

# EKSIS

## Jurnal Ekonomi dan Bisnis

**YUDHI ANGGORO**

*Identifikasi Klaster Cabai Merah Besar (*Capsicum annum*) Di Kecamatan Kepung Kabupaten Kediri*

**PURWIYANTO**

*Masalah dan Kebutuhan dalam Pengembangan Bahan Pelatihan Model Scorpion untuk Memantapkan Niat Berwirausaha (Bagian I dari Pengembangan Bahan Pelatihan Model Scorpion untuk Memantapkan Niat Berwirausaha)*

**ARNANDA AJI SAPUTRA**

*Makna Produktifitas Sumber Daya Manusia ditinjau dari Sudut Pandang Syariah dan Konvensional*

**MOHAMMAD KAMALUDIN**

*Demokrasi Ekonomi : Hambatan dan Peluangnya*

**CANDRA WAHYU HIDAYAT dan NUR AKHIYANAH**

*Penelitian dan Pengembangan Sistem Mutu Manajemen Keuangan dan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Green Campus Café Landungsari Malang*

**GUSNAR MUSTAPA dan SEVIAYUNTA SETYA UTAMI**

*Penelitian dan Pengembangan Sistem Mutu Manajemen Pemasaran dan Manajemen Operasional pada PT. MNC Sky Vision*

**MOHAMMAD ROFIUDIN dan MOHAMAD TAMTOWI**

*Penelitian dan Pengembangan Sistem Mutu Manajemen Sarana dan Prasarana dan Sumber Daya Manusia pada SMA Negeri 1 Batu*

**MUHAMMAD HASYIM ASHARI dan WIELMINA WANA LOGHE**

*Penelitian dan Pengembangan Sistem Mutu Prosedur Operasional Standar Manajemen Keuangan, Sumber Daya Manusia, dan Pemasaran pada Yayasan Bhakti Luhur Unit Rehabilitasi Berbasis Masyarakat Centrum Malang*

**YENIE EVA DAMAYANTI**

*Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank BTPN Cabang Bawakaraeng Makassar*

**FAHIMUL AMRI dan CAHYO TRI ATMOJO**

*Keberlanjutan Usaha Industri Manik-Manik di Desa Plumbon Gombang Kecamatan Gudo Kabupaten Jombang : Faktor-Faktor Manajemen Sumber Daya Manusia*

**ANIS DWIASTANTI**

*Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Center Point Mall O Garden Malang*

## DAFTAR ISI

JUDUL	halaman
<b>Yudhi Anggoro</b> <i>Penelitian Identifikasi Klaster Cabai Merah Di Kecamatan Kepung Kabupaten Kediri</i> .....	1-29
<b>Purwiyanto</b> <i>Masalah dan Kebutuhan Dalam Pengembangan Bahan Pelatihan Model Scorpion untuk Memantapkan Niat Berwirausaha (Bagian I dari Pengembangan Bahan Pelatihan Model Scorpion untuk memantapkan niat berwirausaha)</i> .....	30-43
<b>Arnanda Aji Saputra</b> <i>Makna Produktifitas Sumber Daya Manusia Ditinjau dari Sudut Pandang Syariah dan Konvensional</i> .....	44-54
<b>Mohammad Kamaludin</b> <i>Demokrasi Ekonomi ; Hambatan dan Peluangnya</i> .....	55-57
<b>Candra Wahyu Hidayat dan Nur Akhiyanah</b> <i>Penelitian dan Pengembangan Sistem Mutu Manajemen Keuangan dan Sumber Drya Manusia Pada Geen Camp UsCcafé Landungsari Malang</i> .....	58-64
<b>Gusnar Mustapa dan Seviayunta Setya Utami</b> <i>Penelitian dan Pengembangan Sistem Mutu Manajemen Pemasaran dan Manajemen Operasional Pada PT. Mnc Sky Vision</i> .....	65-77
<b>Mohammad Rofiudin dan Mohamad Tamtowi</b> <i>Penelitian dan Pengembangan Sistem Mutu Manajemen Sarana Prasarana dan Sumber Daya manusia Pada sma negeri 1 Batu</i> .....	78-107
<b>Muhammad Hasyim Ashari dan Wihelmina Wana Loghe</b> <i>Penelitian Dan Pengembangan Sistem Mutu Prosedur Operasional Standar Manajemen Keuangan, Sumber Daya Manusia Dan Pemasaran Pada Yayasan Bhakti Luhur Unit Rehabilitasi Berbasis Masyarakat Centrum Malang</i> .....	108-119
<b>Yeni Eva Damayanti</b> <i>Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank BTPN Cabang Bawakaraeng Makassar</i> .....	120-127
<b>Fahimul Amri dan Cahyo Tri Atmojo</b> <i>Keberlanjutan Usaha Industri Manik-Manik Di Desa Plumbon Gombang Kecamatan Gudo Kabupaten Jombang: Faktor-Faktor Manajemen Sumber Daya Manusia</i> .....	128-138
<b>Anis Dwiastanti</b> <i>Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Center Point Mall O Garden Malang</i> .....	139-152

**KEBERLANJUTAN USAHA INDUSTRI MANIK-MANIK  
DI DESA PLUMBON GAMBANG KECAMATAN GUDO  
KABUPATEN JOMBANG:  
FAKTOR-FAKTOR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Fahimul Amri dan Cahyo Tri Atmojo

**Abstrak,** Keberadaan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) di Indonesia mempunyai peranan yang strategis dalam rangka meningkatkan perekonomian negara. UMKM memberikan kontribusi bagi pembentukan PDB dan terbukti ketangguhannya dalam menghadapi krisis ekonomi yang mendera perekonomian Indonesia di saat perusahaan besar banyak yang mengalami kebangkrutan. Berdasarkan hal tersebut industri manik-manik harus mampu menerapkan manajemen sumber daya manusia secara tepat agar keberlanjutan usaha dapat terus berlangsung. Keberlanjutan usaha tersebut dapat berbentuk keberlanjutan dalam produksi, penjualan, dan keberlanjutan input atau bahan baku.

**Kata kunci:** keberlanjutan usaha, faktor-faktor manajemen sumber daya manusia

**PENDAHULUAN**

Keberadaan usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) di Indonesia mempunyai peranan yang strategis dalam rangka meningkatkan perekonomian negara. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya jumlah tenaga kerja yang bekerja di sektor ini, memberikan kontribusi bagi pembentukan PDB negara, dan

turut membantu dalam mengatasi kemiskinan masyarakat. Selain itu sektor ini terbukti ketangguhannya dalam menghadapi krisis ekonomi yang mendera perekonomian Indonesia di saat perusahaan besar banyak yang mengalami kebangkrutan. peran UMKM bagi perekonomian dapat dijelaskan dalam tabel berikut.

**Tabel 1: Produk Domestik Bruto (PDB)**

Jenis Usaha	2010		2011		2012	
	Total (Rp Milyar)	%	Total (Rp Milyar)	%	Total (Rp Milyar)	%
UMKM	1,282,571,8	57,83	1,369,326.0	57,60	1,451,460.2	57,48
Usaha Besar	935,375,2	42,27	1,007,784.0	42,40	1,073,660,1	42,52

Sumber: data diolah

**Tabel 2: Jumlah tenaga kerja**

Jenis Usaha	2010		2011		2012	
	Total	%	Total	%	Total	%
UMKM	99,401,775	97,22	101,722,458	97,24	107,657,509	97,16
Usaha Besar	2,839,711	2,78	2,891,224	2,76	3,150,645	2,84

Sumber: data diolah

Berdasarkan data tersebut, nampak bahwa keberadaan UMKM di Indonesia mempunyai peran yang sangat penting bagi perekonomian. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh

Kuncoro (2009) bahwa jumlah orang yang bekerja di UMKM memperlihatkan betapa pentingnya peran UMKM dalam membantu memecahkan masalah pengangguran. Data

tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Latifi (2012) yang menunjukkan bahwa UMKM dapat berkontribusi untuk pertumbuhan lapangan kerja dan peningkatan pendapatan.

Selain di Indonesia keberadaan UMKM juga sangat membantu di beberapa negara diantaranya Cina, Thailand, dan Korea Selatan. Siriwan et al (2013) mengungkapkan bahwa tahun 2011 UKM di Thailand menyumbang 36,6 persen dari total PDB.

Namun di balik besarnya peranan sektor UMKM tersebut, selama ini UMKM masih mempunyai permasalahan atau hambatan dan keterbatasan yang belum sepenuhnya terpecahkan, sehingga dari berbagai permasalahan tersebut menjadi penghalang bagi keberlanjutan dan kemajuan UMKM di Indonesia. Yustika (2005) mengungkapkan bahwa UMKM selalu terjebak dalam problem keterbatasan modal, teknik produksi, pemasaran, manajemen, dan teknologi. Hafshah dalam Yustika (2005) juga mengungkapkan permasalahan yang dihadapi UMKM diantaranya adalah kurangnya pembinaan, bimbingan manajemen, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Koncoro (2009) bahwa UMKM mempunyai masalah dasar diantaranya adalah kelemahan di bidang organisasi dan manajemen sumber daya manusia.

Begitupula dengan temuan Ismawan dalam Utami (2007) yang mencatat beberapa keterbatasan yang dijumpai pengusaha kecil diantaranya adalah dalam hal manajemen. Siriwan et al (2013) juga mengemukakan tentang masalah utama dari usaha kecil diantaranya adalah kurangnya manajemen yang tepat, kemampuan manajerial, pelatihan dan pengembangan dan dukungan nyata dari pemerintah.

Permasalahan yang dihadapi oleh UMKM tersebut tidak dapat diabaikan begitu saja, mengingat sumber penghidupan bagi sebagian besar rumah tangga saat ini masih bergantung dari sektor tersebut. Untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi, meningkatkan

peranan UMKM dalam perekonomian, serta keberlanjutan usaha UMKM diperlukan strategi yang tepat maupun kebijakan yang komprehensif dan berkelanjutan.

Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh industri manik-manik adalah dengan menekankan aspek manajemen sumber daya manusia. Dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia secara tepat akan dapat berkontribusi bagi keberlanjutan usaha dan daya saing. Dengan demikian berdasarkan paparan tersebut, maka dalam tulisan ini akan mengulas tentang faktor-faktor manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi keberlanjutan usaha industri manik-manik di desa Plumbon Gombang kecamatan Gudo kabupaten Jombang.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif yang mencari pengaruh antar variabel dalam penelitian. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebagai wakil populasi. Adapun jumlah sampel untuk pengrajin atau pengusaha ditetapkan sebesar 43, sedangkan sampel karyawan berjumlah 82 orang. Penelitian ini berlokasi di desa Plumbon Gombang kecamatan Gudo kabupaten Jombang.

Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel faktor-faktor manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari: (1) perencanaan sumber daya manusia; (2) rekrutmen dan seleksi, (3) pelatihan, (4) penilaian prestasi kerja/penilaian kinerja, (5) kompensasi, (6) kepemimpinan, dan (7) hubungan karyawan. Sedangkan variabel keberlanjutan usaha terdiri dari (1) kontinuitas produksi, (2) kontinuitas penjualan, dan (3) kontinuitas input atau bahan baku.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket, wawancara, dan dokumentasi. Angket tentang faktor-faktor manajemen sumber daya manusia diberikan secara langsung kepada pemilik usaha dan diberikan secara tidak langsung berdasarkan

persepsi atau tanggapan dari karyawan. Angket tentang keberlanjutan usaha diberikan secara langsung kepada pemilik usaha. Wawancara dilakukan secara mendalam untuk memperoleh data tentang faktor-faktor manajemen sumber daya manusia dan keberlanjutan usaha. Teknik analisis data menggunakan uji regresi untuk mencari pengaruh faktor-faktor manajemen sumber daya manusia terhadap keberlanjutan usaha.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil industri manik-manik

Desa Plumbon Gambang kecamatan Gudo kabupaten Jombang merupakan satu-satunya sentra industri kecil manik-manik yang ada di Indonesia. Industri ini mampu menopang pendapatan sebagian masyarakat di desa tersebut. Hasil produksi manik-manik dari sentra industri tersebut sudah dikenal sampai ke beberapa negara seperti Malaysia, Jepang, Timor-Timor, Belanda, Jerman, Prancis, dan beberapa negara yang ada di benua Afrika.

Bahan baku utama yang digunakan untuk membuat manik-manik adalah limbah kaca yang didukur dengan bahan baku tambahan seperti monte, sepron pit, dan bahan pewarna kaca. Manik-manik di produksi dalam bentuk perhiasan, seperti kalung, gelang, cincin, dan anting-anting. Kerajinan manik-manik bisa digunakan sebagai koleksi, hiasan, keperluan adat, dan sebagai bahan interior. Bahkan bagi kaum adat di beberapa suku yang ada di pulau Kalimantan dan Nusa Tenggara Timur manik-manik merupakan simbol identitas diri, semakin banyak manik-manik asli yang dimiliki akan menunjukkan kemampuan dan status sosial bagi seseorang di masyarakat.

Bahan baku utama produksi manik-manik adalah limbah kaca atau kaca bekas. Bahan baku kaca diperoleh dari pengepul atau toko yang menjual kaca bekas, bahkan beberapa pengrajin atau pengusaha membeli langsung dari pemulung.

Pengrajin atau pengusaha manik-manik menggunakan bahan baku kaca piring yang menyebutnya dengan piring kaca jenis Duralex

dan kaca kristal. Sekarang harga limbah piring kaca jenis Duralex berkisar Rp 15.000 – 17.500 per Kg. Piring kaca jenis ini merupakan kaca yang sangat lunak atau mudah dilebur bila dibakar dan memberikan hasil yang sangat baik. Manik-manik yang dihasilkan tidak mudah retak atau pecah. Karena semakin baik kualitas bahan baku kaca maka akan semakin baik manik-manik yang dihasilkan.

Manik-manik yang baik atau bermutu adalah manik-manik yang tidak mudah retak atau tidak mudah pecah, bersih, sama seperti aslinya (contoh asli biasanya dibawa oleh pemesan). Tidak semua jenis kaca dapat digunakan sebagai bahan baku manik-manik. Kaca yang keras dan piring keramik tidak dapat digunakan sebagai bahan baku manik-manik. Selain kaca, bahan pendukungnya adalah pewarna kaca yang harganya sekitar Rp. 20.000 – 50.000 per ons dan bahan sejenis kaca (*seed bead*) berwarna dari Jepang atau Taiwan (pengusaha menyebut bahan tersebut dengan sebutan Monte) yang harganya mencapai Rp 15.000 per pon (kurang lebih 1 kg). Bahan campuran ini dapat digunakan untuk bahan manik-manik. Dari 1 pon dapat digunakan menjadi 20 – 25 rangkaian kalung. Ada juga yang menggunakan bahan baku pendukung yang harganya mencapai Rp. 125.000 per Kg (*sepron prit*).

Proses produksinya dengan menggunakan alat sederhana yang dibuat sendiri oleh pengusaha. Cara membuatnya adalah kaca bekas, pewarna kaca, dan bahan pendukung lainnya di takar sesuai takaran (takaran disesuaikan dengan kebutuhan, pengusaha ada yang menggunakan takaran 7 ons piring kaca duralex, 2 Ons kaca biasa yang lunak, dan 3-5 sendok takar pewarna kaca) dicairkan dalam wadah tembikar dengan bara api 900 – 1300 derajat celcius hingga bahan baku tersebut meleleh. Setelah meleleh, kemudian dibentuk batangan atau lonjoran kaca di atas tungku (terbuat dari batu bata) dan silinder gas (yang disusun sedemikian rupa sehingga menghasilkan bara api yang mirip solder). Kemudian batangan atau lonjoran kaca di pegang dengan penjepit

(tang) yang dipanaskan di atas bara api yang diteteskan ke kawat besi yang dilapisi kaolin dan tepung tapioka sebagai pembatasnya. Kaolin dan tepung tapioka berfungsi untuk memudahkan pemisahan kaca yang sudah terbentuk manik-manik dengan kawat besi. Setelah jadi manik-manik, maka manik-manik ini biasanya dihiasi dengan menggunakan manik-manik biji (seed bead atau monte) yang terlebih dulu juga diubah menjadi batangan. Rata-rata dari 1 kg takaran menghasilkan sebanyak 40 rangkaian kalung manik-manik.

Motif manik-manik yang dihasilkan beraneka ragam, ada motif modern dan etnik, produksi manik etnik merupakan pesanan yang berasal dari pulau Kalimantan dan Nusa Tenggara Timur (NTT). Nama manik-manik juga beraneka ragam ada manik tulang super, akon kecil, palang alang, pasir mas, kelembelak, kelem putih, rukut sekala, batang omah, manik kenyah, monte salak, manik labang, manik sepron (jenis manik Thailand), manik mojopahit-an, manik campur, manik topeng, dan manik afrika-an. Sedangkan pemasaran dari manik-manik yang dihasilkan pengrajin atau pengusaha meliputi Pulau Jawa (Surabaya, Jogjakarta, Bandung, Jakarta), pulau Kalimantan (Samarinda, Balikpapan, Tarakan, Palangkaraya, Banjarmasin), pulau Bali (Denpasar, Legian kute), Sumbawa, dan Kupang Nusa Tenggara Timur (NTT).

Aktifitas usaha di industri manik-manik di bagi menjadi beberapa bagian, yaitu bagian meronce (merangkai) kalung, membeji atau mengrendo (menghaluskan manik), menggoreng biji manik-manik, membuat lonjoran bahan biji manik-manik, dan membentuk biji manik-manik. Dalam aktivitas produksi, sebagian besar pengrajin atau pengusaha manik-manik memproduksi usahanya berdasarkan pesanan. Pemesan biasanya dengan membawa contoh

manik-manik yang dipesan. Pengrajin atau pengusaha berusaha untuk memenuhi pesanan sesuai dengan contoh aslinya baik mengenai kehalusan, kerapian, warna, maupun motif manik-manik yang dipesan. Manik-manik yang diproduksi sesuai pesanan dikirim dalam bentuk barang setengah jadi. Maksudnya adalah manik-manik yang di kirim belum berbentuk kalung jadi, gelang jadi, maupun asesoris yang lain.

Pengrajin atau pengusaha memberikan gaji atau upah kepada karyawan dilakukan secara borongan. Masing-masing pengusaha mempunyai pertimbangan tertentu dalam memberikan upah borongan yaitu berdasarkan tingkat kesulitan atau motif yang dikerjakan oleh karyawan maupun berdasarkan besar kecilnya manik-manik, sehingga di antara pengusaha dalam menetapkan besarnya nominal upah berbeda-beda atau bervariasi. Perorang karyawan ada yang mampu menghasilkan 1000 rangkaian kalung per 2 minggu dan ada yang mampu menghasilkan 40 rangkaian kalung perhari tergantung tingkat kesulitan, motif, dan besar kecilnya manik-manik. Berikut berbagai jenis besarnya upah borongan yang diberikan kepada karyawan pada industri manik-manik.

#### **Analisis Data dan pembahasan**

Pengaruh faktor-faktor manajemen sumber daya manusia terhadap keberlanjutan usaha dapat dilihat dengan berbagai hal dalam uji regresi. Koefisien determinasi merupakan salah satu analisis yang dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor manajemen sumber daya manusia terhadap keberlanjutan usaha. Koefisien determinasi digunakan untuk melihat tingkat ketepatan garis regresi atau melihat besarnya kontribusi variabel faktor-faktor manajemen sumber daya manusia terhadap keberlanjutan usaha. Koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1: Koefisien Determinasi  
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,659 <sup>a</sup>	,434	,420	4,17577

a. Predictors: (Constant), FaktorMSDM

Sumber: Data diolah

Berdasarkan pada tabel tersebut didapatkan besarnya nilai *R square* atau koefisien determinasi sebesar 0,434. Hal tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel faktor-faktor manajemen sumber daya manusia terhadap variabel keberlanjutan usaha sebesar 43,4 %. Dengan kata lain bahwa variabel

keberlanjutan usaha dapat dijelaskan oleh variabel faktor-faktor manajemen sumber daya manusia sebesar 43,4 %, sedangkan sisanya yaitu sebesar 56,6 % disebabkan oleh variabel lain di luar variabel penelitian.

Menguji kelinieran regresi atau menguji koefisien garis regresi berdasarkan tabel berikut:

**Tabel 2: Koefisien garis regresi  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	547,825	1	547,825	31,417	,000 <sup>b</sup>
	Residual	714,920	41	17,437		
	Total	1262,744	42			

a. Dependent Variable: KeberlanjutanUsaha

b. Predictors: (Constant), FaktorMSDM

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tingkat kepercayaan sebesar 95 % dan dengan tingkat kesalahan sebesar 5 % atau 0,05, dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah jika probabilitas (sig) penelitian < 0,05, maka  $H_0$  yang menyatakan tidak ada pengaruh faktor-faktor manajemen sumber daya manusia terhadap keberlanjutan usaha ditolak dan  $H_a$  yang menyatakan ada pengaruh faktor-faktor manajemen sumber daya manusia terhadap keberlanjutan usaha diterima, dan jika probabilitas (sig) penelitian > 0,05, maka  $H_0$  yang menyatakan tidak ada pengaruh faktor-faktor manajemen sumber daya manusia terhadap keberlanjutan usaha diterima dan  $H_a$  yang menyatakan ada pengaruh faktor-faktor manajemen sumber daya manusia terhadap keberlanjutan usaha ditolak. Berdasarkan tabel Anova tersebut didapatkan nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa  $H_0$  yang menyatakan tidak ada pengaruh faktor-faktor manajemen sumber daya manusia terhadap keberlanjutan usaha ditolak. Dalam arti bahwa terdapat pengaruh faktor-faktor manajemen sumber daya manusia terhadap keberlanjutan usaha. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara signifikan dan positif terdapat pengaruh faktor-faktor manajemen sumber daya manusia terhadap keberlanjutan usaha. Hasil analisis yang dilakukan juga menunjukkan bahwa kemungkinan kesalahan menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$  adalah sebesar 0,000 persen. Berdasarkan hasil pengujian ini membuktikan bahwa model regresi sudah layak atau sudah benar.

Selanjutnya adalah menghitung persamaan garis regresi yang nampak dalam tabel berikut:

Tabel 3: Persamaan garis regresi

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	44,746	20,659		2,166	,036
FaktorMSDM	,590	,105	,659	5,605	,000

a. Dependent Variable: Keberlanjutan Usaha

b: Data diolah

Berdasarkan output yang terdapat dalam tabel *Coefficients* tersebut, yang digunakan untuk membuat persamaan garis regresi adalah besaran koefisien beta pada *Unstandardized Coefficients*. Adapun persamaan garis regresi dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 44,746 + 0,590 X$$

Berdasarkan persamaan garis regresi tersebut dapat diungkapkan bahwa koefisien konstanta sebesar 44,746. Hal ini berarti bahwa apabila tidak ada kenaikan nilai dari variabel faktor-faktor manajemen sumber daya manusia atau dalam arti bila nilai variabel faktor-faktor manajemen sumber daya manusia sama dengan 0 (nol), maka besarnya variabel keberlanjutan usaha adalah sebesar 44,746. Sedangkan koefisien regresi sebesar 0,590 atau 59,0 %. Besarnya angka tersebut menunjukkan bahwa setiap penambahan atau kenaikan sebesar satu skor atau satu poin pada nilai variabel faktor-faktor manajemen sumber daya manusia akan memberikan kenaikan atau meningkatkan nilai variabel keberlanjutan usaha sebesar 0,590 atau 59,0 %. Hal ini berarti apabila variabel X (faktor-faktor manajemen sumber daya manusia) semakin meningkat, maka akan mengakibatkan variabel Y (keberlanjutan usaha) semakin meningkatkan pula.

Berdasarkan analisis tersebut di atas, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa faktor-faktor manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap keberlanjutan usaha. Dengan demikian dapat diartikan dengan meningkatnya kemampuan pengrajin atau

pengusaha dalam menerapkan faktor-faktor manajemen sumber daya manusia secara tepat dalam usahanya, maka akan dapat meningkatkan keberlanjutan usaha. Dan sebaliknya faktor-faktor manajemen sumber daya manusia bila diterapkan secara tidak tepat dalam usaha, maka akan dapat menurunkan keberlanjutan usaha yang ada dalam industri manik-manik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siriwan et al (2013) bahwa kurangnya manajemen yang tepat, kemampuan manajerial, pelatihan dan pengembangan dan dukungan nyata dari pemerintah dapat menjadi penghambat atau masalah bagi UMKM dalam mencapai tujuannya.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Yustika (2005) bahwa problem keterbatasan modal, teknik produksi, pemasaran, manajemen, dan teknologi menjadi problem yang harus dipecahkan dalam usaha mengembangkan usaha. Hafisah dalam Yustika (2005) juga mengungkapkan bahwa kurangnya pembinaan, bimbingan manajemen, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi permasalahan yang dihadapi UMKM dalam upaya mengembangkan usaha. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Koncoro (2009) bahwa kelemahan di bidang organisasi dan manajemen sumber daya manusia menjadi masalah dasar untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh faktor-faktor manajemen sumber daya manusia terhadap keberlanjutan usaha dapat dilihat dalam berbagai hal. Pertama, dalam melaksanakan aktifitas usahanya, pengrajin atau



pengusaha manik-manik mempunyai perencanaan terutama berkaitan dengan uraian tentang tugas pekerjaan pada masing-masing bagian dan mempunyai standar kerja (prosedur) pada masing-masing bagian dalam membuat manik-manik, meskipun tidak secara tertulis.

Kedua, keadaan ini sejalan dengan apa yang diungkapkan oleh Siagian (2010) bahwa perencanaan sumberdaya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Kedua, faktor-faktor manajemen sumber daya manusia mempengaruhi keberlanjutan usaha dapat dilihat dalam hal rekrutmen dan seleksi tenaga kerja. Adanya rekrutmen dan seleksi tenaga kerja beberapa tujuannya adalah memperlancar kegiatan produksi, memenuhi permintaan dari konsumen, dan memenuhi target penjualan. Pengrajin dan pengusaha dalam merekrut dan mengadakan seleksi tenaga dengan memilih tenaga kerja yang memiliki keahlian dan yang sudah mempunyai pengalaman dalam membuat manik-manik. Tenaga kerja atau karyawan yang mempunyai keahlian dan berpengalaman akan lebih cepat bekerja dalam menghasilkan manik-manik

Kedua, keadaan tersebut sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Samsudin (2006) bahwa seleksi adalah pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deksripsi pekerjaan yang ada atau sesuai kebutuhan organisasi atau perusahaan.

Ketiga, faktor-faktor manajemen sumber daya manusia mempengaruhi keberlanjutan usaha dapat dilihat dalam hal pelatihan yang diikuti maupun dilakukan baik oleh pengrajin atau pengusaha maupun oleh karyawan. Beberapa tujuan dari pelatihan adalah dapat menghasilkan produk yang lebih bermutu, kelancaran proses produksi yang tetap terjaga, dan meningkatkan pelayanan yang semakin bermutu. Pengrajin atau pengusaha yang mempunyai pengetahuan dari hasil pelatihan tentunya akan berbeda dengan pengrajin atau

pengusaha yang tidak pernah mengikuti pelatihan. Pelatihan-pelatihan yang diikuti dapat memberikan pengaruh bagi keberlanjutan usaha. Diantara pelatihan yang ada adalah tentang pelatihan menciptakan produk baru, pelatihan pemasaran, pelatihan menciptakan bahan baku alternatif, pelatihan penggunaan teknologi dan informasi, pelatihan promosi, pelatihan distribusi, maupun pelatihan lain yang berkaitan dengan kewirausahaan. Dengan pelatihan akan mampu menjaga usaha tetap mempunyai keberlanjutan. Sebaliknya tanpa dukungan pelatihan akan sulit menciptakan keberlanjutan usaha ditengah persaingan yang semakin ketat.

Kedua, keadaan tersebut sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Fathoni (2006) bahwa pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer ketrampilan dan pengetahuan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan.

Keempat, faktor-faktor manajemen sumber daya manusia mempengaruhi keberlanjutan usaha dapat dilihat dalam hal penilaian kinerja karyawan. Salah satu tujuan penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan pelayanan. Karyawan yang tidak pernah dinilai kinerjanya akan membuat karyawan kurang mempunyai motivasi dan semangat dalam bekerja. Hal ini dapat terjadi karena antara karyawan yang giat bekerja dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dan yang malas atau santai dalam bekerja dinilai sama, hal ini akan berakibat pada karyawan yang giat bekerja akan ikut terbawa menjadi malas dan santai bekerja.

Paparan tersebut sesuai dengan apa yang ditemukan oleh Abbasi (2013) bahwa kinerja karyawan adalah prediktor utama dari efektivitas organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Adamiec dan Kozusznik dalam Misiak (2010) mengungkapkan bahwa penilaian yang dapat diandalkan harus membuat karyawan merasa penting, telah diperhatikan dan dihargai. Lebih lanjut Misiak (2010) juga mengungkapkan bahwa pada kebanyakan kasus,

kesalahan yang dibuat saat melakukan penilaian mempengaruhi karyawan secara langsung.

Kelima, faktor-faktor manajemen sumber daya manusia mempengaruhi keberlanjutan usaha dapat dilihat dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi yang nilai nominalnya sama diantara karyawan tanpa memperhitungkan prestasi kerjanya akan memberikan pengaruh pada keberlanjutan usaha. Pemberian bonus ataupun tunjangan akan memberikan motivasi yang lebih kepada karyawan untuk semakin giat dan semangat dalam bekerja. Dengan demikian pemberian kompensasi secara tepat akan memberikan pengaruh bagi keberlanjutan usaha.

Keadaan ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Samsudin (2006) bahwa sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan.

Keenam, faktor-faktor manajemen sumber daya manusia mempengaruhi keberlanjutan usaha dapat dilihat dari kepemimpinan pengrajin atau pengusaha dalam menjalankan aktifitas usahanya. Pengrajin atau pengusaha yang mampu menerapkan kepemimpinan usaha secara tepat akan memberikan dampak yang besar bagi kinerja karyawan maupun kinerja usaha secara keseluruhan. Dalam kepemimpinan, pengrajin atau pengusaha memastikan semua sumber daya yang ada dapat digerakkan untuk mencapai tujuan usaha yaitu mendapatkan laba yang maksimal. Pengrajin atau pengusaha dalam usahanya mencapai tujuan sangat membutuhkan karyawan. Dalam hal ini pengrajin atau pengusaha menggerakkan semua karyawan bersedia untuk bekerja, memberikan dorongan, dukungan dan fasilitas, melakukan pengawasan, dan aktifitas yang lainnya dalam usaha mencapai tujuan. Sehingga dengan kepemimpinan tersebut, produktivitas usaha semakin meningkat, yang pada akhirnya akan memberikan pengaruh bagi keberlanjutan usaha.

Paparan tersebut sesuai dengan pendapat yang diungkapkan oleh Abbasi (2012) bahwa

kepemimpinan yang efektif mempengaruhi kualitas dan pertumbuhan organisasi. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Pedraja-Rejas (2006) bahwa gaya kepemimpinan suportif dan partisipatif memiliki pengaruh positif pada efektivitas dalam perusahaan kecil. Lebih lanjut Pedraja-Rejas (2006) mengungkapkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh langsung pada produktivitas.

Salain itu pengaruh faktor-faktor manajemen sumber daya manusia terhadap keberlanjutan usaha yang terkait dengan kepemimpinan pengrajin atau pengusaha, harus dapat memberikan kepercayaan kepada karyawan dalam menjalankan aktifitas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Pengrajin atau pengusaha harus mampu membangun kepercayaan kepada karyawan, dengan memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk melaksanakan tugasnya, maka hal tersebut akan memberikan pengaruh bagi peningkatan kinerja, yang pada akhirnya mempengaruhi keberlanjutan usaha. Selain memberikan kepercayaan, pengrajin atau pengusaha harus mampu membangun hubungan baik dengan karyawan, karena pengrajin atau pengusaha tidak akan mampu mencapai laba yang maksimal sendiri tanpa dibantu oleh karyawan. Hubungan yang baik tersebut dapat dilakukan dengan cara memperlakukan dengan ramah, bertukar pikiran, membaur dan berbicara tentang masalah-masalah diluar pekerjaan, maupun hal-hal lain yang penting bagi pengrajin atau pengusaha untuk menjalin hubungan yang baik dengan karyawan.

Ketujuh, faktor-faktor manajemen sumber daya manusia mempengaruhi keberlanjutan usaha dapat dilihat dari hubungan karyawan terutama yang berkaitan dengan pemberhentian karyawan. Kondisi usaha yang kurang baik akan bisa menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini, hal-hal yang berkaitan dengan hak karyawan selama bekerja perlu diperhatikan. Selain itu karyawan yang sudah tidak mampu untuk mengerjakan tugas pekerjaannya harus dapat diberhentikan secara baik, agar hal tersebut dapat mengurangi beban

usaha. Dengan mempunyai tenaga yang cukup sesuai dengan kebutuhan akan mengurangi beban usaha yang pada akhirnya akan mampu menjaga usaha tetap dalam posisi mampu mempertahankan produktivitasnya dalam upaya mempertahankan keberlanjutan usaha.

Berdasarkan paparan tersebut di atas, nampak bahwa faktor-faktor manajemen sumber daya manusia mempengaruhi keberlanjutan usaha. Dengan menerapkan faktor-faktor manajemen sumber daya manusia secara tepat pada industri manik-manik akan dapat memberikan dampak positif bagi keberlanjutan usaha.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil kemajuan yang telah dicapai, maka dapat disimpulkan bahwa diharapkan dengan diterapkannya dan dilaksanakannya faktor-faktor manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi keberlanjutan usaha industri manik-manik di desa Plumbon Gombang kecamatan Gudo kabupaten Jombang.

### Saran

Ada beberapa saran yang dapat menjadi pertimbangan bagi pihak-pihak terkait dalam menjaga keberlanjutan usaha

1. Bagi pengrajin atau pengusaha manik-manik agar dapat membuat uraian tugas dan prosedur kerja, pengendalian mutu, dan semua hal yang berkaitan dengan produksi, penjualan, dan pemasaran dibuat secara tertulis.
2. Bagi pengrajin atau pengusaha manik-manik agar melakukan riset atau penelitian sendiri (uci coba) dalam menggunakan bahan baku alternatif, karena seiring dengan bahan baku yang semakin langka dan mahal. Dengan dapat ditemukannya bahan baku alternatif akan dapat menghemat biaya yang pada akhirnya kontinuitas bahan baku dan produksi dapat terus berlanjut.
3. Bagi pengrajin atau pengusaha manik-manik agar lebih mengintensifkan kegiatan promosi. Promosi tidak hanya dilakukan

melalui pameran, tetapi pada saat sekarang sarana yang tepat untuk mempromosikan produk supaya dapat dikenal oleh masyarakat luas adalah promosi melalui internet, baik dengan website maupun melalui media sosial (facebook, twitter) sehingga kontinuitas penjualan dapat berlanjut secara baik. Selain itu internet dapat digunakan sebagai fasilitas bagi pengrajin atau pengusaha untuk mencari dan menemukan desain atau motif manik-manik.

4. Bagi pengrajin atau pengusaha manik-manik agar lebih intensif dalam mengikuti pelatihan, baik yang diadakan oleh dinas terkait maupun oleh pihak lain. Karena dengan pelatihan akan dapat memberikan wawasan yang luas bagi pengrajin atau pengusaha untuk mengembangkan usahanya. Selain itu pengrajin atau pengusaha agar bersedia mengiriskan karyawan untuk mengikuti kegiatan pelatihan. Dengan mengikuti pelatihan, karyawan mempunyai banyak bekal keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.
5. Bagi pengrajin atau pengusaha manik-manik agar menyediakan dana untuk kegiatan pelatihan dan promosi usaha
6. Bagi pengrajin atau pengusaha manik-manik agar melakukan kerja sama dengan pihak lain (perusahaan lain, perguruan tinggi, dinas terkait) untuk mengadakan pelatihan kewirausahaan.
7. Bagi pemerintah daerah dan dinas terkait agar mencarikan atau menyediakan bahan baku yang dibutuhkan oleh pengrajin atau pengusaha manik-manik, agar pengrajin atau pengusaha lebih mudah untuk mendapatkan bahan baku. Dengan bahan baku yang mudah di dapat akan dapat memperlancar proses produksi, sehingga keberlanjutan usaha dapat terus terjadi.
8. Bagi pemerintah daerah dan dinas terkait agar lebih intensif dalam memberikan perhatian dan bantuan penyuluhan kepada pengrajin atau pengusaha manik-manik. Dengan perhatian dan bantuan penyuluhan

- yang diberikan akan memberikan dampak positif bagi keberlanjutan usaha manik-manik.
9. Bagi pemerintah daerah dan dinas terkait agar membentuk atau menempatkan tenaga penyuluh di tiap-tiap sentra industri kecil, termasuk industri manik-manik. Hal ini seperti yang dilakukan oleh dinas pertanian yang menempatkan tenaga penyuluh di tiap-tiap kecamatan yang di tiap-tiap desa ada satu orang tenaga penyuluh.
  10. Bagi pemerintah daerah dan dinas terkait agar menyediakan sarana promosi bagi pengrajin atau pengusaha, baik sarana promosi dalam bentuk pameran maupun memberikan bantuan penyediaan sarana internet di sentra industri manik-manik.
  11. Bagi pihak lain (perusahaan lain, perguruan tinggi) agar bersedia untuk bekerjasama dengan pengrajin atau pengusaha manik-manik dalam upaya mengembangkan usaha. Kerja sama dapat berupa penyuluhan, pemberian pelatihan, maupun hal-hal lain yang terkait dengan pengembangan usaha.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, Aamna Shakeel. Aqeel, Ali Muslim Bin. & Awan, Ali Naseer. 2012. *The Effectiveness Of Leadership, Performance And Employee Involvement For Producing Competitive Advantage With A Tqm Orientation: A Conceptual Framework*. Mediterranean Journal of Social Sciences, 3 (4), 83-90. Diunduh pada tanggal 3 Desember 2013 dari <http://search.proquest.com/docview/1346943267?accountid=62692>
- Abbasi, Abdus Sattar. & Alvi, Abdul Khaliq. 2013. *Impact Of Employee Characteristics And Their Performance On Customer Satisfaction*. Science International, 25 (2), 387-394. Diunduh pada tanggal 3 Desember 2013 dari <http://search.proquest.com/docview/1368562105?accountid=62692>
- Fathoni, Abdurahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [http://www.depkop.go.id/index.php?option=com\\_phocadownload&view=file&id=335:da-ta-usaha-mikro-kecil-menengah-umkm-dan-usaha-besar-ub-tahun-2011-2012&itemid=93](http://www.depkop.go.id/index.php?option=com_phocadownload&view=file&id=335:da-ta-usaha-mikro-kecil-menengah-umkm-dan-usaha-besar-ub-tahun-2011-2012&itemid=93) diunduh pada tanggal 4 Desember 2013
- [http://www.depkop.go.id/index.php?option=com\\_phocadownload&view=sections&itemid=93](http://www.depkop.go.id/index.php?option=com_phocadownload&view=sections&itemid=93) diunduh pada tanggal 4 Desember 2013
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Ekonomika Indonesia: Dinamika Lingkungan Bisnis Di Tengah Krisis Global*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN Yogyakarta
- Latifi, Somaye. Fathi, Hadi. Seyedi, Mohsen. & Movahedi, Reza. 2012. *The Role Of Micro And Medium Industries In Rural Sustainable Development: Case Of The Villages Around Sanandaj City*. International Journal of Agriculture, 2 (3), 141-148. Diunduh pada tanggal 2 Desember 2013 dari <http://search.proquest.com/docview/1433292833?accountid=62692>
- Misiak, Sandra. 2010. *Ethical System For Employee Performance Appraisal In Practice*. Economics & Sociology, 3 (2), 101-113,139. Diunduh dari <http://search.proquest.com/docview/1039084806?accountid=62692> pada tanggal 3 Desember 2013
- Pedraja-Rejas, L. Emilio Rodríguez-Ponce. & Juan Rodríguez-Ponce. 2006. *Leadership Styles And Effectiveness: A Study Of Small Firms In Chile*. Interciencia, 31 (7), 500-504. Diunduh pada tanggal 3 Desember 2013 dari <http://search.proquest.com/docview/210140299?accountid=62692>

- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Siagian, Sondang P.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siriwan, Uthit. Ramabut, Chotika. Thitikalaya, Nutchuda. & Pongwirithon, Ratthanan. 2013. *The Management Of Small And Medium Enterprises To Achieve Competitive Advantages In Northern Thailand*. International Journal of Arts & Sciences, 6 (1), 147-157. Diunduh dari <http://search.proquest.com/docview/1419027272?accountid=62692> pada tanggal 3 Desember 2013
- Trihendradi, C. 2012. *Step by Step SPSS 20 Analisis Data Statistik*. Yogyakarta: Andi Offset
- Utami, Hamidah Nayati. 2007. *Keberdayaan, Kemajuan dan Keberlanjutan Usaha Pengrajin: Kasus Kabupaten Sidoarjo dan Kabupaten Magetan Provinsi Jawa Timur*. Diunduh dari <http://iirc.ipb.ac.id/handle/123456789/40519> pada tanggal 2 Desember 2013
- Yustika, Ahmad Erani. 2005. *Perekonomian Indonesia Deskripsi, Preskripsi, dan Kebijakan*. Malang: Bayumedia