

STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN INDUSTRI KULINER DI KABUPATEN JEMBER

Luckman Ashary
luckman.ashary@yahoo.com
Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

ABSTRACT

The development of Creative Industry in Indonesia is increasing from year to year. Culinary Industry is one of the new creative activities, planned to be included in the creative industry sector by conducting a study on the mapping of processed food products typical of Jember regency which can be increased its competitiveness in the international retail and pasar market. The study was conducted to collect data and information as much as possible about the processed food products typical of Jember District, to be disseminated through appropriate media, inside and outside the country, to gain competitive advantage in the modern retail market and international market. The importance of this activity is motivated that Jember Regency has a cultural heritage of typical food products, which is basically a source of comparative advantage for Indonesia. It's just that the lack of attention and management is interesting, making comparative advantage is not excavated into more economic value. Type of research used is survey research, that is research that take sample directly from population. Judging from the problems studied, this research is a descriptive research, which aims to provide a systematic description of scientific information derived from the subject or object of research. Descriptive research focuses on a systematic explanation of the facts obtained during the study (Sanusi, 2011). Population in this research is culinary industry entrepreneur in Jember Regency. In the survey the number of respondents who made the respondents is 25 culinary industry entrepreneurs in Jember regency. The sample is taken by purposive sampling with the criteria of culinary business entrepreneurs who have employees more than 5 people.

Keywords: Employee Development, Compensation, Training, Employee Productivity

1. PENDAHULUAN

Perkembangan Industri Kreatif di Indonesia saat ini mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Industri Kuliner merupakan salah satu kegiatan kreatif yang tergolong baru, kedepan direncanakan untuk dimasukkan ke dalam sektor industri kreatif dengan melakukan sebuah studi terhadap pemetaan produk makanan olahan khas Kabupaten Jember yang dapat

ditingkatkan daya saingnya di pasar ritel dan pasar internasional. Studi dilakukan untuk mengumpulkan data dan informasi selengkap mungkin mengenai produk-produk makanan olahan khas Kabupaten Jember, untuk disebarluaskan melalui media yang tepat, di dalam dan di luar negeri, sehingga memperoleh peningkatan daya saing di pasar ritel modern dan pasar internasional. Pentingnya kegiatan ini

dilatarbelakangi bahwa Kabupaten Jember memiliki warisan budaya produk makanan khas, yang pada dasarnya merupakan sumber keunggulan komparatif bagi Indonesia. Hanya saja, kurangnya perhatian dan pengelolaan yang menarik, membuat keunggulan komparatif tersebut tidak tergalai menjadi lebih bernilai ekonomis. Kegiatan ekonomi kreatif sebagai prakarsa dengan pola pemikir cost kecil tetapi memiliki pangsa pasar yang luas serta diminati masyarakat luas diantaranya usaha kuliner, assesoris, cetak sablon, bordir dan usaha rakyat kecil seperti penjual bala-bala, bakso, comro, gehu, batagor, bajigur dan ketoprak.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, berkelanjutan dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM adalah patner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi. Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas.

Perusahaan yang mampu bertahan dalam menghadapi krisis ekonomi yang berkepanjangan bukanlah perusahaan yang hanya mengandalkan keuangan perusahaan tersebut. Karena disamping pendanaan, perusahaan memiliki

sumber daya yang lain yang tidak kalah pentingnya yaitu SDM. Sebuah perusahaan agar dapat mempertahankan daya saing tidak terlepas dari kegiatan-kegiatan atau proses manajemen lainnya seperti strategi perencanaan, strategi perekrutan, pengembangan manajemen dan pengembangan organisasi. Keterkaitan antara aspek-aspek manajemen itu sangat erat sekali sehingga sulit bagi kita untuk menghindari dari pembicaraan secara terpisah satu dengan lainnya. Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM (*Human Resources Management*) adalah bagian dari fungsi manajemen. Jika manajemen menitikberatkan ‘bagaimana mencapai tujuan bersama dengan orang lain’, maka MSDM memfokuskan pada “orang” baik sebagai subyek atau pelaku dan sekaligus sebagai obyek dari pelaku. Jadi bagaimana mengelola orang-orang dalam organisasi yang direncanakan (*planning*), diorganisasikan (*organizing*), dilaksanakan (*directing*) dan dikendalikan (*controlling*) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh hasil yang seoptimal mungkin, efisien dan efektif. MSDM merupakan bidang strategis dari organisasi.

MSDM harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya (Ulrich, 1991). Oleh sebab itu wajarlah apabila penyusunan strategi SDM harus relevan terhadap penyusunan strategi bisnis (Schuller & Jackson, 1992). Tentu saja ini akan membutuhkan

komitmen akan keterlibatan lebih tinggi dari staf SDM. Untuk itulah mengapa diperlukan adanya suatu usaha bagi perusahaan dalam mengembangkan, mengelola dan menjaga kualitas dari para karyawannya.

Pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Selama ini perusahaan selalu berpikiran bahwa karyawan hanyalah sebagai “sapi perah”/tambang emas bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Perusahaan tidak pernah

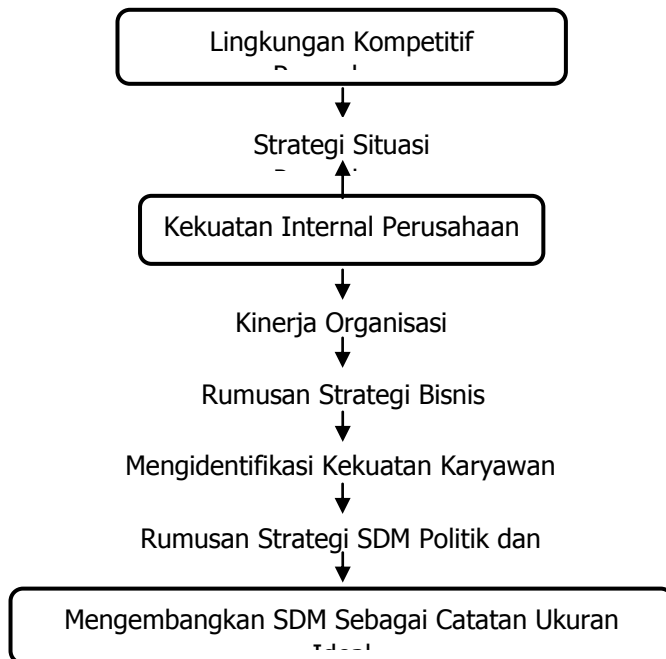
berpikir bahwa karyawan merupakan asset terpenting yang seharusnya dikelola, dibina dan dijaga dengan baik supaya dapat mempertahankan performanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Usaha tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan serta merubah sikap dan paradigma/pola pikir perusahaan terhadap karyawannya melalui pelaksanaan sistem kompensasi dan rekrutmen karyawan yang baik serta pelatihan karyawan yang tepat sasaran.

2. TINJAUAN PUSTAKA **Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Setiap perusahaan memerlukan kebijakan-kebijakan manajemen sumber daya manusia dan aktivitas-aktivitasnya untuk bisa mempertimbangkan dalam kaitan dengan tujuan luas strategisnya. Strategi MSDM berarti melakukan dan merumuskan kebijakan - kebijakan SDM dan praktek berdasarkan kemampuan karyawan dan perilaku yang diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuan strategisnya. Istilah strategi pada masa sekarang dapat didefinisikan sebagai rencana-rencana jangka panjang atau tindakan-tindakan yang direncanakan dengan baik untuk mencapai tujuan, kesuksesan, atau perkembangan masa depan. Strategi MSDM adalah keputusan yang berkenaan dengan kebijaksanaan dan praktek yang berhubungan dengan sumber daya manusia (Bamberger dan Meshoulam, 2000:5).

Bagan berikut mendemonstrasikan hubungan antara strategi sumber daya manusia dan perencanaan strategis perusahaan. Ide dasar di balik manajemen sumber daya manusia strategis cukup sederhana, Dalam sumber daya manusia rumusan kebijakan-kebijakan manajemen dan aktivitas-aktivitas, berdasarkan tujuan manajer untuk menghasilkan keterampilan dan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan strategisnya. Dengan persyaratan kekuatan atau kemampuan pekerja ini, manajemen sumber daya manusia merumuskan strategi kebijakan-kebijakan dan praktek untuk menghasilkan keterampilan kekuatan pekerja yang diinginkan baik dari segi kemampuan, dan perilaku. Akhirnya, manajer sumber daya manusia dapat mengidentifikasi ukuran karyawan yang menggunakan ukuran pada tingkat kebijakan dan praktek barunya yang memang benar-benar memproduksi keterampilan serta perilaku karyawan yang diperlukan.

Dibawah dapat dilihat melalui bagan arus proses strategi manajemen sumber daya manusia secara aplikatif yang dilakukan oleh perusahaan bisnis :



Gambar 1 : Strategi MSDM Dessler (2011;112-113)

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Konsep pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu cara yang dilakukan dengan maksud untuk menjadikan sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif. Berdasarkan pengalaman praktik bahwa pengembangan sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja, moral, dan potensi-potensi yang ada dalam lembaga, program pengembangan sumber daya manusia bukan hanya terkait dengan jabatan atau pekerjaan, melainkan juga peningkatan wawasan, cara berpikir,

kemampuan bekerja sama, serta sikap menghadapi perubahan lingkungan.

Adapun tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah mempersiapkan kompetensi yang diperlukan bagi perubahan posisi atau jabatan dalam jangka panjang sebagai antisipasi dari kemungkinan perubahan dalam masyarakat atau lingkungan dari lembaga yang bersangkutan. Pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu sumber keunggulan kompetitif merupakan faktor yang menentukan karena program tersebut berkaitan erat dengan kebutuhan organisasi akan pegawai yang mempunyai kompetensi yang tinggi.

Menurut Tilaar (1999:4), “yang dituntut dalam masyarakat abad 21 ialah sumber daya manusia yang unggul yang terus menerus dapat bertahan di dalam sebuah persaingan atau masyarakat yang kompetitif dan menuntut kualitas kehidupan baik dalam produk maupun pelayanan di dalam kehidupan bersama”. Pengembangan sumber daya manusia dalam istilah lain disebut pengembangan personel (*personnel development*). Ahli manajemen lain, Flippo (1984) menyebutnya dengan istilah *staff development*. Pengembangan sumber daya manusia pada prosesnya tidak terlepas dari implementasi berbagai fungsi administrasi personel, di mana pengembangan sumber daya manusia didasarkan pada kebutuhan dan tujuan organisasi yang berkaitan dengan efektivitas jabatan, transisi jabatan, pengembangan profesional, pengembangan pribadi,

pengembangan dan pengembangan kamanan dalam pekerjaan, improvisasi unit, serta improvisasi sistem (Castetter, 1981).

Pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya terencana dan berkelanjutan yang dilakukan oleh manajemen untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan performansi organisasi. Pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia adalah kegiatan yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk kepentingan pekerjaan seseorang di masa yang akan datang. Adapun keberhasilan dari pendidikan dan pelatihan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap misi dan tujuan dari pengembangan sumber daya manusia mengingat untuk mendapatkan sumber daya manusia yang produktif pada organisasi diperlukan pegawai yang mempunyai kemampuan dan keahlian sesuai bidang pekerjaannya. Selain kemampuan profesionalnya, diperlukan pula sikap dan perilaku sebagai cerminan dari moral sumber daya manusia. Oleh sebab itu diperlukan suatu media yang menghubungkannya yakni melalui pendidikan dan pelatihan.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2010:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Sedangkan

kompensasi berbentuk barang adalah kompensasi dibayar dengan barang. Didalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja Werter dan Davis dalam Wibowo (2012:348).

Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan produktivitas kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai produktivitas kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayarkan perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Sedangkan cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Menurut Handoko (2007: 155) salah satu cara untuk meningkatkan prestasi adalah melalui pemberian kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan, sebagai salah satu bentuk balas jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Henry Simamora (2004:442) kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Dari pengertian berikut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas atau kontribusi karyawan kepada perusahaan. Besarnya balas jasa atau kompensasi telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui

besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya.

Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan diterima oleh karyawan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerjanya juga semakin baik, disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan fikiran).

Pelatihan

Pelatihan menurut Dessler adalah “proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Dessler, 2009).

Pelatihan yang baik juga membawa manfaat antara lain yang dikemukakan oleh Noe, Hollenbeck, Gerhart, Wright yaitu: meningkatkan pengetahuan para karyawan atas budaya dan para pesaing luar, membantu para karyawan yang mempunyai keahlian untuk bekerja dengan teknologi baru, membantu

para karyawan untuk memahami bagaimana bekerja secara efektif dalam tim untuk menghasilkan jasa dan produk yang berkualitas, memastikan bahwa budaya perusahaan menekankan pada inovasi, kreativitas dan pembelajaran, menjamin keselamatan dengan memberikan cara-cara baru bagi para karyawan untuk memberikan kontribusi bagi perusahaan pada saat pekerjaan dan kepentingan mereka berubah atau pada saat keahlian mereka menjadi absolut, mempersiapkan para karyawan untuk dapat menerima dan bekerja secara lebih efektif satu sama lainnya, terutama dengan kaum minoritas dan para wanita (Noe *et al.* 2008:266).

Metode Pelatihan

1) *On The Job Training*

Karyawan dilatih tentang pekerjaan baru dengan supervisi langsung seorang “pelatih” yang bagaimana berpengalaman (biasanya karyawan lain). Metode ini biasanya digunakan dalam praktek dan dilakukan di tempat kerja pekerja terdiri dari :

a) Rotasi jabatan

Memberikan kepada karyawan pengetahuan tentang bagian - bagian organisasi yang berbeda dan praktek berbagai macam ketrampilan manajerial.

b) Latihan Instruksi Pekerjaan

Memberikan petunjuk pengerjaan secara langsung pada pekerjaan dan digunakan terutama untuk melatih para karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan karyawan.

c) Magang (*Apprenticeships*)

Merupakan proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.

d) *Coaching*

Penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka.

e) *Penugasan Sementara*

Penempatan karyawan pada posisi manajerial atau sebagai anggota panitia tertentu untuk jangka waktu yang ditetapkan. Karyawan akan terlibat dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah-masalah organisasional nyata.

2) *Off The Job Training*

Dalam metode pendekatan ini dibagi menjadi 2 metode yaitu :

a) *Metode simulasi*

Dengan pendekatan ini karyawan peserta latihan menerima representasi tiruan (*Artificial*) suatu aspek organisasi dan diminta untuk menanggapi seperti dalam keadaan sebenarnya. Metode simulasi yang paling umum digunakan adalah :

(1) *Metode Studi Kasus*

Karyawan yang terlibat dalam tipe latihan ini diminta untuk mengidentifikasi masalah-masalah, menganalisa situasi dan merumuskan penyelesaian-penyelesaian alternatif dengan metode kasus, karyawan dapat mengembangkan ketrampilan keputusan.

(2) *Role Playing*

Teknik ini merupakan suatu peralatan yang memungkinkan para karyawan (peserta latihan) untuk memainkan berbagai peran yang berbeda.

(3) *Business Games*

Business (Management) Game adalah suatu simulasi pengambilan keputusan skala kecil yang dibuat

sesuai dengan situasi kehidupan bisnis nyata.

(4) *Vestibule Training*

Latihan yang diberikan oleh pelatih khusus bukan oleh atasan

(5) *Latihan Laboratorium (Laboratory Training)*

Teknik ini adalah suatu bentuk latihan kelompok yang terutama digunakan untuk mengembangkan ketrampilan-ketrampilan antar pribadi

(6) *Program-program Pengembangan Eksekutif*

Organisasi bisa mengirimkan para karyawannya untuk mengikuti paket-paket khusus yang ditawarkan, atau bekerjasama dengan suatu lembaga pendidikan untuk menyelenggarakan secara khusus suatu bentuk penataran, pendidikan atau latihan sesuai kebutuhan organisasi.

b) *Presentasi Informasi*

Teknik atau metode presentasi informasi ini mempunyai tujuan utama untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau ketrampilan kepada para peserta. Metode-metode yang biasa digunakan :

(1) *Kuliah*

Ini merupakan metode tradisional dengan kemampuan penyampaian informasi, banyak peserta dan biaya relatif murah.

(2) *Presentasi video*

Metode ini serupa dengan bentuk kuliah dan biasanya digunakan sebagai bahan atau alat pelengkap bentuk bentuk latihan lainnya.

(3) *Metode konferensi*

Metode latihan ini berorientasi pada diskusi tentang masalah atau bidang minat baru yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuannya adalah untuk mengembangkan kecakapan dalam pemecahan masalah dan

pengambilan keputusan dan untuk mengubah sikap karyawan.

(4) *Programmed Instruction*

Metode ini menggunakan mesin pengajar atau komputer untuk memperkenalkan kepada peserta topik yang harus dipelajari, dan memerinci serangkaian langkah dengan umpan balik langsung pada penyelesaian setiap langkah.

(5) Studi sendiri (*Self – Study*)

Teknik ini biasanya menggunakan manual-manual atau modul-modul tertulis dan kaset-kaset atau *video tape* rekaman. Studi ini berguna bila para karyawan tersebar secara geografis atau bila proses belajar hanya memerlukan sedikit interaksi (Handoko, 2001:112-116).

Produktivitas Karyawan

Pengertian produktivitas pada umumnya lebih dikaitkan dengan pandangan produksi dan ekonomi, sering pula dikaitkan dengan pandangan sosiologi. Tidak dapat diingkari bahwa pada akhirnya apapun yang dihasilkan melalui kegiatan organisasi dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat termasuk di dalamnya tenaga kerja itu sendiri. Menurut Basu Swastha dan Ibnu Sukotjo (1995:281) produktivitas adalah sebuah konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, tanah, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Program peningkatan produktivitas pada suatu perusahaan tidak dapat dilakukan pada salah satu fungsi bagian operasional saja, melainkan harus dilaksanakan secara terpadu diseluruh bagian perusahaan.

Penulis akan memaparkan pengertian dari produktivitas. Pengertian produktivitas menurut Hani Handoko (2000:210), Produktivitas dapat didefinisikan sebagai hubungan antara masukan masukan dan keluaran- keluaran suatu sistem yang produktif.

Dalam buku Ruky Achmad (2001:2), Dewan Produktivitas Nasional memberikan rumusan produktivitas yang berbunyi sebagai berikut, “suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini”. Para ahli ekonomi mengartikan produktivitas sebagai “perbandingan” antara kuantitas barang dan jasa yang dihasilkan dengan “kuantitas dana dan daya yang digunakan” untuk menghasilkan barang dan jasa itu. Menurut Mulyadi (2007:382), produktivitas merupakan rasio antara keluaran dengan masukan. Serta mendefinisikan produktivitas berhubungan dengan produksi keluaran secara efisien dan terutama ditujukan kepada hubungan antara keluaran dengan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut. Tidak berbeda jauh dengan Stoner dan Freman (1996:276), produktivitas perbandingan antara input dan output, merupakan sebuah ukuran dari efisiensi manajer atau karyawan dalam menggunakan sumber daya langka milik organisasi untuk menghasilkan barang dan jasa.

3. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *survey*, yaitu penelitian yang mengambil sampel secara langsung dari populasi. Dilihat dari permasalahan yang diteliti, penelitian ini merupakan penelitian *deskriptif*, yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau obyek penelitian. Penelitian *Deskriptif* berfokus pada penjelasan sistematis tentang fakta yang diperoleh saat penelitian dilakukan (Sanusi, 2011).

Metode Analisis Data

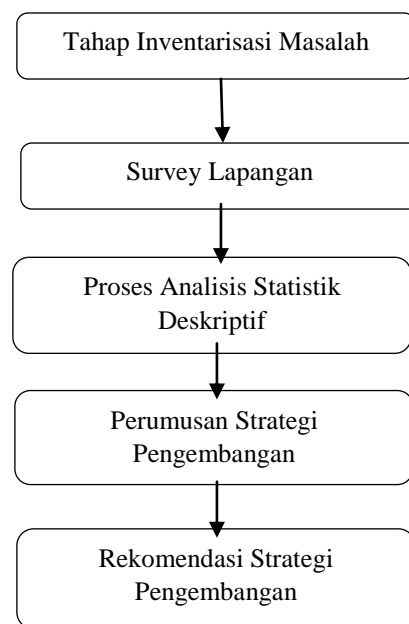
Analisis dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan statistik deskriptif. Analisis ini memberikan gambaran pola-pola yang konsisten dalam data, sehingga hasilnya dapat dipelajari dan ditafsirkan secara singkat dan mendalam berdasarkan hasil analisis deskriptif (Kuncoro, 2003). Dalam analisis deskriptif dilakukan interpretasi atas data dan hubungan yang ada dalam penelitian tersebut.

Di samping itu juga dilakukan komparasi antara hasil penelitian dengan hasil-hasil penelitian terkait dan dilakukan korelasi antara hasil-hasil penelitian tersebut dengan teori atau konsep yang relevan. Selanjutnya analisis secara deskriptif dapat juga dilakukan dengan teknik statistik yang relatif sederhana, seperti misalnya menggunakan tabel, grafik, dan prosentase kumulatif. Dengan mengacu pada pengertian analisis deskriptif tersebut maka sekalipun metode analisis yang digunakan dalam riset ini relatif sederhana,

namun dapat menjawab tujuan penelitian dalam perumusan rekomendasi kebijakan.

Tahapan Analisis Data

Analisis pada kajian ini dilakukan melalui analisis data primer dari hasil survei kepada para Pengusaha Industri Kuliner yang berlokasi di Kabupaten Jember. Kajian ini dilakukan dalam beberapa tahapan analisis sebagai berikut:



Gambar 3. Tahapan Analisis Data

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi pada penelitian ini adalah para pengusaha industri kuliner di Kabupaten Jember. Pada survei jumlah responden yang dijadikan responden adalah 25 pengusaha industri kuliner di Kabupaten Jember. Sampel diambil secara *purposive sampling* dengan kriteria pelaku usaha industri kuliner yang memiliki karyawan lebih dari 5 orang.

4. HASIL PENELITIAN

Survei yang dilakukan terhadap Pengusaha Industri di Kabupaten Jember ini meliputi tiga besar kelompok industri kecil dan menengah, yaitu kelompok industri penghasil Pia Tape, Prol Tape, Suwar – Suwir, Jenang Waluh, Kripik Singkong dan Dodol Sirsat sebanyak 25 unit usaha. Dari hasil survei diperoleh data-data yang dipaparkan pada tabel - tabel berikut :

Tabel.2 Kelompok Usaha

Jenis Usaha	Jumlah	%
PiaTape	3	12%
Prol Tape	5	20%
Suwar - Suwir	6	24%
Jenang Waluh	3	12%
Kripik Singkong	8	32%

Sumber : Hasil Survey

Sarana dan prasarana yang meliputi jalan raya, listrik, air, telekomunikasi merupakan faktor penting yang mendukung usaha. Dari hasil survei menunjukkan bahwa hanya sekitar 20 % dari total sampel yang mengatakan bahwa kualitas sarana dan prasarana baik, sedangkan 28 % mengatakan cukup. Ini menunjukkan bahwa sarana baru merupakan faktor yang mampu mendukung iklim usaha dalam arti minimalis, belum mampu menjadi daya dukung yang optimal.

Adapun fasilitas fisik yang sangat diperlukan oleh sebagian besar pegusaha adalah lahan usaha dan bangunan usaha untuk meningkatkan kegiatan usaha mereka. Ini berarti bahwa perlu adanya regulasi dari pemerintah untuk menyediakan area-area yang

diperuntukkan bagi sentra-sentra pengembangan usaha (spasial) sehingga akan menjamin pula kelangsungan usaha mereka. Kebijakan tata ruang merupakan faktor yang sangat penting. Hal ini dapat dilihat pula bahwa usaha-usaha kecil yang ada di Kabupaten Jember berbaur dengan perumahan untuk kediaman tempat tinggal.

Tabel.3 Persepsi Pengusaha Tentang Kualitas Prasarana

Penilaian	Jml	Persentase	Kumulatif
Sangat Baik	2	8%	8%
Baik	3	12%	20%
Cukup	7	28%	48%
Kurang	8	32%	80%
Sangat Kurang	5	20%	100%
	25		

Sumber : Hasil Wawancara

Tabel.4 Fasilitas Yang Dibutuhkan

Keterangan	Jumlah	%
Lahan Usaha	13	52%
Bangunan	5	20%
Kepastian Usaha	5	20%
Lainnya	2	8%
Total	25	

Sumber : Hasil Wawancara

Tabel 5. Harapan Kemudahan Dari Pemerintah Daerah

No	Kemudahan – Kemudahan yang di Harapkan dari Pemerintah Daerah
1	Bantuan modal usaha dengan persyaratan ringan
2	Jaminan dalam mendapatkan kredit ringan
3	Promosi iklan gratis
4	Kemudahan memperoleh kredit

5	Pengurangan pajak
6	Pemberian kredit lunak dan cepat
7	Memberikan perhatian kepada Industri Kuliner
8	Tingkat suku bunga stabil
9	Bantuan KUR dipermudah
10	Lebih memperhatikan sektor kecil
11	Bantuan dana dari Pemerintah Daerah
12	Pemerintah Daerah bekerja sama dengan bank untuk mempermudah usaha
13	Kemudahan pengurusan administratif usaha

Sumber : Hasil Wawancara

Fasilitas lain berupa dana juga merupakan faktor yang tidak mendukung usaha. Sekitar 32% pengusaha mengatakan bahwa tingkat bunga mahal. Mereka berharap ada kebijakan dari pemerintah untuk memberikan subsidi tingkat bunga sehingga tidak membebani mereka. Dilihat dari persepsi mereka menunjukkan bahwa *cost of capital* masih mahal. Ini mendukung adanya *high cost economy* di Kabupaten Jember. Dilihat dari beban biaya yang harus dikeluarkan, maka porsi yang terbesar ada pada mahalnya bahan baku yang mencapai 28%, sedangkan tenaga kerja dan bahan bakar masing-masing hanya 24% dan 12%.

Dilihat dari jumlah konsumen yang membeli produk mereka, rata-rata lebih dari 50 orang mencapai lebih dari 52% dari total sampel. Ini merupakan angka yang tinggi bagi sebuah industri kecil. Tetapi prestasi ini tidak mendukung adanya jaminan kelangsungan usaha mereka. Hanya

sekitar 20 % dari mereka yang mengatakan bahwa usaha mereka masih berjalan lebih dari 10 tahun. Sekitar 40 % dari mereka mengatakan bahwa usaha mereka akan berhenti pada kurun waktu kurang dari 10 tahun. Bahkan ada sekitar 28 % dari mereka akan terancam usahanya pada kurun waktu kurang dari 5 tahun. Ini berkorelasi pula dengan tingkat persaingan usaha. Sekitar 76 % menyatakan bahwa persaingan usaha cukup ketat.

Beberapa informasi tersebut ternyata tidak membuat pengusaha pesimis. Sebagian besar dari mereka mengatakan bahwa prospek usaha masih baik, dan 88 % dari mereka berminat mengembangkan usaha. Namun demikian ada beberapa hal yang menjadi hambatan mereka. Hasil kajian tentang hambatan tersebut dipaparkan pada tabel 10. Namun hal penting yang perlu dikemukakan adalah perlunya regulasi dari pemerintah yang meliputi perbaikan sarana dan prasarana, akses perbankan dan perbaikan iklim ekonomi yang lebih baik.

Tabel.6 Komponen Biaya Operasional Usaha

Item	Jumlah	%	Kumulatif
Tenaga Kerja	9	36%	36%
Bahan Baku	7	28%	64%
Bahan Bakar	6	24%	88%
Lainnya	3	12%	100%
	25		

Sumber : Hasil Wawancara

Tabel.7 Kemudahan Kredit Yang Diharapkan

Item	Jumlah	%
Plafond	4	16%
Tingkat Bunga	8	32%
Jangka Waktu	4	16%
Proses Pengajuan	7	28%
Lainnya	2	8%
	25	

Sumber : Hasil Survey

Tabel.8 Rerata Konsumen Yang Membeli Produk

Jumlah Konsumen (Orang)	Jumlah	%	Kumulatif
<20	3	12%	12%
20 – 50	9	36%	48%
50 – 70	5	20%	68%
70 – 100	4	16%	84%
>100	4	16%	100%
	25		

Sumber : Hasil Survey

Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar usaha kecil hanya menggunakan tenaga kerja sejumlah 10 atau kurang, sekitar 28% menggunakan 10-20 orang dan hanya sekitar 16% saja yang mampu menampung lebih dari 20 orang. Untuk meningkatkan skala usaha dan meningkatkan penggunaan tenaga kerja tentu dipengaruhi oleh banyak faktor yang meliputi pemasaran produk, kemampuan usaha dan investasi baru.

Tabel.9 Penggunaan Tenaga Kerja

Jumlah Karyawan	Jumlah	%	Kumulatif
5-10 orang	14	56%	56%
10-20 orang	7	28%	84%
>20 orang	4	16%	100%
	25		

Sumber : Hasil Wawancara

Tabel.10 Kendala/Hambatan Dalam Tenaga Kerja

No	Kendala/Hambatan	Cara Mengatasi Kendala/Himbauan
1	Pengetahuan/Skill	Mengikuti Pelatihan/Training
2	Skill & SDM tidak sesuai dengan Pimpinan	Belajar Sendiri
3	SDM Kurang	Tidak ada
4	Karyawan sering hilang/bolos	Menyimpan tanda pengenal
5	Malas	Memberi upah perhari & memproduksi sesuai karyawan yang ada
6	Borongan diluar susah diperoleh	Cari model baru
7	Kinerja menurun, disiplin kurang	Gaji diprosentase
8	Skill kurang	Dibina dengan sabar/training
9	Kekurangan tenaga kerja	Perpanjangan waktu pemesanan
10	Faktor gaji	Pembagian gaji

	saat <i>deadline</i>	
11	Tidak biasa kerja berat	Dimaksimalkan yang ada
12	Ada kesibukan lain	Tenggang waktu diperpanjang
13	Produktivitas menurun	Pemberian motivasi atau kompensasi
14	Kendalanya harus mengajar kembali karyawan baru	<i>Training</i>
15	Kesehatan karyawan	Pemberian AsKes/Bonus
16	Kreatifitas karyawan kurang	Pemberian tugas tambahan

Sumber : Hasil Wawancara

Tabel 11. Pendapat Pengusaha Tentang Prediksi Kelangsungan Usaha

Lama	Jumlah	%	Kumulatif
<5 tahun	7	28%	28%
5 – 10 tahun	10	40%	68%
>10 tahun	5	20%	88%
Lainnya	3	12%	100%
	25		

Sumber : Hasil Survey

Tabel.12 Tingkat Persaingan Usaha

Item	Jumlah	%	Kumulatif
Sangat ketat	7	28%	28%
Ketat	4	16%	44%
Cukup Ketat	8	32%	76%

Kurang Ketat	4	16%	92%
Sangat Longgar	2	8%	100%
	25		

Sumber : Hasil Survey

Tabel.13 Pendapat Pengusaha Tentang Rencana Usaha

	Prospek Baik?		Mengembangkan Usaha?		Ingin Pindah Usaha ?	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Jumlah	18	7	22	3	5	20
%	72%	28%	88%	12%	20%	80%

Sumber : Hasil Wawancara

Pada Tabel 14. terlihat jelas kendala responden dalam pemanfaatan teknologi masih kurang, baik itu kurang pemahannya responden dalam teknologi atau faktor dari kegunaannya dalam usaha, bahkan kurangnya dana dalam menggunakan internet.

Tabel.14 Hambatan/Kendala Dalam Pemanfaatan Teknologi Informasi

No	Hambatan/Kendala	Cara Mengatasi Hambatan
1	Belum tersedianya teknologi	Memberikan apa adanya
2	Biaya untuk akses internet	Dipakai sesuai kebutuhan
3	Rusak	Memperbanyak referensi dalam mengakses
4	Banyak konsumen kurang percaya pada internet	Membeli bekas
5	Pengaruh model	Tidak ada

6	Tidak ada operator	Perbaiki manajemen
7	Dianggap belum perlu	Belajar sendiri
8	Kurangnya keahlian karyawat dalam penggunaan komputer	Pelatihan/ <i>Training</i> komputer bagi karyawan
9	Masih jarang digunakan	Pelatihan
10	Pengalaman masih rendah, sering rusak	Secara manual
11	Harganya masih mahal	Pengurangan biaya produksi dan peningkatan produk

Sumber : Hasil Penelitian Lapangan

Berbagai kendala masih bisa diatasi dengan penggantian bahan baku dengan harga yang sama, kemudian faktor cuaca serta lokasi juga menghambat responden dalam memperoleh bahan baku, namun semua kendala dan hambatan dalam hal ini masih bisa diatasi responden.

Tabel.15 Kendala/Hambatan Dalam Hal Bahan Baku

No	Kendala/Hambatan dalam hal Bahan Baku	Cara Mengatasi Kendala/Hambatan
1	Kendala pembayaran secara <i>Cash</i>	Kredit
2	Keterlambatan pasokan bahan baku	Mempercepat pesanan bahan baku
3	Distribusi bahan baku	Mempercepat bahan baku,

	yang terhambat, mahalnya bahan baku	meningkatkan harga produk
4	Persediaan terbatas pada satu jenis	Memesan lebih awal
5	Harganya cukup tinggi	Menambah persediaan
6	Cuaca mempengaruhi pasokan bahan	Jadwal mundur
7	Ingin membeli bahan baku tapi kekurangan modal	Memberikan informasi kepada pelanggan bila tidak ada bahan
8	Harga tidak stabil	Model diganti
9	Penjemuran dimusim hujan sulit dilakukan	Pengadaan persiapan bahan

Sumber: Hasil wawancara

Menurut responden pada daerah penelitian untuk penggunaan peralatan produksi. Responden yang menjawab pentingnya peralatan produksi dimana 54 responden memiliki peralatan produksi yang baru, sedangkan peralatan produksi bekas sebanyak 2 responden, responden yang menggunakan peralatan produksi campuran sebanyak 4 responden dan responden yang menjawab belum tahu sebanyak 2 responden.

Tabel.16 Kendala/Hambatan Dalam Peralatan Produksi

No	Kendala/Hambatan Produksi	Cara Mengatasi Kendala/Hambatan Produksi
1	Harga mesin mahal	Mencari harga mesin yang terjangkau/dengan merk lain
2	Mesin mudah rusak	Pemeliharaan
3	Suku cadang mesin susah diperoleh	Pemeliharaan dan melakukan persediaan mesin
4	Penggunaan mesin rumit	Butuh operator yang menguasai mesin
5	Dana pemeliharaan mesin mahal	Pencadangan dana

Sumber : Hasil Pengamatan Lapangan

Rekomendasi Strategi Pengembangan dan Peningkatan Produktifitas Karyawan Industri Kuliner di Kabupaten Jember

Dari berbagai konsep mengenai pemberdayaan masyarakat di bidang ekonomi, berikut beberapa pilihan strategi yang dilakukan dalam pemberdayaan Industri Kuliner, yaitu:

1. Kemudahan dalam Akses Permodalan

Salah satu permasalahan yang dihadapi Industri Kuliner adalah aspek permodalan. Lambannya akumulasi kapital di kalangan pengusaha mikro, kecil, dan menengah, merupakan salah satu penyebab lambannya laju perkembangan usaha dan rendahnya surplus usaha di sektor usaha mikro,

kecil dan menengah. Faktor modal juga menjadi salah satu sebab tidak munculnya usaha-usaha baru di luar sektor ekstraktif. Oleh sebab itu dalam pemberdayaan Industri Kuliner pemecahan dalam aspek modal ini penting dan memang harus dilakukan. Yang perlu dicermati dalam usaha pemberdayaan Industri Kuliner melalui aspek permodalan ini adalah: (1) bagaimana pemberian bantuan modal ini tidak menimbulkan ketergantungan; (2) bagaimana pemecahan aspek modal ini dilakukan melalui penciptaan sistem yang kondusif baru usaha mikro, usaha kecil, dan usaha menengah untuk mendapatkan akses di lembaga keuangan; (3) bagaimana skema penggunaan atau kebijakan pengalokasian modal ini tidak terjebak pada perekonomian subsisten. Tiga hal ini penting untuk dipecahkan bersama. Inti pemberdayaan adalah kemandirian masyarakat. Pemberian hibah modal kepada masyarakat, selain kurang mendidik masyarakat untuk bertanggungjawab kepada dirinya sendiri, juga akan dapat mendistorsi pasar uang. Oleh sebab itu, cara yang cukup elegan dalam memfasilitasi pemecahan masalah permodalan untuk usaha mikro, usaha kecil, dan usaha menengah adalah dengan menjamin kredit mereka di lembaga keuangan yang ada, dan atau memberi subsidi bunga atas pinjaman mereka di lembaga keuangan. Cara ini selain mendidik mereka untuk bertanggung jawab terhadap pengembalian kredit, juga dapat menjadi wahana bagi mereka untuk terbiasa bekerjasama dengan lembaga keuangan yang ada, serta membuktikan kepada lembaga keuangan bahwa tidak ada alasan

untuk diskriminatif dalam pemberian pinjaman. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kapasitas Industri Kuliner ini, Perbankan harus menjadikan sektor ini sebagai pilar terpenting perekonomian negeri. Bank diharapkan tidak lagi hanya memburu perusahaan-perusahaan yang telah mapan, akan tetapi juga menjadi pelopor untuk mengembangkan potensi perekonomian dengan menumbuhkan wirausahawan melalui dukungan akses permodalan bagi pengembangan wirausaha baru di sektor Industri Kuliner. Perbankan harus meningkatkan kompetensinya dalam memberdayakan Industri Kuliner dengan memberikan solusi total mulai dari menjaring wirausahawan baru potensial, membina hingga menumbuhkannya. Pemberian kredit inilah satu mata rantai dalam pengembangan Usaha Mikro Kecil Menengah secara utuh.

2. Bantuan Pembangunan Prasarana Usaha

Mendorong produktivitas dan mendorong tumbuhnya usaha, tidak akan memiliki arti penting bagi masyarakat, kalau hasil produksinya tidak dapat dipasarkan, atau walaupun dapat dijual tetapi dengan harga yang amat rendah. Oleh sebab, itu komponen penting dalam usaha pemberdayaan Industri Kuliner adalah pembangunan prasarana produksi dan pemasaran. Tersedianya prasarana pemasaran dan atau transportasi dari lokasi produksi ke pasar, akan mengurangi rantai pemasaran dan pada akhirnya akan meningkatkan penerimaan petani dan pengusaha mikro, pengusaha kecil, dan pengusaha

menengah. Artinya, dari sisi pemberdayaan ekonomi, maka proyek pembangunan prasarana pendukung desa tertinggal, memang strategis.

3. Pengembangan Skala Usaha Pemberdayaan

Ekonomi pada masyarakat lemah, pada mulanya dilakukan melalui pendekatan individual. Pendekatan individual ini tidak memberikan hasil yang memuaskan, oleh sebab itu, semenjak tahun 80-an, pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan kelompok. Alasannya adalah, akumulasi kapital akan sulit dicapai di kalangan orang miskin, oleh sebab itu akumulasi kapital harus dilakukan bersama-sama dalam wadah kelompok atau usaha bersama. Demikian pula dengan masalah distribusi, orang miskin mustahil dapat mengendalikan distribusi hasil produksi dan input produksi, secara individual. Melalui kelompok, mereka dapat membangun kekuatan untuk ikut menentukan distribusi. Pengelompokan atau pengorganisasian ekonomi diarahkan pada kemudahan untuk memperoleh akses modal ke lembaga keuangan yang telah ada, dan untuk membangun skala usaha yang ekonomis. Aspek kelembagaan yang lain adalah dalam hal kemitraan antar skala usaha dan jenis usaha, pasar barang, dan pasar input produksi. Aspek kelembagaan ini penting untuk ditangani dalam rangka pemberdayaan ekonomi masyarakat.

4. Pengembangan Jaringan Usaha, Pemasaran dan Kemitraan Usaha

Upaya mengembangkan jaringan usaha ini dapat dilakukan dengan berbagai macam pola jaringan

misalnya dalam bentuk jaringan sub kontrak maupun pengembangan kluster. Pola-pola jaringan semacam ini sudah terbentuk akan tetapi dalam realitasnya masih belum berjalan optimal. Pola jaringan usaha melalui sub kontrak dapat dijadikan sebagai alternatif bagi eksistensi Industri Kuliner di Indonesia. Meskipun sayangnya banyak industri kecil yang justru tidak memiliki jaringan sub kontrak dan keterkaitan dengan perusahaan-perusahaan besar sehingga eksistensinya pun menjadi sangat rentan. Sedangkan pola pengembangan jaringan melalui pendekatan kluster, diharapkan menghasilkan produk oleh produsen yang berada di dalam klaster bisnis sehingga mempunyai peluang untuk menjadi produk yang mempunyai keunggulan kompetitif dan dapat bersaing di pasar global. Selain jaringan usaha, jaringan pemasaran juga menjadi salah satu kendala yang selama ini juga menjadi faktor penghambat bagi Industri Kuliner untuk berkembang. Upaya pengembangan jaringan pemasaran dapat dilakukan dengan berbagai macam strategi misalnya kontak dengan berbagai pusat-pusat informasi bisnis, asosiasi-asosiasi dagang baik di dalam maupun di luar negeri, pendirian dan pembentukan pusat-pusat data bisnis Industri Kuliner serta pengembangan situs-situs Industri Kuliner di seluruh kantor perwakilan pemerintah di luar negeri. Penguatan ekonomi rakyat melalui pemberdayaan Industri Kuliner, tidak berarti mengalienasi pengusaha besar atau kelompok ekonomi kuat. Karena pemberdayaan memang bukan menegasikan yang lain, tetapi *give power to everybody*.

Pemberdayaan masyarakat dalam bidang ekonomi adalah penguatan bersama, dimana yang besar hanya akan berkembang kalau ada yang kecil dan menengah, dan yang kecil akan berkembang kalau ada yang besar dan menengah. Daya saing yang tinggi hanya ada jika ada keterkaitan antara yang besar dengan yang menengah dan kecil. Sebab hanya dengan keterkaitan produksi yang adil, efisiensi akan terbangun. Oleh sebab itu, melalui kemitraan dalam bidang permodalan, kemitraan dalam proses produksi, kemitraan dalam distribusi, masing-masing pihak akan diberdayakan.

5. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap usaha termasuk juga di sektor usaha kecil. Keberhasilan industri skala kecil untuk menembus pasar global atau menghadapi produk-produk impor di pasar domestik ditentukan oleh kemampuan pelaku-pelaku dalam industri kecil tersebut untuk mengembangkan produk-produk usahanya sehingga tetap dapat eksis. Kelemahan utama pengembangan usaha kecil menengah di Indonesia adalah karena kurangnya ketrampilan sumber daya manusia. Manajemen yang ada relatif masih tradisional. Oleh karena itu dalam pengembangan usaha kecil menengah, pemerintah perlu meningkatkan pelatihan bagi Industri Kuliner baik dalam aspek kewiraswastaan, administrasi dan pengetahuan serta ketrampilan dalam pengembangan usaha. Peningkatan kualitas SDM dilakukan melalui berbagai cara seperti pendidikan dan pelatihan, seminar dan lokakarya, *on*

the job training, pemagangan dan kerja sama usaha. Selain itu, juga perlu diberi kesempatan untuk menerapkan hasil pelatihan di lapangan untuk mempraktekkan teori melalui pengembangan kemitraan rintisan (Hafsah, 2004).

Selain itu, salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia di sektor Industri Kuliner adalah Pendampingan. Pendampingan Industri Kuliner memang perlu dan penting. Tugas utama pendamping ini adalah memfasilitasi proses belajar atau refleksi dan menjadi mediator untuk penguatan kemitraan baik antara usaha mikro, usaha kecil, maupun usaha menengah dengan usaha besar. Yang perlu dipikirkan bersama adalah mengenai siapa yang paling efektif menjadi pendamping masyarakat. Pengalaman empirik dari pelaksanaan IDT, P3DT, dan PPK, dengan adanya pendamping, ternyata menyebabkan biaya transaksi bantuan modal menjadi sangat mahal. Selain itu, pendamping eksitu yang diberi upah, ternyata juga masih membutuhkan biaya pelatihan yang tidak kecil. Oleh sebab itu, untuk menjamin keberlanjutan pendampingan, sudah saatnya untuk dipikirkan pendamping insitu, bukan pendamping yang sifatnya sementara. Sebab proses pemberdayaan bukan proses satu dua tahun, tetapi proses puluhan tahun.

6. Peningkatan Akses Teknologi
Penguasaan teknologi merupakan salah satu faktor penting bagi pengembangan Industri Kuliner di Kabupaten Jember. Di negara-negara maju keberhasilan usaha kecil menengah ditentukan oleh kemampuan akan penguasaan

teknologi. Strategi yang perlu dilakukan dalam peningkatan akses teknologi bagi pengembangan usaha kecil menengah adalah memotivasi berbagai lembaga penelitian teknologi yang lebih berorientasi untuk peningkatan teknologi sesuai kebutuhan Industri Kuliner, pengembangan pusat inovasi desain sesuai dengan kebutuhan pasar, pengembangan pusat penyuluhan dan difusi teknologi yang lebih tersebar ke lokasi-lokasi Industri Kuliner dan peningkatan kerjasama antara asosiasosiasi Industri Kuliner dengan perguruan Tinggi atau pusat-pusat penelitian untuk pengembangan teknologi Industri Kuliner.

7. Mewujudkan iklim bisnis yang lebih kondusif

Perkembangan akan sangat ditentukan dengan ada atau tidaknya iklim bisnis yang menunjang perkembangan industri Kuliner di Kabupaten Jember. Persoalan yang selama ini terjadi iklim bisnis kurang kondusif dalam menunjang perkembangan usaha seperti terlihat dengan masih rendahnya pelayanan publik, kurangnya kepastian hukum dan berbagai peraturan daerah yang tidak pro bisnis merupakan bukti adanya iklim yang kurang kondusif. Oleh karena perbaikan iklim bisnis yang lebih kondusif dengan melakukan reformasi dan deregulasi perijinan bagi Industri Kuliner merupakan salah satu strategi yang tepat untuk mengembangkan Industri Kuliner. Dalam hal ini perlu ada upaya untuk memfasilitasi terselenggaranya lingkungan usaha yang efisien secara ekonomi, sehat dalam persaingan dan non diskriminatif bagi keberlangsungan

dan peningkatan kinerja Industri Kuliner. Selain itu perlu ada tindakan untuk melakukan penghapusan berbagai pungutan yang tidak tepat, keterpaduan kebijakan lintas sektoral, serta pengawasan dan pembelaan terhadap praktek-praktek persaingan usaha yang tidak sehat dan didukung penyempurnaan perundang-undangan serta pengembangan kelembagaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari kajian ini dapat disimpulkan bahwa Industri Kuliner memiliki peranan penting dalam perkeonomian lokal daerah, khususnya dalam menggerakkan aktivitas ekonomi regional dan penyediaan lapangan kerja di Kabupaten Jember. Namun demikian industri Industri Kuliner masih menghadapi berbagai masalah mendasar, yaitu masalah kualitas produk, peningkatan produktivitas SDM, pemasaran dan *sustainability* usaha. Diperlukan berbagai kebijakan yang bersifat terobosan untuk memotong mata rantai masalah yang dihadapi Industri Kuliner, hususnya untuk mengatasi beberapa hal yang menjadi hambatan dalam bidnag pengembangan produk dan pemasaran.

Saran

Regulasi dari Pemerintah Daerah yang diperlukan untuk memberikan peluang berkembangnya Industri Kuliner meliputi perbaikan sarana dan prasarana, akses perbankan dan perbaikan iklim ekonomi yang lebih baik untuk mendukung dan meningkatkan daya saing mereka

serta untuk meningkatkan pangsa pasar. Selain itu diperlukan peran serta Pengusaha Industri Kuliner terhadap pengawasan program pengembangan karyawan dalam peningkatan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pembahasan*. Jakarta: Bhineka Cipta.
- Ardana, Mujiati, dan Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Cetakan Pertama, Graha Ilmu.
- As'ad, M, 1991, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*, Edisi IV, Yogyakarta : Liberty
- Dessler, 2011. *Human Resource Management*. McGraw-Hill. Series In Management. New York.
- George, Jennifer, M, dan Jones, Gareth,R, 2002, *Organizational Behavior*, Third Edition, Pearson Education, Inc, Upper Saddle River, New Jersey.
- Gibson, James L, Ivancevich, John M, dan Donelly, James H, 1992, *Organisasi : Perilaku, Struktur dan Proses*, Jilid I, Edisi V alih Bahasa : Djarkasin, Jakarta, Erlangga.
- Hasibuan, Melayu, SP, 1997, *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktifitas*, Cetakan Pertama, Jakarta : Bumi

- Aksara.
- , 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- , 2011, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Cetakan ke 9, Jakarta: Bumi Aksara.
- Keraf. G. 2001. *Komposisi*. Flores: Nusa Indah.
- Koestartini, 1997, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Komaruddin. 1992. *Manajemen Pengawasan Kualitas Terpadu suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kuncoro, M, (2003), *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Kusriyanto. 1993. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta. PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Mondy & Noe, 1995, *Human Resource Management*, Massachusetts, Allyn & Bacon
- Nitisemito. (1996), *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella, Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi kedua, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- , 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, cetakan keempat, Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Sanusi. A. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta. Indonesia
- Sarwono, 1993, *Sumberdaya Manusia kunci Sukses Organisasi*, Jakarta ,Lembaga Manajemen Universitas Indonesia.
- Schuller dan Jackson. 1988. "Customerizing the Human Resources Department". *Personnel*. June: 36-44.
- Sedamaryanti, 2007, *Manajemen Sumbet Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil)*, Bandung : Penerbit PT Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Forth Edition. Salemba Empat; Jakarta.
- Simamora. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Syarif. 1991. *Produktivitas*. Jakarta: Depdikbud.
- Woekirno Sumardi. 1979. *Faktor-Faktor Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Gramedia.