

Strategi Pengelolaan SDM untuk Menghadapi Tantangan Pasar Global pada Industri Konveksi Tas Kabupaten Bandung

Yuni Siti Nuraeni

Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital, 40292, Indonesia
yuni10121157@digitechuniveristy.ac.id

Dicky Maryono

Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital, 40292, Indonesia
dickymaryono@digitechuniversity.ac.id

Abstract

This research is motivated by the discovery of a problem, namely the lack of effective human resource (HR) management in facing global market challenges in the bag convection industry, especially at Konveksi Tas Baraya Sadaya. Many companies have difficulty optimizing the potential of their workforce to increase competitiveness and productivity in the international market. This study aims to analyze the HR management strategy implemented by Konveksi Tas Baraya Sadaya in facing global market competition and identify factors that influence the company's competitiveness in the bag convection industry. This study departs from a theory that effective HR management can improve employee technical skills, reduce turnover rates, and create deep loyalty, which in turn will contribute to the company's competitiveness in facing global market challenges. This study uses a qualitative approach with data collection through interviews, direct observation, and document review. The data analysis method is carried out with credibility, transferability, dependability, and confirmability. Based on the results of data analysis, it was concluded that HR management focused on developing technical skills and employee loyalty, without involving formal recruitment from outside the company, has proven effective in increasing the competitiveness of Konveksi Tas Baraya Sadaya in the global market.

Keywords: Human Resources Management, Competitiveness

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh ditemukannya permasalahan yakni kurangnya pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dalam menghadapi tantangan pasar global di industri konveksi tas, khususnya di Konveksi Tas Baraya Sadaya. Banyak perusahaan yang kesulitan dalam mengoptimalkan potensi tenaga kerja mereka untuk meningkatkan daya saing dan produktivitas di pasar internasional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengelolaan SDM yang diterapkan oleh Konveksi Tas Baraya Sadaya dalam menghadapi persaingan pasar global serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi daya saing perusahaan di industri konveksi tas. Penelitian ini berangkat dari sebuah teori bahwa pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan keterampilan teknis karyawan, mengurangi tingkat

turnover, dan menciptakan loyalitas yang mendalam, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada daya saing perusahaan dalam menghadapi tantangan pasar global. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi langsung, dan kajian dokumen. Adapun Metode analisis data dilakukan dengan Kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas. Kesimpulan penelitian, pengelolaan SDM yang difokuskan pada pengembangan keterampilan teknis dan loyalitas karyawan, tanpa melibatkan rekrutmen formal dari luar perusahaan, terbukti efektif dalam meningkatkan daya saing Konveksi Tas Baraya Sadaya di pasar global. Keterampilan teknis yang terlatih dan komitmen yang tinggi dari karyawan menjadi faktor kunci dalam menjaga kualitas produk dan inovasi yang diperlukan untuk tetap kompetitif.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Daya Saing

I. PENDAHULUAN

Perkembangan industri konveksi di Indonesia, khususnya dalam sektor pembuatan tas, telah menunjukkan kemajuan yang pesat seiring dengan semakin terbukanya pasar global. Dalam era globalisasi ini, pasar internasional tidak hanya semakin terbuka, tetapi juga semakin kompetitif. Hal ini memaksa para pelaku industri konveksi, termasuk Konveksi Tas Baraya Sadaya, untuk beradaptasi dengan cepat terhadap dinamika pasar yang terus berkembang. Perubahan ini menciptakan berbagai tantangan bagi industri konveksi tas di Indonesia, yang tidak hanya harus mempertahankan kualitas produk, tetapi juga harus meningkatkan efisiensi produksi dan inovasi desain agar tetap relevan di pasar global. Para pelaku industri dituntut untuk dapat beradaptasi dengan berbagai perubahan dan tuntutan pasar yang semakin kompleks. Faktor utama yang menjadi perhatian adalah kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten, inovatif, dan mampu *merespons* perubahan pasar dengan cepat dan tepat (Wijaya et al., 2022).

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam menghadapi tantangan yang ada, karena dalam industri konveksi, kualitas SDM langsung memengaruhi kualitas produk dan daya saing perusahaan. Tidak hanya diperlukan keterampilan teknis dalam pembuatan tas, tetapi juga kemampuan untuk memahami dan beradaptasi dengan tren pasar global, yang mencakup permintaan terhadap produk berkualitas tinggi, desain yang inovatif, serta efisiensi dalam proses produksi. Dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat, strategi pengelolaan SDM yang tepat menjadi kunci bagi kelangsungan dan kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif dan efisien menjadi sangat penting, tidak hanya untuk menghadapi tantangan internal perusahaan, tetapi juga untuk mempertahankan daya saing di pasar internasional yang semakin kompetitif. Pengelolaan SDM yang baik akan memastikan bahwa perusahaan dapat memanfaatkan potensi tenaga kerja dengan optimal, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, serta menghasilkan produk yang berkualitas tinggi dan inovatif (Yuliana & Anggraini, 2021).

Konveksi Tas Baraya Sadaya, sebagai salah satu pelaku industri konveksi tas di Indonesia, menghadapi berbagai tantangan yang memerlukan perhatian khusus dalam pengelolaan SDM. Sebagai sebuah perusahaan yang berorientasi pada pasar global, perusahaan ini tidak hanya dituntut untuk menghasilkan tas dengan kualitas terbaik, tetapi juga harus menjaga harga yang kompetitif. Selain itu, perusahaan harus terus berinovasi dalam desain produk, mengikuti tren internasional, dan mempertahankan daya saing. Inovasi desain, kualitas produk yang konsisten, serta kemampuan untuk menghadapi permintaan pasar yang fluktuatif menjadi tantangan besar. Di sinilah peran pengelolaan SDM yang profesional dan terstruktur sangat penting untuk mendukung keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut. Pengelolaan SDM yang baik dapat menciptakan tenaga kerja yang memiliki keterampilan teknis yang mumpuni, serta memiliki pemahaman yang kuat tentang tren pasar dan kemampuan untuk berinovasi (Putra & Fajri, 2023).

Namun, meskipun tantangan yang dihadapi semakin kompleks, banyak perusahaan, termasuk Konveksi Tas Baraya Sadaya, masih menghadapi kendala dalam pengelolaan SDM yang optimal. Beberapa kendala yang sering ditemukan adalah kurangnya keterampilan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar, rendahnya motivasi dan produktivitas karyawan, serta ketidakmampuan perusahaan untuk mengantisipasi perubahan tren yang sangat cepat dalam industri fashion dan pembuatan tas. Salah satu faktor yang menyebabkan kendala tersebut adalah kurangnya pelatihan dan pengembangan SDM yang dapat mengimbangi tuntutan pasar global. Selain itu, faktor budaya organisasi dan manajemen yang kurang adaptif terhadap perubahan juga turut memengaruhi efektivitas pengelolaan SDM. Dalam konteks ini, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi pengelolaan SDM di industri konveksi tas, serta untuk mengetahui strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan dalam menghadapi persaingan pasar global yang semakin ketat (Nia Aisyah et al., 2023).

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan strategi pengelolaan SDM yang dapat diterapkan tidak hanya oleh Konveksi Tas Baraya Sadaya, tetapi juga oleh perusahaan-perusahaan lain yang bergerak di sektor konveksi tas di Indonesia. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pengelolaan SDM, perusahaan diharapkan dapat mengidentifikasi langkah-langkah yang lebih efektif untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan produktivitas. Selain itu, hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan yang relevan bagi pengelola dan manajer SDM di Konveksi Tas Baraya Sadaya, khususnya dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih tepat sasaran, serta strategi untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Azizah et al., 2024).

Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi yang tinggi dalam konteks pengelolaan SDM yang dapat menunjang keberhasilan perusahaan dalam menghadapi tantangan pasar global. Pengelolaan SDM yang baik tidak hanya akan mendukung daya saing perusahaan, tetapi juga akan memastikan keberlanjutan usaha jangka panjang. Di tengah persaingan pasar global yang semakin ketat, pengelolaan SDM yang efektif akan menjadi salah satu faktor penentu yang dapat memastikan perusahaan tetap relevan dan mampu bertahan di pasar internasional. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang pengelolaan SDM yang efektif dan relevan dalam industri konveksi tas di Indonesia, serta memberikan solusi yang dapat diterapkan oleh perusahaan-perusahaan untuk meningkatkan daya saing dan kinerja mereka dalam menghadapi tantangan yang ada.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam industri konveksi tas memiliki peran strategis dalam meningkatkan daya saing perusahaan di tengah tantangan pasar global. Menurut Armstrong & Taylor (2021), MSDM adalah proses perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan tenaga kerja yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dalam industri konveksi, pengelolaan SDM yang baik melibatkan rekrutmen tenaga kerja terampil, peningkatan kompetensi melalui pelatihan, serta pemberian insentif berbasis kinerja guna menjaga loyalitas dan efektivitas tenaga kerja.

Menurut Noe et al. (2022), tantangan utama dalam MSDM pada sektor manufaktur, termasuk industri konveksi tas, adalah penyesuaian terhadap perubahan teknologi dan tuntutan pasar global. Oleh karena itu, strategi pengelolaan SDM harus berfokus pada pengembangan keterampilan berbasis digital, optimalisasi alur produksi, serta pemanfaatan teknologi dalam meningkatkan efisiensi kerja. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat menghadapi persaingan global dengan tenaga kerja yang lebih kompetitif dan adaptif.

Dalam konteks Konveksi Tas Baraya Sadaya, strategi MSDM yang efektif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing di pasar internasional. Dengan menerapkan program pelatihan berkelanjutan, sistem manajemen berbasis teknologi, serta peningkatan kesejahteraan karyawan, perusahaan dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih produktif dan inovatif. Oleh karena itu, strategi MSDM yang adaptif dan berbasis kompetensi sangat diperlukan untuk memastikan keberlanjutan industri konveksi tas di tengah persaingan global yang semakin ketat (Muhammad Zaki Raihansyah et al., 2024).

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena bertujuan untuk memahami secara mendalam strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) dalam menghadapi tantangan pasar global pada industri konveksi tas, dengan studi kasus pada Konveksi Tas Baraya Sadaya. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali pengalaman, strategi, serta kendala yang dihadapi oleh perusahaan dalam mengelola tenaga kerja guna meningkatkan daya saing di pasar internasional.

Konveksi Tas Baraya Sadaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi tas. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2018 oleh Cecep Kusdinar, dengan lokasi di Perum Bumi Asri Blok E 25 RT 02 RW 10, Desa Tangsi Mekar, Kecamatan Paseh, Kabupaten Bandung. Meskipun baru beberapa tahun berdiri, perusahaan ini telah mampu meraih perhatian pasar lokal dengan produk tas yang dikenal akan kualitas dan desain yang menarik. Fokus utama Baraya Sadaya adalah pada produk tas yang memadukan kekuatan desain yang ergonomis dan material berkualitas. Perusahaan ini mempekerjakan sekitar 20 orang yang terlibat dalam setiap tahapan produksi, mulai dari perancangan desain hingga finishing produk. Dengan kapasitas produksi yang masih terbatas, Baraya Sadaya berencana untuk terus mengembangkan jangkauan pasar dan memperbesar kapasitas produksinya seiring waktu. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang komprehensif dan mendalam. Teknik-teknik yang digunakan meliputi, Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan oleh Konveksi Tas Baraya Sadaya dalam menghadapi tantangan pasar global. Tujuan utama adalah untuk memahami bagaimana perusahaan mengelola SDM, mengembangkan keterampilan karyawan, dan mengatasi tantangan yang muncul dalam memenuhi standar pasar global, seperti kualitas dan inovasi produk. Data dikumpulkan melalui Wawancara, Observasi langsung, serta kajian Dokumen.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di lapangan, pengelolaan SDM di Konveksi Tas Baraya Sadaya terlihat cukup efisien dan efektif dalam menjalankan operasional harian. Seluruh proses produksi berjalan dengan lancar, di mana karyawan produksi dapat bekerja secara mandiri maupun dalam tim untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Keterampilan teknis yang mumpuni sangat tampak di lini produksi, seperti dalam proses penjahitan, pemotongan bahan, dan perakitan tas yang membutuhkan ketelitian dan kecepatan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat menekankan pada peningkatan keterampilan praktis yang dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas produk.

Namun, meskipun pengelolaan SDM di tingkat operasional berjalan dengan baik, observasi juga mengungkapkan adanya kekurangan dalam aspek manajerial. Meskipun perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas, terlihat bahwa perusahaan belum sepenuhnya memiliki sistem manajerial yang terstruktur dan sistematis, terutama dalam menghadapi persaingan global dan perubahan pasar internasional yang sangat cepat. Pengamatan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperkuat kapasitas kepemimpinan dan manajerial di semua level untuk mendukung strategi globalisasi dan menghadapi dinamika pasar yang semakin kompetitif.

Selain itu, dalam pengamatan terhadap kondisi kerja dan komunikasi antar karyawan, terlihat bahwa ada hubungan kerja yang cukup harmonis dan saling mendukung antar sesama karyawan. Karyawan yang lebih senior di lini produksi sering kali memberikan mentoring dan bimbingan kepada karyawan yang baru bergabung. Ini menunjukkan adanya budaya kerja kolaboratif yang turut memperkuat kemampuan tim dalam menghadapi tantangan-tantangan yang ada di lingkungan kerja.

Namun, tantangan terbesar yang terlihat dari pengamatan adalah perlunya peningkatan dalam pengelolaan SDM di tingkat strategis, terutama dalam hal pengelolaan perubahan yang cepat, adaptasi terhadap teknologi baru, serta kemampuan untuk merumuskan strategi yang bisa menghadapi persaingan global yang semakin ketat.



Gambar 1. Hasil Penelitian Observasi
Sumber : Data pengolahan penulis, 2025

Melalui wawancara dengan pihak manajemen dan karyawan di berbagai level, ditemukan beberapa hal yang menarik terkait dengan pengelolaan SDM di Konveksi Tas Baraya Sadaya. Salah satu poin penting yang terungkap adalah bahwa perusahaan lebih mengutamakan keterampilan praktis dalam proses rekrutmen, ketimbang menilai latar belakang pendidikan formal kandidat. Manajer SDM menjelaskan bahwa meskipun perusahaan tetap menghargai pendidikan formal, yang

lebih utama adalah kemampuan teknis yang relevan dengan pekerjaan yang akan dilakukan di lapangan.

Beberapa wawancara dengan karyawan di bagian produksi juga menunjukkan bahwa mereka tidak selalu memiliki latar belakang pendidikan tinggi, namun mereka memiliki keterampilan teknis yang mumpuni, seperti dalam hal menjahit tas, memahami berbagai jenis bahan baku, serta mengoperasikan mesin konveksi. Salah seorang karyawan mengungkapkan, "Saya tidak memiliki gelar sarjana, tetapi keterampilan saya dalam menjahit dan bekerja dengan bahan tas sudah teruji dan dihargai di sini."

Di sisi lain, wawancara juga mengungkapkan bahwa perusahaan mulai memberikan perhatian lebih pada pengembangan kompetensi manajerial di kalangan karyawan yang berpotensi. Hal ini terlihat dari adanya program pelatihan kepemimpinan dan manajemen yang ditawarkan kepada karyawan yang menunjukkan kemajuan signifikan dalam keterampilan teknis mereka dan berpotensi untuk naik ke posisi manajerial. Salah satu wawancara dengan manajer SDM menunjukkan bahwa, "Perusahaan sadar bahwa untuk menghadapi tantangan pasar global, kami membutuhkan pemimpin yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga memiliki kemampuan strategis untuk membuat keputusan yang mendukung ekspansi dan daya saing perusahaan di pasar internasional."



Gambar 1. Hasil Penelitian Wawancara
Sumber : Data pengolahan penulis, 2025

Analisis terhadap dokumen yang diperoleh dari perusahaan menunjukkan bahwa kebijakan pengelolaan SDM di Konveksi Tas Baraya Sadaya lebih menekankan pada keterampilan praktis dan pelatihan berkelanjutan yang sesuai dengan kebutuhan operasional produksi. Berdasarkan dokumen kebijakan rekrutmen, terlihat bahwa perusahaan mengutamakan pengalaman kerja praktis dalam proses seleksi tenaga kerja. Sebagian besar karyawan yang diterima bekerja di bagian produksi memiliki pengalaman yang relevan, meskipun latar belakang pendidikan mereka bervariasi. Kebijakan ini mencerminkan prioritas perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja yang terampil dan siap bekerja, daripada memilih kandidat berdasarkan gelar pendidikan semata.

Dokumen juga mengungkapkan bahwa perusahaan secara rutin menyelenggarakan program pelatihan keterampilan untuk karyawan, seperti pelatihan penjahitan lanjutan, desain tas, dan pemahaman bahan baku. Pelatihan ini bertujuan untuk memastikan bahwa kualitas produk yang dihasilkan tetap tinggi dan dapat memenuhi standar internasional yang berlaku di pasar global. Proses pelatihan ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terus meningkatkan kompetensi mereka, baik dalam hal keterampilan teknis maupun dalam hal pengelolaan produksi yang lebih efisien.

Selain pelatihan keterampilan, perusahaan juga mulai mengembangkan program pelatihan manajerial yang lebih terstruktur. Hal ini terlihat dari adanya kursus manajemen proyek, kepemimpinan, dan strategi bisnis yang diberikan kepada karyawan yang dipilih untuk memegang posisi manajerial. Melalui program ini, perusahaan berharap dapat mencetak pemimpin yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga mampu mengelola tim dan merumuskan strategi yang dapat membawa perusahaan berkompetisi di pasar global.

Lebih lanjut, dokumen perusahaan menunjukkan adanya rencana pengembangan jangka panjang yang berfokus pada penguatan kualitas produk dan peningkatan kapabilitas teknologi. Dalam rencana tersebut, perusahaan menekankan pentingnya standarisasi proses produksi yang mengikuti standar internasional, serta peningkatan penggunaan teknologi digital untuk mendukung operasional perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun saat ini perusahaan lebih fokus pada keterampilan praktis dalam SDM mereka, mereka juga menyadari bahwa untuk dapat berkompetisi di pasar global, teknologi dan sistem manajerial yang lebih baik harus menjadi bagian integral dari strategi pengelolaan SDM perusahaan.



Gambar 2. Hasil Wawancara Dokumentasi

Sumber : Data pengolahan penulis, 2025

Pembahasan Penelitian

Pada bagian ini, dilakukan analisis dan identifikasi terhadap hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini mengenai strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Konveksi Tas Baraya Sadaya.

Penekanan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengelolaan SDM di perusahaan ini dapat mendukung daya saing perusahaan di pasar global, tanpa mengandalkan proses rekrutmen tradisional. Fokus utamanya adalah pada pengelolaan dan pengembangan keterampilan internal, serta bagaimana perusahaan menghadapi tantangan pasar global yang semakin kompetitif.

Berdasarkan hasil observasi di lapangan, terlihat bahwa pengelolaan SDM di Konveksi Tas Baraya Sadaya sangat bergantung pada pengembangan keterampilan internal dan peningkatan kompetensi yang sudah dimiliki oleh karyawan. Observasi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki keterampilan yang sudah sangat teruji dalam menjalankan proses produksi, baik itu dalam penjahitan, pemotongan bahan, hingga perakitan tas. Mereka mampu bekerja secara mandiri maupun dalam tim yang solid, menunjukkan hasil yang efektif dan efisien meskipun tidak ada rekrutmen eksternal yang signifikan.

Namun, observasi juga mengungkapkan adanya kekurangan dalam sistem manajerial yang lebih terstruktur. Meskipun ada beberapa inisiatif untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan di kalangan karyawan, pengelolaan SDM di tingkat strategis masih terlihat perlu ditingkatkan, terutama dalam hal merumuskan strategi pasar global dan adaptasi terhadap teknologi baru. Dalam pengamatan terhadap komunikasi internal antar karyawan, terlihat adanya kolaborasi yang baik dan saling mendukung antar rekan kerja, yang menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Namun, keterampilan manajerial yang lebih kuat sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan perusahaan dalam merespons dinamika pasar global yang sangat cepat.

Selain itu, terdapat indikasi bahwa perusahaan belum sepenuhnya memanfaatkan teknologi digital dan sistem informasi untuk mendukung pengelolaan SDM secara lebih efisien. Meskipun perusahaan fokus pada keterampilan teknis, aspek teknologi dan manajerial yang lebih kuat bisa menjadi aspek penting untuk mendukung daya saing dalam pasar global yang semakin kompetitif.

Dari hasil wawancara dengan manajemen dan karyawan, ditemukan bahwa pengelolaan SDM di Konveksi Tas Baraya Sadaya tidak banyak bergantung pada proses rekrutmen eksternal, melainkan lebih pada pengembangan karyawan yang sudah ada di dalam perusahaan. Beberapa wawancara dengan manajer SDM dan karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja yang ada saat ini adalah orang-orang yang sudah bekerja lama di perusahaan dan mengembangkan keterampilan mereka secara internal.

Perusahaan lebih mengutamakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi karyawan yang ada, untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam menghadapi tantangan pasar global. Salah satu temuan menarik dari wawancara adalah bahwa meskipun latar belakang pendidikan para karyawan bervariasi, mereka memiliki keterampilan teknis yang sangat dihargai dan terus dikembangkan. Sebagai contoh, salah satu karyawan di lini produksi mengungkapkan bahwa dirinya telah

belajar dan berkembang di perusahaan melalui program pelatihan internal yang terus memperbarui keterampilannya dalam proses produksi tas.

Selain itu, manajer SDM menambahkan bahwa perusahaan lebih memprioritaskan loyalitas dan pengembangan keterampilan jangka panjang daripada mencari kandidat baru dari luar. Mereka mengidentifikasi karyawan berpotensi yang sudah ada, kemudian memberikan mereka kesempatan untuk mengikuti program pelatihan, termasuk pelatihan manajerial dan kepemimpinan untuk mempersiapkan mereka menghadapi tantangan yang lebih besar di tingkat manajerial dan strategis. Hal ini sejalan dengan tujuan perusahaan untuk memperkuat kapasitas internal dalam menghadapi tantangan global, yang menuntut karyawan yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga memiliki wawasan bisnis dan kepemimpinan yang mumpuni.

Dokumentasi yang diperoleh menunjukkan bahwa Konveksi Tas Baraya Sadaya memiliki kebijakan yang lebih fokus pada pengembangan keterampilan praktis daripada pengelolaan SDM melalui proses rekrutmen eksternal. Berdasarkan dokumen kebijakan rekrutmen, perusahaan tidak banyak melakukan perekrutan eksternal, melainkan lebih menekankan pada pelatihan dan pengembangan karyawan yang sudah ada di perusahaan. Sebagian besar karyawan, terutama di lini produksi, sudah memiliki pengalaman kerja yang panjang di perusahaan dan mengikuti berbagai program pelatihan keterampilan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

Dokumen juga mengungkapkan bahwa perusahaan memiliki kebijakan untuk meningkatkan keterampilan teknis melalui pelatihan keterampilan khusus yang dirancang untuk meningkatkan kualitas produk dan produktivitas. Program pelatihan ini, seperti pelatihan penjahitan lanjutan, desain tas, dan pemahaman bahan baku, bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan tetap terampil dan mampu menghasilkan produk berkualitas tinggi yang sesuai dengan standar internasional. Di sisi lain, dokumen juga menunjukkan bahwa perusahaan mulai memperkenalkan program pelatihan manajerial yang lebih terstruktur untuk mengembangkan calon pemimpin internal yang mampu mengelola perubahan pasar global.

Rencana pengembangan jangka panjang perusahaan juga menunjukkan fokus yang kuat pada peningkatan kapabilitas teknologi dan standarisasi proses produksi. Meskipun perusahaan belum sepenuhnya mengadopsi teknologi digital secara luas, dokumen menyebutkan adanya rencana untuk memperkuat sistem manajerial dan adaptasi teknologi guna mendukung pengelolaan SDM di masa depan. Dalam hal ini, perusahaan sadar bahwa meskipun keterampilan praktis masih menjadi fokus utama, mereka harus memperhatikan aspek manajerial dan teknologi untuk dapat bersaing di pasar global.

Kaderisasi menjadi salah satu aspek yang penting dalam strategi pengelolaan SDM di Konveksi Tas Baraya Sadaya. Berdasarkan temuan dari wawancara, observasi, dan dokumentasi, perusahaan menunjukkan perhatian khusus terhadap pengembangan kader-kader internal yang dapat menggantikan posisi-posisi strategis di masa depan. Pendekatan ini sangat relevan dalam konteks menghadapi persaingan

pasar global, di mana perusahaan harus memiliki pemimpin yang tidak hanya terampil dalam bidang teknis tetapi juga mampu merumuskan strategi untuk menghadapi tantangan yang semakin kompleks.

Program kaderisasi di perusahaan ini dimulai dengan pengenalan terhadap karyawan yang berpotensi tinggi. Karyawan yang menunjukkan kemampuan teknis yang unggul diberi kesempatan untuk mengikuti program pengembangan keterampilan manajerial. Sebagai contoh, beberapa karyawan yang telah lama bekerja di lini produksi diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan kepemimpinan dan manajemen, dengan harapan mereka bisa berkembang menjadi pemimpin yang dapat mengelola tim dan merumuskan kebijakan yang efektif.

Selain itu, dari hasil observasi, terlihat bahwa budaya mentoring di perusahaan ini sangat kuat, di mana karyawan senior sering berbagi pengetahuan dan keterampilan mereka kepada karyawan yang lebih muda. Hal ini mendukung terbentuknya proses kaderisasi secara alami, di mana karyawan yang lebih berpengalaman memberikan bimbingan kepada karyawan yang baru bergabung, serta meningkatkan pemahaman mereka terhadap proses produksi dan standar kualitas yang diterapkan di perusahaan.

Kaderisasi juga tercermin dalam kebijakan perusahaan yang lebih memilih untuk mempromosikan karyawan internal yang sudah berpengalaman ketimbang merekrut dari luar. Keputusan ini menunjukkan bahwa perusahaan mengutamakan loyalitas dan pengembangan jangka panjang karyawan, yang diyakini dapat memberikan kontribusi lebih besar dalam jangka panjang. Program pengembangan karyawan yang berpotensi ini, yang meliputi pelatihan teknis dan kepemimpinan, bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki stok kader yang siap mengambil alih posisi penting di masa depan.

Dengan demikian, kaderisasi di Konveksi Tas Baraya Sadaya tidak hanya memperhatikan pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga mempersiapkan pemimpin-pemimpin masa depan yang memiliki pemahaman strategis dan dapat beradaptasi dengan perubahan pasar global yang cepat. Keterampilan manajerial dan teknis yang dikombinasikan dengan pengalaman di lapangan membuat perusahaan ini memiliki potensi untuk terus berkembang dan bersaing di pasar internasional.

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan oleh Konveksi Tas Baraya Sadaya dalam menghadapi tantangan pasar global. Tujuan utama adalah untuk memahami bagaimana perusahaan mengelola SDM, mengembangkan keterampilan karyawan, dan mengatasi tantangan yang muncul dalam memenuhi standar pasar global, seperti kualitas dan inovasi produk. Data dikumpulkan melalui Wawancara, Observasi langsung, serta kajian Dokumen.

Hasil Penelitian Observasi

Berdasarkan observasi yang dilakukan di lapangan, pengelolaan SDM di Konveksi Tas Baraya Sadaya terlihat cukup efisien dan efektif dalam menjalankan operasional harian. Seluruh proses produksi berjalan dengan lancar, di mana karyawan produksi dapat bekerja secara mandiri maupun dalam tim untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Keterampilan teknis yang mumpuni sangat tampak di lini produksi, seperti dalam proses penjahitan, pemotongan bahan, dan perakitan tas yang membutuhkan ketelitian dan kecepatan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat menekankan pada peningkatan keterampilan praktis yang dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas produk.

Namun, meskipun pengelolaan SDM di tingkat operasional berjalan dengan baik, observasi juga mengungkapkan adanya kekurangan dalam aspek manajerial. Meskipun perusahaan memiliki struktur organisasi yang jelas, terlihat bahwa perusahaan belum sepenuhnya memiliki sistem manajerial yang terstruktur dan sistematis, terutama dalam menghadapi persaingan global dan perubahan pasar internasional yang sangat cepat. Pengamatan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu memperkuat kapasitas kepemimpinan dan manajerial di semua level untuk mendukung strategi globalisasi dan menghadapi dinamika pasar yang semakin kompetitif.

Selain itu, dalam pengamatan terhadap kondisi kerja dan komunikasi antar karyawan, terlihat bahwa ada hubungan kerja yang cukup harmonis dan saling mendukung antar sesama karyawan. Karyawan yang lebih senior di lini produksi sering kali memberikan mentoring dan bimbingan kepada karyawan yang baru bergabung. Ini menunjukkan adanya budaya kerja kolaboratif yang turut memperkuat kemampuan tim dalam menghadapi tantangan-tantangan yang ada di lingkungan kerja.

Namun, tantangan terbesar yang terlihat dari pengamatan adalah perlunya peningkatan dalam pengelolaan SDM di tingkat strategis, terutama dalam hal pengelolaan perubahan yang cepat, adaptasi terhadap teknologi baru, serta kemampuan untuk merumuskan strategi yang bisa menghadapi persaingan global yang semakin ketat.

Hasil Penelitian Wawancara

Melalui wawancara dengan pihak manajemen dan karyawan di berbagai level, ditemukan beberapa hal yang menarik terkait dengan pengelolaan SDM di Konveksi Tas Baraya Sadaya. Salah satu poin penting yang terungkap adalah bahwa perusahaan lebih mengutamakan keterampilan praktis dalam proses rekrutmen, ketimbang menilai latar belakang pendidikan formal kandidat. Manajer SDM menjelaskan bahwa meskipun perusahaan tetap menghargai pendidikan formal, yang lebih utama adalah kemampuan teknis yang relevan dengan pekerjaan yang akan dilakukan di lapangan.

Beberapa wawancara dengan karyawan di bagian produksi juga menunjukkan bahwa mereka tidak selalu memiliki latar belakang pendidikan tinggi, namun mereka memiliki keterampilan teknis yang mumpuni, seperti dalam hal menjahit tas, memahami berbagai jenis bahan baku, serta mengoperasikan mesin konveksi. Salah seorang karyawan mengungkapkan, "Saya tidak memiliki gelar sarjana, tetapi keterampilan saya dalam menjahit dan bekerja dengan bahan tas sudah teruji dan dihargai di sini."

Di sisi lain, wawancara juga mengungkapkan bahwa perusahaan mulai memberikan perhatian lebih pada pengembangan kompetensi manajerial di kalangan karyawan yang berpotensi. Hal ini terlihat dari adanya program pelatihan kepemimpinan dan manajemen yang ditawarkan kepada karyawan yang menunjukkan kemajuan signifikan dalam keterampilan teknis mereka dan berpotensi untuk naik ke posisi manajerial. Salah satu wawancara dengan manajer SDM menunjukkan bahwa, "Perusahaan sadar bahwa untuk menghadapi tantangan pasar global, kami membutuhkan pemimpin yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga memiliki kemampuan strategis untuk membuat keputusan yang mendukung ekspansi dan daya saing perusahaan di pasar internasional."

Hasil Penelitian Dokumentasi

Analisis terhadap dokumen yang diperoleh dari perusahaan menunjukkan bahwa kebijakan pengelolaan SDM di Konveksi Tas Baraya Sadaya lebih menekankan pada keterampilan praktis dan pelatihan berkelanjutan yang sesuai dengan kebutuhan operasional produksi. Berdasarkan dokumen kebijakan rekrutmen, terlihat bahwa perusahaan mengutamakan pengalaman kerja praktis dalam proses seleksi tenaga kerja. Sebagian besar karyawan yang diterima bekerja di bagian produksi memiliki pengalaman yang relevan, meskipun latar belakang pendidikan mereka bervariasi. Kebijakan ini mencerminkan prioritas perusahaan untuk mempekerjakan tenaga kerja yang terampil dan siap bekerja, daripada memilih kandidat berdasarkan gelar pendidikan semata.

Dokumen juga mengungkapkan bahwa perusahaan secara rutin menyelenggarakan program pelatihan keterampilan untuk karyawan, seperti pelatihan penjahitan lanjutan, desain tas, dan pemahaman bahan baku. Pelatihan ini bertujuan untuk memastikan bahwa kualitas produk yang dihasilkan tetap tinggi dan dapat memenuhi standar internasional yang berlaku di pasar global. Proses pelatihan ini memberikan kesempatan bagi karyawan untuk terus meningkatkan kompetensi mereka, baik dalam hal keterampilan teknis maupun dalam hal pengelolaan produksi yang lebih efisien.

Selain pelatihan keterampilan, perusahaan juga mulai mengembangkan program pelatihan manajerial yang lebih terstruktur. Hal ini terlihat dari adanya kursus manajemen proyek, kepemimpinan, dan strategi bisnis yang diberikan kepada karyawan yang dipilih untuk memegang posisi manajerial. Melalui program

ini, perusahaan berharap dapat mencetak pemimpin yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga mampu mengelola tim dan merumuskan strategi yang dapat membawa perusahaan berkompetisi di pasar global.

Lebih lanjut, dokumen perusahaan menunjukkan adanya rencana pengembangan jangka panjang yang berfokus pada penguatan kualitas produk dan peningkatan kapabilitas teknologi. Dalam rencana tersebut, perusahaan menekankan pentingnya standarisasi proses produksi yang mengikuti standar internasional, serta peningkatan penggunaan teknologi digital untuk mendukung operasional perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun saat ini perusahaan lebih fokus pada keterampilan praktis dalam SDM mereka, mereka juga menyadari bahwa untuk dapat berkompetisi di pasar global, teknologi dan sistem manajerial yang lebih baik harus menjadi bagian integral dari strategi pengelolaan SDM perusahaan.

V. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil yang sudah dipaparkan, maka kesimpulannya adalah, Strategi pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Konveksi Tas Baraya Sadaya lebih menitikberatkan pada pengembangan keterampilan teknis dan loyalitas karyawan, tanpa melalui proses rekrutmen formal yang melibatkan seleksi dari luar perusahaan. Perusahaan memilih untuk memanfaatkan potensi karyawan internal. Pengelolaan SDM sangat mempengaruhi industri konveksi tas dalam menghadapi persaingan pasar global. Efektivitas dalam pengelolaan SDM, seperti pelatihan keterampilan, motivasi karyawan, dan adaptasi terhadap perubahan industri, menjadi faktor kunci dalam meningkatkan daya saing perusahaan di pasar global.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas, saran bagi Perusahaan harus melaksanakan rekrutmen berbasis Teknologi dengan tapahapan,, Tes Akademis, Tes Psikotes, Tes Bahasa Inggris, Tes Kesehatan, Wawancara. Perusahaan perlu memperkuat sistem manajerialnya dengan menerapkan kebijakan yang lebih strategis dan terencana. Struktur organisasi yang lebih jelas serta peran dan tanggung jawab yang terdefinisi dengan baik akan membantu dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N. N. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi Maudiza Group Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 53(9), 1689–1699. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tws.2012.02.007>
- Axel, L. (2024). *Penerapan Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Globalisasi Industri*. 1(2).

- Handayani, T., Sidiq, F., & Nur, S. (2021). Upaya Pengembangan UMKM Melalui Pengelolaan Manajemen pada UMKM Konveksi Mutiara. *JAMU: Jurnal Abdi Masyarakat UMUS*, 1(02), 44–51. <https://doi.org/10.46772/jamu.v1i02.349>
- Haromain, H. (2020). EVALUASI KINERJA DAN UMPAN BALIK UNTUK PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI DRAGONFLY KONVEKSI. *JPin: Jurnal Pendidik Indonesia*, 3(1), 72–83. <https://doi.org/10.47165/jpin.v3i1.88>
- Kevira Eris Andini, Clarissa Diva Elvaretta, Putry Meysa Selvina, Laura Faradina Wally, Rusdi Hidayat N, & Maharani Ikaningtyas. (2024). Menghadapi Tantangan Global Dalam Perencanaan Bisnis: Strategi Untuk Mengatasi Kompleksitas Pasar Global. *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan*, 3(1), 38–49. <https://doi.org/10.56910/jumbiwira.v3i1.1372>
- Kristiyanti, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Strategi Menghadapi Persaingan Global. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(2), 116.
- Laili, A. A., Musyafi, R., & Dwi, R. (2014). *Strategik Sdm Dalam Menghadapi Persaingan Global*. 125030200111167. <http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/files/2015/05/Strategik-Sdm-Dalam-Menghadapi-Persaingan-.pdf>
- Mubarok, M. I., & Nurohman, D. (2022). Keberhasilan Usaha Konveksi Seabagai Implikasi dari Kemampuan Manajerial dan Perilaku Kewirausahaan. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(10), 2367–2377. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ccm&AN=143336995&lang=en&site=ehost-live>
- Muhammad Zaki Raihansyah, Choirul Ardiansyah, Izza Hanum Auliya, Laila Diana Puspita, & Denny Oktavina Radianto. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Tantangan Industri Perkapalan. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 5(1), 111–130. <https://doi.org/10.32585/jbfe.v5i1.5090>
- Nia Aisyah, Putri Handayani, Moh. Zidan Rikza, & Iriani Ismail. (2023). Strategi Dalam Pengembangan SDM Di Era Global (Studi Kasus Pada Rumah Makan Ayam Goreng Nelongso Bangkalan). *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(4), 290–299. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i4.1902>
- Nurjaman, K., Mustajam, A., Syaifuddin, S., Lubis, Y., & Abadi, Y. (2020). Meningkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Menerapkan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menyongsong Persaingan Global. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 73–82. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i2.10403>
- Nuryanti, M. (2025). *Analisis Manajemen Risiko pada UMKM Konveksi, Rancaekek, Kabupaten Bandung*. 2(1), 1654–1667.
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, 2(1), 159–168. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v2i1.6252>

- Parinsi, W. K., & Musa, D. A. L. (2023). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan yang Berkelanjutan di Industri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1385. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1510>
- Purnomo, A. K. (2021). Analisis Penerapan Green Human Resource Management Pada Perusahaan Tekstil. *Mbia*, 20(2), 177–185. <https://doi.org/10.33557/mbia.v20i2.1416>
- Putri, S. A., Abdullah, F., Alfandi, R., & Elma, P. (2024). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Keunggulan Bersaing Perusahaan*. 2(1).
- Ramadhan Lubis, Putri Nabila, Nurul Ilmi Nasution, Lathifah Azzahra, Hasraful, & Fadillah Andina6. (2024). PERAN INOVASI PRODUK DALAM MENINGKATKAN DAYA SAING PERUSAHAAN DI PASAR GLOBAL. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 7899–7906.
- Rina Amelia, Slamet Triyadi, U. M. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konveksi Dan Sablon Glory Screen Printing Di Purwodadi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 656–664.
- Rosyada Tyasari, I., Ula Ananta Fauzi, R., & Sandhi Dessyarti, R. (2022). *Pengaruh Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Studi Kasus Pada Cv Berkah Konveksi Di Kota Madiun*. September 2022.
- Yulianto, D., Sopian, P., Aziz, D. F., Afriansyah, R., Suherman, U., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Buana, U., & Karawang, P. (2025). *Pengambilan Keputusan dalam Mengatasi Kekurangan Sumber Daya Manusia di UMKM Konveksi Indra Jaya*. 2(1), 2525–2536.