang sederhana dan kekeluargaan justru menjadi kekuatan utama dalam menjaga kelancaran kerja dan meningkatkan kinerja karyawan di industri ini.

Hambatan dan Solusi Implementasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Industri Putra Fiber

1. Hambatan Strategi Manajemen SDM

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa hambatan dalam implementasi MSDM di Industri Putra Fiber:

- Tidak adanya sistem rekrutmen dan pelatihan formal, sehingga proses adaptasi karyawan baru

Implementasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Industri Putra Fiber di Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo
(Nur Pangestu, et al.)

- bergantung sepenuhnya pada karyawan lama.
- b. Kurangnya struktur organisasi dan SOP tertulis, menyebabkan pembagian kerja dan tanggung jawab tidak terdokumentasi dengan baik.
 - c. Keterbatasan fasilitas dan perlindungan keselamatan kerja, meskipun alat pelindung tersedia namun belum didukung prosedur keselamatan kerja yang baku.
 - d. Minimnya jenjang karir dan pengembangan karyawan, yang dapat memengaruhi motivasi jangka panjang.
2. Solusi Strategi Manajemen SDM
- a. Menyusun SOP sederhana dan struktur kerja informal, yang bisa mempermudah pemahaman tanggung jawab masing-masing karyawan
 - b. Mendorong program pelatihan ringan berbasis pengalaman agar karyawan baru lebih cepat beradaptasi.
 - c. Memberikan insentif jangka panjang atau penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan loyalitas dan kinerja baik.
 - d. Mempertahankan gaya kepemimpinan terbuka dan dialogis, karena hal ini dinilai sangat efektif oleh karyawan dan konsumen.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Implementasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Industri Putra Fiber Kecamatan Grogol Kabupaten Sukoharjo, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Implementasi strategi manajemen sumber daya manusia di Industri Putra Fiber telah berjalan secara informal dan berbasis pendekatan kekeluargaan. Kelima fungsi MSDM pengadaan, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, serta pemeliharaan telah diterapkan secara sederhana namun fungsional dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.
2. Fungsi pengadaan SDM dilaksanakan berdasarkan kebutuhan riil di lapangan dan dilakukan secara cepat melalui jaringan sosial. Seleksi karyawan menggunakan metode praktik langsung, dengan penilaian berbasis pengalaman dan kemampuan.
3. Pelatihan dan pengembangan tidak bersifat formal, namun karyawan mendapatkan pembelajaran langsung dari seniornya melalui kerja praktik. Pengembangan karir diberikan dalam bentuk kepercayaan mengelola pekerjaan secara borongan
4. Pemberian kompensasi diatur dalam sistem mingguan dan disertai bonus musiman. Selain itu, penghargaan non-finansial seperti pujian dan kepercayaan terhadap tanggung jawab pekerjaan juga menjadi bagian penting dalam menjaga semangat kerja.
5. Pengintegrasian SDM tercermin dari gaya kepemimpinan pemilik usaha yang terbuka, dialogis, dan suportif, menciptakan suasana kerja yang nyaman serta membangun loyalitas dan kekompakan antar karyawan.
6. Pemeliharaan SDM terlihat dari upaya penyediaan alat pelindung diri meskipun belum diikuti

- SOP tertulis. Komunikasi dilakukan secara langsung tanpa batas birokrasi, mempermudah penyelesaian masalah internal.
7. Hambatan utama dalam implementasi strategi MSDM meliputi tidak adanya SOP kerja tertulis, ketiadaan struktur organisasi formal, keterbatasan pelatihan, dan minimnya jenjang karir. Namun demikian, solusi seperti penyusunan SOP sederhana, mentoring oleh karyawan senior, serta komunikasi terbuka menjadi strategi adaptif yang mendukung peningkatan kinerja secara konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, L. (2014). Dasar-dasar kebijakan publik (Edisi Revisi). Bandung: Alfabeta.
- Anitra, F., Salim, A., & Kadir, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulawesi Selatan, Tenggara dan Barat. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 59–67. Makassar: Universitas Bosowa.
- Bappenas. (2020). Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020– 2024. Jakarta: Kementerian PPN/Bappenas. drty
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementerian Perindustrian. (2020). Industri sebagai penggerak pembangunan ekonomi nasional. Jakarta: Kementerian Perindustrian Republik Indonesia.
- Lofland, J., & Lofland, L. H. (1995). *Analyzing social settings: A guide to qualitative observation and analysis* (3rd ed.). Belmont, CA: Wadsworth Publishing.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2011). *Fundamentals of human resource management* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Nurwahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero UP3 Bukittinggi (Skripsi). Universitas Negeri Padang, Padang.
- Putra Fiber. (2023). Profil usaha dan perkembangan produksi perosotan fiber. Sukoharjo: Putra Fiber.
- Retnaningrum, A., & Musadieg, M. A. (2016). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1), 73–79. Malang: Universitas Brawijaya.
- Saryono. (2010). *Metode penelitian kualitatif dan dasar-dasar penelitian* (Edisi pertama). Yogyakarta: Nuha Medika.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2008). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Solichin, A. (2006). Implementasi kebijakan: Teori dan aplikasi. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2017). Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2). Bandung: Alfabeta.
- Suardi The Next Professor. (2020). Cara mudah dan tepat membuat triangulasi sumber [Video]. YouTube.
<https://youtu.be/umsRfs3aewI?si=Oki0Tjvi2cjaZGxT>