

ANALISIS STRATEGI DALAM UPAYA MEMPERTAHANKAN KARYAWAN ANTARA RICHISAM CHICKEN DENGAN USAHA AYAM GEPREK PKL PADA MASA PANDEMI COVID-19

Khaerun Nisa¹

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar
nisakuky18@gmail.com

Zainal Ruma²

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar
zainal_ruma@yahoo.com

Muhammad Ichwan Musa³

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar
ichwan.musa71@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi dalam mempertahankan karyawan pada masa pandemic covid-19 oleh usaha UMKM Richisam *Chicken* dengan kaki lima atau disingkat PKL dengan menggunakan metode analisis SWOT dengan pencocokan metode SWOT, kemudian dirangkum dalam matrik SWOT yang dikembangkan oleh Kearns. Hasil penelitian menunjukkan 2 dari 5 strategi yang diterapkan tidak berhasil dalam mempertahankan karyawan. Hambatan yang dihadapi dalam menerapkan strategi tersebut yaitu karyawan itu sendiri yang ingin keluar karena pandemi covid-19. Pedagang kaki lima atau PKL tidak memiliki strategi khusus untuk mempertahankan karyawannya.

Kata Kunci : Analisis Strategi, Analisis SWOT,

Abstract

This study aims to find out the strategy for retaining employees during the COVID-19 pandemic by the MSME Richisam Chicken with street vendors or abbreviated as street vendors using the SWOT analysis method with the SWOT method matching, then summarized in the SWOT matrix developed by Kearns. The results showed that 2 of the 5 strategies implemented were not successful in retaining employees. The obstacle faced in implementing this strategy is the employees themselves who want to leave because of the covid-19 pandemic. Street vendors or street vendors do not have a specific strategy to retain their employees.

Keywords : Strategy Analysis, SWOT Analysis

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Beberapa penyebab pengangguran antara lain kemiskinan, kurangnya keterampilan atau pendidikan yang rendah dan tidak ada lapangan pekerjaan. Semakin meningkat jumlah pengangguran di suatu negara akan memberikan dampak terhadap perekonomian negara yang mengakibatkan turunnya pendapatan rata-rata penduduk perkapita, tingginya biaya sosial yang harus dikeluarkan pemerintah, berkurangnya sektor pajak yang diperoleh pemerintah, dan akan melonjakkan hutang yang ditanggung negara. Serta dampak kepada masyarakat seperti meningkatnya kemiskinan, memicu tindakan kriminalitas atau kejahatan, munculnya ketidaksetaraan sosial dan politik, keterampilan yang pudar lama kelamaan menghilang karena lama tidak digunakan, dan memungkinkan terjadinya gangguan psikis bagi orang yang sedang menganggur karena kesulitan mencari pekerjaan atau bisa saja keluarga yang bersangkutan yang mengalami hal tersebut.

Dari sekian banyaknya pengangguran di Makassar, salah – satu diantara mereka pasti memimpikan hal yang besar, menjadi orang yang sukses, hidup sejahterah bahkan masyarakat di seluruh dunia pun berlomba – lomba untuk

mensejahterakan dirinya, berusaha menutupi kekurangan dan melengkapi kebutuhan dengan cara membangkitkan perekonomian diri demi menghindari kemiskinan. Membangkitkan perekonomian tentu saja tidak mudah oleh karena itu, banyak penduduk di Makassar memilih berwirausaha demi mendapatkan penghasilan yang besar walaupun berbagai macam resiko yang akan datang harus dihadapi seperti kerugian besar maupun kebangkrutan. Banyak pekerjaan yang dapat menghasilkan penghasilan banyak bukan hanya berwirausaha tetapi mereka memilih berwirausaha tentu memiliki alasan seperti tidak lagi menunggu gaji bulanan, tak terikat jam kerja. Selain itu, dalam berwirausaha bukan hanya pewirausaha dapat memperbaiki kualitas hidup tetapi pengangguran – pengangguran di luar sana dapat meningkatkan kehidupan perekonomiannya karena tersedianya lapangan pekerjaan.

Berwirausaha tidak segampang yang dibayangkan seperti membalikkan telapak tangan tapi perlu tekad kuat, semangat, kepercayaan diri dan kecukupan modal. Modal menjadi aset utama pada usaha yang dijalankan berupa alat dan bahan produksi, dapat dipakai dalam menyediakan lokasi tempat usaha serta dapat digunakan dalam membayar upah pekerja. Upah dapat diperoleh dari tabungan pribadi, kredit bank, melakukan pinjaman ke orang terdekat, atau adanya suntikan dana dari investor. Dengan adanya modal tersebut pewirausaha dapat menciptakan usaha yang diinginkan.

Tetapi di akhir tahun 2019 bertepatan di bulan Desember, Makassar bahkan di seluruh dunia digemparkan oleh keberadaan virus yang disebut - sebut dengan corona virus yang menyebabkan infeksi corona-19. Di berbagai wilayah Makassar melakukan *lockdown* dapat diartikan dengan karantina wilayah. Istilah 'karantina wilayah' tercantum dalam UU Nomor 6 Tahun 2018 tentang Keekarantinaan Kesehatan. Setelah *lockdown* dilakukan pemerintah Indonesia mulai menerapkan PSBB dan PKM. PSBB, singkatan dari Pembatasan Sosial Berskala Besar yang artinya pembatasan segala kegiatan penduduk dalam suatu wilayah yang diduga terinfeksi COVID-19 bertujuan untuk mencegah kemungkinan penyebaran COVID-19 yang diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 9 Tahun 2020, ditandatangani Menteri Kesehatan yang saat itu dijabat Terawan Agus Putranto, pada 3 April 2020. PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat), artinya membatasi kegiatan masyarakat terutama pada kerumunan.

Dampak dari pandemi covid-19 memiliki banyak dampak kepada UMKM, Menurut kementerian koordinator bidang perekonomian RI ada beberapa dampak yang timbul diantaranya menurunnya permintaan dan penurunan penjualan, menurunnya kegiatan, kesulitan sampai dengan menutup usaha (sementara/tetap), distribusi tidak lancar, bahan baku yang langka, dan sulitnya mendapatkan modal usaha. Selain UMKM covid-19 juga memberi dampak kepada tenaga kerja, banyak pekerja yang diberhentikan atau PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) dan ada yang berhenti atau resign karena keinginan sendiri. Banyak alasan yang menjadi faktor utama para karyawan ingin resign seperti gaji yang kurang tentu saja dipengaruhi dari harga barang yang melonjak dan customer yang hilang. Karyawan juga memikirkan betapa berbahayanya ancaman Covid-19 sehingga harus berpikir kembali untuk melanjutkan pekerjaannya, disisi lain mereka membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidup serta dalam mencari hingga mendapat pekerjaan tentu saja tidak mudah sehingga tenaga kerja mengalami dilema terhadap pilihan kesehatan atau pekerjaan. Bukan hanya karyawan yang bingung atas masalah resign dalam bekerja tetapi pemilik usaha juga bingung dalam mempertahankan karyawannya karena sebuah usaha tentu membutuhkan tenaga kerja demi mempertahankan usaha agar tetap berjalan walaupun upah yang akan diberikan kepada tenaga kerja tidak sebanyak sebelum adanya virus covid-19.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat ditentukan rumusan masalah yaitu strategi MSDM apa yang diterapkan Richisam *Chicken* dalam mempertahankan karyawan pada masa pandemic?, apa saja hambatan yang dihadapi Richisam *Chicken* dalam menerapkan strategi MSDM agar karyawan mampu bertahan pada masa pandemi? Dan apakah strategi MSDM yang diterapkan berhasil dan mampu dalam mempertahankan karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui strategi MSDM apa yang diterapkan Richisam *Chicken* dalam mempertahankan karyawan pada masa pandemic, Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi Richisam *Chicken* dalam menerapkan strategi MSDM agar karyawan mampu bertahan pada masa pandemic, dan Untuk mengetahui strategi MSDM yang berhasil diterapkan Richisam *Chicken* dalam mempertahankan karyawan.

1.4 Landasan Teori

1.4.1 Strategi

Strategi dirumuskan sedemikian rupa sehingga jelas apa yang sedang dan akan dilaksanakan perusahaan demi mencapai tujuan yang ingin dicapai (Budio, 2019:58).

1.4.2 SDM dan MSDM

Istilah “Sumber Daya Manusia” yang seringkali disingkat dengan “SDM” adalah “peng-Indonesiaan” dalam Bahasa Inggris, *human resource*. Didalam kamus Inggris - Indonesia dan kamus besar bahasa Indonesia, kata *human* diartikan berarti manusia (untuk kata benda) atau manusiawi (untuk kata sifat). Sedangkan kata *research* (*singular*)

berarti sumber, seperti sumber air. Di Malaysia, *human resourch* memang telah diterjemahkan sebagai “sumber manusia” tetapi para ahli di Indonesia kurang “sreg” dengan istilah sumber manusia tersebut sehingga menambahkan kata daya yang berarti kekuatan atau *power*. Drs. Peter Salim, M.A. dalam *the Contemporary English- Indonesia Dictionary* mengatakan bahwa kata *resources* adalah “sumber daya” yang berarti sumber dari daya/kekuatan (Ruky, 2014:3).

MSDM adalah suatu hal yang termasuk dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat (Susan, 2019:956).

1.4.3 Karyawan

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang bisa mengerjakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja agar menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sama halnya, berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja yaitu setiap orang yang bisa melakukan pekerjaan agar dapat menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wahyuni, 2020:26).

1.4.4 Pandemi Covid-19

Virus Corona (CoV) adalah keluarga besar virus yang dapat menginfeksi burung dan mamalia, termasuk manusia. Menurut WHO (World Health Organization) virus ini menyebabkan penyakit mulai dari flu ringan hingga infeksi pernapasan yang lebih parah seperti MERS-CoV dan SARSCoV. Virus ini bersifat zoonosis, artinya ini merupakan penyakit yang dapat ditularkan antara hewan dan manusia seperti Rabies dan Malaria (Walsyukurniat Zendrato,2020).

1.4.5 Analisis SWOT

Analisis SWOT adalah suatu bentuk analisis situasi dengan mengidentifikasi berbagai faktor secara sistematis terhadap kekuatan-kekuatan (strengths) dan kelemahan-kelemahan (weaknesses) suatu organisasi dan kesempatan-kesempatan (opportunities) serta ancaman-ancaman (threats) dari lingkungan untuk merumuskan strategi organisasi (Istiqomah dan Irsad Andriyanto,2017).

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini akan dilakukan dengan melalui proses observasi dan wawancara yang mendalam dengan informan untuk menjelaskan aktivitas – aktivitas/strategi Richisam Chicken sebagai salah satu UMKM yang menggeluti bisnis makanan berat.

2.2 Subjek dan Objek

Subjek dalam penelitian ini yaitu beberapa narasumber terpercaya dan akan memberikan informasi yang dibutuhkan secara akurat yaitu organization Richisam Chicken dan 3 orang tenaga kerja atau karyawan Richisam Chicken.

2.3 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data dengan mengolah data, mengolah data tersebut menggunakan cara mengumpulkan data, editing, deskripsi, kemudian mengategorisasikan hasil data yang akan dikelompokkan berdasarkan jenis permasalahannya sehingga tersusun secara sistematis. Setelah mengola data, akan dilakukan yang namanya analisis data dengan menggunakan analisis SWOT yang telah dikembangkan oleh Kearns.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1 Strategi yang diterapkan Richisam Chicken dalam mempertahankan karyawan pada masa pandemic covid-19

Strategi yang digunakan Richisam *Chicken* dalam mempertahankan karyawan dimasa pandemi covid-19 yaitu:

Membangun lingkungan Kerja.

Ada yang mengatakan bahwa seberapa banyak pun gaji yang ditawarkan oleh perusahaan tetapi ketika lingkungan kerja tidak membuat karyawan nyaman, lambat laun karyawan akan merasa tidak betah yang akhirnya akan memilih pekerjaan lain yang menurutnya nyaman. Richisam Chicken harus benar – benar mengerti karyawannya, dan memposisikan diri seperti karyawan sendiri.

Komunikasi yang *transparent*.

Richisam *Chicken* mengupayakan agar karyawan bebas berpendapat agar bisa memberikan masukan – masukan, serta keleluasan dan nyaman berkomunikasi sesama karyawan ataupun kepada atasan. Saat berkomunikasi

bukan sekedar berbicara saja tapi harus mengetahui lawan bicaranya, tetap menjaga bicara agar sopan sehingga tidak menyinggung perasaan, perilaku menyinggung perasaan ini akan berdampak pada lingkungan kerja.

Memberi *reward* atas pencapaian karyawan dan Bonus.

Sebagai pemimpin perusahaan pasti ada dimana waktu untuk mengapresiasi kerja keras karyawan atas usaha atas apa yang dia berikan pada perusahaan.

Fasilitas.

Biasanya diperusahaan besar itu memfasilitasi karyawan seperti rumah, kendaraan dan lain – lain. Tapi, Richisam *Chicken* ini masih terbilang sebagai usaha menengah sehingga belum mampu memfasilitasi karyawan dengan fasilitas seperti itu.

Menumbuhkan rasa cinta dan bangga karyawan terhadap perusahaan.

Menciptakan kecintaan karyawan kepada perusahaan merupakan salah – satu penting. Kecintaan karyawan kepada perusahaan mempengaruhi berhasil tidaknya suatu usaha bahkan kemajuan perusahaan secara tidak langsung tergantung pada produktivitas karyawan.

3.1.1.1 Strategi Usaha Ayam Geprek PKL

Dikatakan bahwa karyawan tidak ada yang keluar itu dikarenakan usaha ini bisa disebut usaha bersama. Usaha yang dilakukan bersama teman yang dari kampung. Sehingga, tidak ada strategi khusus yang digunakan dalam mempertahankan karyawan.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Stategi Richisam *Chicken* dalam mempertahankankkn karyawan

Hasil Strategi yang digunakan Richisam *Chicken* dalam mempertahankan karyawan dimasa pandemi covid-19 yaitu:

Membangun lingkungan Kerja.

Mengupayakan agar bisa memasuki dunia karyawan yang maksudnya dapat mengerti posisi karyawan, berinteraksi dengan nyaman sehingga tercipta suasana yang kondusif. Selain itu berusaha menjadi pemimpin yang tidak ditakuti melainkan dihormati agar karyawan tidak merasa tertekan, pemimpin yang bisa mengkondisikan diri di mana dia bercanda bersama karyawan dan harus tegas dalam memberikan arahan.

Komunikasi yang *transparent*.

Mengupayakan untuk memberi kesempatan kepada karyawan agar bebas berpendapat sehingga dapat memberikan masukan-masukan serta keleluasaan dan nyaman berkomunikasi sesama karyawan ataupun kepada atasan.

Memberi *reward* atas pencapaian karyawan dan Bonus.

Richisam *Chicken* memberikan bonus-bonus kepada karyawan pada hari-hari tertentu seperti di bulan Ramadhan memberikan THR atau berupa hampers dan reward jika karyawan mencapai target penjualan. Strategi ini dikatakan tidak berhasil karena disebabkan oleh dampak pandemi covid-19. Dikatakan disebabkan oleh pandemi covid-19 karena pada saat memberikan bonus – bonus atau reward, karyawan harus mencapai target penjualan sedangkan pada masa pandemi sangat sulit untuk mencapai target seperti sebelum adanya covid-19 sehingga bonus – bonus dan reward jarang diberikan kepada karyawan menyebabkan kegagalan dalam menerapkan strartegi.

Fasilitas.

Richisam *Chicken* memberikan bonus-bonus kepada karyawan pada hari-hari tertentu seperti di bulan Ramadhan memberikan THR atau berupa hampers dan reward jika karyawan mencapai target penjualan. Strategi ini dikatakan tidak berhasil karena disebabkan oleh dampak pandemi covid-19. Dikatakan disebabkan oleh pandemi covid-19 karena pada saat memberikan bonus – bonus atau reward, karyawan harus mencapai target penjualan sedangkan pada masa pandemi sangat sulit untuk mencapai target seperti sebelum adanya covid-19 sehingga bonus – bonus dan reward jarang diberikan kepada karyawan menyebabkan kegagalan dalam menerapkan strartegi.

Menumbuhkan rasa cinta dan bangga karyawan terhadap perusahaan.

Pengupayaan pemahaman kepada karyawan bahwa posisi di dalam perusahaan Richisam *Chicken* ini sangat penting. Karyawan Harus berpikir bahwa dia adalah salah satu orang yang menyukseskan Richisam *Chicken* sehingga masih dapat bertahan pada masa pandemi covid-19.

3.2.2 Hambatan yang dihadapi Richisam *Chicken* dalam mempertahankan karyawan

Hambatan yang dihadapi Richisam *Chicken* saat mempertahankan karyawannya bisa dikatakan tidak ada karena selama menerapkan strategi - strategi tidak adanya kendala yang muncul dari Richisam *Chicken* melainkan karyawannya sendiri yang memutuskan untuk berhenti bekerja karena didasari oleh dampak dari pandemi covid-19.

3.2.3 Strategi yang berhasil diterapkan Richisam *Chicken* dalam mempertahankan karyawan

Strategi yang berhasil diterapkan Richisam *Chicken* yaitu, membangun lingkungan kerja, komunikasi yang transparan dan menumbuhkan rasa cinta dan bangga karyawan terhadap perusahaan berhasil membuat karyawan bertahan pada perusahaan Richisam *Chiken*.

4. SIMPULAN

Strategi dalam mempertahankan Richisam *Chicken* ini ada 5, 2 diantara strategi tersebut tidak berhasil mempertahankan karyawan yaitu *Reward* atas pencapaian karyawan dan bonus dan fasilitas. Sedangkan yang lain yaitu, membangun lingkungan kerja, komunikasi yang transparant dan menumbuhkan rasa cinta dan bangga karyawan terhadap perusahaan berhasil membuat karyawan bertahan pada perusahaan Richisam *Chicken*. Hambatan yang dihadapi dalam menerapkan strategi tersebut yaitu karyawan itu sendiri yang ingin keluar karena pandemi covid-19.

5. REFERENSI

- Budio, Sesra. (2019). "Strategi Manajemen Sekolah". *Jurnal Menata*, 2(2), 58.
- Istiqomah & Andriyanto, Irshad. (2017). "Analisis SWOT dalam Pengembangan Bisnis (Studi pada Sentra Jenang di Desa Wisata Kaliputu Kudus)". *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*. 5(2), 370.
- Ruky, Achmad.S. (2014). *Menjadi Eksekutif Manajemen SDM Profesional*. Yogyakarta: ANDI.
- Susan, Eri. (2017). "Manajemen Sumber Daya Manusia". *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 956.
- Wahyuni, Luthfia Reza. (2020). "*Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Penataan Ruang Kantor Pada Bidang Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Utara*". Skripsi. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Zendrato, Walsyukurniat. (2020). "Gerakan Mencegah Daripada Mengobati Terhadap Pandemi Covid-19". *Jurnal Education and Development*, 8(2), 242.