

**Optimalisasi Sumber Daya Manusia terhadap Pengolahan: Studi Kasus
Industri Pengolahan Bahan Baku Rotan**

Herry Christopher Tene¹, Aluisius Hery Pratono², Olivia Tanaya³

^{1,2}Universitas Surabaya

herrytene@gmail.com¹, hery_pra@staff.ubaya.ac.id², oliviatanaya@staff.ubaya.ac.id³

ABSTRACT

Rattan is a non-wood raw material originating from Indonesia which has become the main source of income for community forests and local governments. Rattan processing has challenges in obtaining raw materials and skilled processing techniques by workers or human resources in order to produce quality output which of course can also advance the company. The use of machines and human resources in the rattan production process can increase production speed and accuracy. This research was conducted to determine the performance of human resources which influences the quality of the rattan products produced. The research method used in this research is a type of qualitative research with a descriptive approach and has an exploratory nature. The data collection technique in the research was carried out by creating an inductive scheme to make it easier for researchers to carry out research analysis and based on existing case studies. Observations were carried out by researchers regarding activities that occurred in the company during the researcher's internship period. The research object of rattan processing and human resources is information from the UD company. Alam Sultra's work. The research results show that the company UD. Karya Alam Sultra carries out empowerment by providing skills and training to its workers to improve the quality of employee performance in processing rattan so that it can become good quality rattan. This proves that there is empowerment in the processing of rattan raw materials, enabling the performance skills of human resources to increase efficiency and innovation in the processing of rattan products and produce quality rattan.

Keywords: Processing, Rattan, Human Resources

ABSTRAK

Rotan merupakan bahan baku non-kayu berasal dari Indonesia yang sudah menjadi sumber pendapatan utama bagi masyarakat hutan dan pemerintah daerah. Pengolahan rotan memiliki tantangan dalam mendapatkan bahan bakunya dan teknik pengolahan yang terampil oleh para pekerjanya atau sumber daya manusia agar dapat menghasilkan *output* yang berkualitas yang tentu saja dapat juga memajukan perusahaan. Penggunaan mesin dan sumber daya manusia dalam proses produksi rotan dapat meningkatkan kecepatan dan akurasi produksi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja dari sumber daya manusia berpengaruh terhadap kualitas produk rotan yang dihasilkan. Metode penelitian yang dilakukan pada penelitian ini jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif dan memiliki sifat yang eksploratif. Teknik pengumpulan data pada penelitian dilakukan dengan cara pembuatan skema induktif untuk mempermudah peneliti dalam melakukan analisis penelitian serta berdasarkan studi kasus yang ada. Observasi dilakukan oleh peneliti terhadap kegiatan yang terjadi di perusahaan selama waktu peneliti magang. Objek penelitian pengolahan rotan dan sumber daya manusia yang merupakan informasi dari perusahaan UD.

Karya Alam Sultra. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan UD. Karya Alam Sultra melakukan pemberdayaan melalui pemberian keterampilan dan pelatihan pada para pekerjanya untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam mengolah rotan tersebut sehingga bisa menjadi rotan yang berkualitas bagus. Hal tersebut membuktikan adanya pemberdayaan terhadap pengolahan bahan baku rotan tersebut membuat keterampilan kinerja dari sumber daya manusia dapat meningkatkan efisiensi dan inovasi terhadap pengolahan produk rotan dan menghasilkan rotan yang berkualitas.

Kata kunci: *Pengolahan, Rotan, Sumber Daya Manusia*

PENDAHULUAN

Rotan merupakan bahan baku non kayu yang berasal dari Indonesia yang sudah menjadi sumber pendapatan utama bagi masyarakat hutan dan pemerintah daerah. Di salah satu kota di Indonesia, tepatnya di Kota Kendari, Sulawesi Tenggara merupakan kota yang dikenal dengan jumlah daya rotannya yang cukup signifikan dan banyak. Dalam menjalankan sebuah usaha rotan, ada aspek yang cukup penting untuk diperhatikan terutama dalam industri rotannya, yaitu dalam pengolahannya. Tentu saja untuk melakukan pengolahan terhadap bahan baku rotan harus melalui berbagai macam proses mulai dari awal hingga bisa menjadi rotan yang siap untuk dijual. Dari proses pengolahan itu tentu saja membutuhkan cukup banyak sumber daya manusia untuk membantu mengelola rotan tersebut karena seperti yang diamati, di perusahaan UD. Karya Alam Sultra yang terletak di Kota Kendari memerlukan 37 pekerja dari berbagai usia dengan tugasnya masing-masing sehingga dengan adanya pengorganisasian yang baik, para pekerja atau suberdaya manusia tersebut dapat menjadi lebih fokus untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan (Alesina & Hathorn, 2013). Dalam perusahaan tersebut, proses pengolahan rotan juga tidak semudah itu dan perlu keterampilan yang mahir terutama dalam mengambil bahan bakunya di hutan, tentu saja memerlukan banyak pertimbangan. Menurut Krisdiantoro (2017), kinerja yang ada pada sumber daya manusia membuat tiap individu mengambil sebuah tanggung jawab yang berbeda dan tidak jarang ada individu yang mengambil tanggung jawab yang lebih tinggi.

Pengolahan rotan memiliki tantangan dalam mendapatkan bahan bakunya terutama bila ingin memiliki kualitas yang bagus dan juga dengan teknik pengolahan yang terampil oleh para pekerjanya agar dapat memajukan kehidupan pemilik perusahaan dan juga dapat berguna untuk lingkungan perusahaan (Septin, 2019). Menurut Hidayat & Irawan (2019), penggunaan mesin dan sumber daya manusia dalam proses produksi rotan dapat meningkatkan kecepatan dan akurasi produksi sehingga menghasilkan produk yang berkualitas baik dan efisiensi tinggi juga. Tentu saja kedua hal itu penting untuk menjalankan bisnis dalam perusahaan ini karena ketika perusahaan memiliki kualitas produk *output* yang baik maka pekerja dan pengolahnya juga harus bekerja dengan baik dan efisien sehingga dapat menguntungkan bagi perusahaan. Yusuf & Hidayati (2017) juga mengatakan bahwa dalam strategi pengembangan industri perlu adanya peningkatan kualitas produk, pengembangan sumber daya manusia dan dapat meningkatkan efisiensi industri pengolahan rotan.

Pada perusahaan ini, pemilik perusahaan mengalami kesulitan saat ingin menciptakan sumber daya manusia yang terampil dan efisien untuk melakukan pengolahan terhadap bahan baku rotan tersebut, dimana para sumber daya manusia yang sudah “senior” atau yang sudah lama bekerja akan memberikan pelatihan kepada para sumber daya barunya agar bisa untuk melakukan proses pengolahan rotan secara baik. Sumber daya manusia juga merupakan komponen penting dan juga butuh pengolahan yang baik untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang baik yang berkualitas (Bukit et al., 2017).

Ketika melakukan peningkatan keunggulan kompetitif, terdapat beberapa strategi yang bisa dilakukan pada sumber daya manusia yang ada menurut Anwar (2002) yaitu: (1) deskripsi pekerjaan yang relatif tetap dan dijabarkan secara eksplisit; (2) tingkat partisipasi karyawan dalam keputusan yang relevan dengan kondisi kerja dan pekerjaan itu sendiri; (3) bauran antara kriteria individu dan kelompok untuk penilaian kinerja haruslah berjangka pendek dan berorientasi hasil; (4) keseragaman perlakuan terhadap karyawan; dan (5) pelatihan dan pengembangan karyawan ekstensif dan berkelanjutan. Strategi tersebut dapat menjadi cara untuk meningkatkan kinerja para sumber daya manusia sehingga dapat lebih adaptif dan tanggap terhadap perubahan dan perkembangan yang ada. Selain itu, perlu juga adanya konsisten ketika menerapkan strategi tersebut untuk dapat menghasilkan *output* sumber daya manusia yang berkualitas bagus.

Berdasarkan hal tersebut, terdapat para pekerja yang tidak mampu atau kurang mahir dalam melakukan pengolahan terhadap bahan baku rotan, sehingga pemberdayaan pada perusahaan UD. Karya Alam Sultra ini masih kurang maksimal terutama dalam membuat atau menciptakan sumber daya manusia yang terampil.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan hal tersebut di atas, peneliti mengajukan rumusan masalah: Bagaimana proses dan penerapan pemberdayaan sumber daya manusia pada perusahaan UD. Karya Alam Sultra terhadap pengolahan bahan baku rotan?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses dan penerapan pemberdayaan sumber daya manusia pada perusahaan UD. Karya Alam Sultra terhadap pengolahan bahan baku rotan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan merupakan jenis penelitian kualitatif, kajian pustaka tersebut digunakan dengan sistematis serta konsisten dengan asumsi - asumsi metodologis. Metode kualitatif ini digunakan untuk melakukan skema induktif agar mempermudah peneliti untuk menjawab masalah yang ada dalam penelitian ini (Januszky et al., 2011).

Penelitian ini juga memiliki sifat yang eksploratif dimana tahap selanjutnya akan dijelaskan pembahasan mengenai detail pada bagian - bagian tertentu sebagai

perumusan terhadap masalah yang ada dan akan dilanjutkan dengan analisis deskriptif melalui perbandingan dengan hasil maupun penelitian yang terdahulu. Setelah dianalisis maka penelitian ini dibuat dalam bentuk deskriptif dimana akan menjelaskan mengenai cara penerapan sumber daya manusia di perusahaan tersebut memaksimalkannya terutama ketika sedang melakukan pemberdayaan terhadap pengolahan bahan baku lalu membandingkan hasil penelitian dengan metode-metode sebelumnya.

Data dan informasi yang diperoleh juga berasal dari studi kasus oleh perusahaan UD. Karya Alam Sultra yang berada di Kota Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara yang sudah memberikan penjelasan mengenai penggunaan sumber daya manusia dalam melakukan pengolahan bahan baku rotan di perusahaan tersebut ketika melakukan kunjungan di Kota Kendari di perusahaan UD. Karya Alam Sultra pada tanggal 1 Juni hingga 4 Juni 2023.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Usaha rotan yang dilakukan oleh UD. Karya Alam Sultra merupakan usaha yang dirintis mulai dari kota Buton, lalu ke Bau – Bau, dan sekarang menetap di Kendari. Dikarenakan hal tersebut, rotan yang diambil juga jenisnya merupakan jenis yang berasal dari pulau Sulawesi terutama Sulawesi Tenggara. Jenis – jenis rotan yang ada di produksi oleh UD. Karya Alam Sultra juga berbeda – beda jenisnya sesuai dengan fungsi dan permintaan dari konsumen, seperti berikut ini:

Tabel 1. Jenis Rotan yang Diproduksi Perusahaan

Jenis rotan “lambang”: biasanya dipakai sebagai anyaman yang melalui proses mesin industri, rotan tersebut akan dibuat menjadi ukuran kecil agar bisa dianyam oleh para pengrajin.
Jenis rotan “batang”: biasanya dipakai sebagai rangka dari mebel yang ingin dibuat.
Jenis rotan “tohiti”: jenis rotan ini memiliki diameter yang agak lebih besar namun lebih kaku bila dibandingkan jenis rotan “batang”.
Jenis rotan “umbul”
Jenis rotan “noko”

Sumber: Industri UD. Karya Alam Sultra

Selama kunjungan tersebut, pemilik usaha memberikan penjelasan banyak hal mengenai pemberdayaan sumber daya manusianya terhadap proses pengolahan rotan tersebut;

1. Pemilik mengajak untuk mendatangi gudang rotannya untuk melihat proses – proses dan bagaimana cara proses produksi rotan tersebut. Gudang tersebut

berapa di Kecamatan Konda, Kabupaten Konawe Selatan. Gudang tersebut memiliki luas yang cukup besar sekitar 2 hektar dengan kondisi ruangan terbuka dengan jumlah karyawan atau tukang sekitar 37 orang yang dibagi – bagi sesuai dengan pembagian kerjanya.

2. Pembagian tugas sebagai berikut: 12 orang untuk memotong rotan yang baru datang dari hutan, 8 orang untuk menggoreng rotan, 8 orang untuk menjemur rotan, dan 9 orang untuk menimbang serta mengikat rotan. Pekerja tersebut biasanya pulang pergi karena mereka tinggal didaerah dekat sana dan karyawannya digaji per minggu dan memiliki gaji 800.000 per minggunya. Pekerja tersebut akan datang ketika ada muatan rotan hasil dari hutan yang akan diproses menjadi bahan baku rotan yang siap untuk dikirim ke konsumennya.
3. Awalnya, rotan yang dari hutan tersebut datang melalui angkutan truk dan masih panjang – panjang lalu rotan yang ada akan dipotong terlebih dahulu dengan menggunakan alat bantu pemotong otomatis sekaligus dibersihkan dari bagian permukaan rotan yang kasar, setelah dipotong sesuai panjangnya, rotan mulai ditimbang menggunakan timbangan manual dan dicatat oleh pekerjaannya agar tahu berapa beratnya. Setelah itu, rotan tersebut masuk ke dalam sebuah wadah yang berisikan minyak untuk digoreng sebagai proses pengawetan rotan agar rotan bisa bertahan dengan lama, dan juga rotan tersebut digoreng menggunakan kayu bakar dan minyak tanah sehingga tidak menggunakan kompor maupun gas dengan durasi menggoreng 1 jam. Setelah digoreng, rotan itu dijemur selama beberapa hari dan harus juga dikenai sinar matahari agar rotannya kering dengan rata dan sempurna. Lalu selanjutnya rotan tersebut akan dicek ulang dan dipisahkan antara yang sudah kering dan yang belum, bagi rotan yang sudah kering akan segera diikat dan di-*packing* untuk dikirim ke pelabuhan melalui truk. Rotan yang sudah diikat juga akan dicatat berapa banyak ikatan yang ada lalu dimasukkan ke truk dan dikirim ke pelabuhan. Di pelabuhan itu, rotan – rotan akan dimasukkan ke dalam *container* yang nantinya akan dikirim ke berbagai daerah di Pulau Jawa.
4. Rotan yang tumbuh di hutan memiliki tinggi yang panjang dan memiliki tekstur yang kasar terutama pada jenis Lambang. Rotan yang ditebang itu merupakan rotan dengan tingkat pertumbuhan yang sudah tua sehingga yang muda akan dibiarkan tumbuh dan tidak ditebang, hal itu salah satu cara agar rotan tetap selalu tumbuh dan berkembang biak. Pengambilan rotan tidak dilakukan secara tiap hari namun sekali dalam sebulan saja dan rotan tersebut dipotong menggunakan alat yang disebut “parang” oleh 3-5 orang. Setelah rotan tersebut ditebang, akan ada beberapa kelompok masyarakat yang akan mengambil rotan tersebut dan memasukkannya ke dalam truk. Lalu rotan yang sudah ada dalam truk akan dikirim ke gudang untuk diolah dan diawetkan. Waktu yang digunakan dalam proses penebangan di hutan tersebut memakan waktu sekitar 3 jam karena tentu saja memerlukan teknik khusus dalam menebang dan proses pemilihan rotan di hutan yang memakan waktu yang cukup banyak.

Penjelasan di atas merupakan dari proses pengolahan bahan baku rotan yang dilakukan oleh para pekerja atau sumber daya manusianya namun, berdasarkan hasil pengamatan terhadap studi kasus tersebut terdapat beberapa kendala dalam pemberdayaannya, dimana para sumber daya manusia yang baru atau pekerja yang mau baru mau masuk untuk bekerja ternyata kurang tertarik atau kurang fokus terhadap pembagian kerja yang dilakukan perusahaan terhadap pengolahan rotan, sehingga pekerja baru tersebut butuh lebih lama untuk beradaptasi agar mereka bisa dilatih dengan lebih keras lagi. Hal tersebut disebabkan karena para pekerja baru masih belum terbiasa dengan pembagian divisi yang ada terhadap pengolahan tersebut dan juga pelatihan yang dilakukan di perusahaan masih belum resmi atau dapat dikatakan kurang dalam sertifikasi terhadap pemberdayaan sumber daya manusianya. Keputusan atas tidak dilakukannya sertifikasi tersebut dikarenakan perusahaan melihat bahwa perusahaan rotan lainnya tidak melakukan hal tersebut atau jarang untuk melakukan sertifikasi terhadap pemberdayaan sumber daya manusianya yang dapat dikatakan hal tersebut termasuk dalam *game theory*, yang menurut Parasuraman et al. (1998), bahwa teori permainan atau *game theory* adalah bagian dari ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pembuatan keputusan pada saat ada dua pihak atau lebih berada dalam kondisi persaingan atau konflik. Namun, di sisi lain, walaupun sumber daya manusia tersebut perlu memerlukan waktu yang banyak untuk beradaptasi, sumber daya manusia tersebut tetap mengerjakan tugasnya dengan benar dan dapat menghasilkan *output* yang sudah lumayan bagi para pekerja yang terbilang cukup baru



Gambar 1. Hasil Bahan Baku Rotan yang Dikerjakan Oleh Sumber Daya Manusia

Dalam studi kasus yang ada, juga diketahui bahwa walaupun sumber daya manusia tersebut kurang memiliki sertifikasi, namun pekerja tersebut memiliki ide atau inovasi yang cukup baik dan bahkan berguna bagi pengolahan bahan baku rotan terhadap perusahaan, dimana biasanya, ketika terjadi cuaca yang buruk seperti hujan

yang berkepanjangan, rotan yang sudah kering dan awet, lama kelamaan akan kembali menjadi lembab yang membuat rotan tersebut ditumbuhi lumut dan jamur sehingga rotan tersebut tidak dapat lagi digunakan dan terjadi kerugian bahan baku terutama jika dalam jumlah yang banyak. Masalah tersebut menjadi masalah yang perlu untuk diselesaikan dimana para pekerja baru tersebut mengusulkan untuk dapat dilakukan dengan cara menyiapkan terpal atau tenda dengan jumlah yang banyak dan ukuran yang besar untuk berjaga-jaga bila terjadi cuaca buruk, sehingga dapat meminimalkan air hujan tersebut untuk mengenai langsung ke rotan. Hal itulah yang juga membuat optimalisasi sumber daya manusia di perusahaan tersebut dapat semakin berkembang menjadi lebih baik lagi karena mereka dihadapkan oleh suatu kasus riil dan nyata yang membuat sumber daya manusia tersebut harus dapat mengeluarkan ide atau inovasinya dan seperti yang dijelaskan oleh Yeh (2015), bahwa kualitas inovasi dengan konsep terbuka akan memicu *co creation* dan saling berbagi berbagai pengetahuan dan kompetensi, sehingga para sumber daya manusia yang baru tersebut saling terbuka dan berkompetensi untuk menyelesaikan masalah yang ada.



Gambar 2. Penyimpanan Rotan dengan Penutupan Menggunakan Terpal Saat Cuaca Buruk

Sumber: Industri UD. Karya Alam Sultra

Tabel 2. Hubungan dan Dampak terhadap Pengolahan Bahan Baku Serta Efisiensi Sumber Daya Manusia

Tahapan Pengolahan	Sumber Daya Manusia	Hasil
Pengolahan dilakukan secara berkala sesuai dengan permintaan konsumen dan juga sesuai dengan standar kerja yang sudah ditentukan di perusahaan UD. Karya Alam Sultra.	Untuk menjadikan pengolahan secara maksimal maka dibutuhkannya juga sumber daya manusia atau pekerja yang terampil dan tekun dan juga bisa beradaptasi pada perkembangan sekarang ini terutama dalam penggunaan teknologi.	Ketika pengolahan dilakukan secara benar dan maksimal dengan para sumber daya manusia atau pekerja yang tekun dan terampil maka secara bersamaan, kedua hal itu akan menghasilkan output yang berkualitas bagus dan tinggi.

Sumber: Industri UD. Karya Alam Sultra

Tabel di atas juga menjelaskan mengenai konsep pendekatan pada *Neo Human Relation* yang merupakan hubungan manusia yang dijalin oleh sesama manusia akan membuat sebuah pekerjaan menjadi lebih mudah dan membuat pekerjaannya dapat menghasilkan hasil yang optimal juga dalam tugasnya (Dumez, 2018). Hal tersebut juga tentu sama pada perusahaan UD. Karya Alam Sultra dimana pemiliknya selalu mengajarkan keterampilan pada para pekerjaannya untuk mengolah rotan tersebut sehingga bisa menjadi rotan yang berkualitas bagus.

Terkait dengan pengoptimalisasi terhadap sumber daya manusia terhadap proses pengolahan dalam perusahaan UD. Karya Alam Sultra juga tentu saja perlu untuk melakukan dan memberikan pelatihan mengenai detail cara pengolahan yang dilakukan di perusahaan karena perusahaan tersebut menggunakan beberapa alat-alat yang cukup berat dan juga diberikan penjelasan terhadap jenis rotan yang akan diolah sehingga para pekerjaannya bisa mengerti tiap-tiap tipe dan mengidentifikasikannya dengan baik tanpa adanya kesalahan. Menurut Alias et al. (2014), adanya hubungan yang positif antara melatih bakat manajemen para sumber daya manusia atau karyawan dengan pada sumber daya manusia yang terikat atau yang sudah ahli sehingga para pekerja dapat saling membantu satu sama lain untuk memproduksi *output* yang semakin baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulannya, proses dan penerapan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap pengolahan bahan baku rotan di perusahaan UD. Karya Alam Sultra sudah cukup bagus yang berdasarkan studi kasus yang ada tentunya. Hal tersebut penting untuk memastikan keberlanjutan industri rotan perusahaan ini. Selain itu, untuk menciptakan kualitas rotan yang bagus perlu adanya sumber daya yang bagus juga dalam mengolah bahan baku rotan tersebut agar bisa bertahan dan memiliki nilai jual yang bagus. Dari hal tersebut, maka dibutuhkan beberapa cara agar para pekerja atau sumber daya manusia di perusahaan bisa menjadi pekerja yang aktif dan melakukan

pekerjaannya dengan efektif serta efisien, seperti dengan diberikannya pelatihan dan pembelajaran yang rinci mengenai pengolahan bahan baku rotan tersebut.

Dalam penerapan serta pemberdayaan, dapat ditemukan juga bahwa di perusahaan UD. Karya Alam Sultra memanfaatkan sumber daya manusianya dengan maksimal seperti memperkerjakan para pekerjanya sesuai dengan fungsi dan perannya masing-masing dalam pengolahan bahan baku rotan. Semua pekerjanya dibagi per bagian divisi untuk melakukan pengolahan-pengolahan agar kualitas rotan juga tetap terjaga. Proses pemberdayaan sumber daya manusianya juga sangat selektif, para pekerja diseleksi dengan ketat sesuai dengan standar pekerja yang terampil sehingga pekerja yang ada bisa lebih terampil dan mahir dalam pekerjaannya. Selain itu, UD. Karya Alam Sultra juga memberikan pembelajaran atau pelatihan kepada pekerjanya agar mereka bisa lebih paham dalam melakukan pekerjaannya dan bisa lebih efisien juga tentunya sehingga *output* yang dikeluarkan juga memiliki kualitas yang bagus, serta memberikan materi-materi yang modern kepada para pekerjanya agar tidak tertinggal oleh perkembangan teknologi yang ada. Selain itu, pemberdayaan yang ada tersebut merupakan juga proses yang baik bagi sumber daya manusia yang ada tersebut baik bagi pekerja yang lama maupun yang baru karena melalui pemberdayaan itu, ide dan inovasi yang ada dalam divisi tersebut dapat semakin menonjol sehingga membuat perusahaan semakin berkembang dengan *output* yang optimal.

Saran yang dapat diberikan untuk perusahaan tersebut adalah mungkin perusahaan bisa mulai untuk melakukan sertifikasi terhadap sumber daya manusianya dan memaksimalkan pelatihan yang dilakukan untuk sumber daya manusia yang baru. Dengan adanya pelatihan yang diberikan serta pembelajaran bagi para pekerja terhadap penggunaan perkembangan teknologi membuat mereka bisa lebih paham dan melakukan pengolahan bahan baku rotan dengan baik bahkan hingga dapat menemukan dan menyelesaikan masalah yang ada dalam tahapan pengolahan tersebut sehingga kegiatan bisnis yang dilakukan oleh perusahaan bisa lebih maju dan berkembang lagi dengan kinerja bisnis yang bagus sehingga mereka bisa beradaptasi dan menerapkan hal tersebut pada kerjanya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Alesani, D., & Hathorn, M. (2013). *Human resources management. In Management of International Institutions and NGOs: Frameworks, Practices and Challenges.* <https://doi.org/10.1177/088636879202400423>
- Alias, NE, Noor, NM, & Rohsidi, H (2014). *Examining The Mediating Effect of Employee Engagement on The Relationship between Talent Management practices and Employee Retention in The Information and Technology (IT) Organization in Malaysia.* In the most recent issue of the Journal of Human Resources Management and Labor Studies (Vol. 2, No.2).
- Anwar, HM., Idochi. (2002). *Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Pengembangan Keunggulan Kompetitif Industri Rotan.*

- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). Dr.Ir. Benjamin Bukit, MM. || Dr. Tasman Malusa, M.Pd. Dr. Abdul Rahmat., M.Pd. file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia (PDFDrive.com).pdf
- Dumez, H. Henri Fayol. (2018). *Performativity of his ideas and oblivion of their creator*. IDEAS Working Paper Series from RePEc. <http://search.proquest.com/docview/2059022084/>
- Januszyk, K., Liu, Q., & Lima, C. D. (2011). Activities of human RRP6 and structure of the human RRP6 catalytic domain. *Rna*, 17(8), 1566–1577. <https://doi.org/10.1261/rna.2763111>
- Krisbiantoro, B. N. (2017). JIMMU – Volume II- Nomor 2 – Agustus 2017 M ag i s t e r M an ajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang ISSN: 2541-6030. JIMMU Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Islam Malang, II(2), 85–97.
- Parasuraman, A., V.A., Zeithaml dan L.L., Berry. (1998) *SERVQUAL : A Multiple Item Scale for Measuring Consumer Perception of Service Quality*. *Journal of Retailing*. pp 64
- Rahmat Hidayat dan Dedi Irawan. (2019). *Pemanfaatan Teknologi Terbaru dalam Pengolahan Rotan untuk Meningkatkan Efisiensi Produksi*. *Jurnal Teknik Mesin*, 6(2), 61-67.
- Septin, T. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam. KEUNGGULAN BERSAING PERUSAHAAN Meningkatkan Keunggulan Bersaing Perusahaan 2*, 378–386. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=9604&val=621&title=STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KEUNGGULAN BERSAING PERUSAHAAN>
- Yeh, Y.P., (2015). *Corporate social responsibility and service innovation on customer loyalty*. *Int. J. Bank Mark*. 33 (6), 823–839
- Yusuf, M., & Nurul Hidayati. (2017). *Strategi Pengembangan Industri Pengolahan Rotan di Indonesia*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 20(1), 1-10.