

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI  
INDUSTRI “LIMBAH MULYA” GUNUNG TUGEL PURWOKERTO  
SELATAN – BANYUMAS DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PERUSAHAAN**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:  
**BARIANTO PAMBUDI**  
**NIM. 1817201051**

**PROGRAM STUDI EKONOMI DAN KEUANGAN ISLAM  
JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. K.H SAIFUDDIN ZUHRI  
PURWOKERTO  
2024**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Barianto Pambudi

NIM : 1817201051

Jenjang : S.1

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

Program Studi : Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : Strategi pengembangan sumber daya manusia di industri  
"limbah mulya" gunung tugel purwokerto selatan – banyumas  
dalam meningkatkan kinerja perusahaan

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi ini secara keseluruhan adalah  
hasil penelitian/karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang  
dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 19 Juni 2024  
Saya yang menyatakan,



Barianto Pambudi  
NIM.1817201051



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126  
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

**LEMBAR PENGESAHAN**


Skripsi Berjudul

**Strategi Pengembangan Sumberdaya manusia di Industri "Limbah Mulya"  
gunung tugel Purwokerto Selatan dalam meningkatkan kinerja perusahaan**

Yang disusun oleh Saudara **Barianto Pambudi NIM 1817201051** Program Studi **S-1  
Ekonomi Syariah** Jurusan Ekonomi dan Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari  
**Kamis, 20 Juni 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar  
**Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.


Ketua Sidang/Penguji

Sekretaris Sidang/Penguji

  
Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I.  
NIP. 19731014 200312 1 002

  
Ryan Fahmi Hikmat, S.E., M.M.  
NIP. 19920328 202012 1 005


Pembimbing/Penguji

  
Iin Solikhin, M.Ag.  
NIP. 19720805 200112 1 002

Purwokerto, 20 Juni 2024

Mengesahkan  
Dekan,



  
**Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag.**  
NIP. 19730921 200212 1 004

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto  
di-  
Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

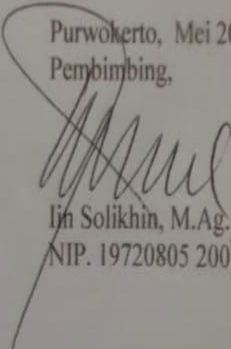
Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Barianto Pambudi NIM. 1817201051 Yang berjudul:

**Strategi pengembangan sumber daya manusia di industri “limbah mulya” gunung tugel purwokerto selatan – banyumas dalam meningkatkan kinerja perusahaan**

Saya Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Syari'ah (S.E.).

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto, Mei 2024  
Pembimbing,

  
Iin Solikhin, M.Ag.  
NIP. 19720805 200112 1 002

### PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata yang dipakai dalam penelitian skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama antara Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI. Nomor : 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba <sup>''</sup>	B	Be
ت	ta <sup>''</sup>	T	Te
ث	ša	Š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	Ĥ	H	ha (dengan garis di bawah)
خ	kha <sup>''</sup>	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	žal	Z	ze (dengan titik di atas)
ز	ra <sup>''</sup>	R	Er
س	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	šad	S	es (dengan garis di bawah)
ض	d <sup>''</sup> ad	D	de (dengan garis di bawah)
ط	ta	T	te (dengan garis di bawah)
ظ	ža	Z	zet (dengan garis di bawah)
ع	„ain	„	koma terbalik di atas
غ	gain	G	Ge
ف	fa <sup>''</sup>	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	„el
م	mim	M	„em
ن	nun	N	„en
و	waw	W	W
هـ	ha <sup>''</sup>	H	Ha
ء	hamzah	„	Apostrof
ي	ya <sup>''</sup>	Y	Ye

ع دة	Ditulis s	,,iddah
------	--------------	---------

### 3. Ta'marbutah di akhir kata bila dimatikan ditulis h.

حكمة	ditulis	Hikmah	حكمة	ditulis	Jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

(ketentuan ini tidak diperlakukan pada kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam Bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

a. Bila diikuti dengankata sandang "al" serta bacaan ke dua itu terpisah,

كرامة الاولياء	Ditulis s	Karâmah al-auliyâ"
----------------	--------------	--------------------

b. Bila ta" marbutah hidup atau dengan harakat, fathah atau kasrah atau

زكاة لنظر	ditulis	Zakât al-fitr
-----------	---------	---------------

### 4. Vokal Pendek

### 5. Vokal P

ا	Fathah	ditulis	A
ا	Kasrah	ditulis	I
ا	Dammah	ditulis	U

anjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	A
	جاهلياً	Ditulis	Jâhiliyah
2.	Fathah + ya" mati	Ditulis	A
	تانس	Ditulis	Tansa
3.	Kasrah + ya" mati	Ditulis	I
	كريم	Ditulis	Karîm
4.	Dammah + wawu mati	Ditulis	U
	فروض	Ditulis	Furûd

### 6. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya" mati	Ditulis	ai
----	-------------------	---------	----

	بَيْنَكُمْ	Ditulis	bainakum
--	------------	---------	----------

2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	au
	زُول	Ditulis	qaul

### 7. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

	أَنْتُمْ	ditulis	a`antum
	أَعْدَت	ditulis	u`iddat

### 8. Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf qomariyyah

	الْقِيَّاسُ	Ditulis	al-qiyâs
--	-------------	---------	----------

b. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-

	الْأَسْمَاءُ	Ditulis	As-samâ
--	--------------	---------	---------

### 9. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

	ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	żawi al-furûd
--	------------------	---------	---------------

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya kita diberikan kesehatan dan keselamatan. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat, dan kepada kita umatnya semoga mendapat syafa'at darinya di hari akhir kelak.

Atas nikmat Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi berjudul “Strategi pengembangan sumber daya manusia di industri “LIMBAH MULYA” Gunung tegel Purwokerto selatan – Banyumas dalam meningkatkan kinerja perusahaan” dimana dalam pengerjaannya penulis senantiasa diberikan kemudahan oleh-Nya.

Penulis menyadari tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak, maka skripsi ini tidak akan selesai. Dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari adanya bimbingan, bantuan, dan motivasi dari berbagai pihak baik dari segi moril maupun materil. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. Akhmad Faozan, Lc, M.Ag., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri
4. Prof. Dr. H. Tutuk Ningsih, M.Pd., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. H. Chandra Warsito, S.TP., S.E.,M.SI, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Dr. Ahmad Dahlan, M.S.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Keuangan Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.



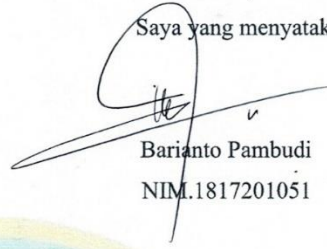
7. H. Sochimim, Lc.,M.Si., Koordinator Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. In solikhin, M.Ag selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini. Semoga Allah senantiasa melimpahkan berkah-Nya.
9. Segenap Dosen UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
10. Segenap staff Administrasi UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto khususnya perpustakaan dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas segala bantuan dan bimbingannya.
11. Kedua orang tua saya yang telah bekerja keras diiringi senyum dan doa. Terima kasih atas segala dukungan, motivasi, kasih sayang, dan doa-doa yang selalu dipanjatkan tiada hentinya ditunjukkan demi kebaikan penulis.
12. Kakak yang saya banggakan Ade wegi Pambudi
13. Dwi Intan Pandini, S.E selaku Perempuan yang memberikan semangat serta dukungan dalam penyelesaian penulisan skripsi ini.
14. Sahabat yang selalu ada untuk mendukung dan membantu saya Abdullah Azzam wafalah, S.Ag. Dan juga teman-teman seperjuangan saya Sabiq, Iman, Syafiq, Aziz, Rahmat, Riqza, Fadlan, Lely, Waridha, Dhahis, Diana, Annisa, Haniah, Danti, sefia, Novitya, Silfana, Rohasih dll
15. Teman-teman kelas Program Studi Ekonomi Syariah angkatan 2018, terkhusus untuk kelas Ekonomi Syariah B 2018. Terimakasih atas kebersamaanya selama ini.
16. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan dan semoga apa yang telah diberikan dapat menjadi amal sholeh dan mendapat balasan dari Allah SWT. Dalam terselesaikannya skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kesalahan maupun kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan

saran agar apa yang tertulis dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Purwokerto, 20 Juni 2024

Saya yang menyatakan



Barianto Pambudi

NIM.1817201051



**MOTTO**

**"Berani hidup tak takut mati, Takut mati jangan hidup,  
Takut hidup mati saja"**

**-Barianto Pambudi-**



**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA  
MANUSIA DIINDUSTRI “LIMBAH MULYA” GUNUNG  
TUGEL PURWOKERTO SELATAN – BANYUMAS  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN**

**BARIANTO PAMBUDI**  
**NIM. 1817201051**

Email: [barianto552@gmail.com](mailto:barianto552@gmail.com)

**Program Studi Ekonomi Syaiah, Jurusan Ekonomi dan Keuangan Islam, Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri  
Purwokerto**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menggali strategi pengembangan sumber daya manusia di Industri "Limbah Mulya" Gunung Tugel, Purwokerto Selatan, Kabupaten Banyumas, dengan fokus pada peningkatan kinerja perusahaan. Industri ini dihadapkan pada tantangan mengelola limbah di tengah lingkungan yang semakin terbebani oleh akumulasi sampah.

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus, memungkinkan analisis mendalam terhadap strategi yang diterapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tiga strategi utama digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia: pelatihan, pendidikan, dan motivasi. Pelatihan dan pendidikan bertujuan meningkatkan keterampilan teknis dan teoritis karyawan, sementara motivasi dan kesejahteraan mendukung komitmen mereka terhadap perusahaan.

Meskipun strategi ini efektif, penelitian juga mengidentifikasi keterbatasan dalam sarana dan prasarana sebagai penghambat potensial. Penelitian ini memberikan wawasan tentang bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia dapat diterapkan dalam konteks industri yang mengelola limbah untuk meningkatkan kinerja organisasi serta kualitas hidup karyawan.

**Keywords:** Pengembangan sumber daya manusia, Industri limbah, Kinerja perusahaan

**HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT STRATEGY IN THE “MULYA WASTE”  
INDUSTRY GUNUNG TUGEL PURWOKERTO SELATAN – BANYUMAS IN  
IMPROVING COMPANY PERFORMANCE**

**BARIANTO PAMBUDI**  
**NIM. 1817201051**

Email: [barianto552@gmail.com](mailto:barianto552@gmail.com)

*Islamic Economics Study Program, Department of Islamic Economics and Finance,  
Faculty of Islamic Economics and Business, Prof. State Islamic University. K.H. Saifuddin  
Zuhri Purwokerto*

**ABSTRACT**

*This research aims to explore human resource development strategies in the Gunung Tugel "Waste Mulya" Industry, South Purwokerto, Banyumas Regency, with a focus on improving company performance. This industry is faced with the challenge of managing waste in an environment that is increasingly burdened by accumulated waste.*

*The research method used is qualitative with a case study approach, allowing in-depth analysis of the strategies implemented. The research results show that three main strategies are used in human resource development: training, education, and motivation. Training and education aim to improve employees' technical and theoretical skills, while motivation and well-being support their commitment to the company.*

*While this strategy is effective, research also identifies limitations in facilities and infrastructure as a potential barrier. This research provides insight into how human resource development strategies can be applied in the context of industries that manage waste to improve organizational performance and employee quality of life.*

*Keywords: Human resource development, waste industry, company performance*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN .....	iii
NOTA DINAS .....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	v
KATA PENGANTAR .....	vii
MOTTO .....	viii
ABSTRAK .....	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG .....	1
B. Definisi Operasional.....	8
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
E. Kajian Pustaka.....	10
F. Metode Penelitian.....	23
G. Sistematika Penelitian .....	27
BAB II.....	28
LANDASAN TEORI.....	28
A. Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	29
B. Kinerja.....	37
BAB III.....	40
METODOLOGI PENELITIAN .....	40
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
C. Subyek dan Obyek Penelitian .....	41
D. Sumber Data.....	42
E. Teknik Pengumpulan Data.....	43
F. Teknik Analisis Data.....	48
G. Uji Keabsahan Data.....	50
BAB IV.....	52

HASIL DAN PEMBAHASAN .....	52
A. Gambaran Umum .....	52
B. Deskripsi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Industri “Limbah Mulya” Gunung Tugel, Purwokerto Selatan, Banyumas dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan .....	55
C. Penerapan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Industri “Limbah Mulya” Gunung Tugel, Purwokerto Selatan, Banyumas dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan .....	59
D. Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Industri “Limbah Mulya” Gunung Tugel, Purwokerto Selatan, Banyumas dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan .....	69
BAB V .....	72
PENUTUP .....	72
A. Kesimpulan .....	72
B. Saran-Saran .....	73
DAFTAR PUSTAKA .....	74
LAMPIRAN FOTO PENELITIAN	76



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Pada saat ini dunia telah mengalami sebuah zaman globalisasi, dimana sekat antar suatu negara tidak lagi dibatasi dengan jarak dan waktu, sehingga semua orang dapat dengan mudahnya dalam mengakses segala informasi mengenai ilmu pengetahuan, berita dan banyak lagi informasi lainnya yang dapat diketahui pada era ini. Adapun dalam hal teknologi tentunya perkembangannya sangat pesat dan cepat. Berbagai kemudahan yang disuguhkan di era globalisasi ini tentunya akan sangat memanjakan para manusia dari berbagai lapisan yang ada. (Nasrika, 2020)

Tentunya adanya globalisasi mempengaruhi dari perekonomian yang ada di dunia, sebuah proses aktivitas ekonomi dan perdagangan, yang mana negara-negara yang ada di dunia menjadi kekuatan pasar yang satu dan semakin terintegrasi tanpa adanya sebuah kendala dan batasan teritorial negara. Globalisasi perekonomian ini berarti adanya keharusan penghapusan seluruh batasan dan hambatan-hambatan terhadap arus barang, jasa, serta modal. Adapun bagi negara-negara berkembang yang belum siap dalam menghadapi era globalisasi ini dapat menghambat laju pertumbuhan ekonomi di sektor industri. Dampak dari globalisasi ekonomi ini tentunya bisa menjadi hal positif dan negatif, tergantung dari pada kesiapan suatu negara itu dalam menghadapi peluang-peluang maupun tantangan-tantangan yang muncul dari proses tersebut. (Zaroni, 2018)

Dalam hal ini tentunya mempengaruhi setiap perusahaan yang ingin berkembang dengan menghadapi berbagai peluang-peluang dan hambatan-hambatan yang terjadi di dalam globalisasi ekonomi yang



sangat cepat. Tentunya perusahaan harus menyikapi hal ini dengan sigap dengan melakukan berbagai upaya yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas dari bisnis yang dikelolanya. Adapun salah satunya adalah dengan mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Teknologi memang berkembang sangat pesat tapi untuk apa itu semua jika tidak bisa dipakai, untuk memakai teknologi yang canggih dan menjawab tantangan dari era globalisasi yang terjadi pada saat ini tentunya memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas.

Tentunya sebuah pengembangan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sangat dibutuhkan guna menunjang produktivitas dari sebuah perusahaan yang ada. Bahwasanya pengembangan adalah setiap upaya yang dilakukan dalam memperbaiki sebuah pekerjaan yang ada baik itu kerjaan yang sekarang atau yang akan datang, tentunya dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan hal tersebut dapat disimpulkan pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk memaksimalkan sebuah perilaku yang meliputi pengetahuan, kecakapan dan sikap. Adapun pengertian yang lain disebutkan pengembangan menunjukkan pada suatu kegiatan yang menghasilkan suatu alat atau cara yang baru, dimana selama kegiatan itu dilakukan secara berulang-ulang. Ketika sudah mengalami penyempurnaan akhirnya alat atau metode itu dikatakan cukup bagus maka akan digunakan seterusnya dan hal inilah yang disebut sebagai pengembangan. Pengembangan sumber daya dalam perusahaan memanglah harus dilakukan secara maksimal, terutama pada sumber daya manusia.

Pengelolaan dari sumber daya manusia memiliki sifat yang unik, manusia tentunya menjadi sumber utama dalam menjalankan

kegiatan organisasi/perusahaan/bisnis, karena dilihat dari fungsinya manusia merupakan pelaku, pengelola serta sebagai pelaksana dalam proses produksi dalam bisnis. Dan kunci dasar dari mempertahankan sebuah bisnis yang ada adalah dengan para manusia yang ada didalam organisasi atau perusahaan memiliki kemampuan untuk bekerja. (Dr. Ir. Benjamin Bukit, 2018) Sumber daya manusia dengan memiliki sifat yang unik dan juga memiliki ciri khas dengan sumber daya yang lainnya. Tentunya sifat-sifat manusia yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya, mereka juga memiliki pola pikir yang tentunya membedakan mereka dengan benda mati. Kekhususan inilah yang menjadi sebuah perhatian secara spesifik terhadap sumber daya manusia ini. Dalam mengelola sumber daya manusia yang ada tidak semudah dengan mengelola benda mati yang bisa seenaknya untuk diletakkan disana-sini, diatur sedemikian rupa sesuai kehendak manajer atau pimpinan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Sosok manusia tentunya perlu diperlakukan sebagai seorang manusia seutuhnya dengan berbagai cara dan upaya yang mana nantinya hal tersebut dapat membuat masing-masing individu manusia tersebut mau serta mampu dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Sumber daya manusia merupakan kemampuan dari sebuah daya pikir dan daya fisik yang dimiliki seorang individu, dalam hal ini perilaku dan sifat dari individu tersebut bisa ditentukan oleh faktor keturunan dan lingkungannya. Sedangkan untuk prestasi kerja dari seorang individu dimotivasi akan pemenuhan dari kepuasannya. Sumber daya manusia menjadi sebuah aset yang penting dalam pengelolaan yang menyangkut eksistensi dari sebuah perusahaan atau organisasi. Dalam pengertian praktis sehari-harinya sumber daya manusia lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu perusahaan atau organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah aktivitas yang mana para pelaku organisasi atau perusahaan memfasilitasi para karyawannya agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan sikap yang nantinya dibutuhkan dalam menangani pekerjaan yang dialami saat ini atau yang akan datang. Aktivitas yang telah dilakukan tadinya tidak hanya pada aspek pendidikan dan pelatihan saja, tetapi juga menyangkut pada aspek karier dan pengembangan dari perusahaan atau organisasi tersebut. Hal ini membuat pengembangan sumber daya manusia berkaitan erat dengan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap para karyawan serta dengan adanya penyediaan jalur karier yang didukung oleh fleksibilitas dari perusahaan atau organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Terkait pengembangan dari sumber daya manusia tentunya setiap perusahaan memiliki strateginya masing-masing dalam mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang dimilikinya salah satunya adalah industri limbah plastik “Limbah Mulya” yang berada di Gunung Tugel, Purwokerto Selatan, Kabupaten Banyumas. Industri ini dibangun oleh Bapak Haji Sarjito Al-Sikun dari awal tahun 1987 berawal dari saat pak haji melihat seorang anak berumur kisaran 18 tahun saat sore hari, yang mana anak tersebut membawa 2 karung barang bekas yang berisi sejenis logam untuk dijual di Pasar Wage, yang mana pada saat itu anak tersebut berhenti pas di dapan rumah pak Haji Sarjito dikarenakan kehabisan bensin, maka beliau berinisiatif untuk menolong dan mengantarkan anak tersebut. pada saat diperjalanan anak tersebut bercerita untuk menjual barang bekasnya kepada Pak Muhammad yang berada di kawasan depan Masjid Kauman Lama, yang mana pada saat itu harga jual dari barang bekas yang dibawa anak tersebut sebesar Rp. 72.000. Kemudian Pak Haji Sarjito juga mulai mengikuti untuk menjual barang bekas tersebut, dan akhirnya pak Haji Sarjito dengan bermodalkan uang 300.000 berusaha

mengembangkan dan membuka usaha barang rongsok tersebut sampai saat ini, dan juga mulai memperkejakan banyak orang didalamnya.

Observasi pendahuluan dan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan di tempat tersebut. Peneliti mengetahui bahwa di daerah Gunung Tugel terdapat TPA (Tempat pembuangan sampah) dimana ini menjadi satu- satunya tempat pembuangan sampah yang berada di daerah Purwokerto dengan hal itu tentunya TPA menimbun sampah yang banyak sekali. Menurut data dari Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Banyumas secara akumulatif jumlah sampah. Kabupaten Banyumas mencapai 600 ton perharinya, dengan asumsi perorang 0.3 kg sampah perhari. Dari jumlah tersebut dinas lingkungan hidup hanya bisa mengangkut 270 ton sampah atau 45%nya saja untuk setiap harinya dibuang ke TPA.

Dengan jumlah sampah yang begitu banyaknya tentunya harus dikelola dengan baik agar sampah tersebut tidak membuat lingkungannya yang ada disekitarnya menjadi rusak. Salah satu industri yang mengelola sampah- sampah tersebut adalah “Limbah Mulya” ini merupakan industri yang mengelola sampah-sampah yang di TPA untuk dipilah-pilih lagi yang nantinya akan mereka jual lagi. Dengan hal tersebut tentunya banyak karyawan yang dimiliki oleh industri ini mulai dari yang bertugas mengumpulkan sampah- sampah, memilah-milih sampahnya, serta para supir yang ditugaskan untuk mengangkut barang-barang hasil sampah yang telah disortir. Dengan melihat hal tersebut tentunya peneliti melihat banyaknya sumber daya manusia yang berada di dalam industri tersebut.

Karyawan yang dimiliki industri Limbah Mulya tidak hanya banyak saja, tetapi juga ada beberapa karyawan yang dipekerjakan di industri Limbah Mulya merupakan orang dengan kebutuhan khusus. Terdapat 12 orang yang mana mereka merupakan penyandang

tunawicara dan tunarungu. Dengan hal tersebut tentunya *owner* atau pemilik dari Industri Limbah Mulya, harus mempunyai cara yang khusus dalam pengembangan kinerja karyawannya. Dengan menggunakan strategi yang tepat tentunya para penyandang disabilitas tersebut dapat bekerja seperti karyawan normal yang lainnya.

### Karyawan Industri “Limbah Mulya”

**Tabel. 1.1**

NO	NAMA	UMUR	KETERANGAN
1	Hasan	27	<b>Disabilitas</b>
2	Maskur	30	
3	Aris	24	
4	Topan	30	
5	Anjas	23	
6	Umam	25	
7	Anto	24	
8	Subur	25	
9	Mahmudi	24	
10	Fendi	30	
11	Dani	25	
12	Purwadi	24	
13	Sarkim	40	
14	Sarikun	37	
15	Sugiantono	48	
16	Teguh	40	
17	Susanto	25	
18	Omang	40	
19	Sudiro	30	
20	Geger	27	
21	Wahidi	50	
22	Warsin	55	
23	Dikun	32	
24	Warsun	55	
25	Aris	38	
26	Agus	40	

27	Woro	38
28	Krisno	32
29	Darto	34
30	Ari	41
31	Sito	45
32	Nasdan	53
33	Wandi	37
34	Tursino	35
35	Karsem	60
36	Sartem	61
37	Darikem	50
38	Sukirah	45
39	Warssem	40
40	Wati	45
41	Darlem	63
42	Narijah	50
43	Lasmi	35
44	Masiroh	36
45	Rasilem	35
46	Rakem	40

Dengan mengetahui hal tersebut peneliti tertarik dan ingin mengetahui serta menganalisa dari strategi yang dipakai dalam pengembangan sumber dayamanusia dalam meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut dengan judul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Industri “Limbah Mulya” Gunung Tugel Purwokerto Selatan – Banyumas Dalam Meningkatkan KinerjaPerusahaan” dalam sebuah skripsi.

## B. Definisi Operasional

### 1. Strategi

Strategi sebagai sifat yang koheren, integratif dan memandang organisasi sebagai satu kesatuan. Dimana satu kesatuan ini bersifat integratif dan komprehensif sehingga dalam mendesain dan merencanakan strategi ini akan mencapai tujuan dari sebuah perusahaan atau organisasi. Dan perlunya disadari bahwa sebuah strategi adalah usaha bersama dari berbagai departemen untuk mencapai tujuan jangka panjang, pendek maupun menengah dalam perusahaan (Aldi, 2017).

### 2. Pengembangan

Pengembangan merupakan sebuah usaha yang dilakukan untuk memperbaiki kinerja yang sekarang maupun yang akan datang, dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan kata lain pengembangan adalah setiap kegiatan yang dimaksudkan untuk mengubah perilaku, yang terdiri dari pengetahuan, kecakapan, dan sikap. Dan istilah dari pengembangan ini menunjukkan pada suatu kegiatan yang menghasilkan cara yang baru, dimana kegiatan yang dilakukan secara terus-menerus tersebut dilakukan. Setelah dilakukan dan mengalami proses penyempurnaan maka akhirnya cara baru tersebut berakhir dengan adanya pengembangan (Safri, 2017).

### 3. Sumber daya manusia

Manusia merupakan sumber daya sentral yang menjadi titik dalam hal berpikir, perencanaan, rekayasa, perancang bangunan, pelaksana ataupun menjadi penyelenggara pembangunan dan pelaku pembangunan. Sumber daya diartikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh sebuah

keuntungan yang mana hal tersebut diharapkan menorehkan sebuah kesempatan untuk meloloskan diri dari kesukaran. Kata dari sumber daya tidak merujuk suatu benda tetapi dapat diartikan perandalam suatu proses yang menjadi fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu seperti halnya sebuah kepuasan. Sumber daya manusia merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan aspirasi dari manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasional. (Safri, 2017)

#### 4. Kinerja

Adapun pengertian kinerja menurut Yani (2012) yang menjelaskan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan peranannya pada perusahaan. Adapun pengertian lainnya tentang kinerja yaitu sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut “Bagaimana Strategi Pengembangan Sumberdaya Manusia di Industri “Limbah Mulya” Gunung Tugel Purwokerto Selatan– Banyumas dalam Meningkatkan kinerja Perusahaan?”.

#### D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

##### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah: untuk mengetahui dan menganalisa sejauh mana pengembangan sumber daya manusia pada industri “limbah mulya” gunung tugel purwokerto selatan, kabupaten



banyumas dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

## 2. Manfaat Penelitian

### a) Manfaat teoritis

Secara teoritis peneliti mengharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

### b) Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan memberi pengetahuan kepada para seseorang yang memiliki perusahaan dan juga para karyawan yang bekerja didalamnya.

- 1) Bagi peneliti, tentunya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman dan pengetahuan dalam mengetahui bagaimana dalam pengembangan strategi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Serta sebagai alat ukur pengembangan diri sebagai calon sarjana ekonomi yang nantinya terjun di masyarakat dan juga untuk menambah wawasan dalam dunia perusahaan atau pekerja usaha.
- 2) Bagi Industri Limbah Mulya, hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan yang positif maupun pertimbangan dalam pengembangan strategi sumber daya manusia dalam industri “Limbah Mulya” Gunung Tugel.
- 3) Bagi pembaca, diharapkan mampu menambah wawasan serta membantu pembaca dan dijadikan acuan jika akan melaksanakan pengembangan penelitian dengan tema yang serupa.

## E. Kajian Pustaka

Skripsi karya Mazlang (1056 11112 17) dengan judul:  
 “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam

Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia Regional X Makassar”. Program studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Makassar 2020. Skripsi ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam proses pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Dalam pengabsahan datanya dilakukan dengan triangulasi dari sumber, teknik, dan waktu. Analisis dari penelitian ini adalah dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian karya Mazlang ini adalah strategi dari pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja di PT. Pos Indonesia Regional X Makassar sudah efektif. Beberapa upaya atau strategi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan melakukan sebuah pelatihan yang dibutuhkan, dengan metode pelatihan membentuk kelas, program latihannya dilakukan sosialisai sistem baru, penyegaran materi pelatihan dan support melalui Fokus grup diskusi (FGD), evaluasi dilakukan guna memantau sistem secara langsung. Proses dari pengembangan dibagi menjadi dua bagian yaitu level personal dan jabatan, dan tentunya manfaat pengembangan ini pengetahuan dari para karyawan meningkat, serta mendapatkan pengalaman yang baru. (Mazlang, 2020:80)

Skripsi karya Regita Putri (11425200064) dengan judul: “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru”. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim 2020. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Dengan teknik pengumpulan data angket, observasi,

wawancara dan dokumentasi. Dan hasil penelitian ini adalah menunjukkan adanya peningkatan kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru dengan melakukan program pengembangan diri melalui pendidikan, pelatihan dan motivasi. Baik pendidikan yang dilakukan di tempatkerja, ataupun dengan magang pada tempat yang ditentukan. Dari kedua program ini memberikan pengaruh yang baik dalam kinerja karyawan yang ada di lembaga tersebut. Dan berdasarkan tinjauan dari ekonomi islam tentang pengembangan sumber daya manusia di lembaga tersebut sudah sesuai dengan aplikasinya secara nyata, hal ini ditunjukkan adanya kegiatan terkait sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah SWT dan bukan hanya untuk pencapaian profit semata. (Regita,2020:79)

Skripsi karya Ningsih (56154016) dengan judul: “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan)”. Jurusan Ekonomi Islam, FakultasEkonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara 2019. Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini adalah kualitatif deskriptif penelitian ini juga menggunakan analisis SWOT. Analisis SWOT ini adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Hasil dari penelitian ini adalah keadaan kinerja karyawan di PT Pelabuhan Indonesia 1 Persero ditingkatkan dengan adanya sistem evaluasi penilaian kinerja secara rutin yang dilakukan manajemen sumber daya manusiamelalui penelitian kinerja berbasis MKE (Manajemen Kinerja Elektronik). (Ningsih,2019:83).

Skripsi karya Muflihun Najah (B94215033) dengan judul: “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat Paciran Lamongan”. Program studi manajemen dakwah, Jurusan Dakwah, Fakultas dakwah dan

komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya 2019. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dan jenis penelitiannya sendiri adalah studi kasus. Hasil dari penelitian ini adalah dalam pelaksanaannya pengembangan yang dilakukan pada pengurus pesantren tersebut dengan menggunakan beberapa metode dan langkah-langkah. Metode yang dilakukan adalah dengan melakukan pengembangan yang efektif guna meningkatkan kepercayaan kepada masyarakat kepada pondok pesantren diantaranya dengan melakukan *understudy*, rotasi jabatan, dan coaching. Sedangkan penentuan langkah pengembangan adalah kebutuhan, penentuan sasaran, penentuan program, identifikasi prinsip-prinsip belajar, pelaksanaan program, dan penilaian pelaksanaan program. Adapaun persamaan penelitian ini dengan penelitian ini adalah dari metode penelitian yang dipakai sama-sama menggunakan metode kualitatif dan juga dalam pembahasannya sama-sama membahas tentang strategipengembangan sumber daya manusia. Sedangkan yang membedakan adalah dari tempat penelitian peneliti melakukan penelitian di industri limbah mulya gunung tugel dan penelitian ini dilakukan di pondok pesantren sunan drajat.

Jurnal Kependidikan IAIN Purwokerto karya Supriyati, dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah”. Hasil dari penelitian ini adalah pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan dapat dilakukan dengan dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan. Pengembangan di lembaga pendidikan dapat dilakukan dengan metode *on the job*, *demonstrasi and example*, dan *classroom methods*. Melalui pengembangan, potensi sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan dapat dibimbing, dibina dan dikembangkan sebagai usaha meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kualitas

kinerjanya dalam melaksanakan pembelajaran sehingga profesionalisme pendidik dapat terwujud. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama membahas tentang pengembangan sumber daya manusia, adapun perbedaannya adalah penelitian yang peneliti lakukan berada pada sebuah industri perusahaan sedangkan dalam penelitian ini pada seorang pendidik di madrasah.

Jurnal Kependidikan karya oleh Sunhaji, Doktor Ilmu Pendidikan Alumnus Universitas Sebelas Maret Surakarta, Dosen Pascasarjana Tarbiyah STAIN Purwokerto dengan judul: “Kualitas Sumber Daya Manusia (Kualifikasi, Kompetensi dan Sertifikasi Guru)”. Hasil dari penelitian ini adalah pendidikan sebagai salah satu pilar utama pengembangan SDM akan menjadi tolak ukur sebuah keunggulan SDM. Guru adalah salah orang utama dan pertama sebagai pilar peningkatan SDM, tanpa guru proses pendidikan tidak akan berjalan. Upaya peningkatan SDM terutama guru adalah dengan melalui peningkatan kualifikasi dan kompetensi serta sertifikasi pendidik. Peningkatan kualifikasi, kompetensi serta sertifikasi pendidik adalah merupakan *condition sine qua*"on atau *kefardhuan* Nasional bagi bangsa Indonesia. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah membahas tentang sumber daya manusia, sedangkan perbedaannya sendiri terdapat pada peneliti fokus pada pengembangan sumber daya manusia, sedangkan dalam penelitian ini membahas dari kualitas sumber daya manusia pada seorang pendidik (Sunhaji, 2014).

Buku karya Eliana Sari dengan judul: “Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pedoman Meningkatkan Kompetensi Pegawai Secara Tepat). Hasil dari buku ini adalah berbagai bentuk pengembangan yang nantinya dapat berguna bagi sebuah organisasi untuk meningkatkan kompetensi para pegawainya.

Tentunya dengan pengembangan para pegawai yang dilakukan secara tepat dapat dipastikan akan mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal, dan hal ini lah yang ingin dicapai oleh organisasi. Persamaan buku ini dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pengembangan sumber daya manusia. Dan untuk perbedaannya sendiri peneliti lebih fokus ke strategi yang dilakukan oleh industri Limbah Mulya sedangkan buku ini lebih memuat tentang cara-cara yang dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia.

Buku karya priyono dan marnis dengan judul manajemen sumber daya manusia. Hasil kesimpulan dari buku ini adalah buku ini mengupas cara-cara untuk menangani SDM agar memiliki kinerja dengan baik. Disamping itu, buku ini juga mengungkapkan trik-trik yang perlu diketahui dan dikuasai oleh manager suatu lembaga untuk memanager SDM yang dimilikinya agar menjadi SDM yang handal, terutama yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dari sebuah perusahaan. Persamaan dengan pembahasan dengan penelitian peneliti adalah tentang sumber daya manusia. Buku ini berfokus untuk manajemen dari sumber daya manusia sedangkan peneliti ingin mengetahui dan menganalisa strategi pengembangan sumber daya manusia dari industri limbah mulya gunung tugel.

Tabel 1.1

## Perbedaan dan Persamaan Dengan Penelitian Terdahulu

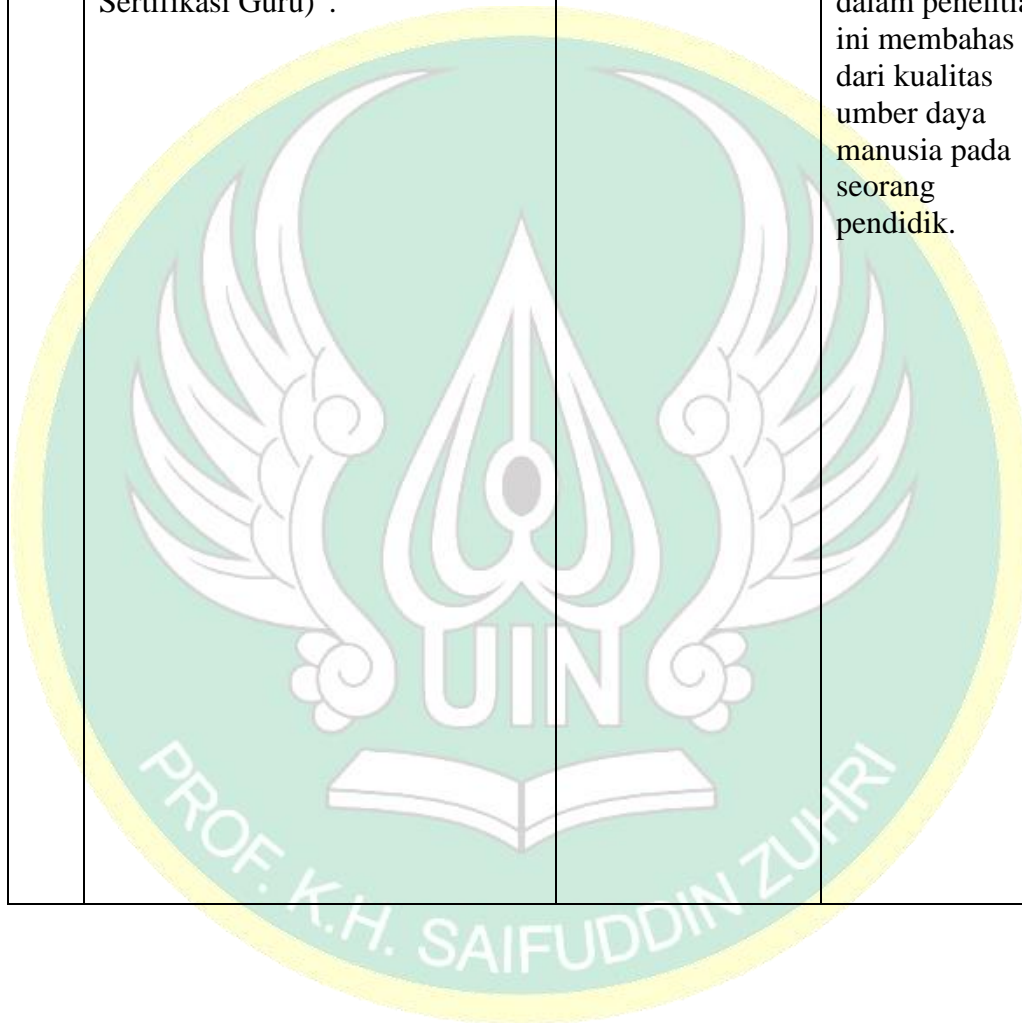
No	Judul dan Nama Peneliti	Persamaan	Perbedaan
1	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia Regional X Makassar. Skripsi Karya Mazlang, 2020.	Pembahasan yang dilakukan adalah mengkaji tentang strategi yang dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia di dalam perusahaan, dan juga dari jenis penelitian dan pendekatan yang dipakai dalam penelitian ini juga sama dengan yang peneliti pakai dengan metode kualitatif	Perbedaannya tentunya dari tempat atau yang menjadi objek dalam penelitiannya peneliti memilih tempat industri limbah muly asedangkan di penelitian ini memilih tempat PT. P os Indonesia Regional XMakassar
2	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru. Skripsi Karya Regita Putri, 2020.	Persamaan dengan penelitian ini dengan penelitian dari peneliti adalah sama sama mengkaji	Yang membedakan dengan penelitian peneliti adalah penelitian ini ingin mengetahui strateginya

	<p>tentang pengembangan sumber daya manusia, dan juga menggunakan metode kualitatif dalam penelitiannya.</p>	<p>dipakai dalam pengembangan SDM tersebut untuk dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, sedangkan penelitian peneliti adalah hanya ingin mengetahui dan menganalisa strategi dari pengembangan yang dilakukan anindustri limbah mulya di GunungTugel pada karyawan disabilitas.</p>
--	--	--



3.	Jurnal Kependidikan IAIN Purwokerto karya Supriyati, dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah”.	Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama membahas tentang pengembangan sumber daya manusia.	perbedaannya adalah penelitian yang peneliti lakukan berada pada sebuah industri perusahaan sedangkan dalam penelitian ini pada seorang pendidik di madrasah.
			peneliti fokus dalam melihat strategi pengembangan sumber daya manusia di industri limbah gunun gtugel.

4	<p>Jurnal Kependidikan karya oleh Sunhaji, Doktor Ilmu Pendidikan Alumnus Universitas Sebelas Maret Surakarta, Dosen Pascasarjana Tarbiyah STAIN Purwokerto dengan judul: “Kualitas Sumber Daya Manusia (Kualifikasi, Kompetensi dan Sertifikasi Guru)”.</p>	<p>Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah membahas tentang sumber daya manusia.</p>	<p>perbedaannya sendiri terdapat pada peneliti fokus pada pengembangan sumber daya manusia, sedangkan dalam penelitian ini membahas dari kualitas sumber daya manusia pada seorang pendidik.</p>
---	--	--	--



5	<p>Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Srawi. Jurnal Karya Sidwar Muarsarsar, 2022.</p>	<p>Persamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah sama-sama menggunakan penelitian kualitatif dalam metode penelitiannya.</p>	<p>Perbedaannya dalam fokus penelitian ini adalah menganalisa daristategi yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja aparatur badan kepegawaian kabupaten sarmi, sedangkan yangpeneliti lakukanadalah untuk mengetahui dan menganalisa strategi pengembangan SDM yang dilakukan industri limbah mulya.</p>

6	<p>Efektivitas Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pelayanan Publik PT. PLN (Persero) Kantor Pelayanan Handil Bakti Di Kabupaten Barito Kuala. Jurnal Karya Fitria Yulianti, 2018.</p>	<p>Persamaan penelitian inidengan peneliti yang penelitian adalah sama – sama membahas tentang strategi sumber daya manusia dan sama-sama memakai jenis peneliti kualitatif.</p>	<p>Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian dari peneliti adalah perbedaan tempat dalam penelitian, dan juga kajian dari penelitian ini untuk meliha tefektivitas strategi yang dilakukan perusahaan dalam pengembangan</p>
			<p>SDM, sedangkan yang peneliti lakukan adalah untuk mengetahui dan menganalisa strategi dari pengembangan SDM Industri Limbah Mulya.</p>

7	Buku karya Eliana Sari dengan judul: "Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pedoman Meningkatkan Kompetensi Pegawai Secara Tepat)	Persamaan buku ini dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang pengembangan sumber daya manusia.	Dan untuk perbedaannya sendiri peneliti lebih fokus kestrategi yang dilakukan oleh industri Limbah Mulya sedangkan buku ini lebih memuat tentang cara-cara yang dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia.
8	Buku karya priyono dan marnis dengan judul manajemen sumber daya manusia.	Persamaan dengan pembahasan dengan penelitian peneliti adalah tentang sumber daya manusia	Buku ini berfokus untuk manajemen dari sumber daya manusia sedangkan peneliti ingin mengetahui dan menganalisa strategi pengembangan sumber daya manusia dari industri limbah

## F. Metode Penelitian

Merumuskan suatu penelitian adalah cara investigasi yang sistematis, terkontrol, empiris, dan kritis dari suatu proposisi hipotesis mengenai hubungan antar fenomena yang ada. Menurut Cozby, karakter terpenting dari penelitian ilmiah adalah empirisme, yaitu pengetahuan yang didasarkan pada observasi sebagai pengumpulan data untuk membentuk basis kesimpulan tentang sifat dunia. Dan secara umum sendiri metode penelitian dapat diartikan sebagai cara yang dilakukan secara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah: (Amir, 2020)

### 1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan pendekatan kualitatif. Dimana dengan menggunakan pendekatan kualitatif ini dapat mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan atau perilaku yang dapat diamati secara langsung dari suatu individu, kelompok, masyarakat atau organisasi tertentu dalam suatu setting konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, komprehensif, dan holistik. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan sosial dari perspektif partisipan.

### 2. Metode Pengumpulan Data

#### a) Metode Observasi

Dalam metode ini, peneliti akan menggunakan pembelajaran yang diamati sebagai sumber penelitian langsung di lokasi tujuan, dimana peneliti bermaksud untuk terlibat secara langsung dalam kegiatan sehari-hari. Peneliti tidak hanya mengamati tetapi juga berpartisipasi dan

mengalami suka duka yang terjadi di lapangan penelitian. Data yang diperoleh melalui kegiatan observasi ini akan lebih lengkap, tajam, dan relevan untuk memahami makna dari setiap perilaku. (sugiyono, 2017) Dan untuk hasil dari observasi adalah berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu, dan perasaan emosi seseorang. Observasi juga dilakukan guna memperoleh gambaran yang riil dari suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi partisipasi merupakan sebuah metode pengumpulan data yang dilakukan untuk menghimpun data penelitian melalui sebuah pengamatan dan penginderaan di mana peneliti berusaha terlibat di dalam kegiatan sehari-hari informan. Hal-hal yang masuk dalam pengamatan peneliti adalah pada lingkungan Industri Limbah Mulya, kemudian proses bekerjanya para karyawan di setiap divisinya masing-masing.

b) Metode Wawancara

Metode wawancara adalah metode dimana peneliti mencari informasi yang lebih mendalam dari responden untuk mendukung penelitian yang sedang dilakukan. Metode wawancara ini juga sebagai sebuah proses memperoleh keterangan untuk sebuah tujuan dari penelitian dengan melakukan tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara.

Sebuah wawancara tentunya memiliki tujuan untuk mencatat opini, perasaan, emosim dan hal lain-lain berkaitan

dengan individu yang ada di dalam organisasi. Tentunya dengan melakukan tanya jawab peneliti dapat memperoleh data yang lebih banyak sehingga peneliti dapat memahami budaya melalui bahasa dan ekspresi dari yang di interview. Dan dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara terstruktur.

Wawancara terstruktur bisa disebut wawancara yang terkendali, dimana seluruh proses dari wawancara didasarkan pada sistem atau daftar pertanyaan yang ditetapkan sebelumnya. Wawancara terstruktur ini mengacu pada situasi dimana seorang peneliti melontarkan sederet pertanyaan kepada responden berdasarkan kategori-kategori jawaban tertentu atau terbatas. Namun, peneliti dapat juga menyediakan ruang bagi variasi jawaban, atau peneliti dapat juga menggunakan pertanyaan terbuka yang tidak menuntut keteraturan, hanya saja pertanyaan telah dipersiapkan terlebih dahulu oleh peneliti.

Wawancara terstruktur ini peneliti lakukan untuk mendapatkan tentang strategi pengembangan yang dilakukan oleh Industri Limbah Mulya kepada para karyawannya, serta peneliti juga ingin mengetahui dari respon para karyawan tentang pengembangan yang mereka dapatkan dari perusahaan. Adapun beberapa individu berikut ini akan diwawancarai sebagai informan penelitian:

- 1) *Owner* Industri, untuk mendapatkan informasi tentang strategi pengembangan sumber daya manusia yang digunakan di industri limbah mulya Gunung Tugel.
- 2) Para karyawan, untuk mengetahui informasi terkait upaya yang dilakukan perusahaan untuk pengembangan



sumber daya manusia.

c) Dokumentasi

Dalam memperoleh data atau informasi tentunya tidak hanya dengan observasi atau wawancara semata melainkan juga bisa dengan memperoleh fakta-fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, jurnal kegiatan dan lain sebagainya. Data berupa dokumen seperti ini bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam. Para peneliti tentunya harus memiliki kepekaan yang lebih dimana untuk memaknai semua dokumen tersebut sehingga tidak sekedar barang yang tidak bermakna.

Metode dokumentasi secara pengertian merupakan tata cara pengumpulan data dengan mencatat data – data yang sudah ada. Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menelusuri data historis dari suatu individu, kelompok atau sebuah tempat atau peristiwa yang mana hal tersebut dapat berguna dalam menunjang penelitian kualitatif.

3. Metode Analisis Data

Memahami analisis data sebagai upaya menemukan dan menyusun catatan observasi, wawancara, dan sumber lain secara sistematis untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan kepada orang lain. Selain itu, untuk meningkatkan pemahaman ini, analisis lebih lanjut dalam pencarian makna diperlukan. Apabila data empiris yang diperoleh merupakan data kualitatif yang tidak dapat disusun dalam kategori atau struktur klasifikasi dan berupa kumpulan kata-kata bukan rangkaian angka, maka dilakukan

analisis data kualitatif. Reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan/verifikasi adalah tiga aliran simultan yang membentuk kegiatan analisis, menurut Miles dan Huberman. Strategi pemeriksaan informasi yang digunakan dalam eksplorasi subyektif menggabungkan catatan pertemuan, dokumentasi, dan persepsi. Untuk mendapatkan data yang akurat, peneliti dalam penelitian ini akan menggunakan semua metode tersebut. (Ahmad, 2018)

### **G. Sistematika Penelitian**

Pada bagian ini, penulis akan memaparkan garis besar dari isi keseluruhan skripsi dalam bentuk sistematika penulisan secara rinci. Bagian tersebut adalah: Bagian isi skripsi terdiri dari 5 BAB yaitu: BAB I, BAB II, BAB III, BAB IV, dan BAB V uraian secara rinci dari masing-masing bab adalah sebagai berikut:

BAB I berisi Pendahuluan yang mana meliputi: Latar belakang masalah, Definisi operasional, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, kajian pustaka, metode penelitian, sistematika penelitian.

BAB II berisi landasan teori, dalam hal ini berisi mengenai Pengertian Strategi, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja.

BAB III berisi metode penelitian meliputi: jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan uji keabsahan data.

BAB IV berisi tentang pembahasan hasil penelitian yang berupa penyajian data analisis data yang meliputi penggunaan dari strategi pengembangan sumber daya manusia dalam industri limbah mulya, gunung tugel, purwokerto selatan kabupaten banyumas.

BAB V yaitu penutup, berisi kesimpulan dan saran yang merupakan rangkaiian dari keseluruhan hasil penelitian secara singkat.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Strategi**

Strategi dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas yang dilakukan secara berbeda atau lebih baik dari kompetitornya, yang mana hal tersebut dilakukan untuk memberikan nilai tambah terhadap para pelanggannya sehingga sasaran menengah ataupun panjang dapat dicapai oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Adapun menurut pengertian dari Chandler dalam Kuncoro strategi merupakan penentuan dari sebuah tujuan dan sasaran jangka panjang dari organisasi. Diterapkannya aksi dan alokasi sumber daya yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dari perusahaan atau organisasi tersebut (Timpal, Pati, dan Pangemanan, 2021).

Adapun empat unsur penting yang harus diperhatikan dalam strategi, yaitu kemampuan, sumber daya, lingkungan, dan tujuan. Keempat unsur tersebut sedemikian rupa disatukan secara rasional dan indah sehingga muncul beberapa alternatif yang nantinya dapat dievaluasi dan diambil yang terbaik, dan kemudian hasilnya dapat diumumkan secara tersurat sebagai sebuah pedoman taktik yang dapat diturunkan pada lingkungan operasional.

Terdapat banyak pengertian dari para ahli yang menyatakan tentang strategi. Kata strategi sendiri berasal dari kata Strategos dalam bahasa Yunani merupakan gabungan dari Stratos atau dapat diartikan tentara dan Ego atau pemimpin. Satu strategi mempunyai dasar atau skema untuk mencapai sasaran yang ingin ditujunya. Pada dasarnya strategi sendiri merupakan suatu alat yang dipakai untuk mencapai tujuan, dan strategi sendiri didefinisikan sebagai suatu proses penentuan

rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang dari suatu organisasi atau perusahaan, hal itu juga disertai dengan cara dan upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai (Timpal, Pati, dan Pangemanan, 2021). Adapun tiga tahap untuk menentukan strategi utama berdasarkan konsep Fred R. David yaitu:

1. Bertujuan untuk menyimpulkan informasi dasar yang diperlukan untuk merumuskan strategi-strategi.
2. Bertujuan untuk memunculkan strategi-strategi alternatif yang dapat dilaksanakan melalui penggabungan faktor eksternal dan internal.
3. Bertujuan untuk menggunakan input informasi dari tahap yang pertama untuk mengevaluasi secara objektif strategi-strategi alternatif dari hasil tahap kedua yang dapat diimplementasikan, sehingga dapat memberikan suatu basis objektif bagi pemilihan strategi-strategi yang paling tepat.

## **B. Pengembangan Sumber Daya Manusia**

### **1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pertumbuhan serta kemajuan dari suatu perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia, atau orang-orang yang bertindak sebagai pelaku, ahli strategi, juga perencana guna dicapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut. sumber daya manusia sendiri tidak hanya dipandang sebagai aset yang paling signifikan, tetapi mereka juga dapat dilihat sebagai sumber daya berharga yang dapat ditingkatkan dan diperbaiki dari segi kemampuannya. Keberhasilan ataupun kegagalan dari suatu perusahaan dapat ditentukan oleh pengetahuan, kemampuan, dan jiwakewirausahaan yang dimilikinya.

Manajemen sumber daya manusia akan sangat mempengaruhi dari efektivitas dari suatu organisasi atau perusahaan

tersebut. Kinerja dari suatu karyawan meningkat ketika mereka sangat termotivasi, inovatif, dan kreatif. Oleh karena itu, peningkatan keterampilan SDM diperlukan. Melalui adanya pengembangan dan pelatihan staf, keterampilan karyawan akan sangat mampu untuk meningkat. Pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan guna menjamin dan mempertahankan kesinambungan dan kepatuhan tenaga kerja yang ada dengan kualifikasi yang diperlukan untuk memenuhi perencanaan yang sejalan dengan strategi bisnis serta memastikan bahwa perencanaan dan tujuan bisnis dapat tercapai. Pengembangan sumber daya manusia yang diimplementasikan dengan benar tentunya akan meningkatkan dari kemampuan dan kualifikasi dari tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan tersebut (Asy'ari dan Sukmaningrum, 2022).

Pengembangan dari sumber daya manusia sendiri mencerminkan minat dan keterampilan karyawan yang terpendam dan mengubah dari perilaku karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan. Pembangunan semua kegiatan yang meningkatkan dari standar sumber daya manusia, bukan hanya pencapaian dari pendidikan tinggi. Pengembangan sendiri memiliki bobot yang lebih pada kebutuhan dari suatu perusahaan secara keseluruhannya dalam jangka waktu yang panjang. Untuk memperoleh suatu hasil sendiri membutuhkan sebuah waktu untuk terwujud dan hal tersebut juga hanya dapat dinilai selama periode waktu tertentu. Sementara pengembangan sendiri mempersiapkan pekerja untuk pekerjaan masa depan, pelatihan berusaha untuk meningkatkan kinerja dari pekerjaannya saat ini.

Pengembangan merupakan langkah yang sangat penting yang harus diambil oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dari karyawan yang dimilikinya. Proses peningkatannya

sendiri melalui peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral seorang karyawan sesuai dengan persyaratan posisi atau tugasnya melalui pendidikan dan pelatihan yang dikenal sebagai pengembangan. Adanya pengembangan bertujuan untuk membantu para karyawan dimasa depan dengan mempertimbangkan tugas serta kewajibannya saat ini.

Dalam kenyataannya persoalan dari pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari segi kuantitas dan kualitas. Salah satu aspek yang penting dari konsep kuantitas adalah jumlah dari sumber daya manusia yang dimiliki organisasi atau perusahaan tersebut. Banyaknya sumber daya manusia yang tidak memiliki pekerja yang berkualitas tentu akan sangat membebani organisasi ataupun perusahaan. Adapun pengertian sumber daya manusia menurut Singomedjo adalah suatu prosesur yang mempersiapkan individu untuk tanggung jawab atau posisi baru ditingkat yang lebih tinggi dalam suatu perusahaan. Biasanya prosedur seperti ini dikaitkan dengan peningkatan kapasitas intelektual untuk menghasilkan karya yang unggul. Pengembangan sendiri mengarah kepada kesempatan belajar yang mendukung kemajuan dari staf yang dimiliki organisasi atau perusahaan tersebut (Asy'aridan Sukmaningrum, 2022).

Mengingat suatu pengembangan sumber daya manusia sangat penting untuk dilakukan, maka pengembangan tersebut harus dilakukan secara serius. Dalam melaksanakan kompetensi dari pengembangan sumberdaya manusia, saat praktiknya akan melalui tahapan yang akan dilaksanakan disesuaikan dengan perencanaan. Dengan adanya hal tersebut tentu telah disesuaikan dengan kebutuhan dari organisasi ataupun perusahaan tersebut. model praktik dalam manajemen organsiasi pelayanan sosial itu dibangun dalam konsep “excelence organizatton” dan “internal consistency”.

Excellence terkait dengan manajemen didalam organisasi tersebut, maka dengan itu jika berbicara organisasi maka harus berbicara komponen- komponen yang membangun organisasi. Melakukan perencanaan dan implementasi, yakni antar sistem dan sub sistem, yang dapat berkontribusi bagi produktifitas lembaga, sedangkan internal consistency merupakan sub sistem ini dapat berarti juga fungsi-fungsi manajemen dalam lembaga, salah satunya adalah dengan pengembangan manusia dan pengembangan sumber daya manusia diantaranya dapat melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan.

## 2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Adapun penjelasan dari salah satu ahli Malayu S.P Hasibuan yang mengklaim bahwasanya hal-hal berikut ini sering dimasukkan ke dalam tujuan dari pengembangan sumber daya manusia, diantaranya adalah:

### a. Produktivitas Tenaga Kerja

Peningkatan dari kemampuan kepemimpinan, interpersonal, dan professional, karyawan dihasilkan dari pengembangan sumber daya manusia, yang mana hal itu meningkatkan produktivitas tenaga kerja, kualitas produksi, dan kuantitas.

### b. Efisiensi

Dalam hal ini efisiensi menjadi tujuan dari pengembangan sumber dayamanusia yang sangat penting, dikarenakan untuk meningkatkan daya saing dengan organisasi lain. Efisiensi disini adalah dapat berupa tenaga, waktu, biaya, bahan baku, serta berkurangnya kerusakan yang ditimbulkan dari mesin-mesin.

### c. Kecelakaan

Lebih sedikit kecelakaan yang terjadi di lingkup perusahaan tentunya akan menghasilkan biaya medis yang lebih rendah untuk bisnis yang dilakukan.

d. Peningkatan Pelayanan

Untuk menambah daya tarik bagi para pelanggan, tentunya perusahaan berbenah dengan memberikan pelatihan staf guna menunjang peningkatan mutu pelayanan dari perusahaan.

e. Moral

Dalam hal ini semangat kerja karyawan meningkat sebagai hasil dari pengembangan, yang mana karyawan lebih terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik diakrenakan pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan apa yang dikerjakannya.

f. Karir

Peluang dari kemajuan bagi karyawan berkembang melalui perkembangan seiring dengan peningkatan pengetahuan, kecakapan, kinerja mereka.

g. Kepemimpinan

Melalui pertumbuhan, kemampuan seorang pemimpin untuk memimpin ditingkatkan, interaksi interpersonal menjadi lebih mudah beradaptasi, dan motivasi difokuskan dengan cara yang mendorong pertumbuhan kolaborasi vertikal serta horizontal yang lebih harmonis.

h. Kompensasi

Pengembangan dari sumber daya manusia tentunya dapat meningkatkan kompetensi serta keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan suatu perusahaan, sehingga hal tersebut dapat membuat pekerjaan yang diampunya menjadi lebih efektif dan efisien. Kompetensi tinggi yang dimiliki oleh seorang pegawai mampu dalam mengemban tugas lebih efektif, efisien, serta dalam beban kerja yang tinggi akan memperoleh penghasilan tambahan berupa intensif yang mana besarnya sendiri ditentukan berdasar kinerja dari pegawai tersebut.



### 3. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia

Manfaat yang akan diperoleh oleh sebuah perusahaan atau organisasi dalam pengembangan sumber daya manusia adalah sebagai berikut (Maghfiroh, 2022):

- a. Peningkatan produktivitas kerja dari suatu organisasi atau perusahaan sebagai keseluruhan, yaitu karena tidak terjadinya sebuah pemborosan, karena kecermatan para pegawai dalam melaksanakan tugasnya, tumbuh suburnya kerjasama antar satuan kerja yang melaksanakan berbagaikegiatan-kegiatan yang berbeda, meningkatnya tekad dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu satu kesatuan yang bulat dan utuh.
- b. Terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, dikarenakan adanya pendelegasian wewenang, interaksi yang didasarkan pada sikap dewasa yang baik secara teknikal manusia intelektual, salingmengahrgai dan adanya kesempatan bagi bawahan untuk berpikir serta bertindak secara inovatif.
- c. Terjadinya proses pengambilan sebuah keputusan yang lebih cepat dan tepat karena melibatkan para pegawai yang bertanggung jawab menyelenggarakan kegiatan-kegiatan operasional dan tidak sekedar hanya diperintah oleh manajer saja.
- d. Meningkatkan semangat kerja para pegawai dalam organisasi atau perusahaan dengan komitmen organisasional yang lebih tinggi.
- e. Mendorong sikap yang keterbukaan manajemen dengan gaya manajemen yang partisipatif.
- f. Memperlancar darijalannya komunikasi yang efektif yang pada gilirannya memperlancar dari proses perumusan kebijaksanaan organisasi dan operasionalisasi dalam organisasi atau

perusahaan.

- g. Penyelesaian konflik secara fungsional yang dampaknya adalah tumbuh suburnya rasa persatuan dan suasana kekeluargaandi kalangan paraanggota organisasi.

#### 4. Prinsip-prinsip Pengembangan Sumber Daya Manusia

Adapun prinsip-prinsip dari pengembangan sumber daya manusia untuk para pegawai, yang mana hal ini dijadikan sebuah pedoman dalam mengembangkan para pegawai agar berjalan dengan baik menurut Soeprihanto adalah sebagai berikut (Maghfiroh, 2022):

- a. Adanya sebuah dorongan dan motivasi dari trainer, sebagai contoh persiapan transfer atau sebuah promosi yang ingin dilakukan.
- b. Terdapat laporan kemajuan (program report).
- c. Adanya penguatan yang dilakukan (reinforcement).
- d. Adanya partisipasi aktif dari seorang trainer (Active Participation).
- e. Latihan diberikan dengan bertahap (participle oflearning).
- f. Latihan harus mengingat adanya sebuah perbedaan dari individual para pegawai.
- g. Adanya trainer yang selektif.
- h. Trainer menggunakan method yang tepat.

#### 5. Metode Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan dari pengembangan sumber daya manusia tentunyaharus didasarkan pada sebuah metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan sumber daya manusia sebuah perusahaan. Program dari pengembanga ini biasanya dilakukan oleh manajer personalia atau suatutim. Dalam program pengembangan yang dilakukan ditetapkan dari sasaran, proses, waktu dan metode pelaksanaannya. Dalam menunjang pengembangan

lebih baik hendaknya disusun oleh manajer personalia dan suatu tim serta mendapat saran, ide, maupun kritik yang bersifat konstruktif. Metode- metode pengembangan harus didasarkan kepada sasaran yang ingin dicapai, sasaran pengembangan karyawan adalah sebagai berikut:

- a. meningkatkan kemampuan serta keterampilan teknis untuk mengajarkan pekerjaan atau *technical skill*.
- b. Meningkatkan keahlian dan kecakapan memimpin serta mengambil keputusan atau managerial *skills* dan *conceptual skills*.

Adapun pengembangan sumber daya manusia menurut I Komang Ardana yang mana dititikberatkan pada metode latihan yang meliputi:

- a. Metode latihan bagi karyawan non managerial:
  - 1) *On the Job Method* (dalam pekerjaan) yang mana hal itu meliputi dari *on the job* yang berarti merupakan metode pelatihan yang mana dikhususkan dan ditujukan kepada karyawan agar memahami sebuah pekerjaan yang akan dilakukan secara lebih spesifik dan juga ada *appereticeship* yaitu program pelatihan terstruktur guna mempersiapkan peserta magang untuk jabatan atau sebuah kompetensi tertentu.
  - 2) *Off the Job Method* (diluar pekerjaan) dalam metode ini pelatihan dilaksanakan dimana pegawai tidak bekerja dengan tujuan agar terpusat pada kegiatan pelatihan saja.
- b. Metode latihan bagi karyawan managerial meliputi:
  - 1) *On the Job Method* (dalam pekerjaan).
    - a) Belajar dari pengalaman
    - b) Coaching
    - c) Understudy (magang)

- d) Position rotation/Tour Of duty
  - e) Proyek khusus dan task force
  - f) Penugasan dalam bentuk panitia
  - g) Bacaan yang selektif
- 2) *Off the job methods* (diluar pekerjaan) meliputi:
- a) Kursus-kursus
  - b) Role playing
  - c) Simulasi
  - d) Sentivity training (latihan kerja)
  - e) Special meeting (pertemuan khusus)
  - f) Multiple management

### C. Kinerja

Berdasarkan pengertiannya kinerja merupakan hasil yang diperoleh darisuatu organisasi atau perusahaan tersebut, yang mana hal itu bersifat profit- oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu. Adapun pengertian kinerja menurut Yani (2012) yang manamenjelaskan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sesuai dengan peranannya pada perusahaan. Adapaun pengertian lainnya tentangkinerja yaitu sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai olehseseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam sebuah perusahaan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson yaitu, kemampuan dari individu pegawai, motivasi kerja mereka, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Dengan hal tersebut kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun

sebuah kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami ataupun kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi (Ginting dkk. 2019). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut wirawan (2018) sebagai berikut:

### 1. Lingkungan Eksternal Organisasi atau Perusahaan

Faktor-faktor eksternal dari lingkungan organisasi merupakan faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi akan tetapi akan sangat mempengaruhi dari kinerja para karyawan, faktor-faktor tersebut adalah:

- a. Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi
- b. Kehidupan politik
- c. Kehidupan sosial budaya masyarakat
- d. Agama dan spritualisme
- e. Kompetitor

### 2. Faktor Internal Organisasi atau Perusahaan

Faktor internal merupakan faktor yang memberikan dampak langsung kepada karyawan dalam lingkup organisasi atau perusahaan yaitu budaya dari organisasi atau perusahaan tersebut dan juga iklim dari organisasi atau perusahaan tersebut. kedua hal tersebutlah yang menjadi faktor internal didalam kinerja karyawan di sebuah organisasi atau perusahaan.

### 3. Faktor-faktor Internal Karyawan

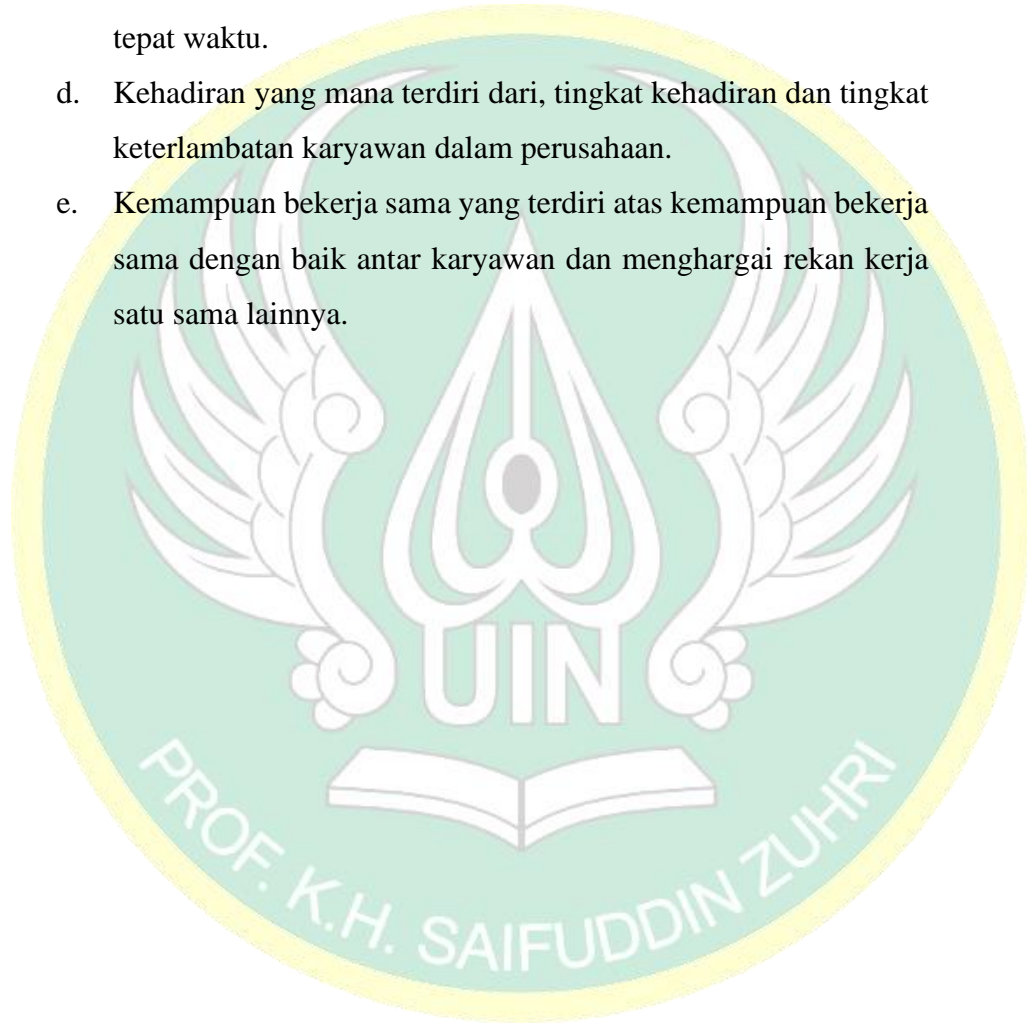
Faktor ini merupakan dari faktor yang ada didalam diri karyawan sangat mempengaruhi dalam menunjang kinerjanya di dalam suatu perusahaan, diantaranya adalah sifat etos kerja, disiplin dalam pekerjaan dan juga dari kepuasannya dalam bekerja.

Adapun sebuah indikator yang harus diketahui bagi perusahaan dalam menunjang kinerja dari para karyawannya adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas pekerjaan yang terdiri atas jumlah pekerjaan yang

harus diselesaikan atau dicapai.

- b. Kualitas pekerjaan, yang terdiri atas standar kualitas pekerjaan yang harus disesuaikan untuk dapat mengerjakannya sesuai dengan ketentuan.
- c. Ketepatan waktu, yang terdiri dari: tidak menunda pekerjaan yang telah diberikan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.
- d. Kehadiran yang mana terdiri dari, tingkat kehadiran dan tingkat keterlambatan karyawan dalam perusahaan.
- e. Kemampuan bekerja sama yang terdiri atas kemampuan bekerja sama dengan baik antar karyawan dan menghargai rekan kerja satu sama lainnya.



## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Jenis Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah pada penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui dan menganalisa dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di industri limbah mulya dalam mengangkat kinerja perusahaan tersebut. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yaitu penelitian yang objeknya mengenai gejala-gejala atau peristiwa-peristiwa yang terjadi pada kelompok masyarakat. Sehingga penelitian ini juga bisa disebut penelitian kasus atau study kasus (*case study*) dengan pendekatan deskriptif kualitatif (Arikunto, 2019: 121).

Pendekatan kualitatif sendiri peneliti gunakan dengan beberapa alasan, dari hal yang paling penting adalah lebih mudah diadaptasi dan mudah beradaptasi ketika berhadapan dengan berbagai realitas, secara langsung menyajikan sifat hubungan antara peneliti dan informan, dan bahwa itu adalah lebih sensitif sehingga dapat beradaptasi dan memiliki banyak pengaruh bersama penajaman pada pola nilai yang dihadapi peneliti. Penerapan pendekatan kualitatif mempertimbangkan kemungkinan data yang diperoleh di lapangan berupa fakta-fakta yang memerlukan analisis mendalam. Oleh karena itu, pendekatan kualitatif akan mendorong pengumpulan data yang lebih mendalam, terutama bila para peneliti sendiri terlibat di lapangan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti merupakan instrumen utama untuk mengumpulkan data yang dapat langsung berhubungan dengan objek atau instrumen penelitian.

Penelitian kualitatif adalah metode yang menitikberatkan pada fenomena alam. Metode kualitatif merupakan metode yang dapat

bermanfaat untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang berasal dari masalah yang terkait dengan kemanusiaan atau sosial. Mengajukan pertanyaan, menyusun prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari para narasumber atau informan, menganalisis data secara induktif, mereduksi, memverifikasi dan mengartikan makna yang didapat dari hasil penelitian yang diteliti itu merupakan upaya penting dalam proses penelitian kualitatif (Nugrahani, 2018: 25).

## **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian yang dipilih adalah Industri “Limbah Mulya” yang berlokasi di Desa Gunung Tugel, Kecamatan Purwokerto Selatan, Kabupaten Banyumas. Pemilihan tempat tersebut tentunya karena ketertarikan dari peneliti, dimana dari lokasi industri tersebut memiliki strategi yang berbeda untuk pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Terutama ada beberapa karyawan disabilitas yang bekerja ditempat tersebut, menjadikan peneliti tertarik ingin mengetahui serta menganalisa dari strategi pengembangan sumber daya manusia di tempat tersebut. Waktu yang dibutuhkan peneliti selama melakukan penelitian ini kurang lebih selama 2 bulan atau juga menyesuaikan dengan waktu yang dibutuhkan peneliti dalam menyelesaikan skripsi.

## **C. Subyek dan Obyek Penelitian**

### **1. Subyek Penelitian**

Subjek penelitian merupakan orang atau pihak yang menjadi sumber informasi dalam penelitian. Subjek penelitian pada dasarnya adalah yang akan menjadi kesimpulan pada akhir penelitian (Prastowo, 2018: 44). Dalam penelitian kualitatif, subjek dapat dikatakan sebagai informan atau sebagai sumber informasi secara akurat yang dibutuhkan oleh peneliti. Subjek pada penelitian ini



adalah, *owner* dari industri tersebut, para karyawan yang bekerja, terutama pada karyawan disabilitas.

## 2. Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah sesuatu yang sedang diamati dalam proses kegiatan penelitian. Menurut Nyoman dan Kutha Ratna, obyek penelitian adalah suatu gejala-gejala yang muncul disekitar kehidupan manusia. Berdasarkan dari sumbernya sendiri obyek penelitian menurut Spradley terdiri dari tiga elemen yaitu pelaku, aktivis dan tempat. Obyek dari penelitian ini adalah strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan yang dilakukan di Industri “Limbah Mulya” Gunung Tugel (Nyoman, 2018: 70).

## D. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini didasari 2 sumber yaitu, sumber data primer dan sumber data sekunder:

### 1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek atau informan, sehingga data tersebut bersifat akurat dan terperinci. Data tersebut dikumpulkan oleh peneliti karena untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian. Pengumpulan data primer merupakan proses penelitian yang sering kali diperlukan oleh tujuan untuk mengambil keputusan (Purhantara, 2018: 79).

Sumber data primer ini di peroleh langsung di lapangan oleh peneliti yang sedang melaksanakan penelitian. Dalam penelitian ini mengambil lima orang sebagai narasumber yang akan diwawancarai. Lima orang tersebut adalah *owner* industri bapak Sarjito, dan empat karyawan lainnya yaitu, bapak Maskur, bapak Hasan, bapak Anjas, dan bapak Topan. Sumber data primer dalam penelitian ini berupa hasil wawancara dan observasi dengan lima orang narasumber di

industri “Limbah Mulya” Gunung Tugel.

## 2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari berbagai sumber pada saat sebelumnya yang sudah ada. Data sekunder ini digunakan sebagai informasi pendukung dari data primer yaitu dari bahan pustaka, penelitian terdahulu, literatur, atau yang lainnya sesuai dengan masalah yang serupa (Hasan, 2020). Dengan kata lain data sekunder diperoleh peneliti secara tidak langsung, melalui perantara atau diperoleh dan dicatat dari pihak lain. Data sekunder dapat diperoleh dari studi kepustakaan berupa data dan dokumentasi. Data pendukung yang diperoleh untuk penelitian berupa buku, jurnal, atau penelitian pendukung tentang strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian kualitatif, kualitas riset sangat tergantung pada kualitas dan kelengkapan data yang dihasilkan. Pertanyaan yang selalu diperhatikan dalam pengumpulan data adalah apa, siapa, dimana, kapan, dan bagaimana. Penelitian kualitatif bertumpu pada triangulation data yang dihasilkan dari tiga metode: interview, participation to observation, dan telaah catatan organisasi (document records)

Dalam penelitian kualitatif pengumpulan data lazimnya menggunakan metode observasi, dokumentasi dan wawancara. Juga tidak diabaikan kemungkinan menggunakan sumber-sumber non-manusia (*non-human source of information*), seperti dokumen, dan rekaman (*record*) yang tersedia. Pelaksanaan pengumpulan data ini juga melibatkan berbagai aktivitas pendukung lainnya, seperti menciptakan rapport, pemilihan informan, pencatatan data/informasi hasil pengumpulan data.

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data penelitian dari sumber data (subyek maupun sampel penelitian). Teknik pengumpulan data merupakan suatu kewajiban, karena teknik pengumpulan data ini nantinya digunakan sebagai dasar untuk menyusun instrumen penelitian. Instrumen penelitian merupakan seperangkat peralatan yang akan digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data-data penelitian (Kristanto, 2018). Pengumpulan data merupakan tahapan yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Teknik pengumpulan data yang benar akan menghasilkan data yang memiliki kredibilitas tinggi, dan sebaliknya. Oleh karena itu, tahapan ini tidak boleh salah dan harus dilakukan dengan cermat sesuai prosedur dan ciri-ciri penelitian kualitatif. Sebab, kesalahan atau ketidaksempurnaan dalam metode pengumpulan data akan berakibat fatal, yakni berupa data yang tidak *credible*, sehingga hasil penelitiannya tidak bisa dipertanggungjawabkan.

Penggunaan istilah data sebenarnya meminjam istilah yang lazim dipakaidalam metode penelitian kualitatif yang biasanya berupa tabel angka. Namun, dalam metode penelitian kualitatif yang dimaksudkan dengan data adalah segala informasi baik lisan maupun tulis, bahkan bisa berupa gambar atau foto, yang berkontribusi untuk menjawab masalah penelitian sebagaimana dinyatakan di dalam rumusan masalah atau focus penelitian.

Dalam bahasa teknik pengumpulan data untuk penelitian kualitatif akan dibagi menjadi dua kegiatan belajar belajar yakni: kegiatan belajar 1) tentang teknik wawancara dan observasi, kegiatan belajar 2) tentang teknik dokumentasi dan triangulasi (Suwendra, 2018). Dan di dalam metode penelitian kualitatif juga lazimnya data di

kumpulkan dengan beberapa teknik pengumpulan data kualitatif, yaitu: 1) wawancara, 2) observasi, 3) dokumentasi, dan 4) diskusi terfokus (Focus Group Discussion). Sebelum masing-masing teknik tersebut diuraikan secara rinci, perlu ditegaskan di sini bahwa hal sangat penting yang harus dipahami oleh setiap peneliti adalah alasan mengapa masing-masing teknik tersebut dipakai, untuk memperoleh informasi apa, dan pada bagian fokus masalah mana yang memerlukan teknik wawancara, mana yang memerlukan teknik observasi, dst. Pilihan teknik tergantung pada jenis informasi yang di peroleh.

Keberhasilan dalam pengumpulan data banyak ditentukan oleh kemampuan peneliti menghayati situasi sosial yang dijadikan fokus penelitian. Ia dapat melakukan wawancara dengan subjek yang ia teliti, ia harus mampu mengamati situasi sosial, yang terjadi dalam konteks yang sesungguhnya, ia dapat memfoto fenomena, symbol, dan tanda yang terjadi, ia mungkin pula merekam dialog yang terjadi. Peneliti tidak akan mengakhiri fase pengumpulan data, sebelum ia yakin bahwa data yang terkumpul dari berbagai sumber yang berbeda dan terfokus pada situasi sosial yang di teliti telah mampu menjawab tujuan penelitian. Dalam konteks ini validitas, reabilitas, dan triangulasi (*triangulation*) telah dilakukan dengan benar, sehingga ketepatan (*accuracy*) dan kredibilitas (*credibility*) tidak diragukan lagi oleh siapapun (yusuf, 2014).

Data penelitian kualitatif biasanya berbentuk teks, foto, cerita, gambar, artifacts, dan bukan berupa angka-angka hitung-hitungan. Data dikumpulkan bilamana arah dan tujuan penelitian sudah jelas dan juga bila sumber data yaitu informan atau partisipan sudah diidentifikasi, dihubungi serta sudah mendapatkan persetujuan atas keinginan mereka untuk memberikan informasi yang dibutuhkan. Jadi, data penelitian kualitatif diperoleh dengan berbagai macam cara: wawancara,

observasi, dan dokumen. Perolehan data dengan berbagai macam cara ini disebut triangulasi (*triangulation*). Alasan menggunakan triangulasi adalah bahwa tidak ada metode pengumpulan data tunggal yang sangat cocok dan dapat benar-benar sempurna. Dalam banyak penelitian kualitatif, peneliti umumnya menggunakan teknik triangulasi dalam arti menggunakan interview dan observasi (Semiawan, 2010).

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik sebagai berikut:

#### 1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan pendekatan kualitatif. Dimana dengan menggunakan pendekatan kualitatif ini dapat mampu menghasilkan uraian yang mendalam tentang ucapan, tulisan, dan atau perilaku yang dapat diamati secara langsung dari suatu individu, kelompok, masyarakat atau organisasi tertentu dalam suatu setting konteks tertentu yang dikaji dari sudut pandang yang utuh, *komprensif*, dan *holistik*. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang sifatnya umum terhadap kenyataan sosial dari perspektif partisipan.

#### 2. Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan caramencari data atau informasi yang mendalam dan akurat yang kemudian diajukan kepada responden dalam bentuk pertanyaan. Metode wawancara adalah proses pertemuan secara tatap muka antara pewawancara dan narasumber atau responden dengan cara melakukan tanya jawab untuk memperoleh informasi penelitian.

Model wawancara yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara tidak terstruktur, yaitu wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah

disusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan data. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis besar permasalahan yang akan ditanyakan (Sugiyono, 2019: 198). Wawancara penelitian ini dilakukan pada lima orang tersebut adalah *owner* industri bapak Sarjito, dan empat karyawan lainnya yaitu, bapak Maskur, bapak Hasan, bapak Anjas, dan bapak Topan.

### 3. Observasi

Observasi menurut Sutrisno dalam kutipan buku yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D adalah suatu proses kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. (Sugiyono, 2019: 203). Observasi adalah bagian penting pada penelitian kualitatif. Peneliti dapat mendokumentasi dan mengamati secara sistematis kegiatan dan apa yang terjadi dilapangan terhadap subjek. Semua hal yang dapat dilihat dan didengar dapat dijadikan sumber data untuk penelitian. Observasi ini berbeda dengan pengumpulan data lainya seperti wawancara. Wawancara diharuskan berkomunikasi langsung dengan narasumber sedangkan observasi tidak diharuskan, karena observasi hanya mengamati keadaan disekitarnya serata menganalisis apa yang terjadi dilapangan.

Di dalam metode ini juga peneliti akan menggunakan pembelajaran-pembalajaran yang diamati di lapangan secara langsung dimana peneliti bermaksud untuk terlibat secara langsung dalam kegiatan sehari-hari. Peneliti tentu tidak hanya diam mengamati peneliti juga berpartisipasi dan mengalami suka duka yang terjadi pada keadaan di lapangan saat penelitian berlangsung. Dengan melakukan kegiatan observasi ini peneliti memperoleh data yang lebih lengkap, tajam, dan relevan untuk memahami makna dari setiap perilaku. Dan untuk hasil dari sebuah observasi adalah berupa

aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu, dan perasaan emosi seseorang. Observasi juga dilakukan guna memperoleh gambaran yang real dari suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan dari penelitian.

Observasi dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi terstruktur, yaitu peneliti telah mengetahui tentang apa yang akan diamati, dimana dan kapan kemudian peneliti mengamati alur proses dari strategi pengembangan sumber daya manusia yang kemudian di catat dan dianalisis.

#### 4. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengumpulan data kualitatif yang digunakan untuk memperoleh sudut pandang subjek melalui media foto dan media yang lainnya yang kemudian dibuat langsung oleh subjek yang bersangkutan (Prastowo, 2016: 33). Teknik pengumpulan data dokumentasi terdiri dari beberapa sumber yaitu foto-foto, surat kabar, catatan kasus, buku harian, rekaman dan sebagainya. Melalui dokumentasi tersebut peneliti dapat lebih mudah untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian. Dokumentasi dalam penelitian ini berupa hasil catatan kasus dan foto dari wawancara dan proses pelaksanaan dari strategi pengembangan sumber daya manusia industri “Limbah Mulya” Gunung Tugel Kabupaten Banyumas dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

#### **F. Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah suatu proses untuk mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari wawancara, observasi dan dari bahan yang lainnya, sehingga mudah untuk dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2018: 24). Dari data yang diperoleh, maka dilakukan beberapa langkah untuk

menganalisis data sebagai berikut:

### 1. Reduksi Data

Reduksi data adalah suatu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan yang tertulis ketika di lapangan. Proses reduksi data ini berlangsung secara terus menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data tersebut benar-benar terkumpul sebagaimana yang terlihat dari kerangka konseptual penelitian, permasalahan studi, dan pendekatan pengumpulan data yang dipilih peneliti. Oleh karenanya reduksi data merupakan hal yang penting karena banyaknya data yang terkumpul ketika di lapangan, maka perlu dicatat secara detail (Ahmad, 2018). Kompleksitas dan kuantitas data akan meningkat seiring dengan berlanjutnya peneliti di lapangan. Akibatnya, penting untuk segera membawa analisis reduksi data. Meringkas, memilih hal-hal yang penting, serta berkonsentrasi dengan hal-hal yang paling penting, dan mencari tema dan pola adalah bagian dari reduksi data.

### 2. Penyajian Data

Setelah data sudah selesai direduksi, langkah selanjutnya adalah penyajian data. Miles dan Huberman mengatakan bahwasannya penyajian data atau pembahasan adalah menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun dan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan tindakan. Penyajian yang sering digunakan dalam penulisan kualitatif yaitu bentuk teks naratif. Hal tersebut bermaksud agar data lebih mudah dipahami dan dapat memberikan kemudahan pada peneliti dalam merencanakan serta menyusun langkah berikutnya (Miles, 2018).

### 3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Penarikan kesimpulan adalah intisari dari penemuan penelitian yang menggambarkan pendapat-pendapat terakhir yang



berdasarkan pada penjelasan sebelumnya, peneliti berusaha untuk menarik kesimpulan dan melakukan verifikasi dengan mencari makna pada setiap gejala yang diperoleh. Pada tahap ini, peneliti menarik kesimpulan dari data yang sudah disimpulkan sebelumnya kemudian dicocokkan dengan catatan serta pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti.

### **G. Uji Keabsahan Data**

Teknik pemeriksaan keabsahan data tidak hanya digunakan dalam menyanggah apa yang telah dituduhkan kepada konsep penelitian kualitatif saja, yang mengatakan bahwasanya penelitian ini tidak bersifat ilmiah, tetapi teknik dari pemeriksaan keabsahan data ini merupakan sebagai tahapan yang tidak dapat dipisahkan dari tubuh pengetahuan pada penelitian kualitatif. pada penelitian kualitatif uji keabsahan data diantaranya yaitu uji kredibilitas, uji transferabilitas, uji dependabilitas, dan uji konformabilitas (Mekarisce, 2020).

#### **1. Uji Kredibilitas (*Credibility*)**

Dalam penelitian kualitatif data dapat dinyatakan kredibel apabila terdapat persamaan antara apa yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Ketika dilapangan ditemukan bahwa terdapat kekurangan alat kesehatan dirumah sakit, maka permasalahan kekurangan tersebut akan dieksplorasi informasinya oleh parapeneliti secara detail. Uji kredibilitas data atau kepercayaan dalam penelitian kualitatif terdiri atas perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, menggunakan bahan referensi, dan *member check*.

#### **2. Uji Konformabilitas**

Konformabilitas adalah suatu proses kriteria dari pemeriksaan, yaitu langkah apa yang akan dipilih oleh peneliti dalam konfirmasi

hasil temuannya. Dalam penelitian kualitatif sendiri konformabilitas lebih diartikan sebagai sebuah konsep *intersubjektivitas* (konsep transparansi), yang merupakan bentuk ketersediaan peneliti dalam mengungkapkan kepada publik mengenai bagaimana proses dan elemen-elemen dalam penelitiannya, yang selanjutnya hal tersebut memberikan kesempatan kepada pihak lain untuk melakukan penilaian dari hasil temuannya sekaligus memperoleh persetujuan diantara pihak tersebut.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum**

##### **1. Sejarah Singkat**

Industri “Limbah Mulya” yang berada di Gunung Tugel, Purwokerto Selatan, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Industri ini dibangun oleh Bapak Haji Sarjito dari awal tahun 1987. Hal tersebut bermula dari saat pak haji melihat seorang anak berumur kisaran 18 tahun saat sore hari, yang mana anak tersebut membawa 2 karung barang bekas yang berisi sejenis logam untuk dijual di pasar wage, yang mana pada saat itu anak tersebut berhenti pas didepan rumah pak haji Sarjito dikarenakan kehabisan bensin, maka beliau berinisiatif untuk menolong dan mengantarkan anak tersebut. pada saat diperjalanan anak tersebut bercerita untuk menjual barang bekasnya kepada pak muhammad yang berada di kawasan depan masjid kauman lama, yang mana pada saat itu harga jual dari barang bekas yang dibawa anak tersebut sebesar Rp. 72.000. Kemudian pak Haji Sarjito juga mulai mengikuti untuk menjual barang bekas tersebut, dan akhirnya pak Haji Sarjito dengan bermodalkan uang 300.000 berusaha mengembangkan dan membuka usaha barang rongsok tersebut sampai saat ini, dan juga mulai memperkejakan banyak orang didalamnya. Pembagian Tugas Karyawan yaitu: Penggilingan Sampah, Bongkar Muat, Sopir Truk, Mekanik, Packing, Pemilihan jenis barang, Pengupas lebel.

**DATA KARYAWAN LIMBAH MULYA**  
**Tabel 4.1**

NO	NAMA	UMUR	ASAL	BAGIAN	THN MASUK	KETERANGAN
1	Hasan	27	Purworejo	Penggilingan	2017	Disabilitas
2	Maskur	30	Cilacap	Bongkar Muat	2016	
3	Aris	24	Purworejo	Bongkar Muat	2019	
4	Topan	30	Purworejo	Packing	2016	
5	Anjas	23	Cilacap	Packing	2022	
6	Umam	25	Pemalang	Penggilingan	2017	
7	Anto	24	Cilacap	Packing	2022	
8	Subur	25	Purworejo	Packing	2018	
9	Mahmudi	24	Cilacap	Packing	2019	
10	Fendi	30	Kebumen	Packing	2019	
11	Dani	25	Cilacap	Packing	2019	
12	Purwadi	24	Cilacap	Packing	2020	
13	Sarkim	40	Purwokerto	Supir Truk	1998	Normal
14	Sarikun	37	Banjarnegara	Supir Truk	1998	
15	Sugiantono	48	Purwokerto	Supir Truk	2023	
16	Tegguh	40	Purwokerto	Supir Truk	2007	
17	Susanto	25	Purwokerto	Supir Truk	2003	
18	Omang	40	Purwokerto	Supir Truk	2007	
19	Sudiro	30	Purwokerto	Bongkar Muat	1999	
20	Geger	27	Purwokerto	Bongkar Muat	2010	
21	Wahidi	50	Purwokerto	Mekanik	2000	
22	Warsin	55	Purwokerto	Penggilingan	2003	
23	Dikun	32	Purwokerto	Penggilingan	2005	
24	Warsun	55	Purwokerto	Bongkar Muat	2001	
25	Aris	38	Purwokerto	Pemilah Jenis Barang	2007	
26	Agus	40	Purwokerto	Pemilah Jenis Barang	2007	

27	Woro	38	Purwokerto	Pemilah Jenis Barang	2009
28	Krisno	32	Purwokerto	Pemilah Jenis Barang	2015
29	Darto	34	Purwokerto	Pemilah Jenis Barang	2010
30	Ari	41	Purwokerto	Pemilah Jenis Barang	2012
31	Sito	45	Purwokerto	Pemilah Jenis Barang	2007
32	Nasdan	53	Purwokerto	Pemilah Jenis Barang	2013
33	Wandi	37	Purwokerto	Pemilah Jenis Barang	2007
34	Tursino	35	Purwokerto	Pemilah Jenis Barang	2007
35	Karsem	60	Purwokerto	Pengupas Lebel	2015
36	Sartem	61	Purwokerto	Pengupas Lebel	2015
37	Darikem	50	Purwokerto	Pengupas Lebel	2014
38	Sukirah	45	Purwokerto	Pengupas Lebel	2016
39	Warssem	40	Purwokerto	Pengupas Lebel	2020
40	Wati	45	Purwokerto	Pengupas Lebel	2019
41	Darlem	63	Purwokerto	Pengupas Lebel	2017
42	Narijah	50	Purwokerto	Pengupas Lebel	2017
43	Lasmi	35	Purwokerto	Pengupas Lebel	2017
44	Masiroh	36	Purwokerto	Pengupas Lebel	2020
45	Rasilem	35	Purwokerto	Pengupas Lebel	2020
46	Rakem	40	Purwokerto	Pengupas Lebel	2017

### 3. Target-Target Industri Limbah Mulya

Dalam berjalannya produksi yang dilakukan di Industri Limbah Mulya, memiliki target mingguan dan target bulanan:

Target Mingguan yaitu kita berproses untuk mengolah sampah 1 Truk, dimana satu truk itu memiliki berat 4 Ton, jadi para karyawan dalam tiap minggu

ditargetkan untuk dapat mengolah sampah 4 Ton. Adapun Target bulanan dimana setiap bulan ditargetkan untuk dapat mengelola 16 Ton sampah yang ada, yang artinya terdapat 4 Truk Sampah yang harus di olah setiap bulannya.

#### **B. Deskripsi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Industri “Limbah Mulya” Gunung Tugel, Purwokerto Selatan, Banyumas dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan**

Pelaksanaan dari pengembangan sumber daya manusia merupakan seperangkat aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan terencana dengan sadar dirancang guna memberikan fasilitas kepada para pegawai didalam suatu perusahaan dengan kecakapan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, baik pada saat ini maupun masa yang akan datang. Pengembangan Sumber Daya Manusia sendiri merupakan sebuah proses persiapan individu untuk melaksanakan dari tanggung jawab yang lebih tinggi yang tentunya berkaitan dengan fungsi dan tugasnya dalam perusahaan.

Pengembangan dari sumber daya manusia sendiri mencerminkan minat dan keterampilan karyawan yang terpendam dan mengubah dari perilaku karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan. Pembangunan semua kegiatan yang meningkatkan dari standar sumber daya manusia, bukan hanya pencapaian dari pendidikan tinggi. Pengembangan sendiri memiliki bobot yang lebih pada kebutuhan dari suatu perusahaan secara keseluruhannya dalam jangka waktu yang panjang. Untuk memperoleh suatu hasil sendiri membutuhkan sebuah waktu untuk terwujud dan hal tersebut juga hanya dapat dinilai selama periode waktu tertentu. Sementara pengembangan sendiri mempersiapkan pekerja untuk pekerjaan masa depan, pelatihan berusaha untuk meningkatkan kinerja dari pekerjaannya saat ini.

Pengembangan merupakan langkah yang sangat penting yang harus diambil oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dari karyawan yang dimilikinya. Proses peningkatannya sendiri melalui peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral seorang karyawan sesuai dengan persyaratan posisi atau tugasnya melalui pendidikan dan pelatihan yang dikenal sebagai pengembangan. Adanya pengembangan bertujuan untuk membantu para karyawan dimasa depan dengan mempertimbangkan tugas serta kewajibannya saat ini.

Dalam sebuah perusahaan strategi untuk pengembangan sumber daya manusia memang sangat diperlukan, karena tanpa sumber daya manusia yang baik dan tepat, tentunya tidak dapat menjadikan sebuah perusahaan tersebut maju dan berkembang. Seperti halnya yang dikatakan oleh Bapak Sarjito:

*“sebuah strategi sanga penting dilakukan dalam sebuah perusahaan, Memang perlu adanya sebuah proses yang tidak sebentar untuk membuat sumber daya manusia yang berkualitas, tapi dengan hal itu saya dapat membuat sumber daya manusia yang berkepanjangan untuk masa depan perusahaan yang saya dirikan ini”*.

Dalam perusahaan yang dikembangkannya sendiri Bapak Sarjito tentunya memiliki strategi yang mana hal tersebut bertujuan untuk membangun perusahaan yang lebih baik lagi. Apalagi dalam membuat sumber daya manusia yang lebih baik, karena para karyawan yang baik tentu akan menguntungkan dari perusahaan. Pekerjaan akan lebih bagus dan efisien tentunya, berikut ulasan dari Bapak Sarjito mengenai dari pengembangan SDM:

*“strategi pengembangan sumber daya manusia ini tentu memiliki sebuah target, yang mana dari target bekerja, target pendapatan, target pencapaian tugas di divisinya masing-*

*masing. Karena adanya target ini mengukur ketepatan usaha dan waktu pengerjaan, penguasaan dan pemahaman tugas di divisinya serta kesungguhan mereka selama bekerja disini”.*

Dengan target yang ditetapkan oleh *owner* terkait tupoksi pekerjaan dan target-target yang ingin dicapainya, tentu perusahaan ini perlu membuat kinerja yang saling terorganisir dari pihak perusahaan dan juga dari pihak karyawan. Dalam wawancaranya Bapak Sarjito kembali mengungkapkan terkait kinerja yang harus dijalani sebagai berikut:

*“tentunya kita sebagai sebuah perusahaan tidak bisa menjalankan ini sendirian, maka dari itu saya membutuhkan banyak karyawan kalau ingin semua target saya tercapai, tetapi tentu tidak hanya dari kuantitasnya saja. Kalau karyawannya hanya banyak saja tapi tidak berkualitas dan kompeten dalam bidangnya, bukannya malah menguntungkan tapi malah merugikan perusahaan. Jadi disini perusahaan juga membuat sebuah program-program yang mana nantinya dapat membantu mengembangkan dari sumber daya manusia yang ada.”*

Pelaksanaan dari program-program yang ada tentunya harus sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan tersebut, dalam hal ini Bapak Sarjito mengatakan program-program yang memang dilakukan dalam membangun sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

*“program-program yang dilakukan oleh kami tentunya bertujuan untuk pengembangan dari sumber daya manusia yang mana hal tersebut juga berguna untuk kebutuhan perusahaan yang saya miliki, dalam hal ini kami memiliki 3 program penunjang pengembangan sumber daya manusia yaitu Pelatihan karyawan, pemberian motivasi dan kesejahteraan kepada para karyawan yang ada di perusahaan ini, dan juga ada evaluasi”.*



Pelatihan karyawan, Pendidikan, dan juga pemberian motivasi dan kesejahteraan kepada para karyawan , ketiga strategi ini atau program-program inilah yang nantinya perusahaan ini gunakan untuk menunjang pengembangan dari sumber daya manusia yang ada di perusahaan Industri “Limbah Mulya”. Menurut dari perkataan wawancara dari Bapak Sarjito ada hal unik pada karyawan-karyawan yang dimilikinya yaitu sebagai berikut:

*“Untuk pra pekerja yang kami miliki berjumlah sekitar 46 karyawan mas, tetapi disini kami disini juga memperkerjakan orang yang tidak biasa. Yaitu hampir 12 karyawan kami adalah orang yang menyandang disabilitas. Kami memperkerjakan mereka agar dapat menghidupi kehidupan- kehidupannya. Makanya untuk para karyawan ini sendiri kami ada cara khusus atau strategi khusus yang kami lakukan guna menunjang kinerja yang maksimal diperusahaan ini”.*

Hal ini merupakan sesuatu yang jarang terjadi, dimana terkadang sebuah perusahaan menginginkan orang-orang yang sehat, kuat, pintar, dan sebagainya. Tetapi tidak dengan yang dilakukan oleh Industri “Limbah Mulya” dimana mereka memperkerjakan para karyawan-karyawan yang menyandang disabilitas. Dari total 46 karyawan yang ada disana terdapat hampir 12 orang yang menyandang disabilitas. Dengan hal tersebut maka Industri “Limbah Mulya” memang memerlukan suatu strategi khusus untuk membuat kinerja para karyawannya secara maksimal.

Adapun tujuan dari pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Industri “Limbah Mulya” yaitu untuk memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Adapun harapan yang diinginkan adalah karyawan mampu melakukan pekerjaannya atau memiliki kapabilitas sesuai

kebutuhan kompetensi. Dengan meningkatnya kemampuan serta keterampilan dan sikap karyawan membuat kinerja yang adamenjadi lebih efektif fan efesien dalam mencapai sasaran-saran program atau target-target yang dimiliki Industri “Limbah Mulya”.

### **C. Penerapan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Industri “Limbah Mulya” Gunung Tugel, Purwokerto Selatan, Banyumas dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan**

Manajemen sumber daya manusia akan sangat mempengaruhi dari efektivitas dari suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja dari suatu karyawan meningkat ketika mereka sangat termotivasi, inovatif, dan kreatif. Oleh karena itu, peningkatan keterampilan SDM diperlukan. Melalui adanya pengembangan dan pelatihan staf, keterampilan karyawan akan sangat mampu untuk meningkat. Pengembangan sumber daya manusia memiliki tujuan guna menjamin dan mempertahankan kesinambungan dan kepatuhan tenaga kerja yang ada dengan kualifikasi yang diperlukan untuk memenuhi perencanaan yang sejalan dengan strategi bisnis serta memastikan bahwa perencanaan dan tujuan bisnis dapat tercapai. Pengembangan sumber daya manusia yang diimplementasikan dengan benar tentunya akan meningkatkan dari kemampuan dan kualifikasi dan tenaga kerja yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Pengembangan dari sumber daya manusia sendiri mencerminkan minat dan keterampilan karyawan yang terpendam dan mengubah dari perilaku karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan. Pembangunan semua kegiatan yang meningkatkan dari standar sumber daya manusia, bukan hanya pencapaian dari pendidikan tinggi. Pengembangan sendiri memiliki bobot yang lebih pada kebutuhan dari suatu perusahaan secara keseluruhannya dalam jangka waktu yang panjang. Untuk memperoleh suatu hasil sendiri

membutuhkan sebuah waktu untuk terwujud dan hal tersebut juga hanya dapat dinilai selama periode waktu tertentu. Sementara pengembangan sendiri mempersiapkan pekerja untuk pekerjaan masa depan, pelatihan berusaha untuk meningkatkan kinerja dari pekerjaannya saat ini.

Pengembangan merupakan langkah yang sangat penting yang harus diambil oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dari karyawan yang dimilikinya. Proses peningkatannya sendiri melalui peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral seorang karyawan sesuai dengan persyaratan posisi atau tugasnya melalui pendidikan dan pelatihan yang dikenal sebagai pengembangan. Adanya pengembangan bertujuan untuk membantu para karyawan dimasa depan dengan mempertimbangkan tugas serta kewajibannya saat ini.

Pada Industri “Limbah Mulya” untuk membantu para karyawan dalam menjalankan tugas kedepannya lebih baik, tentu perusahaan Industri “Limbah Mulya” membuat sebuah strategi yang akan digunakan dalam membantu meningkatkan kinerja para karyawan di dalam perusahaan Industri “Limbah Mulya”. Bapak Sarjito mengatakan pengoptimalan tentu perlu dilakukan dengan sebaik mungkin:

*“untuk membentuk karywan yang berkualitas tentunya memerlukan waktu dan proses yang akan dilalui, maka perusahaan ini akan berusaha semaksimal mungkin untuk membuat para karyawan menjadi berkualitas dan tentunya memiliki komitmen yang kuat dalam perusahaan ini. Sehingga para karyawan menjadi senang dan sejahtera ketika bekerja disini”.*

Sesuai apa yang dikatakan pak sarjito terdapat 3 strategi yang dilakukan oleh perusahaan ini adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan, memberikan pendidikan kepada karyawan, dan yang terakhir dengan pemberian motivasi dan kesejahteraan kepada

karyawan-karyawannya. Ketiga strategi tersebut memang membutuhkan waktu dan proses yang tidak sebentar untuk membuat peningkatan kualitas dan kinerja dari para karyawan yang ada,.

Dengan ketiga strategi tersebut tentunya pengembangan yang diinginkan adalah tentunya menjadikan karyawan yang berkualitas, tentunya akan percuma ketika karyawan banyak tapi tidak berkualitas bukannya membantu dalam mempermudah kegiatan yang ada di suatu perusahaan, malah akan menghambat jika tidak memiliki sebuah kualitas. Dengan hal tersebut sebuah strategi diperlukan untuk membentuk kualitas dari para karyawan menjadi baik, sehingga meningkatkan dari kinerja mereka kepada perusahaan, berikut penjelasan dari penerapan strategi yang dilakukan oleh Industri “Limbah Mulya” kepada para karyawannya:

#### 1. Pemberian Pelatihan Kepada Para karyawan

Sumber daya manusia merupakan asset yang penting bagi kesuksesan sebuah perusahaan, dikarenakan sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya yang produktif, kreatif, serta dapat bergerak cepat dan tepat. Dengan hal tersebut perusahaan berusaha untuk melakukan pelatihan-pelatihan kepada para karyawannya guna meningkatkan kemampuan kerja karyawan. Pelatihan sendiri merupakan suatu proses yang dilakukan secara terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku pengetahuan, keterampilan melalui pengalaman belajar. Tujuannya sendiri tentu untuk mencapai kinerja yang efektif dalam setiap kegiatan atau berbagai kegiatan.

Dalam hal ini Industri “Limbah Mulya” sendiri memiliki strategi dalam pelatihannya dengan secara terencana yaitu dimulai dari Pelatihan keselamatan kerja, kemudian skill training, team training. Bapak Sarjito juga mengatakan:

*“untuk pelatihannya sendiri biasanya dari kami mengawali karyawan baru dengan memberikan mereka penjelasan dan pelatihan terkait keselamatan kerja, kemudian kami memberikan pelatihan skill training yang sesuai dengan divisi pekerjaannya masing-masing, yang terakhir kami memberikan pelatihan team training dimana tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja yang baik juga membutuhkan kerjasama antar sesama karyawan dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik”.*

Industri “Limbah Mulya” melakukan ketiga rencana ini dalam proses pelatihannya kepada para karyawannya, tentu hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja para karyawan yang ada. hal tersebut juga dikuatkan dari pernyataan yang peneliti dapat dari salah satu karyawan yaitu Bapak Sudiro:

*“iya mas, tentunya saat kami masuk kesini tidak langsung untuk bekerja kami diberikan beberapa pengarahan dan juga pelatihan sebelum memulai kerja disini. Apalagi kerja disini ya mas itu banyak-banyak alat besar dalam pelaksanaan kerjanya. Saya juga dibagian bongkar muat tentunya saya juga menapat pelatihan untuk alat-alat bongkar muat dan yang paling utama adalah tentang pelatihan keselamatan kerja”.*

Tidak hanya bapak maskur saja, tapi pernyataan terkait pelatihan yang dilakukan oleh Industri “Limbah Mulya” juga dituturkan oleh Bapak Warsin:

*“pelatihan ini memang sangat bagus mas untuk kami para karyawan, apalagi saya berada di posisi penggilinga yang menggunakan alat berat. Jadi saya benar-benar harus menguasai alat tersebut dan juga berhati-hati dalam*

*penggunaanya, selain skill untuk menguasai alat tersebut kami juga mendapatkan pelatihan untuk keselamatan dalam pekerjaan. Yang mana itu sangat penting untuk menjaga keselamatan kami dalam bekerja disini”.*

Adapun dalam hal ini beberapa karyawan yang disabilitas juga mendapat pelatihan dari Industri “Limbah Mulya”, dengan keterbatasan yang mereka punya tentunya tidak menjadi penghalang karena mereka tentukan bisa belajar untuk mendapatkan pekerjaan yang ada di perusahaan ini. Pelatihan yang mereka terima tentunya seperti para karyawan yang lainnya tentunya membutuhkan tenaga yang lebih untuk dapat mengajarkan sesuatu hal kepada mereka. Bapak maskur juga mengatakan dalam wawancaranya:

*“ya karena saya penyandang disabilitas jadi memang sulit untuk mencari sebuah pekerjaan, tetapi di Industri “Limbah Mulya” alhamdulillah saya dapat diterima dengan baik disini. Karena sebelum saya benar-benar terjun kedalam pekerjaan saya, saya harus mengikuti beberapa proses pelatihan terlebih dahulu agar nantinya dapat bekerja dengan baik dan maksimal”*

Dalam hal ini pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh Industri “Limbah Mulya” adalah pelatihan yang dianggap dan diperlukan guna meningkatkan kinerja perusahaan yang dimilikinya. Pelatihan yang diberikan pertama kali oleh Industri “Limbah Mulya” adalah pelatihan keselamatan kerja, dimana Industri “Limbah Mulya” mengharapkan semua karyawan dapat mengetahuinya sehingga membuat para karyawan tidak lalaidengan pekerjaan yang mereka lalukan. Kedua memberikan pelatihan *skill training* dimana pelatihan ini memfokuskan para karyawan untuk dapat memaksimalkan pekerjaan di divisinya masing-masing,

seperti divisi penggilingan, bongkar muat, sopir, dan lain sebagainya. Yang terakhir adalah memberikan mereka tentang pelatihan tim, dimana tidak dapat dipungkiri kerjasama merupakan hal yang sangat diperlukan dalam menunjang kinerja dari perusahaan, kerjasama yang baik dapat menciptakan komunikasi yang baik pula sehingga pekerjaan yang ada dan dilakukan di Industri “Limbah Mulya” menjadi lancar.

## 2. Pemberian Motivasi dan Kesejahteraan

Motivasi menjadi salah satu hal yang sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yang ada disuatu perusahaan. Motivasi sendiri menjadi variabel yang penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Motivasi tentunya akan memberikan inspirasi, dorongan dan semangat kerja bagi karyawan sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dan pimpinan sehingga tujuan suatu perusahaan dapat tercapai secara maksimal. Hal tersebut juga dikatakan oleh Bapak Sarjito sebagai *owner* dalam wawancaranya:

*“motivasi menjadi hal yang sangat penting juga mas, motivasi sendiri dapat mendorong kinerja dari para karyawan, baik hal itu dalam satu tim dan juga individu. Dengan para karyawan yang sudah kembali semangat lagi ketika diberikan motivasi tentunya proses yang ada di perusahaan akan semakin maju dan cepat, penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab dalam kerja untuk mencapai tujuannya”.*

Cara kerja dari motivasi sendiri adalah sebuah dorongan yang berasal dari dalam diri yang akan berpengaruh,

membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang yang berkaitan dengan lingkungan kerja sehingga nantinya dapat memperoleh kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diterimanya. Bapak sudiro juga mengatakan:

*“wah kalo terkait motivasi itu sering disampaikan mas oleh pak sarjito, yah tentunya sih terkait pekerjaan dan juga kehidupan sih mas. Pak sarjito sering mengatakan untuk kerja yang hati-hati yang penting selamat. Dan juga beliau sering mengingatkan kita untuk salat tepat waktu juga dan jangan menunda-nundanya”.*

Tidak hanya itu saja hal tersebut juga dikatakan oleh bapak Maskur:

*“bapak itu juga sering mas memberikan motivasi mas, tidak hanya secara berkelompok bapak juga sering memberikan motivasi secara individu, apalagi saya ini kan disabilitas ya mas, bapak selalu memberikans semangat bahwa selagi kita masih bergerak maka kita harus bekerja. Dan bapak juga mengatakan walaupun kamu memiliki keterbatasan, tapi jangan membatasi dirimu. Makanya disini untuk bekerja secara maksimal saya diberikan pelatihan-pelatihan agar dapat bekerja dengan baik bukannya malah menyusahkan”.*

Dalam Industri “Limbah Mulya” tidak hanya memberikan motivasi saja, adapun dalam rangka pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam Industri “Limbah Mulya” yaitu sebuah kesehjateraan. Faktor kesehjateraan juga menjadi faktor penentu dalam memacu semangat kerja serta produktivitas kerja pegawai. Kesehajteraan yang diberikan akan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental pegawai beserta



keluarganya. Dengan pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal pegawai terhadap perusahaan sehingga tingkat perputaran keluar masuknya pegawai menjadi rendah. Terkait kesejahteraan karyawan yang dilakukan oleh Industri “Limbah Mulya” menurut Bapak Sarjito adalah dengan cara sebagai berikut:

*“kalo untuk kesejahteraan disini saya menerapkan bonus mas, tentunya hal tersebut sebagai penyemangat dan juga untuk membantu tambahan keuangan mereka agar dapat upah yang lebih pantas. Dan juga tidak hanya disitu saya berusaha untuk menyamakan gajinya dengan UMR yang ada dibanyumas saat ini. Bonus tambahan bagi karyawan yang memiliki kinerja bagus setiap pekannya (jika kehadiran full 6 hari mendapatkan bonus 5.000/hari = 30.000/pekan)”*.

Pernyataan Bapak Sarjito juga dikatakan oleh bapak warsun:

*“wah kalo untuk kesejahteraan itu, insyallah untuk kami itu tercukupi mas. Selain kami mendapatkan gaji pokok yang akan terus ditingkatkan dengan kinerja kami, kami juga mendapatkan bonus di tiap pekannya dengan kehadiran kami, dan juga kami mendapatkan uang makan mas, untuk hariannya selama bekerja disini”*.

Motivasi dan kesejahteraan yang ada di Industri “Limbah Mulya” tentunya merupakan hal yang sangat bagus. Dari motivasi Bapak Sarjito sebagai *owner* tidak hanya menyampaikan hal tersebut saat berkumpul saja, tetapi Bapak Sarjito juga berusaha untuk lebih dekat dengan para karyawannya dengan berbicara secara perindividu. Dengan hal tersebut membuat sebuah kedekatan antara dan juga para karyawannya. Dari kesejahteraan sendiri tentu *owner*

dari Industri “Limbah Mulya” berusaha keras untuk meningkatkan gaji atau honor dari para karyawannya itu untuk sesuai dengan UMR yang ada di banyumas, *owner* juga berusaha untuk memberikan uangharian, dan bonus setiap pekannya.

### 3. Evaluasi

Proses evaluasi dari suatu pelatihan merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan dari siklus hidup kegiatan pengembangan SDM. Evaluasi sendiri merupakan tahapan yang wajib dilaksanakan untuk mengukur efektivitas dan efesiensi dari suatu pelatihan yang sudah dilakukan evaluasi pelatihan tentunya berupaya mendapatkan informasi mengenai hasil-hasil program pelatihan telah mencapai tujuan secara keseluruhan. Bagi penyelenggara pelatihan, evaluasi sendiri bertujuan untuk mendapatkan umpan balik dari peserta yang sangat membantu dalam memutuskan kebijakan mana yang akan diambil untuk memperbaiki pelatihan tersebut. Pada Industri “Limbah Mulya” proses evaluasi tidak hanya dilakukan setelah pelatihan saja biasanya evaluasi ini akan menyuluruh ke seluruh pekerjaan yang telah terjadi dibulan itu, biasanya evaluasi dilakukan 1 bulan sekali, Bapak Sarjito mengatakannya dalam wawancara:

*“Biasanya untuk evaluasi sendiri kami melakukannya satu bulan satu kali mas, evaluasi kami lakukan secara menyeluruh terkait pekerjaan yang kami lakukan selama satu bulan, mulai dari proses pekerjaa, hambatanpekerjaan, keluhan-keluhan karyawan selama pekerjaan, dan juga dari target-target yang kami rencanakan dibulan sebelumnya apakah tercapai atau tidak”.*

Hal itu juga disampaikan oleh bapak Warsun:

*“owh terkait hal itu biasanya di satu bulan sekali mas ketika kami mau menerima gaji atau honor kami akan dikumpulkan dan membahas terkait apa yang kami kerjakan saat ini, serta kami juga berusaha untuk mencari solusinya, sehingga dibulan selanjutnya kami dapat menjalankannya lebih baik lagi dari bulan sebelumnya”.*

Evaluasi sangat penting untuk dilakukan karena dengan melakukan evaluasi dapat berguna untuk menilai kinerja karyawan dan bagaimana mereka berkontribusi untuk perusahaan. Adanya penilaian ini mampu membantu pengelolaan sumber daya manusia ke tingkat yang lebih optimal. Manfaat dari evaluasi sendiri meningkatkan kemungkinan tercapainya suatu tujuan atau inisiatif dari suatu perusahaan, memastikan sumber daya yang bermanfaat bagi perusahaan, mengidentifikasi apa dan mengapa rencana bisa berhasil atau tidak berhasil. Tidak ada kerugian perusahaan dalam melakukan evaluasi justru dengan ini Industri “Limbah Mulya” dapat melihat mana yang harus diperbaiki, ditingkatkan dan diapresiasi. Secara tidak langsung evaluasi ini akan berdampak pada peningkatan minat dan produktivitas kerja, yang akhirnya menimbulkan dampak positif bagi perkembangan bisnis.

Industri “Limbah Mulya” menerapkan tiga strategi dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja perusahaan yaitu terdapat, Pelatihan, Pemberian Motivasi dan Kesejahteraan dan juga ada Evaluasi. Ketiga strategi ini merupakan perencanaan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Industri “Limbah Mulya” sampai saat ini. Dengan melakukan ketiga hal tersebut Industri “Limbah Mulya” dapat terus

berkembang hingga saat ini, tentunya perkembangan tersebut diiringi dengan kualitas dari para karyawan-karyawan yang dimilikinya.

#### **D. Faktor Pendukung dan Penghambat Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Industri “Limbah Mulya” Gunung Tugel, Purwokerto Selatan, Banyumas dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan**

##### **1. Faktor Pendukung**

Faktor yang mendukung dalam pengembangan sumber daya manusia di Industri “Limbah Mulya” tentunya dalah dengan strategi yang digunakan oleh Industri “Limbah Mulya”. Strategi ini tentunya tidak hanya dicupakan dan sebuah gagasan saja, tetapi strategi ini diterapkan oleh Industri “Limbah Mulya” dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan.

Dimana strategi tersebut meliputi pelatihan, pelatihan sendiri mempunyai urutan-urutannya sendiri yaitu mulai dari pelatihan keselamatan di tempat kerja, *Skill Training* yaitu pelatihan yang dilakukan untuk memfokuskan karyawan pada skill yang akan dikerjakannya dalam perusahaan, dan yang terakhir ada tim training , dimana hal ini dilakukan untuk membuat lingkungan kerja yang gotong royong dan saling berkomunikasi antara satu divisi dengan divisi lainnya, satu karyawan dengan karyawan lainnya sehingga menimbulkan suasana yang harmonis dalam pekerjaan.

Kemudian ada strategi pemberian motivasi dan kesehjateraan kepada karyawan. Dengan hal ini secara tidak langusng membuat dampak yang sangat signifikan dari para karyawan yang ada di Industri “Limbah Mulya”, karena dengan hal tersebut membuat para karyawan menjadi terdorong untuk semangat kembali dalam bekerja. Dan yang terakhir ada evaluasi

dimana dengan evaluasi ini adalah untuk mengetahui kekurangan, kelebihan yang ada pada perusahaan selama bekerja, dengan mengetahui hal apa saja yang terjadi, tentu perusahaan akan membuat langkah selanjutnya dan mengantisipasi agar hal yang telah terjaid tidak terjadi lagi kedepannya.

Penggunaan strategi ini telah mampu untuk meningkatkan kinerja dari Industri “Limbah Mulya”. Karena dengan penggunaan hal tersebut tujuan dan target-target dari perusahaan tercapai dengan baik. Baik para karyawan pun tidak ada yang keluar dan masuk banyak, dan dari setiap tahunnya sendiri karyawan-karyawan yang ada di Industri “Limbah Mulya” selalu mengalami peningkatan. Memang setiap harinya penduduk yang ada di area purwokerto tentunya bertambah, dan pastinya sampah juga akan bertambah dengan tidak adanya pengolahan sampah yang baik dan benar, maka sampah-sampah tersebut akan terus menerus menumpuk. Industri “Limbah Mulya” melakukan pengolahan sampah dengan berusaha untuk memilah-milih sampah-sampah tadi dan akan diperjualbelikan. Maka tentunya Industri “Limbah Mulya” akan terus membutuhkan karyawan untuk dapat mencapai target-target yang di inginkanya.

## 2. Faktor Penghambat

Dalam berjalannya sebuah pekerjaan tentu banyak hambatan yang terjadi dalam pengembangan sumber daya manusia yang ada di Industri “Limbah Mulya”. Yaitu dalam hal sarana dan prasarana yang masih kurang memadai. Dengan bertambahnya karyawan yang ada dan dengan seiring naiknya target yang ditentukan oleh perusahaan maka kebutuhan sarana dan prasarana juga sangat diperlukan dalam menunjang pengembangan sumberdaya manusia yang baik.

Adapun dari *owner* yang nampaknya bekerja sendirian untuk mengawasi dan membantu dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia, seharusnya *owner* menunjuk manager yang nantinya dapat membantu perusahaan dalam membentuk sumber daya manusia. Sehingga *owner* akan fokus untuk target dan kemajuan dari perusahaan, dan manager nantinya akan fokus ke bagian internal perusahaan yaitu pengembangan dari sumber daya manusia atau apra karyawan yang ada di Industri “Limbah Mulya”.



## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Pelaksanaan dari pengembangan sumber daya manusia harus terencana dan berkesinambungan yang dapat mengantisipasi keuangan atau keterbelakangan kompetensi karyawan agar dapat menghadapi persaingan sumber daya manusia di tingkat global. Dengan terlaksananya pengembangan dari sumber daya manusia yang ada tentunya dapat membuat karyawan menjadi terampil dan berkomitmen di dalam perusahaan tersebut. Pengembangan merupakan langkah yang sangat penting yang harus diambil oleh sebuah perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dari karyawan yang dimilikinya. Proses peningkatannya sendiri melalui peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral seorang karyawan sesuai dengan persyaratan posisi atau tugasnya melalui pendidikan dan pelatihan yang dikenal sebagai pengembangan. Adanya pengembangan bertujuan untuk membantu para karyawan dimasa depan dengan mempertimbangkan tugas serta kewajibannya saat ini.

Pada Industri “Limbah Mulya” untuk membantu para karyawan dalam menjalankan tugas kedepannya lebih baik, tentu perusahaan Industri “Limbah Mulya” membuat sebuah strategi yang digunakan dalam membantu meningkatkan kinerja para karyawan di dalam perusahaan Industri “Limbah Mulya”. terdapat 3 strategi yang dilakukan oleh perusahaan ini adalah dengan memberikan pelatihan kepada karyawan, memberikan pendidikan kepada karyawan, dan yang terakhir dengan pemberian motivasi dan kesehjahteraan kepada karyawan-karyawannya. Ketiga strategi tersebut memang membutuhkan waktu dan proses yang tidak sebentar untuk membuat peningkatan kualitas dan kinerja dari para karyawan yang ada.

Faktor yang mendukung dalam pengembangan sumber daya manusia di Industri “Limbah Mulya” tentunya dalah dengan strategi yang digunakan oleh Industri “Limbah Mulya”. Strategi ini tentunya tidak hanya dicupakan dan sebuah gagasan saja, tetapi strategi ini diterapkan oleh Industri “Limbah Mulya” dalam pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dari

perusahaan. Adapun faktor penghambat yang ada yaitu dalam hal sarana dan prasarana yang masih kurang memadai. Dengan bertambahnya karyawan yang ada dan dengan seiring naiknya target yang ditentukan oleh perusahaan maka kebutuhan sarana dan prasarana juga sangat diperlukan dalam menunjang pengembangan sumber daya manusia yang baik. Adapun dari *owner* yang nampaknya bekerja sendirian untuk mengawasi dan membantu dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia.

#### **B. Saran-Saran**

Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran dan masukan yang mungkin dapat membantu dari pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan di Industri “Limbah Mulya” untuk meningkatkan kinerja perusahaan:

1. Perusahaan Industri “Limbah Mulya” perlu menambah dari sarana dan prasarana guna menunjang pengoptimalan pengembangan sumber daya manusia di Industri Limbah Mulya.
2. Seharusnya *owner* menunjuk manager yang nantinya dapat membantu perusahaan dalam membentuk sumber daya manusia. Sehingga *owner* akan fokus untuk target dan kemajuan dari perusahaan, dan manager nantinya akan fokus ke bagian internal perusahaan yaitu pengembangan dari sumber daya manusia atau apra karyawan yang ada di Industri “Limbah Mulya”.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rijali. 2018. "Analisis Data Kualitatif". Jurnal Metode Penelitian. Vol. 17, No. 33.
- Aldi, elnath. 2017. "Upaya Generalisasi Konsep Manajemen Strategik". Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial. Vol. 6. No. 2.
- Armstrong M. dan Brown D. (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis : Kembali ke masa depan? Tinjauan Literatur " Dukungan : Bagaimana dilema strategis HRM utama dapat diselesaikan ? " (Juni), hal. 429-446. (Februari).
- Ashary, L. (2020). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Industri Kuliner di Kabupaten Jember. *Growth*, 17(2), 32-51
- Bangun, Wilson (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: penerbit Erlangga)
- Benjamin Bukit, Tasman Malusa, Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia , Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta: Zahri Publishing.
- Farid, M. dkk. (2016) "Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan: Peran budaya organisasi dan sistem kerja berkinerja tinggi." 10(4), hlm. 655- 673.
- Hamzah, Amir. 2020. *Metode Penelitian Fenemonologi Kajian Filsafat & Ilmu Pengetahuan*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi.
- Kurniati, E. D. (2018). Manajemen Strategi Pengantar Manajemen Strategi. Surakarta: CV. Djiwa Amarta Press Surakarta
- Mazlang. 2020. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia Regional X Makassar". Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Muarsarsar, Sidwas. 2022. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia daalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Srawi". Jurnal Kajian Pemerintah, Vol. 08, No. 01

- Nasrika. 2020. Judul Jurnal “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Era Globalisasi*”. Universitas Negeri Malang
- Ningsih. 2019. “*Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan)*”. Skripsi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Putri Regita. 2020. “*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru*”. Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Safri, Hendra. 2017. “*Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan*”. Jurnal of islamic education management Vol. 1. No. 1.
- Sugiyono.2017. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Trimulato. (2018). Penerapan Pengembangan Sumber Daya Manusia Islami pada unit usaha Syariah. jurnal studi Islam. Vol. 13. No.1.
- Umi, M. Z., & Nurnida, I. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Study pada PT Mitra Solusi Telematika (Mst) Jakarta. Eproceedings of Manajement, 5(1).
- Yulianti, Fitria. 2018. “*Efektivitas Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Pelayanan Publik PT. PLN (Persero) Kantor Pelayanan Handil Bakti Di Kabupaten Barito Kuala*”. Jurnal Ilmu Administrasi Publik.
- Zaroni, Nur Akhmad. 2018. “*Globalisasi Ekonomi dan Implikasinya Bagi Negara-Negara Berkembang: Telaah Pendekatan Ekonomi Islam*”. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. Vol. 01. No. 01.

LAMPIRAN FOTO PENELITIAN



