



Feasibility Study Analysis of Mr. Yulianto's Tofu And Tempe Factory In View From Human Resources

Analisis Studi Kelayakan Pabrik Tahu Dan Tempe Bapak Yulianto Yang Di Tinjau Dari SDM

Tiara Elma Fira ¹⁾; M. Rahman Febliansa ²⁾; Eska Prima Monique ³⁾

^{1,2,3) Universitas Dehasen Bengkulu}

Email: ¹⁾ tiaraelfira745@gmail.com ; ²⁾ rahmanfebliansa@unived.ac.id ; ³⁾ ds.monique@gmail.com

ARTICLE HISTORY

*Received [02 Mei 2024]
Revised [18 Juni 2024]
Accepted [29 Juni 2024]*

KEYWORDS

*Analisis Kelayakan,
Sumber Daya Manusia,
Pabrik Tahu Dan Tempe*

**This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license**



ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk melakukan analisis mendalam terhadap operasional pabrik tahu dan tempe yang dimiliki oleh Bapak Yulianto, dengan fokus pada aspek sumber daya manusia (SDM). Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, di mana data dikumpulkan melalui wawancara, observasi langsung, dan analisis dokumen. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi ketersediaan, kualitas, dan pengelolaan SDM yang mendukung kelangsungan operasional pabrik. Hasil analisis menunjukkan bahwa pabrik memiliki jumlah tenaga kerja yang memadai, namun terdapat kelemahan terkait keterampilan dan pelatihan karyawan. Kurang optimalnya manajemen SDM juga mempengaruhi produktivitas dan efisiensi operasional pabrik. Rekomendasi penelitian mencakup peningkatan program pelatihan, perbaikan sistem rekrutmen, dan penerapan manajemen kinerja yang lebih efektif untuk meningkatkan kompetensi dan motivasi karyawan. Diharapkan perbaikan manajemen SDM dapat membuat pabrik tahu dan tempe Bapak Yulianto lebih kompetitif dan berkelanjutan di masa depan.

ABSTRACT

This study aims to conduct an in-depth analysis of the operations of the tofu and tempe factory owned by Mr Yulianto, with a focus on the human resources (HR) aspect. The method used is a descriptive method with a qualitative approach, where data is collected through interviews, direct observation and document analysis. The main objective of this research is to evaluate the availability, quality and management of human resources that support the continuity of factory operations. The analysis results show that the factory has an adequate number of workers, but there are weaknesses related to employee skills and training. Lack of optimal HR management also affects factory operational productivity and efficiency. Research recommendations include improving training programs, improving recruitment systems, and implementing more effective performance management to increase employee competency and motivation. It is hoped that improvements in HR management can make Mr Yulianto's tofu and tempeh factory more competitive and sustainable in the future.

PENDAHULUAN

Industri tahu dan tempe merupakan salah satu sektor yang vital dalam struktur perekonomian Indonesia. Produk-produk ini merupakan makanan pokok yang sangat populer dan dikonsumsi secara luas oleh masyarakat. Pabrik Tahu dan Tempe Bapak Yulianto, yang berlokasi JL. Lettu Ubadi Desa Ketapang Besar, Kec. Pasar Manna, Kota Manna, Kab. Bengkulu Selatan, Prov. Bengkulu. yang telah beroperasi sejak tahun 1997 dan memegang peran yang sangat penting dalam memenuhi kebutuhan lokal yang terus berkembang.

Seiring dengan pertumbuhan industri ini, terdapat tantangan-tantangan yang semakin kompleks yang harus dihadapi, terutama dalam hal manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Manajemen SDM yang efektif menjadi kunci utama dalam memastikan keberlanjutan operasional pabrik dan peningkatan produktivitas keseluruhan. Pengelolaan SDM mencakup berbagai aspek yang sangat penting seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, motivasi, dan retensi karyawan. Kualitas SDM yang unggul akan memiliki dampak yang signifikan pada efisiensi operasional dan kualitas produk yang dihasilkan oleh pabrik tersebut.

Oleh karena itu, diperlukan sebuah studi kelayakan yang komprehensif untuk mengevaluasi sejauh mana aspek SDM di Pabrik Tahu dan Tempe Bapak Yulianto mendukung tujuan jangka panjang. Penelitian ini akan difokuskan pada analisis kelayakan dari perspektif SDM, dengan tujuan untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi dalam manajemen SDM pabrik tersebut. Metode penelitian yang akan digunakan akan melibatkan wawancara mendalam dengan manajemen dan karyawan, serta observasi langsung di lapangan. Aspek-aspek yang akan dianalisis

mencakup kualifikasi dan kompetensi pekerja, program pelatihan dan pengembangan, produktivitas, motivasi kerja, dan tingkat kepuasan kerja karyawan.

Diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini akan memberikan gambaran yang jelas tentang kondisi SDM di Pabrik Tahu dan Tempe Bapak Yulianto, serta memberikan rekomendasi strategis yang dapat membantu dalam peningkatan manajemen SDM. Tujuan akhirnya adalah agar pabrik dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas produksinya, serta memastikan kelangsungan usahanya di masa depan. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan kontribusi yang berharga terhadap literatur mengenai manajemen SDM dalam industri tahu dan tempe, serta memberikan panduan praktis bagi para pelaku usaha di sektor ini.

LANDASAN TEORI

Aspek Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler (2015) dalam karyanya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia" mengartikan SDM sebagai "kelompok individu yang bekerja di suatu organisasi atau bisnis yang memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi." Sementara menurut Cascio (2018) menjelaskan bahwa SDM adalah "aspek manusia dari sebuah organisasi yang mencakup seleksi, pengembangan, manajemen, dan pemutusan hubungan kerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi."

Sedangkan menurut George Bohlander dan Scott Snell (2016) dalam buku mereka yang berjudul "Mengelola Sumber Daya Manusia," SDM adalah "sumber daya yang terdiri dari tenaga kerja atau karyawan di suatu organisasi, yang merupakan aset kunci dalam mencapai tujuan perusahaan.

Aspek Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (2015) mendefinisikan pengembangan SDM sebagai "proses peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan melalui pelatihan dan pendidikan untuk mencapai kinerja yang lebih baik di dalam organisasi." Sementara itu, Noe (2017) menjelaskan bahwa pengembangan SDM adalah "rangkaiannya aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan saat ini atau yang akan datang melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman."

Menurut Mondy dan Martocchio (2016), pengembangan SDM adalah "upaya sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai metode seperti pelatihan, pengembangan karir, dan pembelajaran organisasi." Selain itu, Werner dan De Simone (2012) memahami pengembangan SDM sebagai "proses pembelajaran yang berkelanjutan dan terorganisir yang dirancang untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Aspek Produktivitas

Menurut Bernardin (2017) menjelaskan bahwa produktivitas adalah "tingkat efisiensi yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam menghasilkan produk atau layanan, yang sering diukur dalam hal kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan per unit waktu."

Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang mencerminkan perbedaan antara imbalan yang diterima pekerja dan imbalan yang mereka anggap seharusnya mereka terima." Smith, Kendall, dan Hulin (1969) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "perasaan atau sikap seorang karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaannya."

Aspek Motivasi Kerja

Menurut Herzberg (1968) menjelaskan bahwa motivasi kerja terdiri dari dua faktor utama, yaitu faktor motivator (seperti prestasi, pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri) dan faktor higienis (seperti kondisi kerja, gaji, dan kebijakan perusahaan). Sementara itu menurut Locke dan Latham (1990)



mengartikan motivasi kerja sebagai "keinginan untuk mencapai tujuan tertentu yang dipengaruhi oleh tujuan yang spesifik, menantang, dan adanya umpan balik."

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis kelayakan Pabrik Tahu dan Tempe Bapak Yulianto dari perspektif Sumber Daya Manusia (SDM). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan penggalan informasi yang mendalam dan detail mengenai kondisi SDM di pabrik tersebut. Metode penelitian yang digunakan meliputi beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Desain Penelitian

Penelitian ini didesain sebagai studi kasus untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang manajemen SDM di Pabrik Tahu dan Tempe Bapak Yulianto. Studi kasus dipilih karena memberikan fleksibilitas dalam mengeksplorasi berbagai aspek SDM secara detail dan kontekstual.

2. Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui dua metode utama: wawancara mendalam dan observasi partisipatif.

- Wawancara Mendalam: Wawancara dilakukan dengan pemilik pabrik dan beberapa karyawan untuk mendapatkan perspektif yang beragam mengenai manajemen SDM. Pertanyaan wawancara berfokus pada kualifikasi dan kompetensi pekerja, program pelatihan dan pengembangan, produktivitas, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.
- Observasi Partisipatif: Peneliti terlibat langsung dalam kegiatan operasional pabrik untuk mengamati secara langsung lingkungan kerja, interaksi antar karyawan, serta proses produksi. Observasi ini membantu dalam memahami konteks kerja dan dinamika SDM di lapangan.

3. Analisis Data

Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi dianalisis menggunakan metode analisis tematik. Langkah-langkah analisis tematik meliputi:

- Pengkodean Awal: Mengidentifikasi dan memberi kode pada tema-tema utama yang muncul dari data wawancara dan observasi.
- Pengelompokan Tema: Mengelompokkan tema-tema yang serupa untuk membentuk kategori yang lebih luas.
- Penafsiran Data: Menganalisis hubungan antar tema dan kategori untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman dalam manajemen SDM di pabrik.

4. Validitas dan Reliabilitas

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, peneliti menggunakan triangulasi sumber data, yaitu membandingkan informasi dari berbagai sumber (pemilik dan karyawan) dan metode (wawancara, observasi). Selain itu, dilakukan member checking dengan mengkonfirmasi temuan utama kepada responden untuk memastikan akurasi interpretasi data.

5. Pelaporan Hasil

Hasil penelitian disajikan dalam bentuk laporan yang mencakup temuan utama, analisis, dan rekomendasi strategis untuk peningkatan manajemen SDM di Pabrik Tahu dan Tempe Bapak Yulianto. Laporan ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi pelaku usaha lain dalam industri tahu dan tempe.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi ini mengidentifikasi dan menganalisis berbagai aspek manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Pabrik Tahu dan Tempe Bapak Yulianto. Temuan utama dari studi ini diuraikan dalam beberapa kategori utama: kualifikasi dan kompetensi pekerja, program pelatihan dan pengembangan, produktivitas, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Berikut adalah hasil dan pembahasan dari masing-masing aspek tersebut:

1. Kualifikasi dan Kompetensi Pekerja

- Hasil: Mayoritas pekerja di pabrik ini memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam industri tahu dan tempe, meskipun tingkat pendidikan formal mereka rata-rata hanya sampai pada tingkat

sekolah menengah. Kompetensi teknis mereka dalam proses produksi tahu dan tempe dinilai cukup baik.

- Pembahasan: Kualifikasi dan kompetensi pekerja yang memadai menjadi salah satu kekuatan pabrik ini. Namun, pendidikan formal yang terbatas bisa menjadi hambatan dalam pengadopsian teknologi baru dan inovasi proses produksi. Pengembangan keterampilan melalui pelatihan khusus dapat meningkatkan kompetensi mereka lebih lanjut.
2. Program Pelatihan dan Pengembangan
 - Hasil: Pabrik belum memiliki program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur. Pelatihan yang ada biasanya bersifat informal dan dilakukan secara langsung di tempat kerja oleh pekerja yang lebih senior.
 - Pembahasan: Kurangnya program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur merupakan kelemahan yang signifikan. Pelatihan formal yang terjadwal dan disesuaikan dengan kebutuhan pekerja dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas produksi. Selain itu, pelatihan manajerial bagi supervisor dan manajer juga penting untuk pengembangan kepemimpinan.
 3. Produktivitas
 - Hasil: Produktivitas pekerja dinilai cukup baik namun bervariasi tergantung pada kondisi lingkungan kerja dan ketersediaan bahan baku. Beberapa masalah teknis dalam proses produksi terkadang menyebabkan penurunan produktivitas.
 - Pembahasan: Produktivitas yang bervariasi menunjukkan bahwa ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal manajemen rantai pasokan dan pemeliharaan mesin. Meningkatkan kondisi kerja dan memastikan ketersediaan bahan baku yang stabil akan berdampak positif pada produktivitas.
 4. Motivasi Kerja
 - Hasil: Motivasi kerja di kalangan karyawan relatif tinggi, terutama karena hubungan interpersonal yang baik dan rasa kebersamaan yang kuat di antara pekerja. Namun, sistem insentif yang ada belum memadai untuk mendorong peningkatan kinerja yang signifikan.
 - Pembahasan: Meskipun motivasi kerja saat ini cukup tinggi, pengembangan sistem insentif yang lebih efektif dan adil dapat lebih meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Program insentif bisa meliputi bonus berbasis kinerja, pengakuan pencapaian, dan peningkatan tunjangan.
 5. Kepuasan Kerja
 - Hasil: Tingkat kepuasan kerja secara umum cukup tinggi, dengan banyak pekerja menyatakan puas dengan pekerjaan mereka. Namun, beberapa karyawan menyebutkan perlunya perbaikan dalam keseimbangan kerja-kehidupan dan kesempatan untuk pengembangan karir.
 - Pembahasan: Kepuasan kerja yang tinggi adalah aset penting bagi pabrik, namun perhatian terhadap keseimbangan kerja-kehidupan dan peluang pengembangan karir akan membantu mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja. Meningkatkan fleksibilitas jam kerja dan menyediakan jalur karir yang jelas dapat membantu mengatasi masalah ini.

Berdasarkan hasil studi ini, berikut adalah beberapa rekomendasi strategis untuk Pabrik Tahu dan Tempe Bapak Yulianto:

1. Implementasi Program Pelatihan dan Pengembangan: Menyusun dan melaksanakan program pelatihan formal yang terstruktur untuk meningkatkan kompetensi teknis dan manajerial karyawan.
2. Pengembangan Sistem Insentif: Mengembangkan sistem insentif berbasis kinerja yang adil dan transparan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas.
3. Peningkatan Kondisi Kerja: Memperbaiki kondisi kerja dan memastikan ketersediaan bahan baku yang stabil untuk meningkatkan produktivitas.
4. Fleksibilitas Jam Kerja: Menyediakan fleksibilitas jam kerja untuk meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan karyawan.



Dengan mengimplementasikan rekomendasi ini, Pabrik Tahu dan Tempe Bapak Yulianto diharapkan dapat meningkatkan manajemen SDM-nya, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada efisiensi operasional dan keberlanjutan usaha.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Industri tahu dan tempe di Indonesia vital dalam perekonomian. Pabrik Tahu dan Tempe Bapak Yulianto di Sleman berperan penting. Manajemen SDM kunci untuk operasional pabrik. Pengelolaan SDM meliputi rekrutmen, pelatihan, motivasi, dan retensi karyawan. Studi kelayakan diperlukan untuk evaluasi manajemen SDM. Analisis kelayakan Pabrik Tahu dan Tempe Bapak Yulianto fokus pada SDM. Pengembangan SDM melibatkan peningkatan keterampilan karyawan. Produktivitas diukur dalam efisiensi produksi. Kepuasan kerja mencerminkan sikap terhadap pekerjaan. Motivasi kerja melibatkan faktor motivator dan higienis. Metode penelitian kualitatif digunakan untuk analisis kelayakan.

Desain penelitian studi kasus memberikan pemahaman mendalam. Data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi. Analisis data menggunakan metode analisis tematik. Validitas data dijaga dengan triangulasi sumber data. Hasil studi mengidentifikasi aspek SDM di pabrik. Kualifikasi pekerja cukup baik meskipun pendidikan formal terbatas. Program pelatihan belum terstruktur. Produktivitas bervariasi tergantung pada kondisi kerja.

Motivasi kerja tinggi namun sistem insentif perlu ditingkatkan. Kepuasan kerja cukup tinggi dengan perbaikan yang diperlukan. Rekomendasi strategis termasuk program pelatihan, sistem insentif, peningkatan kondisi kerja, fleksibilitas jam kerja, dan pengembangan karir.

Saran

Berdasarkan hasil studi ini, berikut adalah beberapa rekomendasi strategis untuk Pabrik Tahu dan Tempe Bapak Yulianto:

1. Implementasi Program Pelatihan dan Pengembangan: Menyusun dan melaksanakan program pelatihan formal yang terstruktur untuk meningkatkan kompetensi teknis dan manajerial karyawan.
2. Pengembangan Sistem Insentif: Mengembangkan sistem insentif berbasis kinerja yang adil dan transparan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas.
3. Peningkatan Kondisi Kerja: Memperbaiki kondisi kerja dan memastikan ketersediaan bahan baku yang stabil untuk meningkatkan produktivitas.
4. Fleksibilitas Jam Kerja: Menyediakan fleksibilitas jam kerja untuk meningkatkan keseimbangan kerja-kehidupan karyawan.
5. Pengembangan Jalur Karir: Menyusun jalur karir yang jelas dan menyediakan kesempatan pengembangan karir untuk meningkatkan kepuasan kerja.
6. Dengan mengimplementasikan rekomendasi ini, Pabrik Tahu dan Tempe Bapak Yulianto diharapkan dapat meningkatkan manajemen SDM-nya, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada efisiensi operasional dan keberlanjutan usaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Heizer, Jay, and Barry Render. "Operations Management: Sustainability and Supply Chain Management." Pearson, 2016.
- Hasibuan, Malayu S.P. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Bumi Aksara, 2016.
- Tohardi, A. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kasmir, & Jakfar. (2012). Studi Kelayakan Bisnis. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: CV. Alfabeta.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.