

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian



Gambar 1.3 Logo UKM Flamboyan

1. Sejarah Singkat

UKM Flamboyan adalah salah satu usaha kecil menengah yang bergerak dalam industri rumah tangga. Usaha ini sudah berumur 13 tahun dan sudah memiliki izin usaha dari pemerintah. UKM Flamboyan didirikan oleh Ibu Sonya Yahya sejak tahun 1998 dan memiliki 7 (Tujuh) orang karyawan. Modal awal yang dikeluarkan Rp. 350.000 untuk menyediakan bahan baku dan alat/mesin. Produk awalnya adalah aneka macam kerajinan tangan seperti, kerawang, toples hias, seiringan dengan waktu lama-kelamaan pada tahun 2003 munculah inovasi baru untuk mengelola hasil pertanian menjadi produk unggulan seperti keripik pisang, stik jagung, abon ikan dan lain sebagainya.

Pada saat awal berdiri, usaha tersebut hanya memasarkan produknya ditempat warung ke warung dan sekitar usaha. Oleh karena itu masyarakatnya terbatas pada masyarakat setempat. Kemudian pemasarnya

berkembang, mulai dari berbagai macam produk, rasa, kualitas, dan mutu yang dimiliki usaha membuat masyarakat dari berbagai tempat mulai mengetahui keberadaan produk Flamboyan. Hal ini tanpa memakai promosi khusus, hanya promosi secara lisan dilakukan oleh para pelanggan usaha. Saat ini UKM Flamboyan telah memasarkan produknya diberbagai tempat, yaitu Supermarket, Gelael, Pia Saronde, Virgo, Karsa Utama, hingga sampai keluar Gorontalo seperti, Jakarta, Makasar, Bandung.

Dalam proses produksinya, usaha ini masih menggunakan peralatan tradisional, diantaranya serutan yang digunakan untuk memotong pisang dalam bentuk tipis. Untuk mempermudah proses produksi, UKM Flamboyan bekerja sama dengan para petani diantaranya petani pisang yang ada di Provinsi Gorontalo seperti petani yang ada di Kabupaten Gorut, Tolinggula, dan Paguyaman untuk mensuplai bahan baku yang digunakan untuk membuat produk keripik pisang. Ibu Sonya membuat produk olahan yaitu produk makanan yang salah satunya berbahan baku keripik pisang yang menghasilkan empat macam produk dan cita rasa yang berbeda dari pisang yaitu keripik pisang keju, keripik pisang gula merah, keripik pisang coklat dan keripik pisang balado. Dari ke empat macam produk ini yang sering kali diproduksi yaitu keripik pisang keju, karena banyaknya permintaan untuk produk tersebut. Sedangkan yang lainnya diproduksi apabila ada permintaan atau pesanan.

Adanya visi, misi dan tujuan usaha merupakan syarat wajib bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan memiliki visi, misi dan

tujuan yang berbeda, semua tergantung tujuan yang akan dicapai oleh masing-masing perusahaan. UKM Flamboyan saat ini belum memiliki visi, misi, dan tujuan usaha yang tepat. Hal ini sangat berpengaruh terhadap pengembangan UKM Flamboyan, maka dari itu UKM Flamboyan dapat bisa menerapkan visi, misi dan tujuan usaha ini yaitu sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi industri rumah tangga yang unggul dan menjamin serta bisa memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat

b. Misi

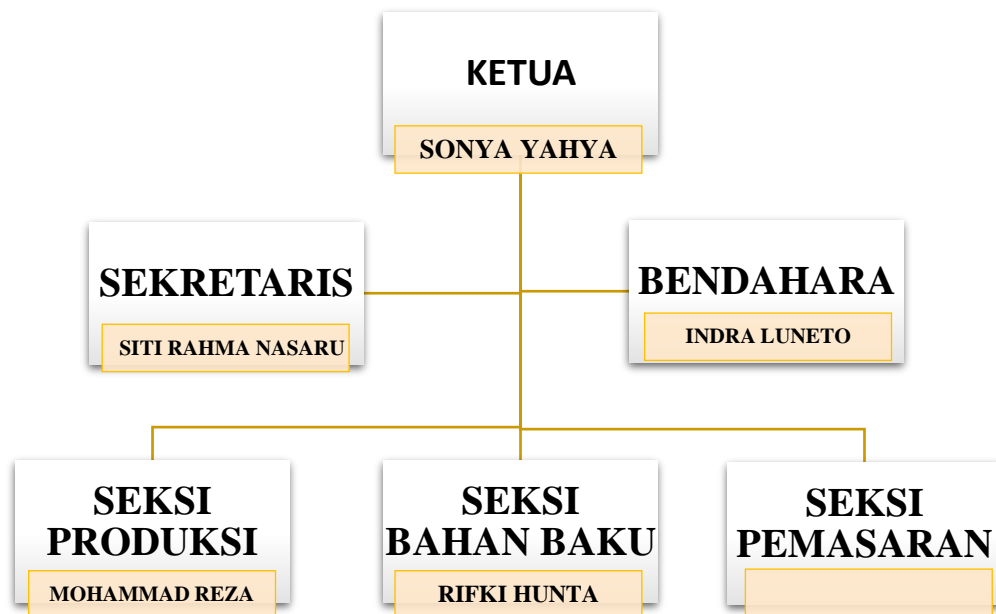
Memberikan layanan dan citra terbaik kepada pelanggan, menjadikan berbagai macam produk yang berkualitas, mengembangkan tempat produksi serta menyediakan tempat pelajaran teknik pengolahan produk bagi masyarakat.

c. Tujuan

Untuk memuaskan kebutuhan konsumen dengan pembuatan barang dan jasa yang berkualitas dan bisa mengembangkan kualitas sumberdaya manusia dalam teknik pengolahan.

2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi UKM Flamboyan menggambarkan suatu hubungan tanggung jawab dan wewenang yang ada pada UKM ini.



Gambar 4 : Struktur Organisasi UKM Flamboyan
Sumber : UKM Flamboyan (2023)

Ketua pada UKM Flamboyan adalah pengelola utama yang bertanggung jawab terhadap setiap keputusan yang diambil dan berwenang untuk menetapkan kebijakan seluruh aktivitas, mulai dari berhubungan dengan pemasok, proses produksi hingga sampai pemasaran. Kondisi UKM Flamboyan yang masih berskala kecil menyebabkan kebutuhan terhadap tenaga kerja juga cenderung kecil, seperti pada gambar di atas dimana seksi pemasaran kosong oleh karena itu, jika permintaan lebih banyak maka jumlah pekerja yang dibutuhkan lebih banyak dalam memproduksi olahan makanan khas Gorontalo. Pekerja tersebut biasanya berasal dari tetangga sekitar rumah pemilik usaha. Tambahan pekerja tersebut terutama dibutuhkan dalam proses produksi, diantaranya pekerja untuk bagian pengupasan, pengirisan, penggorengan dan pengemasan.

Adanya hubungan yang bersifat kekeluargaan antar pemilik dengan pekerja menyebabkan pembagian tugas dalam usaha ini bersifat dinamis, hal ini cenderung disesuaikan dengan kebutuhan yang ada, sehingga tidak hanya terpaku pada pembagian tugas yang ada. Jadi bagian pengadaan bahan baku dapat membantu bagian seksi produksi jika diperlukan dan juga sebaliknya.

B. Hasil Penelitian

1. Pemaparan data

a. Keterampilan Kerja SDM

Untuk mengetahui Keterampilan kerja SDM terhadap kinerja karyawan, peneliti melakukan pengumpulan data dengan wawancara secara langsung. Berikut adalah hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Ibu Sonya selaku pemilik UKM Flamboyan, beliau mengatakan :

“keterampilan yang dimiliki karyawan yang ada di UKM Flamboyan tentunya harus beradaptasi dengan cepat. di UKM Flamboyan ini sudah memberikan sarana prasarana beserta materi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, tetapi nyatanya yang ada dilapangan tidak sesuai, karyawan tidak memahami dengan cepat walaupun sudah mengikuti pelatihan yang sering di adakan sebelumnya. Karyawan yang bekerja di UKM Flamboyan paling lama 4 bulan bekerja setelah itu di ganti dengan karyawan baru”

Selanjutnya, penulis melakukan wawancara kepada karyawan pada hari Jumat 5 Januari 2024 dengan bapak Reza yang berumur 18 tahun, mengatakan :

“karyawan yang baru bekerja tentunya belum mengetahui tentang apa yang harus dikerjakan, sehingga membutuhkan waktu dan pengalaman yang cukup agar dapat meningkatkan keterampilan maupun skill karyawan, karyawan yang ada di UKM Flamboyan ini sangat terbantu, dengan adanya pelatihan yang sudah

diberikan, dapat meningkatkan keterampilan karyawan. Kami hanya diberikan waktu selama 4 bulan dalam memahami dan bekerja di UKM Flamboyan, setelah itu kami dapat membuka usaha sendiri karena sudah mendapat pengalaman dan keterampilan dalam bekerja di bidang yang akan kita kerjakan,”

Setelah itu penulis melakukan wawancara mengenai target yang bisa di capai oleh karyawan yang memiliki keterampilan, penulis melakukan wawancara kepada pemilik usaha pada hari Jumat 5 Januari 2024 dengan ibu Sonya, Beliau mengatakan:

“target yang ingin dicapai kepada karyawan yang mempunyai keterampilan yaitu agar menjadi mentor bagi masyarakat, setelah mereka selesai bekerja di UKM Flamboyan, karyawan diharapkan dapat membuka lapangan kerja dan usaha untuk meningkatkan UMKM yang ada di Kota Gorontalo”

b. Kemampuan Kerja SDM

Dalam pengumpulan data selanjutnya, penulis melakukan wawancara tentang kemampuan kerja SDM untuk mengetahui kinerja karyawan yang ada di UKM Flamboyan , penulis melakukan wawancara kepada pemilik usaha pada hari Senin 9 Januari 2024 dengan ibu Sonya. Beliau mengatakan:

“Kemampuan karyawan yang ada di UKM Flamboyan sudah menjadi evaluasi kami, Kurangnya keahlian atau kemampuan khusus pada beberapa anggota tim bisa menjadi tantangan. Ini dapat mempengaruhi kualitas produksi atau layanan yang ditawarkan oleh UKM. Adanya pergantian karyawan setiap 4 bulan atau lebih cepat dari itu, dapat menghambat proses produksi dan kinerja keseluruhan UKM.”

Kondisi nyata dilapangan tidak terbantahkan bahwa kurangnya keahlian atau kemampuan khusus pada beberapa anggota tim atau

karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan informan, penulis melakukan wawancara dengan bapak Rifki selaku karyawan yang berumur 18 tahun, pada hari Senin 9 Januari 2024 beliau mengatakan :

“Keterbatasan kreativitas dan inovasi karyawan juga sangat diperlukan, Tim yang kurang beragam atau kurangnya keragaman pemikiran dalam tim yang ada di UKM Flamboyan ini bisa membatasi kemampuan UKM untuk menciptakan inovasi baru, dan kurangnya kapasitas produksi, karyawan tidak memiliki kapasitas yang cukup sehingga dapat membatasi kemampuan UKM untuk meningkatkan produksi atau memenuhi permintaan pasar yang tumbuh”

Setelah itu penulis melakukan wawancara mengenai target yang bisa di capai oleh karyawan yang memiliki kemampuan, penulis melakukan wawancara kepada pemilik usaha pada hari Senin 9 Januari 2024 dengan ibu Sonya, beliau mengatakan:

“capaian kinerja karyawan baik dari cara komunikasi, kerja tim, etos kerja atau kemampuan dalam memecahkan masalah, kreativitas dan lain sebagainya, semua model kemampuan sangat sulit untuk bisa dikuasai oleh masing-masing karyawan, tetapi ada beberapa karakteristik dari karyawan yang dapat melatih kemampuan atau soft skil yang ada pada karyawan sendiri. Harapan kedepan kami adanya teknologi yang maju yang dapat memberikan wawasan yang sangat luas kepada karyawan, sehingga karyawan bisa belajar dan meningkatkan kemampuan dari diri masing-masing”

2. Reduksi Data

Tabel 2. Wawancara UKM Flamboyan

No	TEMA REDUKSI	MAKNA
1	Keterampilan Kerja SDM	
	<ul style="list-style-type: none"> • Kurangnya pemahaman karyawan • Adanya pergantian pegawai dengan cepat yaitu selama 4 bulan • Waktu yang kurang dalam meningkatkan keterampilan maupun pengalaman 	Keterampilan karyawan masih rendah dalam mendukung terciptanya kinerja karyawan
2	Kemampuan Kerja SDM	
	<ul style="list-style-type: none"> • Kurangnya keahlian khusus oleh karyawan • Terbatasnya kreativitas dan inovasi karyawan • Belum dapat memanfaatkan teknologi yang maju dalam meningkatkan kemampuan karyawan 	Kemampuan karyawan masih rendah dalam mendukung terciptanya kinerja karyawan

Ada beberapa makna keterampilan dan kemampuan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

a) Keterampilan terhadap kinerja karyawan

Informan menyatakan bahwa kurangnya pemahaman karyawan. Hal ini dijelaskan informan sebagai berikut :

“keterampilan yang dimiliki karyawan yang ada di UKM Flamboyan tentunya harus beradaptasi dengan cepat. di UKM Flamboyan ini sudah memberikan sarana prasarana beserta materi untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, tetapi nyatanya yang ada dilapangan tidak sesuai”.

Maksud kalimat informan adalah :

Karyawan yang baru bekerja tidak dapat beradaptasi dengan cepat walaupun sudah memberikan sarana dan prasarana beserta materi untuk meningkatkan pengetahuan

Hal tersebut terjadi adanya pergantian karyawan dengan cepat, seperti yang dinyatakan informan sebagai berikut:

“Karyawan yang bekerja di UKM Flamboyan paling lama 4 bulan bekerja setelah itu di ganti dengan karyawan baru”.

Waktu bekerja yang kurang dapat menurunkan kinerja karyawan seperti yang dinyatakan informan sebagai berikut:

“karyawan yang baru bekerja tentunya belum mengetahui tentang apa yang harus dikerjakan, sehingga membutuhkan waktu dan pengalaman yang cukup agar dapat meningkatkan keterampilan maupun skill karyawan, karyawan yang ada di UKM Flamboyan ini sangat terbantu, dengan adanya pelatihan yang sudah diberikan, dapat meningkatkan keterampilan karyawan. Kami hanya diberikan waktu selama 4 bulan dalam memahami dan bekerja di UKM Flamboyan”.

Maksud kalimat informan adalah :

Karyawan hanya diberikan waktu 4 bulan dalam bekerja, sehingga tidak cukup dalam meningkatkan keterampilan maupun skill karyawan yang ada di UKM Flamboyan.

b) Kemampuan terhadap kinerja karyawan

Informan menyatakan bahwa kurangnya keahlian khusus karyawan.

Hal ini dijelaskan informan sebagai berikut :

“Kurangnya keahlian atau kemampuan khusus pada beberapa anggota tim bisa menjadi tantangan. Ini dapat mempengaruhi kualitas produksi atau layanan yang ditawarkan oleh UKM”

Maksud kalimat informan adalah:

Kurangnya keahlian dan kemampuan khusus dapat mempengaruhi kualitas produksi atau pelayanan di UKM Flamboyan.

Karena kurangnya keahlian dan kemampuan dapat mengakibatkan kurangnya inovasi dan kreativitas karyawan, Hal ini dijelaskan informan sebagai berikut :

“karyawan tidak memiliki kapasitas yang cukup sehingga dapat membatasi kemampuan UKM untuk meningkatkan produksi atau memenuhi permintaan pasar yang tumbuh”

Maksud kalimat informan adalah:

Karena karyawan tidak memiliki keahlian yang cukup dapat membatasi kemampuan dan mengurangi kuantitas produksi dalam memenuhi permintaan pasar.

Adanya karyawan yang tidak memanfaatkan teknologi dengan baik dalam meningkatkan kemampuan, Hal ini dijelaskan informan sebagai berikut :

“ada beberapa karakteristik dari karyawan yang dapat melatih kemampuan atau soft skill yang ada pada karyawan sendiri. Harapan kedepan kami adanya teknologi yang maju yang dapat memberikan wawasan yang sangat luas kepada karyawan, sehingga karyawan bisa belajar dan meningkatkan kemampuan dari diri masing-masing”

Maksud kalimat informan adalah:

Ada sebagian karyawan yang tidak dapat melatih kemampuan atau soft skill, karena tidak dapat memanfaatkan teknologi dengan baik, adanya teknologi dapat memberikan wawasan yang luas sehingga dapat meningkatkan kemampuan karyawan.

C. Pembahasan

A. Kinerja karyawan berdasarkan keterampilan

Kesimpulan dari hasil reduksi wawancara diatas keterampilan sangat dibutuhkan karyawan dalam menjalankan usaha pada suatu perusahaan atau tempat kerja, apabila karyawan tidak mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaanya dengan cepat namun hasilnya tidak sesuai harapan yang diinginkan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut belum bisa dikatakan terampil dan tergambar bahwa kinerja karyawan berdasarkan keterampilan masih rendah.

Keterampilan SDM yang ada di UKM Flamboyan sesuai dengan hasil wawancara diatas yaitu, keterampilan yang ada pada karyawan sangat bergantung kepada skill dan pengalaman kerja, apabila

pengalaman bekerjanya lebih lama akan dapat menguasai pekerjaan dengan benar dan dilaksanakan dengan cepat, adaptasi lingkungan kerja yang cepat dan pengetahuan yang dimiliki dapat mempermudah pekerjaan sesuatu akan lebih mudah dan efisien. UKM Flamboyan memberikan pengetahuan kepada karyawan yang mengikuti pelatihan. Selain itu, pola pergantian karyawan yang terjadi setelah 4 bulan bekerja menunjukkan adanya tantangan dalam mempertahankan karyawan pada jangka waktu yang lebih panjang. Hal ini bisa mencerminkan perbedaan antara ekspektasi dan kenyataan, yaitu keterampilan karyawan di UKM Flamboyan.

B. Kinerja karyawan berdasarkan Kemampuan

Kesimpulan dari hasil reduksi wawancara di atas yaitu beberapa kekurangan potensial sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi kemampuan kinerja UKM Flamboyan Kota Gorontalo dapat mencakup keterbatasan keahlian, kapasitas produksi terbatas, manajemen sumber daya manusia yang tidak optimal, ketidakstabilan karyawan, keterbatasan kreativitas dan inovasi, serta tantangan dalam pengembangan karir masih rendah. Adanya kekurangan-kekurangan ini dapat mempengaruhi efisiensi operasional dan kemampuan UKM untuk bersaing di pasar. Kekurangan kemampuan karyawan akibat keahlian dan keterbatasan kreativitas menyebabkan kinerja tidak terlalu baik.

C. Hubungan Keterampilan SDM dan Kemampuan SDM dengan Kinerja Karyawan

Hubungan antara keterampilan SDM (Sumber Daya Manusia) dan kemampuan kerja SDM dengan kinerja karyawan sangatlah erat. Begitu juga dengan Keterampilan SDM mencakup keterampilan interpersonal, kepemimpinan, komunikasi, kerjasama tim, penyelesaian masalah, dan kemampuan adaptasi. Keterampilan ini memungkinkan SDM untuk bekerja secara efektif dalam tim, berkomunikasi dengan baik, menyelesaikan konflik, dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Keterampilan SDM yang kuat membantu memperkuat kinerja karyawan secara keseluruhan karena mereka mampu berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan dengan lebih baik.

Kesimpulan dari hasil di atas tentang hubungan keterampilan SDM dan Kemampuan SDM dengan Kinerja karyawan yaitu kesulitan dalam menggunakan teknologi, berkomunikasi, bekerja dalam tim dan kurang kreativitas dapat menurunkan produktivitas. Karyawan yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas mereka mungkin tidak puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat menyebabkan menurunnya motivasi dan loyalitas terhadap UKM Flamboyan atau perusahaan lainnya.

Dengan demikian penting, bagi UKM Flamboyan untuk memberikan perhatian khusus terhadap pengembangan kemampuan SDM dan keterampilan SDM, serta mendorong adaptasi yang cepat

terhadap perubahan dan pemahaman yang lebih baik terhadap tugas tugas yang dihadapi untuk meningkatkan kinerja karyawan.