

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Tim Pada Usaha Wirman Sambal

Miftahul Jannah¹, Andi Indriani Ibrahim², Idris³, Suryadi Samudra⁴
¹⁻⁴Universitas Tadulako

Alamat: Jl. Soekarno Hatta Km. 9, Palu – Sulawesi Tengah

Koresponden Penulis: miftamitamiftahul@gmail.com

Abstract. *The formulation of the problem in this research is whether human resource management strategies play a role in improving team performance, especially in the Wirman Sambal team and what strategies are carried out by Wirman Sambal to improve team performance. Regarding the problems within the Wirman Sambal business group, the author in this research used a qualitative descriptive method. This type of research is a type of research that uses observation, documentation and in-depth interviews as data collection methods. According to Moleong, qualitative research is a number of displays such as spoken or written words that are observed and internalized by the researcher, as well as objects observed that pay attention to every detail to obtain the meaning implicit in the document or object. The data collection technique in this research is by making direct observations in the field. The results of this research show that human resource management strategies greatly influence team performance in the Wirman Sambal business by implementing several human resource management strategies.*

Keywords: *Strategy, Human resource management, Performance*

Abstrak. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah strategi manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan kinerja tim khususnya pada tim Wirman Sambal dan strategi apa yang dilakukan oleh Wirman Sambal untuk meningkatkan kinerja tim. Terkait permasalahan yang ada di dalam kelompok usaha Wirman Sambal maka penulis dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Jenis penelitian ini adalah Jenis penelitian dengan menggunakan observasi, dokumentasi dan wawancara mendalam sebagai metode pengumpulan datanya. Menurut Moleong menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah sejumlah tampilan seperti kata-kata lisan atau tertulis yang dicermati dan dihayati oleh peneliti, serta benda-benda yang diamati yang memperhatikan setiap detailnya untuk mendapatkan makna yang tersirat dalam dokumen atau benda tersebut. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara melakukan pengamatan langsung dilapangan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia sangat memengaruhi kinerja tim pada usaha wirman sambal dengan melakukan beberapa strategi manajemen sumber daya manusia.

Kata kunci: *Strategi, Manajemen sumber daya manusia, Kinerja*

LATAR BELAKANG

Kewirausahaan memiliki arti kepribadian yang memiliki tindakan kreatif sebagai nilai, gemar berusaha, tegar dalam menghadapi tantangan, percaya diri, memiliki *self determination* atau *locus of control*, berkemampuan mengelola risiko, perubahan dipandang sebagai peluang, toleransi terhadap banyaknya pilihan, inisiatif dan memiliki *need for achievement*, *perfeksionis*, berpandangan luas, menganggap waktu sangat berharga serta memiliki motivasi yang kuat, dan karakter itu telah menginternalisasi sebagai nilai-nilai yang diyakini benar. Tujuan Kegiatan Wirausaha adalah membuka lapangan kerja bagi masyarakat sekitar. Menambah lapangan pekerjaan ini akan membantu untuk mengurangi pengangguran yang ada (Palaguna dkk, 2023). Jiwa kewirausahaan merupakan nyawa kehidupan dalam kewirausahaan yang pada prinsipnya merupakan sikap dan perilaku kewirausahaan dengan ditunjukkan

melalui sifat, karakter, dan watak seseorang yang memiliki kemauan dalam mewujudkan gagasan inovatif kedalam dunia nyata secara kreatif. Faktor-faktor yang mempengaruhi jiwa kewirausahaan seseorang menurut (Sukirman, 2017) dalam penelitiannya terdiri atas beberapa yaitu diantaranya adalah Percaya diri (keyakinan), *Optimisme*, Disiplin, Komitmen, Berinisiatif, Motivasi, Memiliki jiwa kepemimpinan, Suka tantangan, memiliki tanggung jawab, dan *Human relationship*. Orientasi kewirausahaan UMKM sangat ditentukan oleh kualitas dari seluruh SDM yang ada dalam UMKM tersebut (Noermijati dkk., 2023).

Sumber daya manusia adalah sumber daya manusia dari suatu organisasi terdiri dari semua upaya, keterampilan atau kemampuan dari semua orang yang bekerja untuk organisasi tersebut. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu seleksi karyawan, penempatan karyawan baru, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja, praktek kerja, struktur pekerjaan, melaksanakan prosedur disiplin, motivasi, menyediakan saluran komunikasi, menerapkan kebijakan keamanan, berencana untuk efek, dan perubahan pada karyawan (Darmadi, 2022). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, terampil, dan termotivasi yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi (Lestari dkk, 2023).

Manajemen sumber daya manusia strategik merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia organisasi dari sisi strategik organisasi yang mengaitkan pengelolaan sumber daya manusia dengan strategi organisasi. Selain itu, Manajemen sumber daya manusia strategik menghubungkan manajemen sumber daya manusia dengan peran strategis, tujuan untuk meningkatkan kinerja bisnis dan mengembangkan budaya organisasi, serta mendorong inovasi dan fleksibilitas (Darmadi, 2022). Tujuan dari manajemen sumber daya manusia strategis adalah untuk meningkatkan kinerja bisnis melalui manajemen sumber daya manusia (Harnida Wahyuni dkk, 2021). Organisasi perlu mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan. Pencapaian tujuan dan sasaran diterjemahkan juga dalam kinerja yang lebih baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan gambaran dari sebuah perusahaan untuk melihat peningkatan atau penurunan dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam sebuah perusahaan. Ketika kinerja karyawan meningkat maka dapat dikatakan perusahaan tersebut mengalami peningkatan/kemajuan (Sawad dan Idris, 2023). Kinerja merupakan usaha yang nyata yang

diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Lestari dkk, 2023).

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena di saat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya (Novia dkk, 2021).

Melakukan kewirausahaan berkelompok yang terdiri dari beberapa orang bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Oleh karena itu, diperlukan strategi-strategi manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan usaha khususnya di kelompok wirausaha Wirman Sambal guna meningkatkan kinerja tim dan menjadikan usaha tersebut lebih terarah dan tersistem dengan baik hingga hasil akhirnya usaha tersebut bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini berfokus pada aspek strategi-strategi manajemen sumber daya manusia di Wirman Sambal yang memiliki peran penting dalam memproduksi sambal. Oleh karena itu, diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk menghasilkan sambal dengan kualitas baik juga. Keberhasilan ini didukung oleh strategi-strategi manajemen sumber daya manusia. Rumusan masalah dalam artikel ini yaitu apakah strategi manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan kinerja tim khususnya pada tim Wirman Sambal dan strategi apa yang dilakukan oleh Wirman Sambal dalam meningkatkan Kinerja tim, menjadikan artikel ini menarik untuk dibaca guna memperluas wawasan kita dan menambah ilmu seputar manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja tim di usaha kecil mengah (UKM).

METODE PENELITIAN

Terkait permasalahan yang ada di dalam kelompok usaha Wirman Sambal maka penulis dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan observasi, dokumentasi dan wawancara mendalam sebagai metode pengumpulan datanya. Menurut Moleong menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah sejumlah tampilan seperti kata-kata lisan atau tertulis yang dicermati dan dihayati oleh peneliti, serta benda-benda yang diamati yang memperhatikan

setiap detailnya untuk mendapatkan makna yang tersirat dalam dokumen atau benda tersebut (Moleong, 2007). Karena tujuan utama dalam penelitian kualitatif untuk membuat fakta/fenomena agar mudah dipahami (*understandable*) dan memungkinkan sesuai modelnya dapat menghasilkan hipotesis baru (Fadli, 2021). Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu dengan cara melakukan pengamatan langsung dilapangan pada usaha Wirman Sambal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Wirman Sambal merupakan kelompok usaha yang memproduksi sambal kemasan dengan tiga varian isi yaitu sambal isi penja, sambal isi rono, dan sambal isi ikan cakalang fufu khas kota Palu. Wirman Sambal adalah kelompok usaha yang menghasilkan makanan yang mempunyai batas waktu konsumsi sambal tersebut sehingga menjadikan tantangan tersendiri bagi semua anggota tim untuk memaksimalkan kinerja mereka dalam meminimalisir kerugian dengan membuat sambal dengan kualitas yang baik hingga mempunyai daya tahan yang lama dan menjual produk sambal tepat pada waktu sebelum *expired*. Dalam hal ini diperlukan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengelola usaha Wirman Sambal guna memaksimalkan kinerja yang dihasilkan tiap individu untuk mencapai tujuan usaha tersebut.

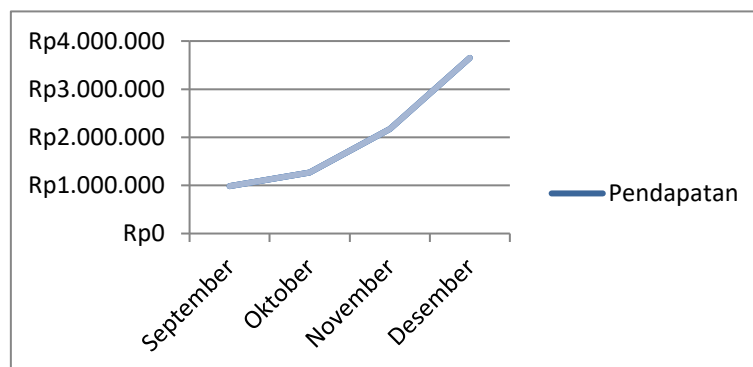
Awal mulai berwirausaha kelompok usaha Wirman Sambal mengalami kerugian akibat *return* produk yang banyak. Alasan mitra *return* produk karena produk sudah berjamur (*expired*) sebelum masa waktu *expired* yang sudah di tentukan sebelumnya di produk. Hal tersebut bisa terjadi karena kinerja anggota tim yang tidak maksimal dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dan juga kurangnya rencana awal dibagian produksi serta pembagian kerja yang telah direncanakan sebelumnya tidak berjalan dengan baik.

Terkait fenomena yang terjadi maka anggota kelompok usaha Wirman Sambal melakukan perbaikan di bagian Sumber Daya Manusia. Dimana kelompok usaha tim Wirman Sambal merancang strategi-strategi manajemen sumber daya manusia dengan melakukan perencanaan kembali dengan perencanaan yang lebih matang dan terarah, sesuai dengan tujuan kelompok yang diharapkan bisa meningkatkan kinerja sumber daya manusia pada tim usaha Wirman sambal. Lalu melakukan perubahan untuk tugas dua orang anggota tim yang harus ditukar tugasnya dikarenakan mereka menjalankan tugas tidak sesuai dengan keahlian mereka. Lanjut kelompok usaha tim Wirman sambal juga melakukan perencanaan, pergerakan, pengarahan dan pengawasan ketat dibagian produksi guna menghasilkan produk yang tahan lama dan higienis hingga aman untuk dikonsumsi oleh konsumen. Seperti melakukan aktifitas

produksi sesuai dengan arahan dari mentor dan melakukan pengawasan terhadap produk yang berada di mitra yaitu dengan melakukan pengecekan produk sekali dalam seminggu.

Kelompok usaha tim Wirman Sambal juga menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia terkait inovasi yang terus dilakukan guna mencapai hasil yang maksimal dan sesuai dengan kemauan konsumen seperti dibidang rasa konsumen lebih banyak menginginkan sambal kemasan dengan isian ikan cakalang fufu khas kota palu dibanding dengan isian rono dan penja yang mana kedua isian ini diawal melakukan produksi selalu terjadi *return*. Lanjut juga di bagian logo yang awalnya kami hanya memakai gambar kartun dengan tulisan wirman sambal saja berubah dari waktu ke waktu dengan hasil akhirnya kelompok usaha tim Wirman Sambal mempunyai logo yang kekinian dan sesuai aturan yang berlaku untuk produk makanan yang tertera di label tersebut terdapat komposisi produk, tanggal pembuatan, tanggal kadarkuarsa, saran penyajian, alamat rumah produksi, no telephone dan WA, serta juga ID halal. Lanjut tim usaha Wirman Sambal juga menerapkan strategi Patner dengan melakukan kerjasama dengan mitra-mitra yakni toko-toko makanan dan warung-warung makan untuk meningkatkan kinerja anggota tim dengan menghasilkan pendapatan yang lebih besar lagi hingga tujuan dari usaha Wirman Sambal tercapai.

Selama beberapa waktu perbaikan maka diperoleh hasil yang maksimal dari kinerja anggota tim Wirman Sambal yang makin meningkat setelah diterapkannya Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dengan hasil perolehan pendapatan makin meningkat tiap bulannya seperti terlihat pada grafik dibawah ini:



Grafik 1: Grafik pendapatan per-bulan Wirman Sambal

Sumber : Pengolahan Data 2024

Berdasarkan hasil dari observasi di lapangan secara langsung maka diperoleh kesimpulan bahwa Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh untuk meningkatkan Kinerja anggota tim usaha Wirman Sambal, terbukti dengan melakukan strategi-strategi Manajemen Sumber Daya Manusia anggota kelompok usaha tim Wirman Sambal

memaksimalkan kinerja mereka dengan hasil pendapatan usaha yang tiap bulannya meningkat. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Malik dkk, 2019 menyatakan bahwa peran strategi sumber daya manusia berpengaruh dalam meningkatkan kualitas kinerja, penelitian yang dilakukan oleh Ningrum, 2020 menyatakan bahwa strategi sumber daya manusia berpengaruh dalam meningkat kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Aruperes dkk, 2018 menyatakan bahwa strategi sumber daya manusia sangat penting karena hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yusran dan Id tahun 2018, Dipang dkk pada Tahun 2013, Iskandar di Tahun 2018 dan Panjaitan pada Tahun 2017 juga menyatakan bahwa strategi sumber daya manusia berpengaruh dalam meningkat kinerja karyawan (Lestari dkk., 2023).

Adapun beberapa strategi yang sudah dilakukan oleh Wirman Sambal untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia pada usaha sambal kemasan mereka yaitu adalah sebagai berikut:

1. Melakukan perencanaan atau *planning*, fungsi pertama dari manajemen SDM adalah membuat perencanaan secara sadar dalam pengambilan keputusan yang dibuat secara matang. Kegiatan perencanaan Wirman Sambal melingkupi penetapan tujuan dan penentuan langkah bagaimana untuk mencapai tujuan dengan menetapkan strategi-strategi manajemen sumber daya manusia.
2. Melakukan *organizing*, Wirman Sambal melakukan *organizing* dengan melakukan pembagian tugas di setiap aktivitas kepada anggota tim yang spesifik, dan menentukan siapa yang memiliki hak untuk mengerjakan beberapa tugas sesuai kemampuan anggota tim.
3. Melakukan pergerakan sesuai dengan rencana yang telah disusun sebelumnya dan mengarahkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan Wirman Sambal.
4. Melakukan evaluasi kinerja, yang bertujuan untuk memantau, mengevaluasi anggota tim agar kinerja tim meningkat dan memastikan bahwa kinerja anggota tim sesuai dengan perencanaan.

KESIMPULAN

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia memengaruhi dalam meningkat kinerja tim pada usaha wirman sambal. Adapun beberapa strategi yang sudah dilakukan oleh Wirman Sambal untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia pada usaha sambal kemasan mereka yaitu melakukan perencanaan atau *planning*, melakukan *organizing* dengan

menempatkan anggota tim di bagian yang sesuai dengan keahlian mereka dan melakukan pergerakan yang sesuai dengan rencana serta melakukan evaluasi kinerja anggota tim.

DAFTAR REFERENSI

- Anwar, S., & Herlina, E. (2022). the Impact of Strategic Human Resource Management on Organizational Performance. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 3(12), 1303–1309. <https://doi.org/10.36418/jist.v3i12.555>
- Darmadi. (2022). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*, Vol.10, No.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Harnida Wahyuni, A., Heni, A., Musdalifah, Ali, M., & Faruq, L. (2021). Fungsi Strategis Pekerja Unggul Dan Komitmen Kerja Di Institusi Pendidikan Tinggi. *Jurnal Dimensi*, 10.
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 19(03), 720–729.
- Moleong. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Remaja Rordakarya.
- Noermijati, Ibrahim, A. I., Margono, S., & Kurniawati, D. T. (2023). Thriving in a Disruptive World : How Entrepreneurs and Managers Learn for a Brighter Future (R. P. Handrito & S. A. Nani (eds.)). FSH PH Publications.
- Novia, R. S., & Dkk. (2021). Kinerja Karyawan. In A. Masruroh (Ed.), *Manajemen*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Palaguna, A. A., Samudra, S., & Fadjar, A. (2023). *Strategi Pengembangan Dan Inovasi Bisnis UD . Barokah Berbasis Sumber*. 1(3), 54–64.
- Sawad, & Idris. (2023). Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Manakara Sakti Abadi. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 9(2), 157–164.
- Sukirman. (2017). Jiwa Kewirausahaan Dan Nilai Kewirausahaan Meningkatkan Kemandirian Usaha Melalui Perilaku Kewirausahaan. *Journal UNY, Voleme 20*.