

Gambaran Sistem Pengelolaan Karyawan pada UMKM Pedagang Makanan di Wisata Religi Makam Sultan Abdul Kadirun

Jayaning Sila Astuti¹, Triyo Utomo², Ma'rufah³, Muhetul Husana⁴

^{1,2,3,4}Prodi Psikologi, FISIB, Universitas Trunojoyo Madura, Jl. Telang PO BOX 02 Kamal, Bangkalan, Indonesia

Abstract

This study aims to determine the description of the employee management system for MSME food traders in the religious tourism area of the Tomb of Sultan Abdul Kadirun. Quality of human resources certainly cannot be separated from the human resource development system that is implemented. One way to see the quality of human resources is to look at the HR management system that is carried out.

This study uses a qualitative phenomenological approach. The subjects of the study were MSME food or souvenir traders in the tourist area of the Tomb of Sultan Abdul Kadirun in Bangkalan City. The subjects of the study were selected based on two criteria: 1) workers or owners of MSME crafts engaged in the food or souvenir trade, 2) the MSME was in the Bangkalan area when the study was conducted. In this study, the researcher acted as a research instrument. The data collection methods used were interviews and observations. The qualitative data analysis method used followed the Bogdan and Biklen method (1992).

Keywords : *employee management system; MSME; religious tourism area; Tomb of Sultan Abdul Kadirun; Bangkalan City*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gambaran sistem pengelolaan karyawan pada pekerja UMKM pedagang makanan di area wisata religi Makam Sultan Abdul Kadirun. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya tidak bisa lepas dari sistem pengembangan sumber daya manusia yang dijalankan. Salah satu cara untuk melihat kualitas sumber daya manusia adalah dengan melihat sistem pengelolaan SDM yang dilakukan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologi. Subyek penelitian adalah UMKM pedagang makanan atau oleh-oleh di area wisata Makam Sultan Abdul Kadirun di Kota Bangkalan, Subyek penelitian dipilih berdasarkan dua kriteria : 1) pekerja atau pemilik kerajinan UMKM yang bergerak di bidang perdagangan makanan atau oleh-oleh, 2) UMKM tersebut berada di wilayah Bangkalan pada saat penelitian dilakukan. Pada penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan observasi. Cara analisis data kualitatif yang digunakan mengikuti metode Bogdan dan Biklen (1992).

Kata kunci : *sistem pengelolaan karyawan; UMKM; wisata religi; makam Sultan Abdul Kadirun; kota Bangkalan*

PENDAHULUAN

Bangkalan merupakan daerah yang memiliki potensi besar untuk terus berkembang. Hal ini dapat dilihat dari letaknya yang berdekatan dengan ibukota provinsi yaitu kota Surabaya, serta beragamnya potensi unggulan yang dimiliki. Berdasarkan data dari Open Data Kabupaten Bangkalan, berdasarkan bidang kebutuhan sekunder, tiga bidang industri yang terbesar adalah industri makanan, industri tekstil, serta industri kayu. Industri yang berkembang paling pesat adalah industri makanan. Jumlah industri makanan di Bangkalan pada tahun 2022 mencapai 999 unit usaha (<https://data.bangkalankab.go.id/>, 2022b), dan pada tahun 2023 meningkat menjadi 1379 unit usaha (<https://data.bangkalankab.go.id/>, 2023b). Jumlah ini menunjukkan kenaikan yang signifikan dari tahun 2022 ke tahun 2023.

Pada bidang kebutuhan primer, usaha yang mengalami kenaikan dari tahun 2022 ke tahun 2023 adalah dalam bidang perikanan. Pada tahun 2022, usaha perikanan adalah sejumlah 71 unit (<https://data.bangkalankab.go.id/>, 2022a), dan pada tahun 2023 naik menjadi 76 unit (<https://data.bangkalankab.go.id/>, 2023a).

Dari paparan tersebut dapat dilihat bahwa bidang produksi makanan memiliki prospek yang besar untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, UMKM yang bergerak di bidang makanan merupakan UMKM yang sangat perlu untuk diperhatikan dan dikembangkan. Bappeda Kota Malang (Cahyanti & Anjaningrum, 2017) memaparkan ada 6 aspek yang mempengaruhi perkembangan Usaha Kecil yaitu: sumber daya manusia, produksi/operasional, finansial, pemasaran, kemitraan, infrastruktur dan regulasi. Siswanto dan Kirwani (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan UMKM adalah tenaga kerja. Adanya tenaga kerja yang berpengalaman akan mempengaruhi produk yang dihasilkan. Penelitian Zaenuri, Zusrony, dan Nurcahyaningstih (2022) mengungkapkan bahwa kualitas SDM berpengaruh terhadap perkembangan usaha. Cahyanti dan Anjaningrum (2017) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan usaha kecil sektor industri pengolahan antara lain: kualitas sumber daya manusia, sistem produksi, sistem pengelolaan keuangan, strategi pemasaran, sistem kemitraan serta kualitas infrastruktur dan regulasi. Dari penelitian-penelitian tersebut, salah satu hal penting yang dapat ditangkap adalah betapa pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas untuk perkembangan UMKM maupun usaha lainnya.

Undang-undang Nomor 20 Pasal 1 Tahun 2008 tentang UMKM memberikan definisi mengenai Usaha Mikro, Usaha Kecil, dan Usaha Menengah. Berdasarkan definisi tersebut, produsen makanan kecil tergolong kategori UMKM.

Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya tidak bisa lepas dari sistem

pengembangan sumber daya manusia yang dijalankan. Sistem pengembangan SDM yang baik, maka SDM yang dimiliki oleh organisasi UMKM akan baik. Demikian juga sebaliknya, sistem pengembangan yang kurang baik akan menghasilkan SDM yang kurang berkualitas bagi organisasi.

Sistem sumber daya manusia meliputi mekanisme melakukan seleksi, mekanisme pengembangan, mekanisme penilaian terhadap kinerja, dan mekanisme pemberian penghargaan terhadap anggota organisasi (Cummings & Worley, 2005). Sistem ini bisa dikatakan sebagai sebuah cara yang dapat digunakan untuk melihat bagaimana pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi, yang dalam konteks penelitian ini adalah organisasi UMKM.

Menurut Bukit, Malusa, dan Rahmat (2017) pengembangan sumber daya manusia dilakukan berdasarkan kompetensi pekerja. Kompetensi sumber daya manusia dikembangkan agar sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan, sehingga mampu mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi. Labola (2019) menyebut PSDM sebagai fungsi organisasi yang berfokus pada rekrutmen, pengelolaan, dan navigasi bagi karyawan saat bekerja pada organisasi yang diwujudkan melalui sinergi untuk mencapai tujuan bersama. Merujuk pada uraian latar belakang permasalahan di atas, maka topik ini merupakan hal yang sangat penting untuk diulas.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana gambaran pengembangan sumber daya manusia pada UMKM yang bergerak di bidang makanan di area wisata religi Makam Sultan Abdul Kadirun. Sedangkan tujuannya adalah memperoleh gambaran pengembangan sumber daya manusia pada UMKM yang bergerak di bidang makanan di area wisata religi tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan deskriptif kualitatif, dengan model fenomenologi. Perspektif fenomenologi merupakan aliran yang mengkaji penampakan atau fenomena yang mana kesadaran dan fenomena tidak terisolasi satu sama lain dan berhubungan secara dialektis (Bungin, 2008). Dalam penelitian ini, fenomenologi digunakan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai model pengembangan sumber daya manusia pada UMKM di Bangkalan, yaitu yang bergerak di bidang makanan, baik produsen maupun pedagang.

Dalam penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrumen penelitian. Menurut Moleong (2008), kedudukan peneliti sebagai instrumen penelitian adalah sebagai perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, pengumpul data, dan pada akhirnya menjadi pelapor hasil penelitiannya. Secara teknis, instrumen penelitian yang digunakan

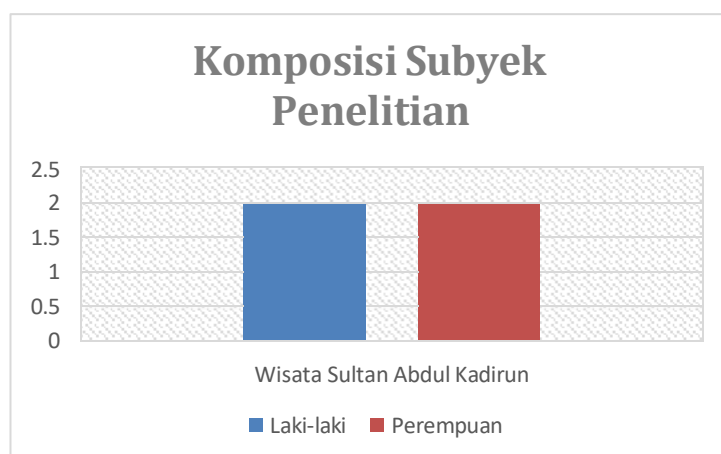
adalah pedoman wawancara dan pedoman observasi. Pengumpulan data penelitian dilakukan melalui wawancara dan observasi partisipan.

Lokasi penelitian yang dipilih adalah area wisata religi Makam Sultan Abdul Kadirun, yang berada dalam satu kompleks dengan Masjid Agung Kota Bangkalan – Madura. Kriteria subyek penelitian yang dilibatkan meliputi dua hal, 1) merupakan pekerja atau memiliki UMKM bergerak di bidang makanan, baik produsen makanan, atau pedagang oleh-oleh, serta 2) memiliki usaha makanan di area wisata religi Makam Sultan Abdul Kadirun.

HASIL PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2024, di area wisata religi Makam Sultan Abdul Kadirun, Kota Bangkalan. Wawancara dan observasi dilakukan terhadap empat orang subyek penelitian. Berikut gambaran subyek penelitian tersebut.

Berdasarkan jenis kelamin, subyek penelitian yang diwawancara dalam penelitian ini terdiri atas dua orang laki-laki dan dua orang perempuan. Proporsi lengkapnya dapat dilihat sebagai berikut:



Berdasarkan lama berdagang di area wisata religi ini, dari empat orang yang diwawancara, masa mereka membuka usaha atau bekerja di tempat usaha di area wisata religi bervariasi. Ada yang baru 2 bulan, hingga ada yang sudah 32 tahun. Berikut gambaran lengkapnya.

No	Nama subyek	Jenis kelamin	Lama usaha/bekerja di tempat usaha	Jabatan (pemilik usaha UMKM/pegawai)
----	-------------	---------------	------------------------------------	--------------------------------------

1	UB	Laki-laki	5 tahun	Pemilik usaha
2	NS	Laki-laki	2 bulan	Pemilik usaha
3	SJ	Perempuan	15 tahun	Pemilik usaha
4	NH	Perempuan	32 tahun	Pemilik usaha UMKM

Berdasarkan jenis produk yang dijual dan lokasi berjualan, data subyek penelitian adalah sebagai berikut.

No	Lokasi berjualan	Nama subyek	Jabatan (pemilik usaha UMKM/pegawai)	Produk yang dijual
1	Sekitar area wisata religi Sultan Abdul Kadirun (Masjid Agung Bangkalan	UB	Pemilik usaha	Es madu buah
2	Sekitar area wisata religi Sultan Abdul Kadirun (Masjid Agung Bangkalan	NS	Pemilik usaha	Makanan Ketoprak
3	Sekitar area wisata religi Sultan Abdul Kadirun (Masjid Agung Bangkalan	SJ	Pemilik usaha	Kopi, nasi, minuman, makanan ringan
4	Sekitar area wisata religi Makam Sultan Abdul Kadirun (Masjid Agung Bangkalan	MH	Pemilik usaha UMKM	Rujak buah manis

Menurut Cummings dan Worley (2005), sistem sumber daya manusia (SDM) yang kemudian akan digunakan untuk melihat pengelolaan dan pengembangan SDM,

adalah meliputi mekanisme melakukan seleksi, mekanisme pengembangan, mekanisme penilaian terhadap kinerja, dan mekanisme penghargaan terhadap anggota organisasi. Oleh karena itu, hasil penelitian pada pelaku UMKM pada kedua area wisata religi tersebut akan dipetakan berdasarkan empat aspek sistem PSDM Cummings dan Worley tersebut.

a. Mekanisme melakukan seleksi

Berdasarkan fakta bahwasanya ada pemilik UMKM yang memiliki pegawai dan ada juga yang tidak memiliki pegawai, maka dapat dikatakan bahwa ada pemilik usaha yang menerapkan mekanisme seleksi serta ada yang tidak. Subyek yang menerapkan mekanisme seleksi adalah subyek pertama yaitu UB, serta subyek ketiga yaitu SJ. Sedangkan subyek yang tidak menerapkan mekanisme seleksi adalah subyek NS dan MH, sebab yang bersangkutan tidak memiliki pegawai.

b. Mekanisme pengembangan pegawai

Mekanisme pengembangan pegawai adalah cara yang digunakan oleh pemilik usaha untuk mengembangkan pegawainya, dalam konteks ini adalah masa training yang dilakukan subyek terhadap pegawainya. Pada subyek UB, data mengenai mekanisme pengembangan pegawai belum didapatkan. Subyek kedua yaitu NS serta subyek keempat yang bernama MH tidak memiliki asisten/pegawai, sehingga tidak ada data mengenai mekanisme pengembangan pegawainya. Sedangkan pada subyek SJ, yang bersangkutan menerapkan masa training selama 2 hari saja.

c. Mekanisme penilaian terhadap kinerja

Mekanisme penilaian kinerja pegawai adalah cara yang digunakan oleh pemilik usaha untuk menilai kinerja pegawainya. Berkaitan dengan fakta bahwasanya penelitian ini dilakukan terhadap UMKM yang bergerak di bidang penjualan makanan, maka salah satu indikator yang digunakan untuk menilai kinerja adalah dengan melihat apakah pernah ada bonus yang diberikan untuk pegawai.

Pada subyek UB, data mengenai mekanisme penilaian kinerja pegawai belum didapatkan. Subyek kedua yaitu NS serta subyek keempat yang bernama MH tidak memiliki asisten/pegawai, sehingga tidak ada data yang dapat digali mengenai mekanisme pengembangan pegawainya. Sedangkan pada subyek ketiga yaitu SJ, yang bersangkutan menyatakan bahwa ada bonus ketika hari ramai.

d. Mekanisme penghargaan terhadap anggota organisasi

Mekanisme penghargaan terhadap pegawai dalam konteks usaha UMKM

di area wisata dapat dilihat dari nominal gaji serta bonus yang diberikan terhadap pegawai. Pada subyek UB dan SJ, data mengenai mekanisme penghargaan terhadap pegawai belum didapatkan. Subyek kedua yaitu NS serta subyek keempat yang bernama MH tidak memiliki asisten/pegawai, sehingga tidak ada data yang dapat digali mengenai mekanisme pengembangan pegawainya.

Gambar 1. Sisi Depan Kompleks Masjid Agung Kota Bangkalan (Dok.Pribadi)



Gambar 2. Area Wisata Religi Makam Sultan Abdul Kadirun (gapura masuk wisata religi) (Dok. Pribadi)



PEMBAHASAN

Pada hasil penelitian didapatkan data bahwa pemilik usaha UMKM di area wisata ini ada yang laki-laki, dan ada juga yang perempuan. Ini menunjukkan bahwa fakta bahwa laki-laki dan perempuan bebas untuk membuka usaha di area tersebut.

Sebagaimana lazim diketahui, bekerja untuk mencari nafkah adalah kewajiban laki-laki sebagai tulang punggung dalam keluarga. Namun data yang menunjukkan bahwa perempuan juga membuka usaha dan ada yang memiliki asisten/karyawan menunjukkan bahwa perempuan juga memiliki jiwa wirausaha, serta memiliki sumbangsih terhadap perekonomian keluarga. Data di lapangan juga menunjukkan keberagaman jenis makanan dan minuman yang dijual di sekitar area wisata religi Makam Sultan Abdul Kadirun. Hal ini menunjukkan bahwa ada kesadaran dari pada pelaku UMKM untuk membuka jenis usaha yang berbeda untuk mengoptimalkan hasil usaha.

Pada mekanisme melakukan seleksi di antara pada pelaku UMKM di area wisata ini, didapatkan ada bahwa ada pemilik usaha yang memiliki karyawan dan ada yang tidak. Pada pemilik usaha yang memiliki karyawan, karyawan tersebut dipilih dengan pertimbangan kedekatan sebagai saudara. Artinya, usaha ini merupakan usaha keluarga.

Pada mekanisme pengembangan pegawai, pemilik usaha yang memiliki karyawan menerapkan pengembangan ini dalam bentuk training awal sebelum karyawan mulai bekerja. Training awal ini dilakukan selama dua hari. Setelah itu, tidak ada bentuk pengembangan lain yang dilakukan. Menilik dari masa usaha subyek SJ ini yang sudah mencapai 15 tahun di area wisata tersebut, dalam masa kerjasama yang panjang antara pemilik usaha dan karyawan ini, yang terjadi bukanlah pengembangan secara terstruktur sebagaimana organisasi pada usaha besar, namun proses adaptasi yang kontinyu terhadap pelanggan dan situasi-situasi di luar yang dinamis, sehingga usaha tersebut tetap dapat bertahan.

Pada mekanisme penilaian terhadap kinerja, tentunya yang dapat dilihat adalah pada UMKM yang memiliki karyawan. Dari data yang didapatkan, ada bonus yang diberikan terhadap karyawan pada situasi tertentu, yaitu yang diberikan ketika sedang ramai pembeli. Usaha SJ ini merupakan UMKM yang termasuk mikro yang termasuk dalam usaha keluarga, sehingga kemungkinan tidak ada bentuk-bentuk penilaian kinerja formal sebagaimana yang ada dalam organisasi-organisasi besar.

Pada mekanisme penghargaan terhadap anggota atau karyawan, bentuk ini juga hanya bisa dinilai dari UMKM yang memiliki karyawan. Bentuk penghargaan yang diberikan terhadap karyawan ada dalam bentuk gaji, serta bonus pada saat penjualan sedang ramai. Pada unit usaha atau UMKM yang bergerak di bidang perdagangan, maka kinerja unit usaha tentunya diukur dari hasil perdagangan yang dalam hal ini adalah perdagangan makanan. Artinya, bisa jadi jumlah gaji dan bonus fluktuatif tergantung dari pendapatan perdagangan yang dilakukan.

SIMPULAN

Dari penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal. Pertama, pemilik usaha UMKM di area wisata ini ada yang laki-laki, dan ada juga yang perempuan. Yang kedua, ada keberagaman jenis makanan dan minuman yang dijual di area wisata religi ini. Ketiga, dalam hal sistem pengelolaan SDM diketahui bahwa ada pemilik UMKM yang menerapkan mekanisme seleksi, mekanisme pengembangan karyawan, mekanisme

penilaian kinerja, dan mekanisme penghargaan terhadap karyawan meskipun dengan cara yang sederhana, namun ada juga yang tidak menerapkan karena pemilik usaha memang tidak memiliki karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (1992). *Qualitative Research for Education : An Introduction to theory and Methods*. Allyn and Bacon.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan sumber daya manusia, teori, dimensi pengukuran, dan implementasi dalam organisasi*.
- Bungin, B. (2008). *Penelitian Kualitatif*. Kencana Prenada Media Grup.
- Cahyanti, M. M., & Anjaningrum, W. D. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan usaha kecil sektor industri pengolahan di Kota Malang. *JIBEKA*, 11(2), 73–79.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2005). *Organization development and change* (Eight Edit). Thomson South Western.
- <https://data.bangkalankab.go.id/>. (2022a). 2022, *Jumlah unit usaha berdasarkan kebutuhan primer*.
- <https://data.bangkalankab.go.id/>. (2022b). 2022, *Jumlah unit usaha berdasarkan kebutuhan sekunder*.
https://data.bangkalankab.go.id/dataset/772e842f-6b57-4c77-8e0a-fe40070af6ff/resource/f88aa908-177b-4cd4-82f5-3fb8e33d3c89/download/2022_jumlah-unit-usaha-berdasarkan-kebutuhan-sekunder.xlsx
- <https://data.bangkalankab.go.id/>. (2023a). 2023, *Jumlah unit usaha berdasarkan kebutuhan primer*.
https://data.bangkalankab.go.id/dataset/002d3a78-70ff-4cb2-bc0f-2c66d6f0a115/resource/171cc258-df61-45b7-b60e-8c2c7c26b4a0/download/2023_jumlah-unit-usaha-berdasarkan-kebutuhan-primer.xlsx
- <https://data.bangkalankab.go.id/>. (2023b). 2023, *Jumlah unit usaha berdasarkan kebutuhan sekunder*.
sumber : https://data.bangkalankab.go.id/dataset/772e842f-6b57-4c77-8e0a-fe40070af6ff/resource/bb2d3dc5-0021-4fe1-8b2b-6e8ab94a461d/download/2023_jumlah-unit-usaha-berdasarkan-kebutuhan-sekunder.xlsx
- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1).
- Moleong, L. J. (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Siswanto, T., & Kirwani. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan UMKM sepatu di sentra industri Sidoarjo (Studi Kasus Desa Seruni Kec. Gedangan Kab. Sidoarjo). *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 4(3). <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jupe/article/view/16720>
- Zaenuri, A., Zusrony, E., & Nurcahyaningstih, W. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perkembangan Usaha Pada Pelaku UMKM Kota Salatiga. *Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi (DINAMIKA)*, 2(1), 57–63. <http://journal.stiestekom.ac.id/index.php/dinamikapage57>