

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri di era modern membawa perubahan besar terhadap dinamika dunia usaha di berbagai sektor. Transformasi teknologi, digitalisasi proses bisnis, serta meningkatnya tuntutan konsumen terhadap kualitas produk membuat persaingan antar perusahaan semakin ketat dan kompleks. Industri saat ini menuntut perusahaan untuk tidak hanya fokus pada inovasi produk, tetapi juga pada keunggulan kompetitif berbasis sumber daya manusia.

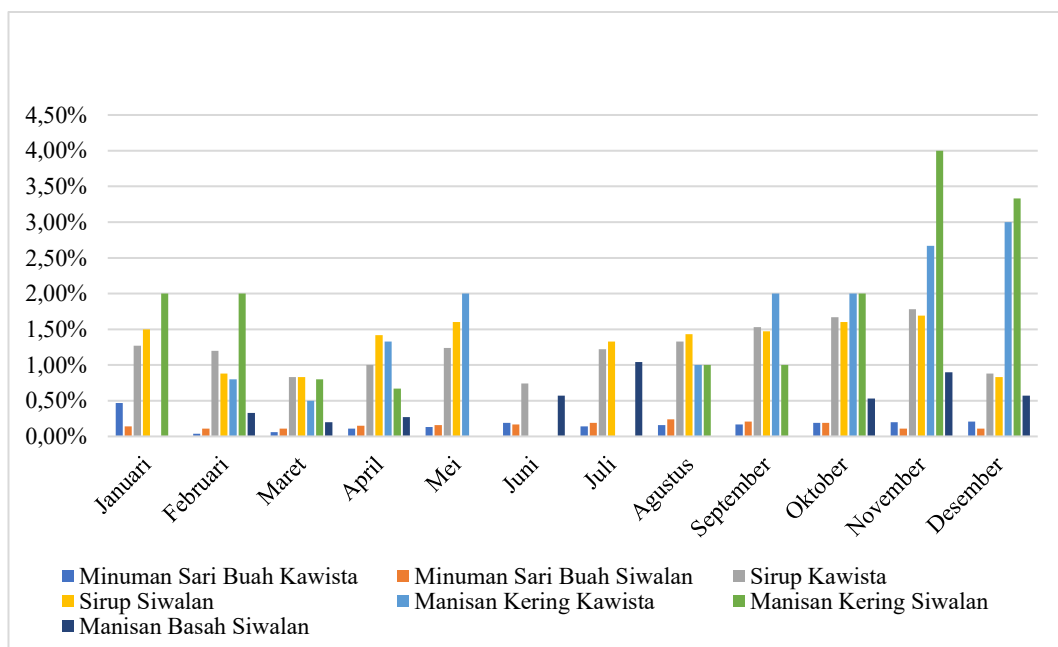
Kekuatan utama perusahaan tidak lagi hanya diukur dari besarnya modal atau kapasitas produksinya, tetapi dari seberapa adaptif dan produktif tenaga kerjanya dalam merespons perubahan lingkungan bisnis. Sumber daya manusia yang kompeten, disiplin, dan berorientasi pada kualitas kerja dapat menjadi keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh pesaing. Sumber daya manusia merupakan aset penting sebagai modal dasar dalam mengelola perusahaan (Faugoo, 2024). Sumber daya manusia pada perusahaan adalah aset tetap yang tidak dapat digantikan seperti aset perusahaan yang lainnya. Aset sumber daya manusia tetap menjadi aset utama dengan keunggulan kompetitif yang berperan dalam menciptakan kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia pada suatu organisasi atau perusahaan harus dimanajemen dengan baik untuk memaksimalkan potensinya demi mencapai tujuan. Menurut Irmayani (2022), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai sebuah ilmu mengenai bagaimana cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) pada setiap individu untuk dapat digunakan secara maksimal dalam mencapai tujuan bersama karyawan, perusahaan

dan masyarakat. Secara khusus aspek-aspek manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengembangan dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab penuh dalam mengatasi permasalahan sumber daya manusia, memastikan seluruh potensi terkendali, serta memastikan sumber daya bekerja secara maksimal sesuai tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja sumber daya dalam bekerja (Kinas *et al.*, 2025).

Sama halnya dengan UD Tiga Saudara, sebagai perusahaan yang berfokus pada inovasi pengolahan hasil pertanian lokal berupa siwalan dan kawista menjadi berbagai produk oleh-oleh khas Kabupaten Rembang. Perusahaan yang beralamat di Desa Mondoteko RT 06/RW 02, Kec. Rembang, Jawa Tengah ini memproduksi beberapa produk diantaranya minuman sari buah, sirup, manisan, dan dawet siwalan. Keunikan produk olahan ini menjadi potensi besar, baik secara ekonomi maupun budaya sebagai identitas daerah. Komitmen perusahaan dalam mengusahakan jaminan kualitas dan keamanan produk bagi konsumen perlu didukung dengan sumber daya manusia yang termotivasi dan memiliki kesadaran dalam mewujudkan visi perusahaan.

Kinerja sumber daya manusia menjadi faktor penentu kualitas produk dan keberlangsungan usaha. Kinerja yang optimal dari sumber daya manusia berkontribusi langsung terhadap tingkat efisiensi produksi, jumlah produk layak jual, serta kepuasan pelanggan terhadap merek perusahaan. Dalam kegiatan operasional, UD Tiga Saudara melakukan evaluasi internal secara rutin terhadap aspek operasional yang berkaitan langsung dengan hasil produksi dan performa tenaga kerja. Evaluasi ini mencakup pendataan tingkat produk rusak dan kehadiran karyawan.

Tingkat produk rusak menjadi salah satu indikator penting dalam menilai ketelitian dan konsistensi tenaga kerja selama proses produksi. Peningkatan jumlah produk yang tidak memenuhi standar mutu dapat mengindikasikan perlunya peningkatan pengawasan, pelatihan, serta evaluasi terhadap prosedur kerja yang diterapkan di lapangan. Pada UD Tiga Saudara, beberapa kondisi produk rusak biasanya ditemukan pada proses produksi, *Quality Control*, distribusi, sampai pemasaran. Beberapa kondisi kerusakan yang ditetapkan sebagai indikator produk rusak yaitu produk berubah warna dan rasa, terdapat endapan, kemasan kembung atau terjadi kebocoran, jumlah produk tidak sesuai, berat produk kurang atau melebihi takaran, serta segel terlepas sebelum sampai ke tangan konsumen. Diagram berikut merupakan data mengenai persentase jumlah produk rusak dari hasil produksi jenis produk minuman sari buah, sirup, dan manisan dari kawista dan siwalan sepanjang tahun 2025.



Gambar 1. 1. Persentase Produk Rusak Tahun 2025

Sumber : Data UD Tiga Saudara, 2025

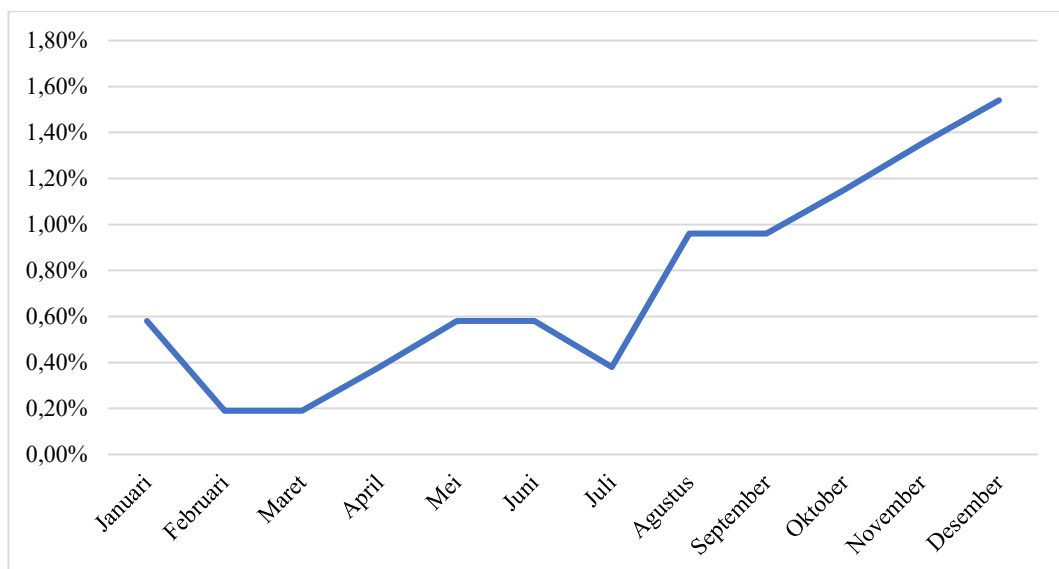
Data visual pada diagram di atas menunjukkan adanya urgensi evaluasi mutu yang berbeda pada tiap jenis produk. Pada kelompok komoditas siwalan, terjadi peningkatan persentase kerusakan secara terus-menerus dan berurutan pada periode Agustus hingga November 2025. Pola kenaikan berantai ini secara spesifik terlihat pada jenis produk Minuman Sari Buah Siwalan dengan persentase 0,14% di bulan Agustus, 0,19% di bulan September, 0,21% di bulan Oktober, dan 0,32% di bulan November. Pola serupa diikuti oleh Sirup Siwalan dengan kenaikan 1,43%, 1,45%, 1,59%, hingga 1,69% pada periode yang sama. Jumlah peningkatan paling kritis terjadi pada catatan Manisan Kering Siwalan yang melompat dari level 1,00% hingga menyentuh angka 4,00% di bulan November.

Pada jenis produk kawista memperlihatkan pola kerusakan yang berbeda, di mana Manisan Kering Kawista meningkat secara mendadak di akhir tahun hingga menyentuh 2,67% pada bulan November dan 3,00% pada bulan Desember. Akumulasi seluruh data persentase produk rusak ini memberikan gambaran komprehensif bagi pihak manajemen UD Tiga Saudara mengenai adanya indikasi penurunan performa kinerja karyawan. Angka-angka tersebut cukup menjelaskan sebuah kondisi yang wajib dijadikan dasar kuat bagi manajemen untuk memperkuat sistem kontrol mutu secara menyeluruh, sehingga stabilitas mutu produk, khususnya pada lini manisan kering dan sirup, dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Stabilitas mutu produk tidak dapat dipisahkan dari kondisi sumber daya manusia yang terlibat pada keseluruhan proses. Perusahaan yang memiliki sistem kerja terintegrasi umumnya tercermin dari performa karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan yang berlaku, rasa tanggung jawab

tinggi terhadap pekerjaan, serta kemauan untuk menaati standar operasional yang diterapkan. Sikap tersebut berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan produktivitas kerja, salah satu faktornya adalah tingkat kehadiran karyawan.

Tingkat kehadiran karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai kondisi kedisiplinan dan komitmen kerja sumber daya manusia. Kehadiran yang stabil dan tepat waktu mencerminkan kesiapan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan. Meninjau data kehadiran karyawan UD Tiga Saudara, tercatat bahwa persentase tingkat absensi karyawan mengalami peningkatan secara signifikan yang berpotensi mempengaruhi alur kerja dan beban operasional harian (Nurcahyati dan Permadi, 2023). Menurut Sanjaya (2024), kualitas dan konsistensi kinerja seorang karyawan dapat tercermin secara langsung melalui tingkat kehadirannya. Terkait hal tersebut, fluktuasi kehadiran karyawan pada UD Tiga Saudara dalam periode satu tahun telah diakumulasikan secara berkala setiap bulan, dengan visualisasi data berupa diagram yang tertera pada Gambar 1.2 berikut



Gambar 1. 2. Persentase Absensi Karyawan
Sumber : Data UD Tiga Saudara, 2025

Dari data diatas dapat dilihat bahwa kehadiran karyawan selama satu tahun belum sepenuhnya stabil, ditandai dengan adanya peningkatan jumlah absensi karyawan. Pada awal sampai pertengahan tahun, tingkat kehadiran cenderung lebih rendah terlihat dari adanya keterlambatan dan izin kerja. Namun, memasuki periode Agustus hingga Desember, terjadi peningkatan tingkat kehadiran yang relatif konsisten. Kondisi ini menjadi dasar perbaikan perilaku kehadiran karyawan dalam upaya peningkatan kedisiplinan dan kesadaran terhadap tanggung jawab kerja.

Berdasarkan dua kasus diatas, terlihat bahwa manajemen sumber daya manusia di UD Tiga Saudara belum berjalan secara optimal yang ditandai dengan peningkatan jumlah produk rusak dan absensi karyawan. Kondisi ini menjadi perhatian penting mengingat kualitas produk dan konsistensi kehadiran karyawan berperan dalam menjaga kelancaran proses produksi dan efektivitas kerja. Meskipun demikian, keterkaitan antara kondisi kehadiran karyawan dan terjadinya produk rusak belum banyak dikaji secara sistematis dalam konteks kondisi aktual sumber daya manusia.

Merujuk pada Sanjaya (2024), instrumen analisis SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*) memungkinkan untuk diaplikasikan dalam mengkaji faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi peningkatan kinerja sumber daya manusia. Analisis SWOT menghasilkan formulasi strategi yang lebih adaptif melalui penyusunan strategi S-O, S-T, W-O, dan W-T. Hal tersebut diperkuat oleh hasil riset Febrianto (2024), berpendapat bahwa analisis SWOT merupakan salah satu strategi yang efektif untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Riset tersebut berfokus pada: (1) kekuatan dan kelemahan yang dihadapi perusahaan dalam menjalankan program pelatihan kinerja karyawan, dan (2)

peluang dan ancaman pada program pelatihan kinerja karyawan yang dihadapi perusahaan dalam pelaksanaannya. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan (1) kekuatan program pelatihan kinerja karyawan dilakukan dengan penilaian yang transparan, keterbukaan dalam hal komunikasi, dan fasilitas kesejahteraan yang mendukung kinerja karyawan, (2) kelemahan berupa keterbatasan waktu, kesulitan dalam proses pengukuran pada dampak pelatihan, dan suatu keperluan untuk pengelolaan fasilitas kesejahteraan, (3) peluang dengan adanya E-learning dan kolaborasi yang meningkatkan fleksibilitas dan efektivitas pelatihan, serta (4) ancaman dalam bentuk peralihan teknologi yang terlalu cepat, angka partisipasi yang rendah, dan anggaran untuk pelatihan yang belum efisien dan memerlukan langkah antisipasi. Demikian pula riset Andriani (2023), yang berhasil memperoleh hasil analisis strategi pengukuran kompetensi untuk meningkatkan potensi pengembangan sumber daya manusia. Pada kuadran, posisi X yang mewakili keadaan perusahaan berada di kuadran I, yang berarti perusahaan memiliki kekuatan internal yang mendukung untuk memperoleh peluang yang ada. Strategi untuk meningkatkan potensi pengembangan sumber daya manusia yang dapat dilakukan perusahaan sebagai langkah evaluasi kompetensi meliputi pengadaan pelatihan, kompensasi, pendampingan kerja, dan promosi jabatan untuk karyawan.

Proses pengambilan keputusan yang strategis mutlak diperlukan guna menyelaraskan pengelolaan sumber daya manusia dengan visi dan misi perusahaan. Metode *Graphic Rating Scale* (GRS) diterapkan untuk mengukur dan mendokumentasikan kinerja riil karyawan secara praktis dan objektif. Hasil dari penilaian kinerja dilanjutkan dengan integrasikan dalam analisis SWOT sebagai basis data internal untuk merumuskan rekomendasi strategi pengembangan yang

adaptif terhadap peluang dan ancaman eksternal organisasi. Pendekatan ini memungkinkan UD Tiga Saudara memiliki standar penilaian yang objektif sekaligus arah kebijakan sumber daya manusia yang lebih terarah. Berdasar uraian tersebut, peneliti tertarik melaksanakan penelitian dengan judul Strategi Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia pada UD Tiga Saudara Kabupaten Rembang Jawa Tengah.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana kondisi kinerja sumber daya manusia di UD Tiga Saudara?
2. Apa saja faktor internal dan eksternal pada UD Tiga Saudara dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia?
3. Bagaimana strategi alternatif terkait peningkatan kinerja sumber daya manusia yang dapat direkomendasikan pada UD Tiga Saudara.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan penelitian yang dapat ditentukan adalah:

1. Menganalisis kondisi kinerja sumber daya manusia di UD Tiga Saudara.
2. Mengidentifikasi faktor internal dan eksternal pada UD Tiga Saudara dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia .
3. Menyusun alternatif strategi terkait peningkatan kinerja sumber daya manusia yang dapat direkomendasikan pada UD Tiga Saudara.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebermanfaatan untuk berbagai pihak, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat memperkaya kajian di bidang agribisnis dan manajemen sumber daya manusia pada sektor usaha produksi dan perdagangan, terutama dalam mengaplikasikan metode *Graphic Rating Scale* dan analisis SWOT untuk menentukan strategi manajemen sumber daya manusia. Temuan ini juga diharapkan mampu menjadi rujukan bagi akademisi dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia yang inovatif dan kontekstual sesuai karakteristik sektor di bidang produksi serta perdagangan olahan produk lokal.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini memberikan manfaat bagi pelaku usaha perdagangan, khususnya UD Tiga Saudara di Kabupaten Rembang, untuk memahami kondisi aktual mengenai strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia yang sedang dijalankan serta potensi pengembangannya secara lebih terstruktur. Hasil penelitian juga dapat digunakan pemerintah daerah, lembaga pendamping UMKM, dan pemangku kepentingan lain dalam merancang program pembinaan, pelatihan, dan kebijakan penguatan kapasitas usaha yang lebih relevan dengan kebutuhan lapangan.