

BAB IV

LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Usaha Kue Bolu Gulung Hj. Enong

Industri Rumah Tangga (IRT) Hj. Enong Bakery merupakan salah satu usaha yang bergerak dalam bidang industri pengolahan kue yang dijalankan secara kekeluargaan di Kalimantan Selatan. IRT Hj. Enong Bakery ini pertama kali dirintis oleh Hj. Enong pada tahun 1997 dengan surat izin usaha Nomor: 510 / 809 / BKPMP2T /PK/2016 oleh bapak Muhammad Rofiqi selaku pimpinan perusahaan saat ini, Bapak H.Muhammad Rofiqi SH, merupakan anak dari pemilik ibu Hj. Norhayati (Hj. Enong) dan bapak H. Abdul Hamid.

Tiada kesuksesan tanpa ketekunan. Hal itulah yang melandasi seorang pengusaha bakery bernama Hj. Norhayati (Hj.Enong). Bersama dengan suaminya, H. Abdul Hamid, mereka membangun sebuah usaha bernama “Hj. Enong Bakery” yang sangat terkenal di Kalimantan Selatan. Sebuah contoh keberhasilan yang datang berkat kerja keras, ketekunan dan konsisten pada sebuah usaha yang dilakukan selama puluhan tahun.

Semua itu berawal dari kegemarannya dalam membuat kue dan roti ditahun 1997, Hj. Enong memutuskan untuk mendirikan sebuah toko kue kecil-kecilan dengan memanfaatkan rumah sebagai tempat usaha. Dalam perjalanan usaha Hj. Enong tidak hanya menjual kue dalam satuan saja, ia menawarkan kepada tetangga dan kerabatnya yang ingin memesan kue dalam jumlah yang

banyak kepadanya. Ternyata, bisnis kecil-kecilannya itu berhasil menarik minat masyarakat yang berada di dekat tokonya yang berdatangan untuk membeli kue buatan Hj. Enong.

Dalam perkembangannya usaha ini telah mampu menjual dan memasarkan produknya ke berbagai kalangan konsumen, baik para pengecer maupun pedagang kecil yang ada di Kabupaten Banjar. Secara bertahap, usaha ini telah mampu memenuhi permintaan konsumen kebutuhan kue bolu sehingga menjadikan usaha ini sebagai salah satu sentra industri pengolahan kue bolu terbesar di Kabupaten Banjar dan cukup dikenal di kalangan masyarakat yang ada di Kalimantan Selatan.

Perkembangan bisnis kue yang cukup pesat tersebut ternyata membuat suaminya, H. Abdul Hamid memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya sebagai pedagang permata berlian. Bapak H. Abdul Hamid memilih fokus mengembangkan bisnis bakery setelah melihat prospek perkembangan usaha yang cukup baik. Karena ia juga berpendapat jika perputaran uang di usaha bakery lebih cepat ketimbang bisnis permata berlian yang notabene penjualannya tidak dapat diprediksi.

Tahun 2003, Hj. Enong Bakery semakin dikenal oleh masyarakat luas. Bapak H. Abdul Hamid tampaknya tidak menemui kesulitan berarti dalam memasarkan produknya karena ia sendiri berlatar belakang sebagai seorang pengusaha. Selain kemampuan Bapak H. Abdul Hamid dalam mengembangkan usaha, ia juga pandai Berinovasi. Jenis kue yang dijual pada Hj. Enong Bakery bervariasi mulai dari kue bolu, roti, kue kering dan kue basah serta pada setiap

produk kue banyak pilihan varian rasa sesuai selera konsumen. Selain itu, Gerai Hj. Enong Bakery dibuat dengan sendiri berkonsep swalayan dimulai sejak tahun 2012 yang artinya para pengunjung diberi keleluasan memilih kue apa yang mereka inginkan.

Dibalik kesuksesan industri Hj. Enong Bakery tak terlepas dari kesuksesan manajemen usaha yang semakin baik yang sekarang dipimpin langsung oleh anak dari ibu Hj. Enong pada tahun 2011 sampai sekarang yaitu bapak H.Muhammad Rofiqi SH, Pada perkembangannya di tahun 2012 usaha IRT Hj. Enong Bakery yang dipimpin oleh Bapak H.Muhammad Rofiqi SH, mengembangkan usahanya dengan membuka cabang di berbagai tempat seperti di Martapura Banjarbaru, dan Banjarmasin, dari setiap cabang tersebut sudah ada manajernya masing-masing, untuk mengontrol karyawan yang berkerja didalamnya.

2. Struktur Kepengurusan Kue Bolu Gulung Hj. Enong.

Struktur kepengurusn usaha kue bolu Gulung Hj. Enong terdiri dari:

- a) H.Muhammad Rofiqi, SH selaku pemimpin dan pemilik
- b) Muhammad Arif selaku manajer produksi
- c) Muhammad Hafizi selaku manajer SDM dan kepala oprasional

Keterangan:

Pembagian tugas dan tanggung jawab yang terdapat pada usaha kue bolu gulung Hj. Enong adalah sebagai berikut:

- a) Pimpinan dan pemilik

- 1) Menetapkan kebijakan dan pengambilan keputusan akhir dan memecahkan segala suatu masalah pada usaha kue bolu gulung Hj. Enong.
- 2) Penanggung jawab atas kebijaksanaan baik didalam maupun luar usaha kue bolu gulung Hj. Enong .

b) Manajer produksi

Mengatur dan bertanggung jawab atas segala sesuatu pekerjaan tentang produksi dan sampai jadi suatu produk.

c) Manajer SDM dan Kepala Operasional

Manajer SDM yang mengatur segala sesuatu tentang karyawan yang bekerja didalamnya dan mengawasi setiap aktifitas yang dikerjakan oleh karyawannya.

Kepala oprasional yang mengurus segala keperluan disegala aspek baik itu ATK, *logistic* dan perlengkapan bahan baku produksi.

d) Bagian *accounting*

e) Bagian administrasi

B. Penyajian Data

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Usaha Kue Bolu Gulung Hj. Enong

Berdasarkan hasil riset yang penulis lakukan dengan cara wawancara langsung kepada informan yang mana beliau selaku *manager* usaha kue bolu gulung Hj.Enong, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Informan Pertama

1) Identitas Informan

Nama	: Muhammad hafizi
Umur	: 30 tahun
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Jabatan	: Manajer SDM dan kepala oprasional
Alamat	: Jl. Martapura lama No. 38 Desa pekauman
Status	: Sudah Menikah
Pendidikan Terakhir	: S1

Bapak hafizi adalah salah satu manajer ditempat usaha kue bolu gulung Hj. Enong Martapura. Beliau berusia 30 tahun dan berpendidikan terakhir S1. Beliau bekerja sebagai manajer kira-kira sudah hampir 5 tahun. Beliau bekerja dari pukul 08.00 pagi hingga jam 04.00 sampai dengan jam 05:00 sore. Untuk urusan karyawan manajer hanya mengawasi dan memberikan pengarahan kepada setiap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya tapi yang mengatur setiap pekerjaan karyawannya hanya karyawan yang sudah lama bekerja.

Pekerjaan sebagai seorang manajer usaha kue bolu gulung Hj. Enong di Martapura adalah pekerjaan yang tidak mudah, beliau harus selalu ada ditempat usaha tersebut untuk mengetahui setiap kegiatan yang dilakukan karyawannya baik karyawan baru ataupun yang sudah lama bekerja. Dan beliau juga memberikan Motivasi kepada setiap karyawan yang bekerja.

Manajemen sumber daya manusia usaha kue bolu Gulung Hj. Enong ini tidak terlalu diperhatikan karena usaha tersebut dijalankan sebagaimana mestinya, karena kurangnya ilmu pengetahuan tentang manajemen oleh pemilik usaha. Jadi manajemen sumber daya manusia yang dijalankan oleh manajer hanyalah secara sederhana mulai dari pembentukan organisasi, memberikan pengarahan kepada seluruh karyawan yang bekerja didalamnya. karyawan yang bekerja itu rata-rata lulusan SD, SMP, dan SMA. Jadi untuk SD, SMP atau yang tidak bersekolah itu diletakan dibagian produksi, SMA diletakan dibagian kasir untuk yang kuliah diletakan bagian *accounting* tapi biasanya kalau untuk dibagian *accounting* itu dari pihak keluarga usaha Kue Bolu Gulung Hj. Enong sendiri agar menghindari kecurangan didalam usaha tersebut. Makanya manajer selalu memberikan pengarahan dan pengawasan setiap hari kepada setiap karyawannya yang bekerja khususnya yang masih pemula, agar para karyawannya mempunyai kemampuan dalam berkerja. kebanyakan karyawan yang bekerja itu dari kalangan keluarga hingga masyarakat sekitar yang berada berdekatan dengan usaha tersebut.

a. Pengembangan SDM Usaha Kue Bolu Gulung Hj. Enong

Pengembangan SDM usaha kue Bolu Gulung Hj. Enong yaitu dengan cara para karyawan yang sudah bekerja lama atau yang sudah senior ditempat usaha tersebut, diikutkan dalam kursus atau pelatihan pembuatan kue 1 bulan sekali. Karyawan yang diikutkan dalam kursus atau pelatihan tersebut berjumlah 1 sampai 3 oarang karyawan. Ketika sudah selesai mengikuti kursus atau pelatihan, karyawan tersebut akan melatih para karyawan yang lain khususnya yang masih

pemula dibidang produksi karena kebanyakannya karyawan yang bekerja ditempat usaha kue bolu gulung Hj. Enong tersebut, tingkat pendidikannya rendah dan kebanyakan karyawan tersebut diletakkan dibidang produksi atau pengolahan, agar karyawannya mempunyai kemampuan dalam bekerja. Makanya manajer selalu memberi pengarahan kepada para karyawan yang bekerja.

b. Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Usaha Kue Bolu Gulung Hj. Enong

Rekrutmen atau penarikan karyawan pada usaha kue bolu Gulung Hj. Enong sangat mudah yaitu dibagian produksi dengan cara menerima karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja walaupun karyawan itu tidak mempunyai kemampuan atau tidak mempunyai kemampuan dalam bekerja tetap diterima akan tetapi karyawan itu akan dilatih dan diarahkan oleh manajer. Kalau untuk Dibagian *accounting* syaratnya karyawannya itu dari pihak keluarga saja yang sudah mempunyai kemampuan dibidang *accounting* tanpa merekrutmen karyawan dari luar usaha tersebut. Dan untuk dibagian oprasional itu minimal lulusan SMA yang sudah mempunyai kemampuan dalam bekerja atau yang mempunyai keahlian dibidang Desain grafis.

c. Penilaian karyawan Usaha Kue Bolu Gulung Hj. Enong

Penilaian kerja yang dilakukan pada usaha kue bolu gulung Hj. Enong hanya dengan cara melihat dari disiplin karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Jika karyawan yang berkerja dalam usaha tersebut tidak mentaati disiplin yang sudah dibuat maka akan diberi teguran saja.

d. Kompinsasi Usaha Kue Bolu Gulung Hj. Enong

Dalam menjalankan suatu usaha pasti ada beberapa kompensasi yang akan diberikan kepada para pekerja karyawan yang bekerja pada usaha tersebut. Baik itu berupa gaji, upah atau bonus. Adapun kompensasi yang diberikan kepada karyawan usaha kue bolu gulung Hj. Enong adalah dengan cara melihat kerajinan karyawan itu dan kesanggupan menerima pesanan, maka akan mendapatkan kompensasi yaitu berupa gaji /uang dan bonus.

Gaji untuk para karyawan usaha kue bolu gulung Hj. Enong sesuai dengan divisinya masing-masing adapun rincian gaji untuk karyawan pada usaha kue bolu gulung Hj. Enong sebagai berikut:

Gaji karyawan usaha kue bolu gulung Hj. Enong yaitu sesuai dengan divisinya seperti. dibagian produksi mendapatkan gaji Rp 350.000 sampai 550.000 perminggu kalau untuk karyawan divisi kantoran mendapat gaji RP 2,500.000 sampai 3,500.000 perbulan. Jika para karyawan yang berkerja dalam usaha kue bolu gulung Hj. Enong tersebut mentaati segala peraturan atau disiplin yang ada dan mempunyai semangat dalam bekerja, rajin dan menyanggupi menerima pesanan yang diperintakan oleh manajer maka akan mendapatkan bonus dari pemilik usaha yaitu berupa umroh atau tanah, semua tergantung dari karyawan tersebut memilih yang mana mau diambil bonusnya. Tapi untuk mendapatkan bonus tersebut untuk karyawan yang sudah berkerja selama 5 sampai 10 tahun ditempat usaha kue bolu gulung Hj. Enong serta rajin dan mentaati disiplin maka akan mendapatkan bonus. jika karyawan itu kerajinannya dalam bekerja tidak bagus dan melanggar segala disiplin yang ada, maka tidak akan mendapatkan bonus tersebut. Jadi bonus itu bisa didapat jika karyawan itu

dilihat kerajinannya bagus dan mentaati segala disiplin yang telah diatur oleh pemilik usaha atau manajer maka akan mendapatkan bonus tersebut.

e. Kedisiplinan Karyawan Usaha Kue Bolu Gulung Hj. Enong

Disiplin yang dijalankan *manager* dalam usaha kue bolu gulung Hj. Enong adalah dengan membuat jadwal kerja dan membuat peraturan untuk karyawan yang bekerja dari masuknya karyawan jam 07:30 sampai selesai jam 03:00/ 05:00. Jika karyawan melanggar jam kerja yang telah dijadwalkan dan disiplin yang telah ditetapkan maka akan diberi teguran kepada karyawan tersebut.

f. Motivasi Manajer dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Usaha Kue Bolu Gulung Hj. Enong

Motivasi manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan usaha kue bolu gulung Hj. Enong yaitu sudah berkaitan dengan kompensasi yang diberikan oleh manajer dengan memberikan bonus untuk para karyawan yang rajin, seperti diajak jalan-jalan, memberikan bonus umroh satu tahun sekali jika karyawan tersebut rajin, atau diberikan tanah seharga umroh kalau karyawan tersebut tidak mau dengan bonus umroh yang diberi oleh pemilik usaha kue bolu gulung Hj. Enong.

Dalam mendapatkan bonus tersebut belum tentu karyawan yang sudah lama bekerja bisa mendapat bonus tersebut bisa saja karyawan yang baru asalkan karyawan tersebut rajin dan mentaati disiplin yang ada dalam usaha kue bolu gulung Hj. Enong.

g. Penyebab Usaha Kue Bolu Gulung Hj. Enong Bisa Berkembang

Karena kue bolu gulung Hj. Enong dijamin kehalallannya, kualitas produk yang bagus dengan harga yang murah membuat masyarakat berminat membeli kue bolu gulung Hj. Enong tersebut.

Membuka cabang disetiap kota seperti Martapura, Banjarbaru, Banjarmasin agar masyarakat bisa mengenal dengan menjamin motto halal dan tidak kalah sama usaha kue yang lain.

2. Kendala-Kendala dalam Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Kue Bolu Gulung Hj.Enong di Martapura

Dalam menjalankan suatu bisnis atau usaha pasti tidak terlepas terhadap kendala yang dihadapi, yang mana itu akan mempengaruhi hasil dari tujuan yang ingin dicapai oleh pemilik usaha kue bolu gulung Hj. Enong. kendala yang dihadapi pelaku usaha merupakan hal yang sangat wajar terjadi dalam menjalankan suatu usaha, dimana kendala tersebut sering terjadi di sumber daya manusia (SDM). Dari kendala tersebut palaku usaha dapat mengambil pelajaran dari kendala yang dihadapinya untuk kemajuan bisnis atau usahanya kedepan.

Adapaun kendala yang dihadapi oleh manajer dalam usaha kue bolu gulung Hj. Enong adalah

- a) Kurangnya kemampuan karyawan
- b) Pendidikan yang rendah

Kendala tentang kurangnya kemampuan karyawan dan pendidikan yang rendah membuat karyawan kurang mengerti dengan apa yang diperintahkan oleh manajer.

C. Analisis data

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis melakukan dan telah ditemukan data, maka analisis data yang menjadi pokok dalam pembahasan adalah menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan dalam penelitian ini.

1. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Usaha Kue Bolu Gulung

Hj. Enong

Dalam Islam, prinsip utama dalam kehidupan umat manusia adalah Allah SWT. Allah SWT adalah satu-satu tuhan dan pencipta seluruh alam semesta, dan pemelihara kehidupan seluruh makhluk didunia maupun diakhirat. Sementara manusia merupakan makhluk Allah swt. Yang diciptakan dalam bentuk yang paling baik, dalam wujud manusia dalam kehidupan dunia, yakni melaksanakan tugas kekhalifahan dalam kerangka pengabdian kepada sang maha pencipta, Allah SWT.

Dalam pandangan agama Islam bahwa segala sesuatu harus dilakukan secara baik, teratur, tertib, rapi, dan benar. Tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. apa yang telah diatur oleh islam sudah menjadi suatu pekerjaan manajemen dalam arti melaksanakan pekerjaan secara *itqan* (dengan baik, teratur, tertib, rapi, benar, jelas dan tuntas) merupakan hal yang diisyaratkan dalam islam. Apa yang diatur oleh islam berdasarkan Al-Qur'an dan hadist Nabi Muhammad SAW.

Allah berfirman dalam Q.S. Al-Baqarah/2:30.

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۗ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن
يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا
تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

“Ingatlah ketika tuhanmu berfirman kepada para malaikat: Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi. Mereka berkata: mengapa engkau hendak menjadikan (khalifah) dibumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji engkau dan mensucikan engkau? Tuhan berfirman: Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui”¹.

Allah berfirman dalam Q.S. Ash-shaff/61:4

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنِينَ مَرَّصُونَ ﴿٤﴾

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berjuang dijalan-nya dalam barisan yang beratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”².

Kokoh yang dimaksud disini adalah adanya sinergi yang rapi antara bagian yang satu dengan bagian yang lain. Jika suatu hal terjadi akan menghasilkan suatu (pencapaian tujuan) yang maksimal.

Dan bahkan dalam hadist yang lain nabi Muhammad SAW lebih tegas lagi mengatakan :

¹ Departemen Agama R. I, *Al-Qur'an dan terjemah*, (Jakarta: PT Intermedia, 1993), hlm. 13

² Tim Penerjemah Al-Quran Departemen Agama RI, *AL-Qur'an dan Terjemahnya* (Jakarta: Proyek Pengadaan Kitab Suci Al-Qur'an, 2002), hlm. 198.

إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْإِحْسَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ. (رواه مسلم)

“Allah SWT mewajibkan kepada kita untuk berlaku ihsan dalam segala sesuatu” (H.R. Muslim).

Kata *ihsan* mengandung makna melaksanakan sesuatu secara maksimal dan optimal, tidak setengah-setengah, apalagi asal dikerjakan saja. Bekerja yang dimaksud disini adalah bekerja yang benar-benar berkualitas prosesnya dan bermutu hasilnya dengan demikian jelaslah bahwa manajemen itu bagian dari syariat Islam.³

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedia modal, dan memadainya bahan, jika tanpa SDM akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan.⁴

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.⁵ Semula SDM merupakan terjemahan dari “*human resources*” namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Bahkan

³ Ma'ruf Abdullah, *op. cit*, hlm. 7.

⁴Edy Sutrisno, *op. cit*, hlm. 3.

⁵Suparno Eka Widodo, *op.cit*, hlm. 2.

sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya)

Manajemen memiliki unsur penting lainnya, yakni subjek pelaku dan objek tindakan. Subjek pelaku manajemen adalah manajer itu sendiri. Sedangkan objek tindakan manajemen terdiri atas organisasi, sumber daya insane (DSI), dana, operasi/ produksi, pemasaran, waktu dan objek lainnya. Manajemen juga memiliki empat fungsi standar, yaitu fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*).⁶

Manajemen sumber daya manusia ini mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain. Karena yang di "*manage*" adalah manusia, sehingga keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia ini akan mempunyai dampak yang sangat luas.

Manajemen sumber daya manusia atau manajemen personalia adalah merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi, dan pemanfaatannya dalam berbagai fungsi dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan memberikan kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif.⁷

Manajemen sumber daya manusia pada usaha kue bolu Gulung Hj. Enong ini tidak terlalu diperhatikan karena usaha tersebut dijalankan sebagaimana mestinya,

⁶ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *op.cit*, hlm. 219.

⁷ Soekidjo Notoatmodjo, *op. cit*, hlm. 85-86.

karena kurangnya ilmu pengetahuan tentang manajemen oleh pemilik usaha. Jadi manajemen sumber daya manusia yang dijalankan oleh manajer hanyalah secara sederhana mulai dari pembentukan organisasi, memberikan pengarahan kepada seluruh karyawan yang bekerja didalamnya. karyawan yang bekerja itu rata-rata lulusan SD, SMP, dan SMA. Jadi untuk SD, SMP atau yang tidak bersekolah itu diletakan dibagian produksi, SMA diletakan dibagian kasir untuk yang kuliah diletakan bagian *accounting* tapi biasanya kalau untuk dibagian *accounting* itu dari pihak keluarga usaha Kue Bolu Gulung Hj. Enong sendiri agar menghindari kecurangan didalam usaha tersebut. Makanya manajer selalu memberikan pengarahan dan pengawasan setiap hari kepada setiap karyawannya yang bekerja khususnya yang masih pemula, agar para karyawannya mempunyai kemampuan dalam berkerja. Kebanyakan karyawan yang bekerja itu dari kalangan keluarga hingga masyarakat sekitar yang berada berdekatan dengan usaha tersebut. Adapun struktur kepengurusan kue bolu Gulung Hj. Enong.

a. Analisis Terhadap Pengembangan Usaha Kue Bolu Gulung Hj. Enong

Pengembangan SDM juga merupakan suatu cara yang sangat efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan karyawan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestic dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (*affirmative action*) dan *turnover* karyawan, pengembangan SDM dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif.⁸

⁸ *Ibid*, Hlm.225.251.

Jadi, dalam mengembangkan SDM usaha kue Bolu Gulung Hj. Enong yaitu dengan cara para karyawan yang sudah bekerja lama atau yang sudah senior ditempatkan usaha tersebut, diikutkan dalam kursus atau pelatihan pembuatan kue 1 bulan sekali. Karyawan yang diikutkan dalam kursus atau pelatihan tersebut berjumlah 1 sampai 3 orang karyawan. Ketika sudah selesai mengikuti kursus atau pelatihan, karyawan tersebut akan melatih para karyawan yang lain khususnya yang masih pemula dibidang produksi karena kebanyakan karyawan yang bekerja ditempat usaha kue bolu gulung Hj. Enong tersebut, tingkat pendidikannya rendah dan kebanyakan karyawan tersebut diletakkan dibidang produksi atau pengolahan, agar karyawannya mempunyai kemampuan dalam bekerja. Makanya manajer selalu memberi pengarahan kepada para karyawan yang bekerja.

b. Analisis Terhadap Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Usaha Kue Bolu Gulung Hj. Enong

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan salah satunya melalui rekrutmen. Semua ini menjadi tugas dan tanggung jawab utama dari perusahaan SDM. Kualitas sumber daya manusia perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmennya.

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan salah satu proses untuk menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran

mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.⁹

Jadi, rekrutmen atau penarikan karyawan pada usaha kue bolu Gulung Hj. Enong sangat mudah yaitu dibagian produksi dengan cara menerima karyawan yang mempunyai kemauan atau keinginan dalam bekerja walaupun karyawan itu tidak mempunyai kemampuan atau tidak mempunyai kemampuan dalam bekerja tetap diterima akan tetapi karyawan itu akan dilatih dan diarahkan oleh manajer. Kalau untuk Dibagian *accounting* syaratnya karyawannya itu dari pihak keluarga saja yang sudah mempunyai kemampuan dibidang *accounting* tanpa merekrut karyawan dari luar usaha tersebut. Dan untuk dibagian oprasional itu minimal lulusan SMA yang sudah mempunyai kemampuan dalam bekerja atau yang mempunyai keahlian dibidang desain grafis.

c. Analisis terhadap Penilaian Karyawan Usaha Kue Bolu Gulung Hj.

Enong

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan

⁹ *Ibid.* hlm 158

merupakan suatu hal sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawab.¹⁰

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.¹¹

Jadi, Penilaian kerja yang dilakukan manajer pada usaha kue bolu gulung Hj. Enong hanya dengan cara melihat dari disiplin karyawan yang bekerja pada

¹⁰ *Ibid.* hlm.309.

¹¹ Hani Handoko, *op.cit.*, hlm 135.

perusahaan tersebut. Jika karyawan yang berkerja dalam usaha tersebut tidak mentaati disiplin yang sudah dibuat maka akan diberi teguran saja.

d. Analisis terhadap Kompinsasi Usaha Kue Bolu Gulung Hj. Enong

Pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan organisasi yang bersangkutan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.¹²

Menurut handoko, yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang secara langsung, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir. Oleh karena itu, kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitive didalam hubungan kerja.¹³

Dalam menjalankan suatu usaha pasti ada beberapa kompensasi yang akan diberikan kepada para pekerja karyawan yang bekerja pada usaha tersebut. Baik itu berupa gaji, upah atau bonus. jadi Adapun kompensasi yang diberikan kepada karyawan usaha kue bolu gulung Hj. Enong adalah dengan cara melihat kerajinan karyawan itu dan kesanggupan menerima pesanan, maka akan mendapatkan kompensasi yaitu berupa gaji atau uang dan bonus.

¹² I Komang Ardana, Ni Wayan Mujaiti dan I Wayan Muduarha Utama, *Op. Cit*, hlm. 153.

¹³ Edy Sutrisno, *Op, Cit*, hlm. 183.

Gaji untuk para karyawan usaha kue bolu gulung Hj. Enong sesuai dengan divisinya masing-masing adapun rincian gaji untuk karyawan pada usaha kue bolu gulung Hj. Enong sebagai berikut:

Gaji karyawan usaha kue bolu gulung Hj. Enong yaitu sesuai dengan divisinya seperti. dibagian produksi mendapatkan gaji Rp 350.000 sampai 550.000 perminggu kalau untuk karyawan divisi kantoran mendapat gaji Rp 2,500.000 sampai 3,500.000 perbulan. Jika para karyawan yang berkerja dalam usaha kue bolu gulung Hj. Enong tersebut mentaati segala peraturan atau disiplin yang ada dan mempunyai semangat dalam bekerja, rajin dan menyanggupi menerima pesanan yang diperintakan oleh manajer maka akan mendapatkan bonus dari pemilik usaha yaitu berupa umroh atau tanah, semua tergantung dari karyawan tersebut memilih yang mana mau diambil bonusnya. Tapi untuk mendapatkan bonus tersebut untuk karyawan yang sudah berkerja selama 5 sampai 10 tahun ditempat usaha kue bolu gulung Hj. Enong serta rajin dan mentaati disiplin maka akan mendapatkan bonus. jika karyawan itu kerajinannya dalam bekerja tidak bagus dan melanggar segala disiplin yang ada, maka tidak akan mendapatkan bonus tersebut. Jadi bonus itu bisa didapat jika karyawan itu dilihat kerajinannya bagus dan mentaati segala disiplin yang telah diatur oleh pemilik usaha atau manajer maka akan mendapatkan bonus tersebut.

e. Analisis Kedisiplinan Karyawan Usaha Kue Bolu Gulung Hj. Enong

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam

kedisiplinan tersebut. Menurut Robert Bacal yaitu “disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan dalam mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.”

Seorang manajer berkewajiban untuk mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi yang dipimpinnya. Sebenarnya semua itu dilakukan dengan tujuan agar kualitas kinerja SDM perusahaan mengalami peningkatan.¹⁴

Disiplin yang dijalankan manajer dalam usaha kue bolu gulung Hj. Enong adalah dengan membuat jadwal kerja dan membuat peraturan untuk karyawan yang bekerja dari masuknya karyawan jam 07:30 sampai selesai jam 03:00/05:00. Jika karyawan melanggar jam kerja yang telah dijadwalkan dan disiplin yang telah ditetapkan maka akan diberi teguran kepada karyawan tersebut.

f. Analisis Motivasi Manajer dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan
Usaha Kue Bolu Gulung Hj. Enong

Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Dan motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor didalam diri seseorang yang disebut interaksi atau faktor ekstrinsik yaitu diluar diri seseorang faktor didalam diri berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan.

¹⁴ Irham Fahmi. *op.cit*, hlm. 65-69

Sedangkan faktor diluar diri, dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber, bisa karena pengaruh pemimpin atau faktor-faktor lain tetapi baik intrinsik maupun faktor luar motivasi timbul karena adanya rangsangan.¹⁵

Jadi Motivasi manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan usaha kue bolu gulung Hj. Enong yaitu sudah berkaitan dengan kompensasi yang diberikan oleh manajer dengan memberikan bonus untuk para karyawan yang rajin, seperti diajak jalan-jalan, memberikan bonus umroh satu tahun sekali jika karyawan tersebut rajin, atau diberikan tanah seharga umroh kalau karyawan tersebut tidak mau dengan bonus umroh yang diberi oleh pemilik usaha kue bolu gulung Hj. Enong.

Dalam mendapatkan bonus tersebut belum tentu karyawan yang sudah lama bekerja bisa mendapat bonus tersebut bisa saja karyawan yang baru asalkan karyawan tersebut rajin dan mentaati disiplin yang ada dalam usaha kue bolu gulung Hj. Enong.

g. Analisis penyebab usaha kue bolu gulung Hj. Enong bisa berkembang

Usaha kue bolu gulung Hj. Enong bisa berkembang sampai saat ini dikarena produk kue yang dijual dijamin kehalallannya dan mempunyai kualitas produk yang bagus dengan harga yang murah, yang mana membuat masyarakat berminat membeli kue bolu gulung Hj. Enong tersebut.

Usaha kue bolu gulung Hj. Enong juga Membuka usaha tersebut kesetiap cabang seperti kota Martapura, Banjarbaru, Banjarmasin agar masyarakat mudah

¹⁵ Wahjosumidjo, *op.cit*, hlm. 172-173.

untuk membeli dan bisa mengenal tentang usaha tersebut dengan menjamin motto halal agar minat masyarakat tinggi dan tidak kalah sama usaha kue yang lain.

2. Analisis Kendala-Kendala dalam Manajemen Sumber Daya Manusia pada Usaha Kue Bolu Gulung Hj. Enong Martapura

Dalam menjalankan suatu bisnis pasti semua itu tidak terlepas dari suatu kendala yang mana kendala tersebut bisa saja mempengaruhi hasil dari sebuah proses untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

a. Kurangnya kemampuan karyawan

Terutama dari sumber daya manusia khususnya untuk para karyawan yang baru yang belum mempunyai kemampuan dalam bekerja dan kurangnya kemampuan pengetahuan tentang kue yang mana karyawan tersebut kurang mengerti bagaimana cara membikin kue. Jadi karyawan yang bekerja ditempat usaha kue bolu gulung Hj. Enong tersebut cuman mengandalkan tenaga saja karena mereka tidak mempunyai pengetahuan tentang kue maka dapat dilihat bahwa aspek kurangnya ilmu pengetahuan tentang kue yang menyebabkan kurangnya kemampuan dalam bekerja dapat mempengaruhi hasil dari suatu produksi, jadi yang dimaksud disini kemampuan dan pengetahuan itu sangat penting dalam melakukan suatu pekerjaan, kurangnya ilmu pengetahuan akan mempengaruhi *skill* dalam bekerja. Makanya seorang manajer berperan penting dalam membirikan arahan kepada karyawan baru yang tidak mempunyai kemampuan agar karyawannya bisa mempunyai kemampuan dengan cara memerintahkan karyawan lama untuk membimbing karyawan baru agar paham

dan mengerti dengan apa yang dikerjakan. Khususnya untuk para karyawan yang bekerja dibagian produksi yaitu dengan cara dilatih.

b. Pendidikan yang rendah

Sedangkan dari segi pendidikan karyawan yang bekerja ditempat usaha kue bolu gulung Hj. Enong pendidikannya sangat rendah dan rata-rata karyawan yang bekerja itu tidak bersekolah dan hanya lulusan SD saja. Dan keterlambatan karyawan dalam memahami suatu pekerjaan Yang menyebabkan karyawan tersebut kurang mengerti terhadap apa yang telah disampaikan atau yang diperintahkan oleh manajer, jadi manajer sulit untuk menyampaikan kepada karyawannya tentang apa yang dikerjakan. Agar karyawan tersebut paham dengan apa yang disampaikan manajer Maka solosinya yaitu manajer menyampaikan kepada karyawannya secara detail agar karyawan tersebut paham dengan apa yang disampaikan oleh manajer dan bisa juga diajarkan/dilatih kembali oleh para karyawan yang sudah memahami apa yang telah diperintahkan oleh manajer. Jadi seorang manajer tidak perlu lagi menyampaikan kepada para karyawannya, cukup karyawan yang sudah lama atau yang sudah memahami teknis didalam perusahaan tersebut yang membimbing atau yang menyampaikan kepada para karyawannya. Dengan cara karyawan lama memberikan praktik dalam bekerja untuk para karyawan agar karyawan tersebut cepat mengerti dan paham.

Dilihat dari kendala-kendala yang dijalankan usaha kue bolu gulung Hj. Enong. maka dapat dianalisis bahwa manajemen sumber daya manusia harus

dikembangkan lagi khususnya untuk karyawan yang baru masuk ditempat usaha kue bolu gulung Hj. Enong dimartapura dan dari segi kemampuan kerja karyawannya. agar karyawan mempunyai kemampuan atau kemampuan dalam berkerja, maka seorang manajer harus berperan penting dalam memberikan pengarahan atau pelatihan kepada para karyawan agar para karyawan tersebut mendapatkan ilmu pengetahuan dari arahan dan pelatihan. dari hasil itu dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Jika tidak dilakukan pelatihan maka itu akan mempengaruhi hasil produksi. Jadi solusi untuk manajer yaitu diadakan pelatihan kerja ditempat usaha tersebut dengan mendatangkan orang yang ahli dibidangnya apapun agar karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar. Sedangkan kendala dari segi pendidikan yang rendah maka dapat dianalisis bahwa karyawan yang bekerja ditempat usaha kue bolu gulung Hj.Enong kurang mengerti terhadap apa yang disampaikan atau yang diperintahkan oleh manajer, jadi pendidikan itu sangat penting bagi kehidupan manusia dalam menambah wawasan dan pengetahuan agar para karyawan itu mengerti terhadap apa yang disampai oleh manajer.