

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Nama Instansi, Alamat, dan Sejarah Berdirinya UD. Akar Handycraft Carving

Kerajinan ukir UD. Akar Handycraft Carving adalah salah satu usaha kreatif yang memproduksi kerajinan yang berbasis ukiran. Usaha ini terletak di Dukuh Gareng, RT 38 RW 8 Desa Bawu Kecamatan Batealit Kabupaten Jepara. Usaha ini telah berdiri sejak 2003, dengan pengalaman lebih dari 17 tahun, UD. Akar Handycraft Carving sudah banyak memproduksi berbagai macam kerajinan ukir antara lain: miniatur patung, hiasan rumah, cerutu, gantungan kalung, dan masih banyak lagi.

Perjalanan panjang UD. Akar Handycraft Carving dimulai sejak tahun 2003 yang pada awalnya Bapak Nur Salim selaku pemilik usaha kerajinan ukir hanya seorang tukang ukir yang merantau di Kota Surabaya. Di perantauan beliau bertemu dengan karyawan lain seorang warga negara Taiwan yang bernama Mr. Achiu yang di perusahaan tersebut bekerja sebagai desain gambar untuk perusahaan tersebut. Dari situ warga negara Taiwan tersebut suka dengan hasil pekerjaan bapak Nur Salim yang hasilnya sangat memuaskan. Selang beberapa bulan warga negara Taiwan tersebut *resign* dari perusahaan tersebut, dan mengajak Bapak Nur salim untuk bekerjasama membuat usaha kerajinan ukir, yang disitu warga negara Taiwan tersebut siap memberi bantuan modal dan mendesain gambar kerajinan serta memasarkan hasil kerajinan ukir. Dengan kesepakatan kerjasama tersebut, Bapak Nur Salim yang membuat kerajinan tersebut dengan merekrut beberapa karyawan.

Sejak saat itu Bapak Nur Salim memberanikan diri untuk mendirikan usaha kerajinan ukir dengan berbagai macam pertimbangan serta niat untuk meningkatkan taraf hidup keluarganya. Dengan kerja keras, kesabaran serta keuletan beliau lambat laun usaha beliau semakin berkembang. Dari awal pendirian usaha yang hanya

memiliki 2 karyawan seiring berjalannya waktu karyawan beliau semakin bertambah hingga kini memiliki 21 karyawan yang semua karyawan memiliki keahlian sebagai tukang ukir.

Dalam hal pemasaran hasil produk kerajinan ukir yaitu dijual langsung ke warga negara Taiwan, karena warga negara Taiwan tersebut mempunyai galeri kerajinan di negara asalnya tersebut. Selain itu bapak Nur Salim memanfaatkan tenaga anaknya untuk memasarkan secara online melalui situs website dan media sosial. Dengan kemajuan teknologi pemasaran online menjadi sarana yang efektif untuk pemasaran hasil produk kerajinn ukir yang dihasilkan.

Hambatan utama dari usaha beliau adalah dalam perekrutan karyawan. Hal itu dikarenakan dalam pembuatan kerajinan ukir tersebut perlu keahlian khusus, juga ketelitian dan kesabaran yang tinggi untuk menghasilkan kerajinan yang berkualitas tinggi. Beberapa orang baru yang mencoba untuk ikut bekerja disitu tidak bertahan lama karena kurangnya kesabaran dan ketelitian mereka, karena pekerjaan membuat kerajinan ukir tersebut terbilang sangat rumit.

Sampai saat ini karyawan yang dimiliki UD. Akar Handycraft Carving berjumlah 23 orang tenaga kerja, dengan rincian, karyawan yang bekerja ditempat itu ada 15 orang karyawan, sedangkan sisanya dikerjakan di rumah masing-masing karena rumah mereka yang cukup jauh dari tempat kerja.¹

2. Visi, Misi, dan Tujuan

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi pasti mempunyai visi, misi, dan tujuan yang ingin dicapai baik itu dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Adapun visi, misi, dan tujuan dari UD. Akar Handycraft Carving dijabarkan sebagai berikut:

a. Visi

Menciptakan produk-produk unggulan kreasi kerajinan ukir terbaik yang berkualitas tinggi serta membangun jiwa kewirausahaan menjadi pengrajin dan

¹ Dokumentasi UD. Akar Handycraft Carving, dikutip 20 Mei, 2020

produsen profesional dalam mensukseskan pembangunan ekonomi nasional.

b. Misi

- 1) Berinovasi menciptakan kreasi desain produk yang bermanfaat untuk konsumen
- 2) Menjaga mutu dan kualitas produk sebagai tanggung jawab pelayanan terbaik
- 3) Menjaga kelestarian budaya kerajinan ukir dan kelestarian lingkungan.

c. Tujuan

- 1) Menjadi sebuah perusahaan yang kreatif dan inovatif
- 2) Membangun usaha dengan tipe sosial *entrepreneur*
- 3) Membangun usaha dan membuka lapangan pekerjaan khusus bagi masyarakat sekitar.²

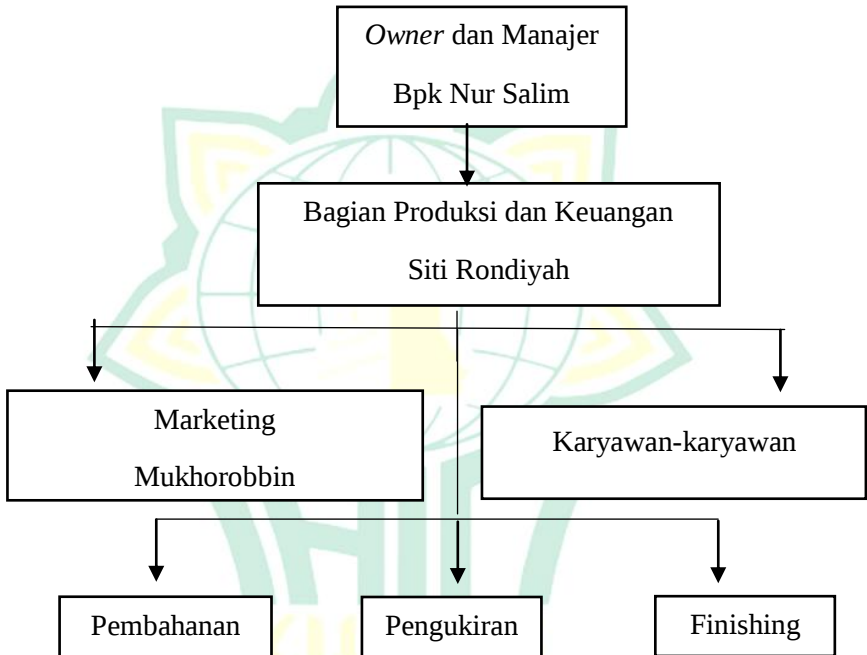
3. Struktur Organisasi

Agar mempermudah jalannya kegiatan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, maka diperlukan adanya kejelasan dalam pembagian tugas yang sesuai dengan kebutuhan. Hal tersebut perlu dilakukan agar tidak terjadi tugas yang tumpang tindih maupun ketidakjelasan dalam pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab dari para pelaksana organisasi usaha. Oleh sebab itu, perlu diusahakan terbentuknya tim kerja yang kompak, saling membantu serta saling menunjang satu dengan yang lain dalam melaksanakan tugas sebagai upaya dalam pencapaian tujuan dari perusahaan. Adapun struktur organisasi dari UD. Akar Handycraft Carving sebagai berikut:³

² Dokumentasi UD. Akar Handycraft Carving, dikutip 20 Mei, 2020.

³ Dokumentasi UD. Akar Handycraft Carving, dikutip 20 Mei, 2020.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi UD. Akar Handycraft Carving



4. Ruang Lingkup Produk

Sebuah perusahaan pastilah bertujuan untuk menghasilkan sesuatu yang namanya *output* dari *input*. Sama halnya di UD. Akar Handycraft Carving yang memproduksi berbagai macam kerajinan yang fokusnya memproduksi kerajinan ukir seperti, miniatur patung orang dan hewan, hiasan rumah, cerutu, aksesoris, dll.

5. Prosedur dan Mekanisme Operasional

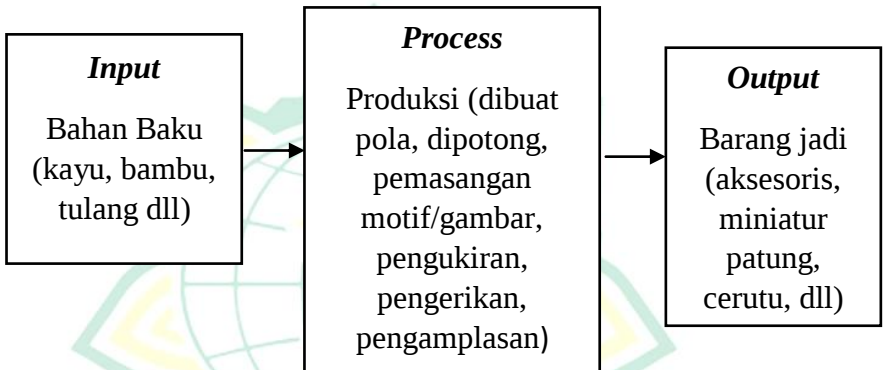
Dalam proses produksi yang dilakukan dimulai dari:

- a. Pembelian bahan baku yang diperoleh dari mitra kerja dari Surabaya dan juga dari mitra kerja lainnya sesuai dengan bahan baku yang dibutuhkan.
- b. Dari bahan baku yang tersedia tersebut kemudian dilakukan pemilihan bahan baku yang dibutuhkan untuk dilakukan proses pengukuran dan membuat pola sesuai yang diinginkan.
- c. Setelah bahan baku dipotong sesuai dengan pola kemudian ditempel desain gambar yang telah dibuat sesuai dengan permintaan pemesan.
- d. Setelah proses awal sudah dilakukan selanjutnya akan dilakukan proses inti yaitu pengukiran, dalam proses ini perlu keahlian, kesabaran, dan ketelitian.
- e. Setelah tahap pengukiran selesai selanjutnya dilanjutkan dengan tahap pengerikan dan pengamplasan untuk menghasilkan produk yang bagus.
- f. Proses selanjutnya pengecekan hasil kerajinan yang dilakukan oleh atasan apakah produk tersebut sudah sesuai atau perlu adanya perbaikan.
- g. Kemudian tahap selanjutnya yaitu finishing dengan menggunakan warna natural.
- h. Setelah barang sudah di finishing kemudian langkah berikutnya yaitu pembungkusan atau biasa di kenal dengan istilah *packing*.
- i. Proses yang palng akhir yaitu pengepakan yang selanjutnya produk di kirim ke pemesan.

Produksi merupakan sebuah kegiatan mengubah bahan baku menjadi barang setengah jadi atau barang jadi. Adapun proses produksi yang berlangsung di UD. Akar Handycraft Carving adalah dimulai dengan pengambilan bahan baku yaitu kayu, bambu, dan tulang dari seorang yang menyediakan bahan baku tersebut yang yang kebanyakan di peroleh dari Surabaya dan Jepara sendiri. Setelah bahan baku tersedia maka diproses untuk menjadi barang jadi hingga siap untuk di pasarkan.⁴

⁴ Nur Salim, wawancara oleh penulis, 25 Mei, 2020, wawancara, transkrip.

Gambar 4.2
Proses Kegiatan Produksi UD. Akar Handycraft Carving



Sumber : UD. Akar Handycraft Carving

Produk yang dibuat oleh UD. Akar Handycraft Carving difokuskan pada kalangan menengah keatas, karena harga jualnya yang mahal serta kualitas hasil kerajinan yang sangat bagus, sehingga layak mempunyai harga jual yang tinggi. Dalam hal produksi pemesan dapat memesan produk sesuai dengan yang diinginkan dalam istilah pasarnya *custom design* baik untuk bentuk, ukuran dan desain gambar. Setelah barang jadi maka langkah selanjutnya adalah dikirim ke pemesan. Dalam hal memasarkan produk yang dihasilkan agar dapat mencapai target yang diinginkan maka lebih difokuskan pada segmen pasar untuk kalangan menengah keatas. Dalam hal menjual produk tidak ada kendala karena sudah ada pelanggan tetap yang siap untuk membeli hasil kerajinan. Adapun pemasarannya menggunakan 2 cara, yaitu:

- a. Dipasarkan sendiri, yaitu dengan memanfaatkan website dan media sosial.
- b. Melalui jasa *marketing* orang lain.

Produk yang dihasilkan oleh UD. Akar Handycraft Carving selama ini ada yang siap untuk membeli yaitu warga negara Taiwan yang berdomisili di Surabaya untuk mengisi galeri di negaranya. Selama ini jarang sekali terjadi *complain* oleh pelanggan karena produk yang dihasilkan mempunyai kualitas yang sangat bagus.

B. Deskripsi Data Penelitian

1. Data Cara Pengembangan Sumber Daya Manusia di UD. Akar Handycraft Carving

Untuk mengetahui cara pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh UD. Akar Handycraft Carving, dari hasil peneliti melakukan pengamatan dan wawancara yang telah dilaksanakan dengan 5 narasumber. Proses awal yaitu dari kegiatan mengumpulkan data setelah itu penarikan kesimpulan disajikan oleh peneliti.

Narasumber mengatakan yang mereka ketahui mengenai pengembangan sumber daya manusia berdasarkan yang mereka alami dalam pengembangan ditempat kerja. Narasumber menceritakan proses yang dirasakan dalam program pengembangan. Adapun hasil wawancara mengenai cara pengembangan sumber daya manusia yaitu dengan diadakannya pelatihan, pembinaan, penghargaan, serta pemberian kesempatan.

Hasil wawancara dengan Bapak Nur Salim selaku owner sekaligus manajer UD. Akar Handycraft Carving, dapat disimpulkan bahwa pengembangan yang dilakukan diperusahaannya yaitu dengan cara mengadakan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan serta kemampuan karyawan, juga memberikan motivasi kepada karyawan untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki, serta memberi kesempatan karyawan untuk menyalurkan ide dan gagasan yang dimiliki, dan juga pemberian penghargaan (reward) dengan tujuan agar karyawan termotivasi bekerja lebih baik.⁵

Hal tersebut ditegaskan dengan hasil wawancara dengan saudara Siti Rondiyyah selaku bagian produksi dan keuangan dapat disimpulkan bahwa perusahaan dalam mengembangkan karyawannya dengan cara mengadakan program pelatihan

⁵ Nur Salim, wawancara oleh penulis, 25 mei, 2020, wawancara , transkrip.

supaya kemampuan karyawan semakin baik dan meningkat. Memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk menyalurkan ide dan gagasannya sebagai bentuk kontribusi karyawan dalam mengembangkan perusahaan. Serta pemberian penghargaan berupa insentif bagi karyawan yang hasil kerjanya memuaskan.⁶

Hal tersebut dipertegas dengan hasil wawancara dengan Mukhorrobin selaku bagian marketing di UD. Akar Handycraft Carving. Hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa cara pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan dengan mengadakan pelatihan, pemberian penghargaan (*reward*), serta mengikuti setiap lomba yang diadakan pemerintah kabupaten Jepara.⁷

Dari hasil wawancara dengan Bapak Kusyro selaku karyawan senior di UD. Akar Handycraft Carving dapat disimpulkan bahwa perusahaan dalam mengembangkan karyawannya dengan beberapa cara, antara lain pengadaan pelatihan dengan mendatangkan pelatih dari luar perusahaan orang yang benar-benar ahli di bidang seni ukir. Pemberian motivasi juga dilakukan oleh pimpinan untuk memotivasi karyawan agar dapat mengembangkan kemampuannya. Pemberian kesempatan untuk setiap karyawan dalam menuangkan ide dan gagasannya baik dalam bentuk desain gambar maupun karya seni. Tak kalah penting juga pemberian bonus atau penghargaan atas ide dan gagasan karyawan dalam kemajuan perusahaan.⁸

Dipertegas juga berdasarkan hasil wawancara dengan Faqih Khaironi selaku karyawan muda dapat disimpulkan bahwa perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki yaitu dengan cara mengadakan program pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan kemampuan para karyawan serta produktivitas perusahaan. Pemberian kesempatan karyawan untuk menyampaikan ide dan gagasannya dalam hal

⁶ Siti Rondiyah, wawancara oleh penulis, 27 Mei 2020, wawancara, transkrip.

⁷ Muchorrobin, wawancara oleh penulis, 30 Mei, 2020, wawancara, transkrip.

⁸ Kusyro, wawancara oleh penulis, 2 Juni, 2020, wawancara, transkrip.

keaktifitas, dengan kreatif membuat karyawan maju, disiplin, produktif, dan memiliki komitmen untuk perusahaan.⁹

2. Data Kendala UD. Akar Handycraft Carving dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan di UD. Akar Handycraft Carving beberapa hari, ada beberapa jenis pekerjaan yang dibebankan pada karyawan sesuai dengan keahliannya masing-masing, yang berarti bahwa karyawan hanya bekerja pada bagiannya saja untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Melihat hal tersebut memungkinkan karyawan akan merasakan kejenuhan dalam pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan stres kerja dan berdampak pada kinerja karyawan ketika karyawan merasakan stres kerja. Namun, hal tersebut tidak menjadikan karyawan UD. Akar Handycraft Carving mengalami stres kerja yang berat, tetapi mempengaruhi terhadap kinerjanya. Maka dari itu menurut peneliti itu menjadi kendala dari UD. Akar Handycraft Carving dalam pengembangan sumber daya manusia di perusahaan.

Hal itu ditegaskan dengan hasil wawancara dengan Bapak Nur Salim dapat dipahami bahwa kendala dalam pengembangan sumber daya manusia pada UD. Akar Handycraft Carving yaitu adanya kendala faktor kemampuan yang dimiliki karyawan berbeda-beda dalam memahami tugas yang diberikan. Fasilitas pengembangan masih kurang memadai. Dana pengembangan yang tersedia masih terbatas.¹⁰

Dipertegas dengan hasil wawancara dengan Siti Rondiyah dapat disimpulkan bahwa ada beberapa kendala yang dihadapi dalam pengembangan sumber daya manusia di UD. Akar Handycraft Carving yaitu adanya motivasi yang rendah dari karyawan, kemampuan yang berbeda dari karyawan dalam memahami tugas, dan fasilitas serta dana

⁹ Faqih Khaironi, wawancara oleh penulis, 3 Juni, 2020, wawancara, transkrip.

¹⁰ Nur Salim, wawancara oleh penulis, 25 mei, 2020, wawancara , transkrip.

pengembangan yang dimiliki perusahaan masih belum memadai.¹¹

Hasil wawancara dengan Mukhorrobin dapat disimpulkan bahwa kendala dalam pengembangan sumber daya manusia di UD. Akar Handycraft Carving yaitu adanya perbedaan pendapat, baik itu sesama karyawan, maupun karyawan dengan atasan, fasilitas yang dimiliki perusahaan masih belum memadai, serta keterbatasan dana pengembangan yang dianggarkan perusahaan.¹²

Dari hasil wawancara dengan Bapak Kusyro dapat disimpulkan bahwa dalam pengembangan sumber daya manusia di UD. Akar Handycraft Carving kendala yang dihadapi antara lain faktor kemampuan karyawan dalam memahami materi pelatihan pengembangan berbeda-beda, dana pengembangan yang dimiliki perusahaan masih terbatas, serta fasilitas penunjang program pengembangan masih kurang memadai.¹³

Berdasarkan hasil wawancara dengan Faqih Khaironi dapat disimpulkan bahwa yang menjadi kendala dalam pengembangan sumber daya manusia di UD. Akar Handycraft Carving antara lain fasilitas penunjang dalam program pengembangan yang dimiliki perusahaan masih kurang memadai, dana pengembangan yang dianggarkan blm sesuai. faktor kemampuan, ketelitian dan keseriusan yang dimiliki karyawan tidak sama dan itu berpengaruh terhadap hasil produk.¹⁴

3. Data Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada UD. Akar Handycraft Carving

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan di UD. Akar Handycraft Carving dalam hal pengembangan sumber daya manusia hal tersebut dapat terlihat dari produktifitas karyawan, loyalitas serta tingkat absensi karyawan.

¹¹ Siti Rondiyah, wawancara oleh penulis, 27 mei 2020, wawancara, transkrip.

¹² Muchorrobin, wawancara oleh penulis, 30 Mei, 2020, wawancara, transkrip.

¹³ Kusyro, wawancara oleh penulis, 2 Juni, 2020, wawancara, transkrip.

¹⁴ Faqih Khaironi, wawancara oleh penulis, 3 Juni, 2020, wawancara, transkrip.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Nur Salim dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pengembangan sumber daya manusia di UD. Akar Handycraft Carving produktifitas perusahaan semakin meningkat ditunjukkan dengan produk kerajinan ukir yang dihasilkan karyawan semakin banyak dan bagus, loyalitas mereka semakin tinggi pula serta semakin rajin dalam bekerja dan itu menjadi dampak yang positif bagi perusahaan.¹⁵

Dari hasil wawancara dengan Siti Rondiyah dapat peneliti simpulkan bahwa manfaat dengan adanya pengembangan sumber daya manusia di UD. Akar Handycraft Carving yaitu meningkatnya produktivitas karyawan dan perusahaan, meningkatnya komitmen karyawan terhadap perusahaan serta meningkatnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.¹⁶

Dari hasil wawancara dengan saudara Muchorrobin dapat dipahami bahwa dampak positif atau manfaat pengembangan sumber daya manusia di UD. Akar Handycraft Carving yaitu semakin meningkatnya produktivitas perusahaan, tingkat kehadiran juga mengalami perbaikan serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja juga semakin bertambah, hal itu dibuktikan dengan lamanya karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.¹⁷

Melihat hasil wawancara dengan Bapak Kusyro dapat peneliti simpulkan bahwa manfaat pengembangan sumber daya manusia bagi karyawan UD. Akar Handycraft Carving yaitu tingkat kerajinan atau absensi karyawan semakin baik, produktivitas perusahaan meningkat dengan produk yang dihasilkan karyawan semakin berkualitas dan secara kuantitas semakin banyak, serta karyawan merasa lebih diperhatikan.¹⁸

Dari hasil wawancara dengan saudara Faqih Khaironi dapat disimpulkan bahwa manfaat pengembangan sumber

¹⁵ Nur Salim, wawancara oleh penulis, 25 Mei, 2020, wawancara , transkrip.

¹⁶ Siti Rondiyah, wawancara oleh penulis, 27 Mei, 2020, wawancara , transkrip.

¹⁷ Muchorrobin, wawancara oleh penulis, 30 Mei, 2020, wawancara , transkrip.

¹⁸ Kusyro, wawancara oleh penulis, 2 Juni, 2020, wawancara , transkrip.

daya manusia di UD. Akar Handycraft Carving yaitu menjadikan semangat kerja karyawan perusahaan semakin meningkat, meningkatnya juga produktivitas karyawan, serta kinerja karyawan semakin membaik.¹⁹

C. Analisis Data Penelitian

Manajer menjadi aktor penentu dalam pemberdayaan karyawan di perusahaan, sehingga perlu adanya upaya yang masif guna memberdayakan sumber daya manusia. Manajer sebagai pemimpin perusahaan menjadi krusial dalam memberdayakan karyawan. Pemberdayaan berkaitan dengan bagaimana menjadikan iklim kerja yang baik, pembuatan keputusan, kepercayaan diri, penyediaan fasilitas serta menjalankan kewenangan sebagai pimpinan perusahaan.²⁰

Peran manajer tidak dapat diabaikan dalam meningkatkan kemampuan karyawan, karena manajer memiliki peran pembina karyawan yang profesional. Nilai-nilai serta etika kepemimpinan yang ditunjukkan manajer menjadikan penentu kesuksesan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

1. Cara Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia konsen terhadap pengaturan aktivitas dan hubungan antar karyawan serta manajer. Untuk merealisasikan tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dalam sebuah perencanaan, maka perusahaan menuntut karyawannya mampu meningkatkan kompetensi dan kemampuan teknis yang dimilikinya. Adapun kegiatan manajemen insani yaitu seputar penentuan kegiatan karyawan, seleksi calon pegawai, pelatihan dan pengembangan karyawan serta kegiatan lainnya yang terkait dengan awal masuk hingga masa pensiun.²¹

Di masa depan umat manusia akan menghadapi tantangan dengan adanya organisasi yang beraneka ragam, serta menuntut pengelolaan organisasi yang lebih efektif, efisien, serta produktif. Semakin besar potensi sumber daya

¹⁹ Faqih Khaironi, wawancara oleh penulis, 3 Juni, 2020, wawancara , transkrip.

²⁰ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 134.

²¹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Hstoris dan kontemporer*, (Jakarts: Rajawali Pers, 2012), 105.

manusia maka ketergantungan organisasi pada manajemen sumber daya manusia yang bermutu semakin besar pula, tanpa harus mengurangi pentingnya perhatian yang tetap diberikan manajemen terhadap sumber organisasional yang lain, dan tidak dapat di sangkal bahwa perhatian yang utama harus tetap diberikan pada manajemen sumber daya manusia. Agar terwujud kondisi yang demikian, perlu adanya peningkatan kesadaran tentang maksud dan tujuan dari semua kegiatan manajemen sumber daya manusia itu sendiri, yaitu bertujuan meningkatkan sumbangan sumber daya manusia terhadap kesuksesan organisasi.²² Salah satunya melalui pengembangan sumber daya manusia.

Ada beberapa cara yang dilakukan UD. Akar Haycraft Carving dalam program pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan antara lain:

a) Mengadakan program pelatihan

Pelatihan sangat perlu dilakukan oleh perusahaan guna untuk mengembangkan individu dalam bentuk peningkatan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan sikap. Pelatihan ini tidak hanya berguna untuk karyawan tetapi juga untuk perusahaan. Dimana perusahaan tidak akan berkembang jika karyawannya tidak memiliki keterampilan dan minat kerja yang tinggi. Melalui pelatihan inilah, perusahaan dapat menggali potensi karyawannya dengan mengembangkan keterampilan yang mereka miliki. Dengan begitu, setiap perusahaan yang menerapkan pelatihan pada karyawannya akan menghasilkan SDM yang berkualitas. Dengan SDM yang berkualitas maka akan menghasilkan produk yang berkualitas juga.

Pelatihan merupakan program umum untuk mengembangkan tenaga kerja. Bentuknya bisa pelatihan di dalam perusahaan (*internal training*) atau di luar perusahaan (*external training*). *Internal training* bisa menggunakan pelatih dari perusahaan sendiri maupun dari luar perusahaan. Sementara itu, *external training* dilakukan dengan mengirim karyawan ke instasi atau

²² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), 26.

lembaga pelatihan tertentu, baik swasta maupun pemerintah.²³

Pelatihan dan training di UD. Akar Handycraft Carving diperoleh dari sesama karyawan bidang ukir dari teori dasar dan teori yang sulit, dengan memanfaatkan karyawan senior yang sudah terampil untuk melatih karyawan yang belum terlalu terampil. Selain itu pimpinan perusahaan juga turun langsung untuk melatih karyawan yang memerlukan bimbingan karena basicnya beliau merupakan tukang ukir. Serta mengikutkan karyawan terutama yang mempunyai kemampuan desain untuk mengikuti pelatihan desain gambar.

Pelatihan yang diadakan di UD. Akar Handycraft Carving yang selama ini dilakukan bisa dikatakan cukup berhasil, hal itu dibuktikan dengan kualitas produk yang dihasilkan semakin bagus dan berkualitas serta produktivitas karyawan semakin meningkat, dan itu memberi dampak yang positif bagi perusahaan.

b) Memberikan motivasi

Pada dasarnya perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetap yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Sukses tidaknya perusahaan sangat tergantung dari aktifitas dan kreatifitas sumber daya manusianya. Untuk itu hal utama yang harus diperhatikan seorang manajer adalah membangkitkan gairah kerja karyawannya. Peran manajer sangat besar dalam memotivasi para karyawan agar bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan.²⁴

Seorang manajer akan mudah memotivasi bawahannya dengan mengetahui apa yang menjadi alasan karyawan mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmati. Pentingnya motivasi dikarenakan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja keras,

²³ M Kadarisman, *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 153.

²⁴ M. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara , 2010), 73.

giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pemimpin membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi pada tujuan yang diinginkan.

Motivasi yang dilakukan manajer UD. Akar Handycraft pada saat karyawan berkumpul bersama menjelang akan menerima gaji dan pada momen-momen kebersamaan lainnya. Dengan demikian maka akan terjalin keakraban antara atasan dan bawahan.

- c) Memberikan kesempatan karyawan untuk menyalurkan ide dan gagasan.

Dalam sebuah perusahaan karyawan merupakan bagian pokok dari perusahaan. Dengan pemberian kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ide dan gagasannya maka karyawan akan lebih berkontribusi dalam mengembangkan perusahaan serta sebagai roda penggerak suatu perusahaan. Hal ini juga bisa membuat karyawan merasa lebih dihargai dan dapat menjadikan mereka lebih berkembang.

Dengan adanya pengembangan sumber daya manusia akan mendorong karyawan lebih kreatif dan inovatif serta berani untuk mengambil resiko, yang mana karyawan merupakan komponen penting yang dibutuhkan oleh perusahaan dalam upaya peningkatan kemampuan bersaingnya di era yang penuh perubahan. Pertimbangan manajer dalam melakukan pengembangan karyawan yang dimilikinya dengan memberi kebebasan berfikir dan berkreasi, karena menganggap bahwa karyawan merupakan bagian dari manajemen dan dapat membantu untuk mencapai tujuan organisasi. Gagasan dan ide bagus yang dimiliki karyawan bisa dimanfaatkan, saran dari mereka yang disampaikan perlu di dengar. Perlu adanya kepercayaan terhadap karyawan untuk diberikan tanggung jawab, mereka juga perlu dihormati ide serta gagasannya.²⁵

UD. Akar Handycraft Carving dalam program pengembangan sumber daya manusia telah memeberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyalurkan ide dan

²⁵ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2007), 123.

gagasannya melalui pemberian kebebasan dalam berkreasi dengan cara setiap karyawan bisa menyalurkan idenya melalui desain gambar. Dalam perusahaan kerajinan ukir ini desain gambar merupakan komponen yang penting kaitannya untuk menghasilkan kerajinan ukir yang berkualitas.

d) Pemberian penghargaan (*reward*)

Penghargaan (*reward*) merupakan suatu bentuk imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja atau karyawan, karena karyawan tersebut telah memberikan sumbangan tenaga serta pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan atau dengan kata lain apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.²⁶ Dengan adanya pemberian penghargaan kepada karyawan yang berprestasi maka akan membuat karyawan lainnya termotivasi untuk dapat menjadi lebih baik. Hal itu akan memberikan kontribusi yang besar pada perusahaan dalam upaya mengembangkan perusahaannya.

Penghargaan dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yang pertama penghargaan ekstrinsik (*ektrinsic reward*) adalah penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ektristik ini dibagi menjadi dua jenis yaitu penghargaan finansial yang didalamnya terdiri dari gaji, tunjangan karyawan serta bonus (insentif). Sedangkan penghargaan non finansial terdiri dari penghargaan interpersonal, promosi. Kedua penghargaan intrinsik (*intrinsic reward*) yaitu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri. Penghargaan intrinsik dibagi menjadi beberapa jenis, antara lain penyelesaian (*completion*), pencapaian (*achievement*), otonomi, pertumbuhan pribadi (*personal growth*).²⁷

Pemberian penghargaan yang dilakukan oleh UD. Akar Handycraft Carving yaitu melalui penghargaan finansial dengan cara pemberian bonus atau insentif

²⁶ Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Bandung: Bumi Aksara, 2009), 104.

²⁷ Gary Dessler, *Manjemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 114.

apabila karyawannya dapat menyelesaikan pekerjaannya sebelum deadline yang diberikan, serta pemberian tunjangan kepada karyawan yang kinerjanya baik.

2. Kendala Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pemberdayaan karyawan merupakan hal yang penting bagi semua perusahaan. Namun demikian dalam pemberdayaan tidak bisa berjalan sesuai harapan, terkadang juga terjadi permasalahan dalam pemberdayaan. Permasalahan itu menjadi kendala di dalam pemberdayaan. Hal tersebut juga terjadi di UD. Akar Handycraft Carving.

Dari observasi dan wawancara yang peneliti lakukan mengenai pemberdayaan sumber daya manusia pada UD. Akar Handycraft Carving terdapat beberapa kendala yang dialami oleh perusahaan dalam pemberdayaan karyawan antara lain:

a. Faktor kemampuan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan narasumber pada UD. Akar Handycraft Carving, maka didapat data bahwa kemampuan karyawan menjadi faktor paling besar yang menjadi penyebab perusahaan tidak bisa memberdayakan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Maka diperlukan adanya penempatan karyawan pada pekerjaan yang sesuai keahliannya masing-masing.

Kemampuan karyawan secara psikologis terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge dan skill*). Artinya pemimpin serta karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata apalagi IQ *superior, very superior, gifted* dan *genius* dengan di dukung pendidikan yang memadai untuk jabatannya serta terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari, maka akan tercapai kinerja maksimal.²⁸

b. Motivasi kerja rendah

Motivasi merupakan energi penggerak seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Pada diri manusia terdapat motivasi yang sangat tergantung terhadap seberapa kuat motif yang dimiliki, motif dapat berupa sebuah harapan, dorongan atau *impuls* tertentu yang ada pada diri manusia itu sendiri. Dalam melakukan pekerjaan individu biasanya

²⁸ Mangkunegoro, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), 67.

mempunyai motif tertentu, yang motif tersebut sebagai penggerak dirinya untuk dapat melakukan pekerjaan. Untuk dapat meraih tujuan pekerjaan maka perlu adanya daya upaya (*effort*) yaitu energi yang dikeluarkan saat menjalankan pekerjaan yang jelas, dan terpenuhinya kebutuhan sebagai menggugah perhatian terhadap pekerjaannya.

Motivasi erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan, dan kebutuhan bisa diartikan sebagai bentuk kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara kenyataan dan dorongan yang ada dalam diri. Jika kebutuhan karyawan tidak dapat terpenuhi, karyawan akan memperlihatkan sikap kecewa, dan sebaliknya jika kebutuhan karyawan dapat terpenuhi karyawan akan memperlihatkan sikap gembira sebagai bentuk ungkapan kepuasan dirinya. Pada dasarnya motivasi menyangkut usaha manusia dalam pencapaian tujuan yang terdiri dari tiga elemen penting yaitu: usaha, tujuan organisasi, dan kebutuhan.²⁹

Motivasi kerja pada karyawan dilihat sebagai suatu yang penting yang menjadi penyebab perusahaan tidak bisa memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki secara optimal. Motivasi karyawan yang rendah menjadi faktor krusial untuk dibenahi dalam proses pemberdayaan pada perusahaan.

- c. Hubungan yang tidak harmonis diantara atasan dan bawahan

Hubungan yang tidak harmonis antara atasan dan bawahan juga menjadi salah satu faktor penyebab perusahaan tidak bisa memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Hubungan keduanya mengandung rasa percaya dan pelaksanaan tanggung jawab dalam pelaksanaan hubungan kerja yang terjalin dalam perusahaan. Untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi peran pemimpin menjadi faktor yang signifikan. Pemimpin menjadi penentu berhasil tidaknya dalam pencapaian tujuan organisasi

²⁹ Hadziq Jauhary, *Membangun Motivasi*, (Bandung: Loka Aksara, 2019), 21.

Kepemimpinan menjadi bagian penting manajemen yang bertugas untuk mempengaruhi orang lain dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal tersebut menjadi bukti bahwa seorang pemimpin boleh jadi manajer yang lemah jika mempunyai perencanaan buruk yang menjadi penyebab kelompok berjalan kearah yang salah, yang berakibat meskipun bisa menggerakkan tim kerja, tapi mereka tidak dapat berjalan kearah pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan erat kaitannya dengan kegiatan mempengaruhi orang lain sehingga mereka dapat mewujudkan sasaran dalam situasi tertentu.³⁰ Kepemimpinan diibaratkan sebagai proses menyelesaikan tugas melalui orang lain, dan kinerja manajer tergantung pada kemampuan yang dimiliki manajer itu sendiri.

d. Kesabaran

Tingkat kesabaran karyawan berpengaruh terhadap hasil kerja atau kualitas produk. Karyawan yang mempunyai tingkat kesabaran yang tinggi akan menghasilkan produk yang berkualitas tinggi, begitu juga sebaliknya. Pada UD. Akar Handycraft Carving kesabaran tinggi sangat diperlukan karena kerajinan ukir yang dibuat memiliki kerumitan yang tinggi serta kerajinan yang dibuat sangat detail. Karyawan yang bekerja di sana tidak semua memiliki kesabaran yang tinggi, dan itu menjadi salah satu kendala dalam pemberdayaan sumber daya manusia.

3. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pemberdayaan terhadap karyawan mempunyai manfaat yang signifikan bagi peningkatan kualitas perusahaan. dalam rangka upaya memberdayakan berbagai sumber untuk mewujudkan tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan maka manajemen melakukan pemberdayaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang sudah diberdayakan yaitu karyawan yang sudah diberi otonomi, kebebasan dalam berkreaitivitas, kepercayaan, serta diikutsertakan pada tiap pengambilan keputusan, maka tujuan organisasi secara optimal akan mudah terwujud. Tujuan pemberian otonomi kepada karyawan tersebut dalam artian karyawan diberi hak,

³⁰ Mukhtar , *Efektivitas Pimpinan: Kepemimpinan Transformatif dan Komitmen Organisasi*, (Jakarta: Deepublish, 2016), 63.

wewenang, serta kewajiban untuk dapat mengatur serta mengurus tugas-tugas yang diberikan oleh manajemen sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan.³¹ Pemberdayaan seperti itu pada UD. Akar Handycraft Carving sudah dilakukan dengan baik oleh manajemen.

Dari pengamatan dan wawancara yang peneliti lakukan beberapa hari di UD. Akar Handycraft Carving, dengan adanya pemberdayaan sumber daya manusia yang perusahaan lakukan berdampak positif dan bermanfaat baik pada perusahaan. Manfaat dari pemberdayaan sumber daya manusia antara lain:

a. Meningkatnya produktivitas perusahaan

Kemampuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitasnya akan mendukung kemampuan bersaingnya, dengan lebih produktif maka perusahaan bisa menjual dengan harga yang bersaing dan itu merupakan indikasi keberhasilan perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitasnya perusahaan membutuhkan dukungan kemampuan manajemen SDM yang bisa menciptakan serta memotivasi karyawan untuk bisa bekerja lebih produktif. Untuk meningkatkan produktivitasnya bukanlah dengan cara bekerja lebih keras, akan tetapi bekerja lebih cerdas.

Dengan adanya pemberdayaan yang dilakukan oleh UD. Akar Handycraft Carving dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal itu dapat dilihat dari hasil kualitas produk yang dihasilkan karyawan semakin baik dan banyak.

b. Loyalitas karyawan tinggi

Loyalitas karyawan bisa menjadikan penentu betah tidaknya karyawan bekerja disebuah perusahaan. Karyawan yang tinggi loyalitasnya akan lama bertahan bekerja di sebuah perusahaan, dan karyawan yang rendah loyalitasnya akan sering berpindah tempat kerja. Loyalitas karyawan berpengaruh besar terhadap produktivitas perusahaan, semakin tinggi loyalitas yang dimiliki banyak karyawan, akan tinggi pula produktivitaas perusahaan.

³¹ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 245.

Dengan pemberdayaan yang dilakukan UD. Akar Handycraft Carving, maka semakin tinggi loyalitas karyawan. Itu dibuktikan dengan lamanya karyawan yang bekerja di tempat tersebut dan semakin produktifnya perusahaan.

c. Komitmen karyawan semakin besar

Semakin besar komitmen pegawai pada organisasi atau perusahaan, akan berdampak yang baik pula bagi perusahaan. Dampaknya terhadap tingkat kehadiran atau absensi karyawan yang semakin baik juga. Hal itu juga berarti dapat meningkatkan produktifitas perusahaan. Komitmen karyawan di UD. Akar Handycraft Carving cukup besar ditunjukkan dengan tingkat kehadiran karyawan yang meningkat.

d. Dapat meningkat kinerja karyawan

Kinerja karyawan berpengaruh bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja atau performa karyawan yang baik akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Hasil kinerja karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, jam kerja serta kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Faktor kinerja karyawan bisa di nilai dari waktu kerja, jumlah absen, dan lamanya masa kerja.

Dengan manfaat pemberdayaan sumber daya yang di dapat oleh UD. Akar Handycraft Carving bisa dikatakan perusahaan dalam melakukan pemberdayaan sumber dayanya berhasil.