PENGELOLAAN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN

(Studi Kasus Pada CV. Langgeng Makmur,
Kelurahan Persiapan Bungaya, Kecamatan Tamalate,
Kotamadya Ujung Pandang)

PERPUSTAKAAN PUSAT UNIV. HASANUDDIN
Tgl. 26 MEI 1999
Fak. Pertanian
1 (Satu) Eks
Hadiah
No. Inventaris 99 06 2435
No. Klas

OLEH

ADRIANA ARUNGLA'BI'
G 311 96 548

JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN
FAKULTAS PERTANIAN DAN KEHUTANAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
UJUNG PANDANG
1999

PENGELOLAAN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN

(Studi Kasus Pada CV. Langgeng Makmur, Kelurahan Persiapan Bungaya, Kecamatan Tamalate, Kotamadya Ujung Pandang)

OLEH :

ADRIANA ARUNGLA'BI'

G 311 96 548

SKRIPSI
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
SARJANA PERTANIAN

Pada

Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian
Fakultas Pertanian dan Kehutanan
Universitas Hasanuddin
Ujung Pandang

Disetujui Oleh :

Ir. A. SYAMSUDDIN SURYANA
Dosen Pembimbing

Ir. MUH. HATTA JAMIL
Dosen Pembimbing

Mengetahui :
Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian
Fakultas Pertanian dan Kehutanan
Universitas Hasanuddin

Dr. Ir. A. RAHMAN MAPPANGAJA, MS
NIP. 130 345 994

PANITIA UJIAN SARJANA

JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERTANIAN

FAKULTAS PERTANIAN DAN KEHUTANAN

UNIVERSITAS HASANUDDIN

J U D U L : PENGELOLAAN SUMBERDAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN

(Studi Kasus pada CV. Langgeng Makmur, Kelurahan Persiapan Bungaya, Kecamatan Tamalate, Kotamadya Ujung Pandang)

Nama Mahasiswa : Adriana Arungla'bi'

Stambuk : G 311 96 548

Sub Jurusan : Agribisnis

Tim Penguji	**Tanda Tangan**
1. Ir. Muh. Hatta Jamil Ketua Sidang	
2. Ir. A. Syamsuddin Suryana Penguji	
3. Ir. Rahmadanih, MS Penguji	
4. Ir. Ny. Hj. St. Bulkis D. Oesman, MS Penguji	
5. Ir. H. Anwar Sulili, MS Penguji	

Tanggal Ujian : 12 Mei 1999

RINGKASAN

Adriana Arungla'bi' G 311 96 548. PENGELOLAAN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN (Studi Kasus Pada CV. Langgeng Makmur, Kelurahan Persiapan Bungaya, Kecamatan Tamalate, Kotamadya Ujung Pandang), dibawah bimbingan Bapak A. Syamsuddin Suryana dan Bapak Muh. Hatta Jamil.

Praktek lapang ini berlangsung selama tiga bulan, mulai pada bulan November 1998 hingga Bulan Januari 1999 pada CV Langgeng Makmur di Kotamadya Ujung Pandang, dengan pertimbangan bahwa usaha pembuatan saus cabai merupakan realisasi dari salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan cabai menjadi saus yang merupakan produk hasil pertanian dan juga merupakan salah satu produk yang dihasilkan oleh CV. Langgeng Makmur selain produk sirup, cream soda, limun, water soda, kecap dan cuka.Disamping itu keberadaan perusahaan ini, sangat membantu pemerintah didalam hal pembukaan lapangan kerja. Pertimbangan lain adalah bahwa perusahaan kasus telah berdiri selama lima tahun, dan hingga saat ini mampu berkembang dan bersaing dengan perusahaan lainnya, sehingga menarik untuk dipelajari sistem pengelolaan sumberdaya manusia yang diterapkan oleh perusahaan tersebut.

Sasaran belajar yang ingin dicapai adalah pada beberapa aspek yaitu aspek pengetahuan yaitu mengetahui gambaran umum perusahaan yang meliputi dan menyangkut sumberdaya manusia, mengetahui sistem pengelolaan sumberdaya manusia, dalam hal perencanaan , perekrutan, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja, mengetahui sistim pengadaan bahan baku,proses produksi,hingga proses pemasaran mengetahui permasalahan sumberdaya manusia yang dihadapi oleh perusahaan. Aspek ketrampilan yaitu terampil mengidentifikasi persoalan-persoalan yang berkaitan dengan sumberdaya manusia, terampil dalam menentukan tindakan pencegahan dan penanggulangan terhadap persoalan yang dihadapi oleh sumberdaya manusia, terampil dalam menentukan

yang dihadapi oleh sumberdaya manusia, terampil dalam menentukan sasaran yang ingin dicapai untuk dapat menemukan alternatif pemecahan masalahnya, terampil dalam menetukan berbagai tindakan alternatif pemecahan masalah sehubungan dengan permasalahan sumberdaya manusia yang dihadapi perusahaan. Aspek sikap, yaitu menghargai pola administrasi yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan dan kebijaksanaan yang berlaku dalam perusahaan terutama yang berhubungan dengan sumberdaya manusia, mampu menyesuaikan diri dengan situasi kerja dalam perusahaan, mengambil hikmah dari lingkungan kerja sebagai pengalaman belajar yang cukup berharga terhadap kasus yang dikaji dan mencoba menerapkan pengalaman tersebut dalam kehidupan penulis.

Hasil praktek lapang menunjukkan bahwa sumberdaya manusia, yang dimiliki oleh CV. Langgeng Makmur berjumlah 60 orang, sumberdaya lahan yang dimiliki adalah 450 m^2, besarnya modal awal yang diperlukan oleh pimpinan untuk mendirikan perusahaan sebesar Rp 50.000.000,- nilai penyusutan peralatan sebesar Rp 65. 529,79,-/bulan.

Pada CV. Langgeng Makmur yang menjadi masalah utama adalah aktivitas perusahaan terganggu yang disebabkan oleh pergantian pekerja yang tinggi dan pekerja kurang tekun dalam bekerja, untuk memecahkan masalah tersebut adalah dengan menaikkan upah sebesar Rp 1.000,- menyediakan kaus tangan plastik dan sepatu bot plastik khusus bagi pekerja bagian pencucian botol, memperbaiki kondisi fisik bagian dalam perusahaan dan merekrut 2 orang karyawan administrasi (pria dan wanita).

Pemilihan rancangan usaha cabai kering giling dimaksudkan untuk memanfaatkan produk hasil pertanian yaitu cabai agar menjadi produk yang memiliki nilai tambah, membantu pemerintah di dalam membuka lapangan kerja dan membuka kesempatan untuk menjadi seorang wirausaha.

Pelajaran-pelajaran penting yang diperoleh adalah bahwa produktivitas tenaga kerja yang optimal dapat diperoleh dengan menciptakan kondisi kerja yang nyaman, ketekunan dan keuletan yang

disertai dengan tanggung jawab yang dimiliki merupakan kunci untuk meraih kesuksesan, ikhlas dalam setiap bekerja merupakan motivator untuk memperoleh hasil yang optimal bagi seluruh pekerja .

RIWAYAT HIDUP

Adriana ArungLa'bi', dilahirkan di Ujung Pandang pada tanggal 5 Oktober 1974, merupakan anak kelima dari enam bersaudara yang kerapkali dipanggil Adhi dan Adri, lahir dari pasangan Ayahanda Soleman ArungLa'bi' dan Ibunda Maria Mangape.

Jenjang pendidikan formal yang penulis lalui adalah ;

1. Tamat Sekolah Dasar Negeri Berbantuan Pertiwi, Ujung Pandang, tahun 1987.
2. Tamat Sekolah Menengah Pertama Swasta Katolik Rajawali, Ujung Pandang, tahun 1990.
3. Tamat Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Ujung Pandang, tahun 1993
4. Pada tahun 1993 diterima di Universitas Hasanuddin Ujung Pandang pada Program Diploma Tiga, Fakultas Pertanian dan Kehutanan, Jurusan Agribisnis dan tamat pada tahun 1996
5. Pada tahun 1996 melanjutkan studi ke jenjang strata satu S-1 di Universitas Hasanuddin, Fakultas Pertanian dan Kehutanan Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, Sub Program Agribisnis

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Pengasih atas segala kasih karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang merupakan tugas akhir sebagai mahasiswa dan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pertanian pada Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian dan Kehutanan Universitas Hasanuddin.

Tanpa mengurangi rasa hormat dan terima kasih penulis pada semua pihak yang telah memberikan bantuannya, secara khusus penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada ;

1. Bapak Ir. Ahmad Syamsuddin Suryana dan Bapak Ir. Muhammad Hatta Jamil selaku dosen Pembimbing yang dengan tulus dan penuh kesabaran memberikan petunjuk dan saran serta bimbingan kepada penulis sejak awal pelaksanaan praktek lapang hingga selesainya skripsi ini.
2. Bapak DR.Ir. A. Rahman Mappangaja, MS selaku Ketua Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian , Bapak dan Ibu Dosen pada Fakultas Pertanian dan Kehutanan Universitas Hasanuddin Ujung Pandang yang telah banyak memberikan bekal ilmu pengetahuan guna masa depan penulis.
3. Yayasan Pendidikan Bung Hatta yang selama ini memberikan motivasi, perhatian dan pembiayaan selama penulis berada dalam perkuliahan.
4. Bapak Robert Bahtiar dan seluruh pekerja pada CV. Langgeng Makmur di Ujung Pandang yang telah banyak memberikan bantuan Kepada penulis berupa informasi yang dibutuhkan dalam pembuatan skripsi ini.
5. Rekan-rekan penulis : Adjie, Herna, Jam'an , Accul, Syamsul, Madi , Chici, Chida, Rahma, Atun, Erna, Ina, Mimi, Bia, Eny, Nona, Awy, Vitho dan Zuchan yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis , baik selama dalam perkuliahan maupun hingga pada penyusunan skripsi ini.

baik selama dalam perkuliahan maupun hingga pada penyusunan skripsi ini.

6. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu, utamanya teman-teman mahasiswa pada Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian yang selama ini telah banyak membantu penulis.

Dengan segala kerendahan hati dan kebahagiaan yang dalam penulis menghaturkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada orang tua penulis yaitu Papi Drs. Soleman ArungLa'bi' (Alm) dan Mami Dra. Maria Mangape atas dukungan doa, semangat, kasih sayang dan pembiayaan yang telah diberikan selama ini kepada penulis. Juga kepada Mama Elly Mangape BSc dan saudara-saudara penulis yaitu Kakak Ir. Rismawaty AL, Ir. Indrawani AL, Ir. Mellyani AL , Ir. Rama AL dan adik Emylia AL serta seluruh keluarga atas segala kasih , dorongan, perhatian dan pengorbanan serta doa yang tiada putus sepanjang siang dan malam.

Akhir kata semoga tulisan ini dapat bermanfaat dan menjadikan sumbangan yang berarti bagi semua pihak yang berkepentingan.

Ujung Pandang, Februari 1998

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN ii

RINGKASAN iii

RIWAYAT HIDUP PENULIS v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

PROLOG 1

BAGIAN PERTAMA
PENYADARAN VISI WIRAUSAHA

1.1 Sejarah Singkat Perusahaan 12

1.2 Misi Perusahaan 12

1.3 Struktur Organisasi Perusahaan 14

BAGIAN KEDUA
ANALISIS POSISI DAN KINERJA USAHA

2.1 Analisis Posisi Perusahaan..... 17

2.1.1 Sumberdaya Manusia 17

2.1.2 Sumberdaya Lahan dan Bangunan 28

2.1.3 Sumberdaya Peralatan 28

2.1.4 Sumberdaya Finansial 30

2.2. Analisis Kinerja 30

2.2.1 Kinerja Proses 31

2.2.1.1 Proses Pengadaan Bahan Baku 31

2.2.1.2 Proses Produksi Saus Cabai 32

2.2.1.3 Proses Pemasaran 36
2.2.2 Kinerja Hasil 38
2.2.2.1 Analisis Biaya 38
2.2.2.2 Analisis Pendapatan 40
2.3 Aspek Dampak Lingkungan 42
2.4 Peta Penampilan Karya Agrosistem..... 43

BAGIAN KETIGA
PENGELOLAAN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN
3.1 Perencanaan Tenaga Kerja 48
3.2 Perekrutan Tenaga Kerja 50
3.3 Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja 54
3.4 Pelatihan dan Pengembangan 56
3.5 Penilaian Prestasi Kerja 57
3.6 Kompensasi 60
3.7 Pemutusan Hubungan Kerja 62
3.8 Peta Penampilan Sistem Pengelolaan Sumberdaya Manusia 64

BAGIAN KEEMPAT
ANALISIS MASALAH PENGEMBANGAN USAHA
4.1 Penetapan Posisi Penilaian 67
4.2 Identifikasi Masalah 68
4.3 Hubungan Sebab Akibat Antara Masalah 75

BAGIAN KELIMA
ANALISIS SASARAN PENGEMBANGAN USAHA
6.1 Penetapan Sasaran 78
6.2 Hubungan Tindakan Hasil Antar Sasaran 82

BAGIAN KEENAM
ANALISIS ALTERNATIF TINDAKAN PENGEMBANGAN USAHA
6.1 Alternatif Tindakan Per Sasaran Antara 84
6.2 Analisis Keputusan 87

BAGIAN KETUJUH
MATRIKS PERENCANAAN PROYEK PENGEMBANGAN USAHA
7.1 Matriks Perencanaan Proyek Pengembangan Usaha 97
7.2 Rencana Kerja Proyek 100

BAGIAN KEDELAPAN
ANALISIS PERSOALAN POTENSIAL 103

BAGIAN KESEMBILAN
RANCANGAN USAHA
9.1 Pendahuluan..... 111
9.2 Organisasi Sumberdaya Perusahaan 112
9.2.1 Sumberdaya Manusia 112

9.2.2 Sumberdaya Lahan dan Bangunan 113
9.2.3 Sumberdaya Peralatan 114
9.2.4 Sumberdaya Finansial 115
9.3 Aspek Pemasaran 115
9.3.1 Deskripsi Produk 115
9.3.2 Daerah Pemasaran 116
9.3.3 Perkiraan Permintaan 117
9.3.4 Perkiraan Penawaran 117
9.3.5 Strategi Pemasaran 118
9.3.6 Penganggaran Pemasaran 119
9.4 Aspek Produksi 120
9.4.1 Proses Pengadaan Bahan Baku 120
9.4.2 Proses Produksi 120
9.4.3 Perkiraan jumlah Produksi 122
9.4.4 Penganggaran Produksi 123
9.5 Aspek Organisasi dan Manajemen 126
9.5.1 Organisasi 126
9.5.2 Manajemen 126
9.5.3 Penganggaran Biaya Pra Operasi Perusahaan 127
9.6 Aspek Keuangan 128
9.6.1 Kebutuhan Modal 128
9.6.2 Analisis Pendapatan 129
9.7 Aspek Dampak Lingkungan 130

EPILOG .....

DAFTAR PUSTAKA .....

DAFTAR TABEL

Nomor	Teks	Halaman
1.	Jumlah Produk Yang Dihasilkan dan Jumlah Hari yang Digunakan Untuk Memproduksi Seluruh Produk Selama Bulan November 1998 – Januari 1999 Dari CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, ...	24
2.	Jenis, Nilai, Lama Pemakaian dan Nilai Penyusutan Peralatan pada CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, 1999.	29
3.	Jumlah Biaya tetap Selama bulan November yang Dikeluarkan oleh CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, 1998.....	38
4.	Jumlah Biaya Tidak Tetap Selama Bulan November yang Dikeluarkan Oleh CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang	39
5.	Jumlah Penerimaan Selama Bulan November Pada CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang1999.....	40
6.	Analisis Biaya dan Pendapatan Pada CV.Langgeng Makmur selama Bulan November, 1998.....	41
7.	Analisis Kinerja Pada CV. Langgeng Makmur, Selama Bulan November, 1998.....	41
8.	Matriks Kesenjangan Antara Antara Fakta , Masalah dan Sasaran Pada CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, 1999.....	73
9.	Matriks Perencanaan Proyek Pengembangan Usaha Pada CV. Langgeng Makmur, Ujung.Pandang, 1999.....	100
10.	Rencana Kerja Proyek Pengembangan Usaha Pada Usaha Produksi Saus Cabai, CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, 1999.	102
11.	Analisis Persoalan Potensial Pada CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, 1999.....	109
12.	Jenis Peralatan , Lama Pemakaian dan Nilai Penyusutan Dalam Proses Produksi Cabai Kering Giling, Pada CV. Adhi Pratama di Kotamadya Ujung Pandang, 1999.....	113
13.	Jenis Kegiatan dan Anggaran Pemasaran yang dilakukan oleh CV. Adhi Pratama di Kotamadya Ujung Pandang, 1999.....	119

14. Perkiraan Anggaran Biaya Produksi Bulan Pertama yang dikeluarkan oleh CV. Adhi Pratama di Kotamadya Ujung Pandang, 1999..... 123

15. Perkiraan Anggaran Biaya Produksi Bulan Kedua yang dikeluarkan oleh CV. Adhi Pratama di Kotamadya Ujung Pandang, 1999 124

16. Perkiraan Anggaran Biaya Produksi Bulan Ketiga yang dikeluarkan oleh CV. Adhi Pratama di Kotamadya Ujung Pandang, 1999 125

17. Biaya Pra-Operasi Perusahaan Pada CV. Adhi Pratama di Kotamadya Ujung Pandang, 1999. 128

18. Kebutuhan Modal Awal Perusahaan Pada CV. Adhi Pratama di Kotamadya Ujung Pandang, 1999 129

19. Analisis Pendapatan Pada CV. Adhi Pratama, Selama Tiga Bulan Masa Produksi di Kotamadya Ujung Pandang, ... 130

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Teks	Halaman
1.	Struktur Organisasi Pada CV.Langgeng Makmur, Ujung Pandang, 1999	15
2.	Skema Tahapan Proses Produksi Saus Cabai Pada CV. Langgeng Makmur , Ujung Pandang, 1999	36
3.	Peta Penampilan Karya Agrosistem Pada CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, 1999	44
4.	Peta Penampilan Sistem Pengelolaan Sumberdaya Manusia Pada CV. Langgeng Makmur , Ujung Pandang, 1999	55
5.	Analisis Masalah Pengembangan Usaha Pada CV. Langgeng Makmur , Ujung Pandang, 1999	77
6.	Analisis Sasaran Pengembangan Usaha Pada CV.Langgeng Makmur, Ujung Pandang, 1999.....	83
7.	Diagram Analisis Alternatif Tindakan Pengembangan Usaha pada CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, 1999	86
8.	Diagram Analisis Alternatif Tindakan terpilih Pengembangan .... Usaha Pada CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, 1999	96
9.	Skema Produksi Cabai Kering Giling Pada CV. Adhi Pratama di Ujung Pandang, 1999.....	122
10.	Struktur Organisasi Perusahaan Pada CV. Adhi Pratama di Ujung Pandang, 1999.....	126

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Teks	Halaman
1.	Daftar Nama Pekerja,Kelompok Kerja dan Sistim Pengupahan Pada CV Langgeng Makmur, Ujung Pandang, 1999	132
2.	Alokasi Pekerja Pada CV. Langgeng Makmur , Ujung Pandang, 1999	134
3.	Waktu Produksi yang Digunakan Oleh CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, Selama Bulan November, 1998	136
4.	Waktu Produksi yang Digunakan Oleh CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, Selama Bulan Desember, 1998	137
5.	Waktu Produksi yang Digunakan Oleh CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, Selama Bulan Januari, 1999	138
6.	Perhitungan Upah Untuk Pekerja Wanita Pada CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, Selama Bulan November, 1998	139
7.	Perhitungan Upah Untuk Pekerja Pria Pada CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, Selama Bulan November, 1998	141
8.	Perhitungan Biaya Pemasaran, Telepon, Listrik, Air dan Sabun Deterjen yang Dikeluarkan Oleh CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, Selama Bulan November, 1998	142
9.	Jumlah Penggunaan Tali Rafia Pada CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, Selama Bulan November, 1998	147
10.	Matriks Perkiraan Dampak Lingkungan Yang Ditimbulkan Dari Usaha Pembuatan Saus Cabai Pada CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, Selama Bulan November, 1998	148

PROLOG

Didalam GBHN 1993 telah ditetapkan, bahwa titik berat pembangunan jangka panjang kedua diletakkan pada bidang ekonomi, yang merupakan penggerak utama bagi pembangunan, seiring dengan kualitas sumberdaya manusia dan didorong secara saling memperkuat, saling terkait dan terpadu dengan pembangunan bidang-bidang lainnya (Anonim, 1993).

Sementara itu kebijaksanaan perekonomian dibidang industri disebutkan bahwa pembangunan industri sebagai bagian dari usaha pembangunan jangka panjang diarahkan untuk menciptakan struktur ekonomi yang lebih kokoh dan seimbang yaitu struktur ekonomi dengan titik berat industri yang maju didukung oleh pertanian yang tangguh (Sumarlin dkk, 1993).

Sektor pertanian selalu menjadi titik berat pembangunan bidang ekonomi karena sektor ini ditinjau dari berbagai segi memang merupakan sektor yang dominan dalam ekonomi nasional , misalnya kontribusi dalam pendapatan nasional, peranannya dalam pemberian lapangan kerja bagi masyarakat yang bertumbuh dengan cepat, kontribusinya dalam menghasilkan devisa negara dan lain-lain (Mubyarto, 1989).

Produksi pertanian yang beranekaragam dalam jumlah yang besar menuntut perhatian khusus, mengingat sifat produk pertanian yang mudah rusak. Dengan demikian menuntut pula penanganan yang serius dengan peningkatan industri yang dapat mengolahnya (De Quelyoe, 1994).

Keberadaan bahan pangan sebagai produk pertanian diperlukan sepanjang masa sebagai kebutuhan pokok manusia selain sandang dan pangan. Saat ini, dengan adanya informasi mengenai jenis tanaman baru, benih berkualitas dan teknologi budidaya dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil, akibatnya produk pertanian yang diperoleh menjadi berlimpah hasilnya, tidak hanya terbatas untuk memenuhi kebutuhan sendiri, tetapi dapat juga memenuhi kebutuhan orang banyak.

Tuntutan bahan pangan oleh manusia, semakin hari semakin meningkat, baik jumlah maupun mutunya. Dipihak lain produktivitas tanaman pertanian waktunya sangat terbatas, terbatasi oleh musim atau keadaan alam sehingga, produksinya hanya dapat diperoleh pada waktu tertentu saja. Pada waktu manusia dihadapkan pada persoalan seperti ini, berbagai upaya ditempuh dalam rangka menyeimbangkan antara keperluan pangan dan ketersediaan bahan pangan yang ada. Cara yang paling tepat dan praktis adalah dengan mengadakan penanganan dan pengolahan yang tepat. / Salah satu produk pertanian yang memerlukan penanganan dan pengolahan yang tepat adalah cabai (Imdad dkk, 1995).

Faktor yang ikut memberi andil besar dalam penanganan dan pengolahan cabai adalah ketersediaan sumberdaya manusia yang sesuai baik kualitas maupun jumlahnya, untuk mendukung seluruh rangkaian proses dalam suatu perusahaan dimana hal ini sangat erat kaitannya dengan pengembangan perusahaan yang bersangkutan (Batubara dkk, 1993).

Menurut Zainun (1994), dalam suatu perusahaan, unsur manusia mempunyai peran utama dalam menggerakkan dan mengembangkan suatu perusahaan, dimana setiap perusahaan, berlandaskan kerjasama antara manusia dalam jumlah yang besar atau kecil. Sedangkan menurut Tulus (1995), manusia yang diwujudkan sebagai hasil karya merupakan sumberdaya yang paling penting dalam suatu organisasi. Untuk mencapai keberhasilan, sumberdaya manusia menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreatifitas dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi yang dipergunakan, tetapi tanpa aspek manusia, maka sulit untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumberdaya manusia mengandung dua pengertian yaitu pertama, sumberdaya manusia adalah usaha, kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini sumberdaya manusia mencerminkan kualitas kerja/usaha yang diberikan seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Kedua, sumberdaya manusia menyangkut yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau kerja/usaha tersebut (Simanjuntak, 1985).

Sumberdaya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama dengan unsur lainnya seperti bahan baku, modal, peralatan dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi suatu keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang mempunyai nilai ekonomis untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Simanjuntak, 1985).

Didalam organisasi suatu perusahaan, terdapat beberapa fungsi yang mengatur sumberdaya manusia. Fungsi-fungsi tersebut adalah perencanaan tenaga kerja, perekrutan tenaga kerja, seleksi dan penempatan tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja (Siagian, 1995).

Perencanaan sumberdaya manusia merupakan fungsi yang pertama-tama harus dilaksanakan dalam organisasi. Perencanaan sumberdaya manusia adalah langkah-langkah yang tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa dalam organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat pada waktu-waktu yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan (Gomes, 1995).

Setelah diadakan perencanaan sumberdaya manusia dan analisis serta klasifikasi pekerjaan, maka langkah berikutnya adalah perekrutan tenaga kerja. Rekrutmen merupakan proses mencari dan menemukan serta menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi (Gomes, 1995).

Sedangkan menurut Tulus (1995), maksud rekrutmen adalah untuk memperoleh suatu persediaan seluas mungkin dari calon pelamar sedemikian rupa sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan untuk melakukan pilihan tenaga kerja bermutu yang diperlukan.

Seleksi dan penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi perekrutan tenaga kerja. Secara ideal, proses seleksi merupakan proses pengambilan keputusan timbal balik. Dalam hal ini, perusahaan memutuskan menawarkan lowongan kerja. Calon pelamar memutuskan apakah perusahaan beserta tawarannya akan memenuhi kebutuhan dan tujuan pribadinya. Tetapi dalam keadaan biasa, proses seleksi cenderung ditentukan sepihak, yaitu didominasi pada pihak perusahaan (Tulus, 1995).

Fungsi selanjutnya adalah pelatihan dan pengembangan. Menurut Siagian (1995), dikalangan pejabat atau petugas yang mengelola sumberdaya manusia, sering terdapat persepsi yang membedakan pelatihan dan pengembangan. Perbedaan tersebut pada intinya mengatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk membantu meningkatkan kemampuan para pegawai untuk melaksanakan tugas saat sekarang, sedangkan pengembangan, lebih berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para pekerja dimasa depan.

Setelah fungsi pelatihan dan pengembangan, maka fungsi berikutnya adalah penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja adalah berbagai prosedur sistematik untuk menentukan nilai relatif pekerjaan beserta kompensasi masing-masing (Gomes, 1995).

Kompensasi merupakan langkah yang diambil setelah penilaian prestasi kerja. Menurut Tulus (1995), kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai penghargaan langsung maupun tidak langsung,

finansial maupun non finansial yang layak dan adil kepada pekerja atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan.

Fungsi terakhir adalah pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa rugi bilamana hubungan kerja tersebut dilanjutkan. Hal ini dapat terjadi karena kemauan perusahaan atau kemauan kedua belah pihak (Tulus, 1995).

Fungsi-fungsi yang mengatur sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan, sangat berpengaruh terhadap seluruh aktivitas perusahaan yang meliputi proses pengadaan bahan baku, proses produksi, dan proses pemasaran. Apabila fungsi tersebut tidak dilaksanakan dengan baik terhadap aktivitas perusahaan, maka produktivitas perusahaan tidak akan tercapai (Mulyono, 1990).

Berdasarkan dari pemikiran di atas, maka penulis terdorong untuk mengetahui bagaimana pengelolaan sumberdaya manusia yang dilakukan oleh CV. Langgeng Makmur dengan menerapkan fungsi-fungsi yang mengatur sumberdaya manusia.

Penulis memilih perusahaan ini sebagai tempat praktek lapang didasarkan pada pertimbangan bahwa usaha pembuatan saus cabai merupakan realisasi dari salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan cabai menjadi saus, yang merupakan produk dari hasil pertanian dan juga merupkan salah satu produk yang dihasilkan oleh CV. Langgeng Makmur selain produk sirup, cream soda, limun, water soda, kecap dan cuka. Selain itu, keberadaan perusahaan ini, sangat membantu

pemerintah dalam hal pembukaan lapangan kerja. Pertimbangan lain adalah bahwa perusahaan kasus telah berdiri selama lima tahun dan hingga saat ini, perusahaan mampu berkembang dan bersaing dengan perusahaan lainnya, sehingga mendorong penulis untuk mempelajari sistem pengelolaan sumberdaya manusia. Serta lokasi praktek lapang yang mudah dijangkau hingga memperlancar usaha pencapaian sasaran belajar, juga menjadi salah satu alasan penulis untuk melaksanakan praktek lapang pada perusahaan ini.

Studi kasus ini memfokuskan pada pengelolaan sumberdaya manusia yang berupa perencanaan tenaga kerja, perekrutan tenaga kerja, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, kompensasi serta pemutusan hubungan kerja.

Sasaran belajar yang ingin dicapai dalam praktek lapang ini terdiri atas aspek pengetahuan, aspek keterampilan dan aspek sikap.

Aspek pengetahuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui gambaran umum perusahaan kasus yang meliputi dan menyangkut aspek sumberdaya manusia, mengetahui sistem pengelolaan sumberdaya manusia dalam hal perencanaan tenaga kerja; perekrutan tenaga kerja, seleksi dan penempatan tenaga kerja, pelatihan dan pengembangan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja, mengetahui sistim pengadaan bahan baku, proses produksi, hingga proses pemasaran dari perusahaan kasus, mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh pihak perusahaan yang berkaitan dengan sumberdaya manusia.

Aspek keterampilan yang ingin dicapai adalah untuk dapat terampil dalam mengidentifikasi persoalan-persoalan yang dihadapi, yang berkaitan dengan sumberdaya manusia pada perusahaan kasus, terampil dalam menentukan tindakan pencegahan dan penanggulangan terhadap persoalan yang dihadapi oleh sumberdaya manusia, terampil dalam menentukan sasaran yang ingin dicapai untuk dapat menemukan alternatif pemecahan masalahnya, terampil dalam menentukan berbagai tindakan alternatif pemecahan masalah sehubungan dengan permasalahan sumberdaya manusia yang dihadapi oleh perusahaan kasus.

Aspek sikap yang ingin dicapai adalah menghargai pola manajerial yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan dan kebijaksanaan yang berlaku dalam perusahaan terutama yang berhubungan dengan sumberdaya manusia, mampu menyesuaikan diri dengan situasi kerja dalam perusahaan, mengambil hikmah dari lingkungan kerja sebagai pengalaman belajar yang cukup berharga terhadap kasus yang dikaji dan mencoba menerapkan pengalaman tersebut dalam kehidupan penulis.

Pengukuran produktivitas yang dilakukan penulis didalam perusahaan adalah dengan mengukur produktivitas tenaga kerja yaitu dengan membandingkan antara jumlah keluaran dalam hal ini adalah jumlah botol yang dapat dicuci dalam satu hari dengan jumlah tenaga kerja yang digunakan pada bagian pencucian botol tersebut.

Untuk mengetahui kegiatan dalam perusahaan, maka kegiatan belajar dilakukan dengan menggunakan metode magang yaitu selama praktek lapang berlangsung, penulis berpartisipasi terhadap jalannya

aktivitas perusahaan. Selain metode magang, penulis juga melaksanakan metode observasi dengan jalan mengamati keadaan/gambaran umum perusahaan dan keadaan sumberdaya manusia yang terlibat, serta metode wawancara terhadap pimpinan dan tenaga kerja perusahaan.

Pelaksanaan praktek lapang ini berlangsung selama tiga bulan yaitu mulai bulan November 1998 sampai Januari 1999 yang berlokasi di Kelurahan Persiapan Bungaya, Kecamatan Tamalate, Kotamadya Ujung Pandang, pada CV. Langgeng Makmur.

Untuk mencapai sasaran belajar yang diinginkan yakni aspek pengetahuan, aspek keterampilan dan aspek sikap, maka digunakan metode belajar Analisis Persoalan Agrosistem (APAS) dengan tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Penyadaran Visi Wirausaha (PVW) yaitu menguraikan sejarah berdirinya perusahaan dan visi serta misi perusahaan.
2. Analisis Posisi dan Kinerja Usaha (APKU) yaitu menguraikan semua sumberdaya yang dimiliki dan terlibat dalam perusahaan dan menguraikan kegiatan yang dilaksanakan dalam perusahaan.
3. Analisis Masalah Pengembangan Usaha (AMPU) yang menguraikan masalah-masalah yang dihadapi perusahaan kemudian menentukan masalah mana yang merupakan masalah utama dan masalah mana yang merupakan masalah bukan utama agar mempermudah menentukan urutan penyelesaian persoalan yang pada akhirnya digambarkan dalam suatu rangkaian hubungan sebab akibat pada suatu diagram pohon permasalahan.

4. Analisis Sasaran Pengembangan Usaha (ASPU) yaitu menguraikan penetapan sasaran dari pemecahan suatu masalah dan gambaran mengenai tindakan hasil sasaran.
5. Analisis Alternatif Tindakan Pengembangan Usaha (A_2TPU) yaitu menguraikan tindakan pemecahan suatu masalah untuk mencapai sasaran dengan memperhitungkan waktu, biaya dan tindakan yang tepat.
6. Matriks Perencanaan Proyek Pengembangan Usaha (MP_3U) yaitu menguraikan yang akan dilaksanakan dengan melihat berbagai pertimbangan dan melihat bagian yang dapat dilaksanakan perusahaan.
7. Rencana Kerja Pengembangan Usaha (RKPU) yaitu menguraikan suatu rencana atau jadwal dari kegiatan yang akan dilakukan perusahaan.
8. Analisis Persoalan Potensial (APP) yaitu bertujuan untuk menghindari kemungkinan timbulnya kesulitan dimasa yang akan datang terhadap rencana kerja yang telah disusun dengan mengambil beberapa langkah antara lain adalah pernyataan rencana kegiatan, skenario pelaksanaan kegiatan, identifikasi persoalan potensial khusus, identifikasi sebab-sebab persolan potensial khusus, tindakan pencegahan, tindakan penanggulangan dan struktur tindakan.

BAGIAN PERTAMA
PENYADARAN VISI WIRAUSAHA

1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

CV. Langgeng Makmur yang berkedudukan di Ujung Pandang adalah perusahaan yang bergerak di dalam industri minuman ringan, cuka, kecap dan saus cabai. Perusahaan ini mendapatkan izin dari Walikotamadya Daerah Tingkat I Kotamadya Ujung Pandang dengan Nomor 6564/C/V/C/PREK/1993.

Perusahaan ini didirikan oleh bapak Robert Bahtiar, pada tanggal 21 Juli 1993 di jalan Andi Mangerangi, Kelurahan Persiapan Bungaya, Kecamatan Tamalate, Kotamadya Ujung Pandang.

Pada mulanya, perusahaan ini adalah toko klontong yang hanya menjual barang-barang untuk kebutuhan sehari-hari akan tetapi karena adanya permintaan dari para pembeli agar toko tersebut tidak hanya menjual barang keperluan sehari-hari tetapi juga menjual lombok botol (saus cabai), maka pimpinan membeli saus cabai dari Perusahaan Sumber Abadi lalu menjualnya kembali pada toko tersebut. Semakin hari permintaan akan saus cabai semakin meningkat, maka terpikir oleh pimpinan untuk mencoba memproduksi sendiri saus cabai tersebut. Akan tetapi realisasi dari pemikiran tersebut, barulah dapat terlaksana setelah beliau berkunjung ke rumah salah seorang sahabatnya yang adalah pengusaha saus cabai dan industri minuman ringan serta pembuatan

kecap dan cuka yang terletak di kota Surabaya. Dari sahabatnya itulah yang mengajarkan kepada Bapak Robert Bahtiar untuk bergerak dibidang usaha saus cabai dan industri minuman ringan, serta pembuatan kecap dan cuka.

Setelah kembali dari kota Surabaya, maka Bapak Robert Bahtiar kemudian mengalihkan usahanya dari toko klontong menjadi usaha pembuatan saus cabai, kecap, cuka, dan minuman ringan. Hal ini mulai tercalisasi pada tanggal 21 Juli 1993 yang merupakan awal berdirinya CV. Langgeng Makmur.

1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Menurut Poli (1997), visi adalah gambaran tentang masa depan yang mau dan dapat dicapai oleh sesuatu organisasi, dimana konteks kecenderungan masa depan diperhitungkan berdasarkan pengalaman masa lalu dan kenyataan masa kini.

Visi dari perusahan CV. Langgeng Makmur adalah "Produk dapat dikenal oleh konsumen diseluruh Sulawesi Selatan". Awal mula dari visi ini adalah dari keinginan pimpinan yang sejak semula menginginkan agar kelak seluruh produk yang dihasilkan oleh CV. Langgeng Makmur dapat dipasarkan diseluruh daerah yang terdapat di Sulawesi Selatan dengan sasaran pada konsumen menengah kebawah.

Untuk mencapai visi tersebut, maka perusahaan menetapkan suatu misi. Menurut Poli (1997), misi adalah rumusan tentang hakekat kehadiran sesuatu organisasi yaitu apa yang dikerjakannya, yang menentukan jati

dirinya. Rumusan misi mengandung makna tindakan yang terus menerus, tidak terikat pada waktu. Tindakan yang terus-menerus, diarahkan ke pencapaian tujuan. Dapat pula dikatakan bahwa misi merupakan tindakan untuk mencapai suatu visi.

Misi dari CV. Langgeng Makmur adalah "Mempertahankan mutu dan meningkatkan kuantitas produk". Dengan meningkatnya kuantitas (jumlah) produk yang dapat diproduksi oleh CV. Langgeng Makmur, maka akhirnya lambat laun produk tersebut dapat memasuki pasaran di seluruh Sulawesi Selatan. Sedangkan dari segi mutu, untuk saat ini perusahaan tetap mempertahankan mutu produk yang selama ini telah mereka hasilkan, dengan pertimbangan bahwa konsumen yang saat ini banyak menggemari produk mereka adalah konsumen yang berada pada kalangan menengah kebawah. Apabila mutu produk ditingkatkan, maka peluang untuk memasarkan produk tersebut dikalangan mereka akan lebih kecil, karena berakibat pada meningkatnya harga jual. Untuk memperkenalkan pada konsumen kalangan menengah keatas agak sulit, karena perusahaan harus bersaing ketat dengan perusahaan sejenis yang lebih besar dan produknya lebih dahulu terkenal. Sementara dengan mutu produk yang telah dihasilkan oleh CV. Langgeng Makmur selama ini, justru menyebabkan semakin meningkatnya permintaan akan produk tersebut. Oleh karena itu, perusahaan lebih memilih mempertahankan mutu produk yang selama ini telah mereka hasilkan, meskipun menurut pengamatan penulis, mutu produk yang dihasilkan oleh CV. Langgeng Makmur, khususnya untuk saus cabai masih perlu ditinjau kembali oleh Departemen Kesehatan.

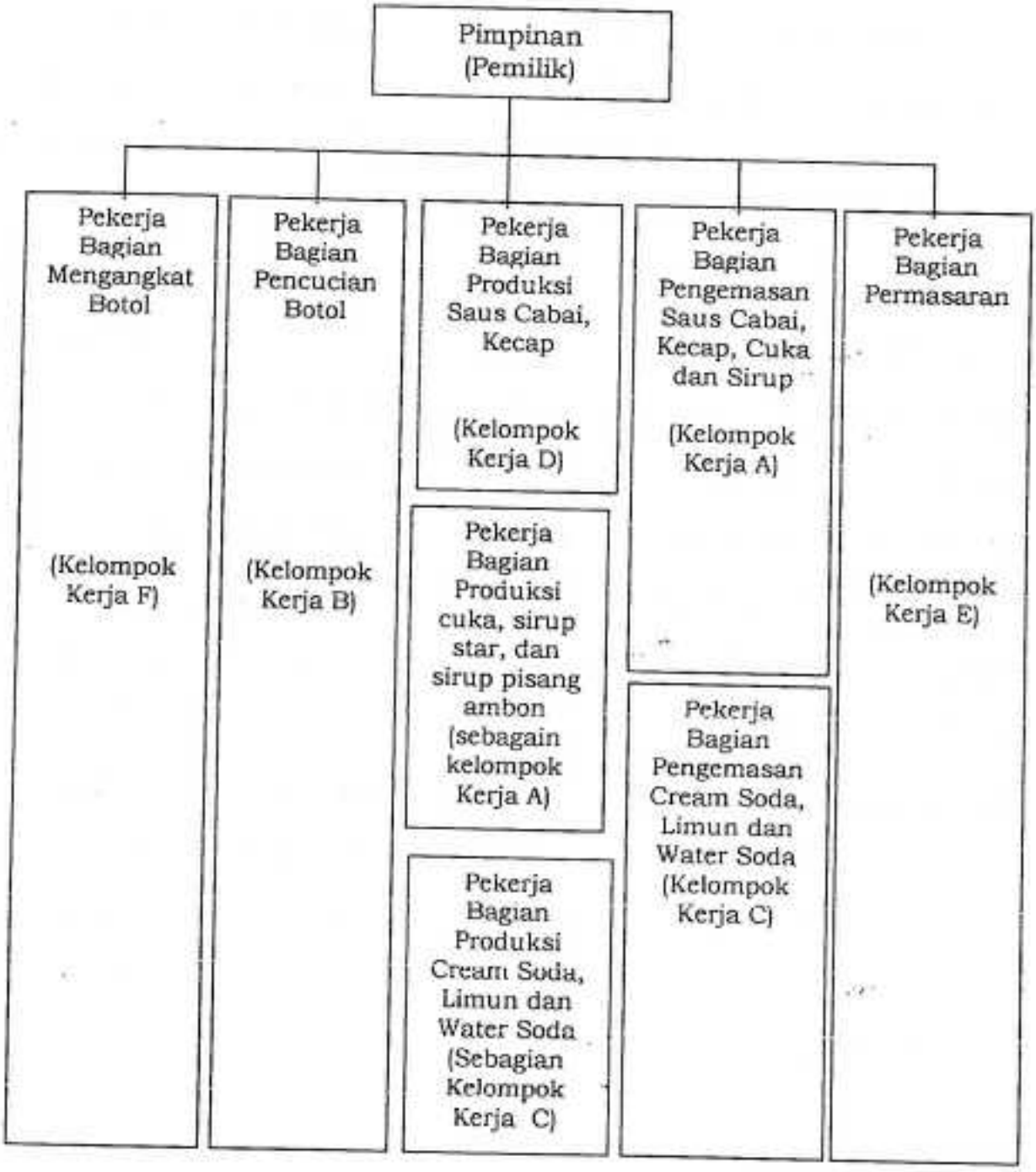
1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Organisasi merupakan sistem kegiatan yang terkoordinir dari sekolompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan dibawah kekuasaan dan pimpinan.

Di dalam suatu organisasi terdapat struktur organisasi yang merupakan suatu kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan-kegiatan untuk pencapaian tujuan melalui strategi yang telah dipilih, hubungan antar fungsi-fungsi, serta wewenang dan tanggung jawab. Dimana struktur disusun untuk membantu pencapaian tujuan organisasi dengan lebih efektif (Reksohadiprodjo dkk, 1990).

Struktur organisasi pada CV. Langgeng Makmur menggambarkan struktur organisasi garis, dimana pertanggung jawaban antara tiap bagian ditetapkan sekaligus dalam satu arah (Mulyono, 1993).

Untuk dapat melihat lebih jelas tentang struktur organisasi dari CV. Langgeng Makmur dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini .



Gambar 1. Struktur Organisasi Pada CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang 1999.

Dari struktur organisasi terlihat bahwa pada CV. Langgeng Makmur tidak terdapat karyawan manajerial yang seandainya ada bertugas

membantu pimpinan didalam menangani kegiatan administrasi, atau mengurus segala hal yang berhubungan dengan kepentingan perusahaan. Oleh karena perusahaan tidak memiliki karyawan maka seluruh kegiatan yang menyangkut kepentingan perusahaan ditangani oleh pimpinan.

Dari struktur organisasi pula terlihat bahwa dalam satu kelompok kerja, tidak hanya memproduksi satu jenis produk saja tetapi berbagai macam jenis produk, hal ini disesuaikan dengan permintaan para konsumen, demikian juga dengan pembagian pekerjaan. Dalam satu kelompok kerja tidak hanya bertugas pada satu pekerjaan saja tetapi dapat pula bertugas pada pekerjaan lainnya, misalnya pada kelompok kerja A dan C, pada bagian ini terdapat pekerja yang bertugas pada bagian produksi cuka, sirup star, sirup pisang ambon, dan cream soda, limun, serta water soda, tetapi setelah melaksanakan tugas mereka untuk memproduksi produk tersebut maka pekerja tersebut kembali bekerja pada bagian pengemasan. Untuk lebih jelasnya mengenai nama pekerja beserta kelompok kerjanya masing-masing dapat dilihat pada Lampiran 1.

BAGIAN KEDUA
ANALISIS POSISI DAN KINERJA USAHA

2.1 Analisis Posisi Perusahaan

Analisis posisi adalah suatu kondisi yang menggambarkan keadaan yang dimiliki oleh suatu perusahaan yang berupa sumberdaya-suberdaya perusahaan yakni sumberdaya manusia, sumberdaya peralatan, sumberdaya lahan dan bangunan serta sumberdaya finansial.

2.1.1 Sumberdaya Manusia

Sumberdaya manusia merupakan asset perusahaan yang sangat penting. Sumberdaya manusia yang dimaksud adalah tenaga kerja yang merupakan salah satu faktor produksi utama dan selalu ada dalam suatu perusahaan. Tenaga kerja tersebut, baik yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam proses produksi, merupakan satu kesatuan yang saling membutuhkan dalam segala aktivitas perusahaan.

CV. Langgeng Makmur memiliki tenaga kerja yang seluruhnya berjumlah 60 orang yang terdiri dari 6 kelompok kerja. Kelompok kerja yang pertama adalah kelompok kerja A, terdiri dari 8 orang wanita. Kelompok kerja ini yang bertugas mengemas saus cabai, cuka, kecap dan pada waktu-waktu tertentu bertugas mengemas sirup star dan sirup pisang Ambon.

Kelompok kerja yang kedua adalah kelompok kerja B terdiri dari 26 orang wanita yang bertugas mencuci botol.

Kelompok kerja ketiga adalah kelompok kerja C, terdiri dari 10 orang wanita yang bertugas mengemas dan membuat Cream Soda, limun dan water soda.

Kelompok kerja keempat adalah kelompok kerja D, terdiri dari 2 orang pria yang bertugas mencuci cabai, menggiling cabai dan jagung serta memasak saus cabai dan kecap. Kelompok ini kadang-kadang bertugas mengangkat botol-botol yang telah dikemas oleh kelompok kerja A.

Kelompok kerja kelima adalah kelompok kerja E terdiri dari 10 orang pria yang bertugas memasarkan seluruh produk yang dihasilkan oleh CV. Langgeng Makmur. Didalam memasarkan produk, mereka mengendarai mobil milik perusahaan yang berjumlah 5 buah. Masing-masing mobil berisi seluruh produk yang dihasilkan oleh CV. Langgeng Makmur, yang jumlahnya kadang-kadang disesuaikan dengan permintaan konsumen. Rata-rata tiap mobil berisi 840 botol sampai 1000 botol/hari.

Kelompok kerja yang keenam adalah kelompok kerja F yang terdiri dari 4 orang yang bertugas mengangkat botol-botol yang baru masuk ke perusahaan dan diteruskan pada bagian pencucian botol, membantu pimpinan didalam menghitung jumlah botol yang masuk kedalam perusahaan, dan mengangkat botol-botol yang telah berisi produk ke ruang penyimpanan atau langsung ke atas mobil untuk dipasarkan.

Untuk lebih jelasnya mengenai daftar nama pekerja yang berada dalam kelompok kerja tersebut dapat dilihat pada lampiran 1.

Produk yang dihasilkan oleh CV. Langgeng Makmur terdiri dari 11 jenis produk yaitu : Saus cabai, Kecap, Cuka, Sirup Star rasa Orange, Sirup

Star rasa Nenas ,Sirup Pisang Ambon, Cream Soda hijau, Cream Soda Merah, Cream Soda putih, Limun Orange dan Water Soda (Squosh).

Pengemasan saus cabai dan kecap serta pembuatan dan pengemasan cuka, sirup star dan sirup pisang ambon dilakukan oleh pekerja yang berada pada kelompok A. Tahap-tahap pekerjaan yang berada pada kelompok ini terdiri dari lima tahap yaitu mengisi saus cabai kedalam botol, dilakukan oleh dua orang pekerja tahap kedua yaitu menutup botol dilakukan oleh satu orang pekerja, tahap ketiga yaitu menempel merk pada botol yang telah terisi dilakukan oleh satu orang, tahap keempat yaitu mengikat botol dengan tali rafia dilakukan oleh dua orang pekerja, tahap kelima yaitu mengeluarkan saus cabai yang telah kadaluarsa ketempat penampungan dilakukan oleh dua orang pekerja. Pembagian pekerja kedalam lima tahapan tersebut mulanya dilakukan oleh pimpinan tetapi kemudian dilakukan oleh pekerja itu sendiri, jadi jika pekerja yang hari ini berada pada tahap pertama maka keesokan harinya pekerja tersebut berada pada tahap kedua dan begitu seterusnya. Hal ini dimaksudkan agar semua pekerja dapat melakukan kelima tahapan tersebut.

Pencucian botol yang dilakukan oleh kelompok kerja B terdiri dari empat tahapan. Tahap pertama yaitu mengeluarkan merk dari botol-botol kosong dengan menggunakan kayu dan tangan dan juga merendam terlebih dahulu pada bak yang berisi air. Jumlah pekerja pada bagian ini adalah enam orang. Tahap kedua adalah mencuci botol dengan menggunakan sabun deterjen, air serta sikat botol. Tahap ini dilakukan oleh 18 orang pekerja, tahap ketiga adalah pembilasan terakhir dilakukan oleh satu orang

pekerja. Tahap keempat adalah mengangkat botol yang telah bersih kesudut ruangan dilakukan oleh satu orang pekerja, pekerja ini juga kadang-kadang membantu pekerja yang berada pada tahap ketiga yaitu pembilasan terakhir. Pembagian tugas untuk tiap pekerja juga dilakukan oleh pimpinan tetapi kemudian dilakukan oleh pekerja dalam kelompok itu sendiri. Jika pekerja yang hari ini berada pada tahap pertama maka keesokan harinya pekerja tersebut berada pada tahap kedua, demikian seterusnya.

Pembuatan dan pengemasan cream soda, limun dan water soda dilakukan oleh kelompok kerja C yang terdiri dari 10 orang pekerja. Pada bagian ini yang khusus menangani pembuatan ketiga produk tersebut dilakukan oleh seorang pekerja yang bernama Erna. Pekerja ini dipercayakan untuk menangani pencampuran bahan-bahan untuk membuat minuman. Untuk tahap yang lain, dilakukan oleh pekerja lainnya yang juga kadang-kadang dibantu oleh Erna. Untuk tahap pertama yaitu mengisi minuman tersebut kedalam botol dilakukan oleh 3 orang termasuk Erna. Tahap kedua yaitu memasukkan gas kedalam minuman yang berada didalam botol dilakukan oleh 3 orang pekerja. Tahap ketiga yaitu menutup botol dilakukan oleh 2 orang pekerja, tahap keempat yaitu menempel merk pada botol dilakukan oleh satu orang pekerja, tahap kelima yaitu mengikat botol dengan tali rafia dilakukan satu orang pekerja. Pada kelompok kerja ini pun berlaku pertukaran kerja seperti pada kelompok kerja A dan B.

Pembagian kerja untuk kelompok kerja D, E dan F ditetapkan langsung oleh pimpinan. Untuk lebih jelasnya mengenai alokasi pekerja kedalam aktivitas CV. Langger Makmur dapat dilihat pada Lampiran 2

Alokasi pekerja yang terlihat pada lampiran 2 khususnya pada kelompok kerja F adalah pada saat pekerja berada dalam keadaan normal yaitu pada saat pekerja seluruhnya hadir bekerja, tetapi pada saat pekerja berhalangan hadir atau telah keluar dari perusahaan maka kelompok kerja D ataupun E yang akan merangkap tugas tersebut. Pada akhir bulan Januari terdapat 13 orang pekerja yang keluar dari perusahaan sehingga pimpinan merencanakan akan merekrut kembali pekerja baru. Cara yang ditempuh oleh perusahaan untuk merekrut pekerja baru tersebut adalah dengan menempel pengumuman pada pintu depan perusahaan bahwa perusahaan sedang membutuhkan karyawan.

Pergantian pekerja seperti ini, cukup mempengaruhi aktivitas perusahaan karena perusahaan kehilangan beberapa orang pekerja lama yang dianggap cukup cekatan didalam bekerja, dan sebagai gantinya perusahaan merekrut pekerja baru yang memerlukan beberapa hari lagi barulah hasil pekerjaannya bisa menyamai pekerja lama yang telah keluar tersebut, selain itu, banyak pekerja baru yang hanya betah bekerja selama seminggu bahkan ada juga yang hanya betah bekerja selama sehari. Sehingga kadang-kadang posisi pekerja yang telah keluar tersebut masih tetap kosong. Kalau sudah demikian, maka pada akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Untuk mengetahui lebih jelasnya mengenai pekerja yang saat ini keluar dari perusahaan dapat dilihat pada lampiran 1.

Pembuatan saus cabai yang dilakukan oleh kelompok kerja D, rata-rata 3-4 kali dalam seminggu selama bulan November 1998. Jika saat ini saus cabai tersebut dimasak, maka keesokan harinya barulah saus cabai tersebut dikemas. Untuk kecap, jika saat ini dimasak, maka 2-3 hari kemudian baru kecap tersebut dikemas. Sedangkan untuk pembuatan cuka yang dilakukan oleh pekerja pada kelompok A, jika hari ini pekerja tersebut membuat cuka, maka pada saat itu juga, cuka tersebut langsung dikemas. Pembuatan ketiga produk tersebut disesuaikan dengan permintaan dari konsumen. Jika permintaan akan ketiga produk tersebut banyak, maka kadang-kadang dalam satu hari, pekerja yang berada dalam kelompok kerja A mengemas ketiga produk tersebut secara bersamaan . Selain ketiga produk tersebut, kelompok kerja A juga bertugas membuat dan mengemas sirup star dan sirup pisang ambon. Kedua sirup ini dibuat hanya pada saat menjelang bulan puasa hingga beberapa hari setelah lebaran. Pada saat bulan puasa, pembuatan saus cabai, kecap dan cuka dihentikan untuk sementara waktu dan sebagai gantinya adalah pembuatan kedua sirup tersebut. Hal ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa pada saat bulan puasa permintaan akan ketiga produk diatas agak kurang, sehingga perusahaan hanya memproduksi sirup tersebut, namun penjualan akan ketiga produk tersebut yaitu saus cabai, kecap dan cuka tetap berlangsung, tetapi dengan jumlah yang agak berkurang (ketiga produk tersebut

merupakan produk yang diproduksi sebelum bulan puasa dan belum habis terjual pada saat itu).

Untuk lebih jelasnya mengenai penggunaan waktu produksi yang dilakukan oleh CV. Langgeng Makmur terhadap ketujuh produk dapat dilihat pada lampiran 3, 4 dan 5.

Hasil yang dapat diperoleh dari saus cabai adalah rata-rata 1000 botol/hari, kecap rata-rata 750 botol/hari, cuka rata-rata 1950 botol/hari. Pembuatan sirup star rasa nenas dan sirup star rasa orange dilakukan hanya 10 hari dengan hasil rata-rata 450 botol/hari untuk masing-masing sirup tersebut. Sedangkan untuk pembuatan sirup pisang ambon dilakukan selama 20 hari dengan hasil rata-rata 1200 botol/hari. Pembuatan sirup pisang ambon dibandingkan dengan sirup star agak lama yaitu selama 20 hari, karena sirup ini lebih banyak diminati oleh konsumen dibandingkan dengan sirup star.

Pembuatan cream soda, limun orange dan water soda, dilakukan oleh kelompok kerja C. Untuk cream soda, pembuatannya dilakukan setiap hari, karena permintaan akan produk ini selalu ada, apalagi menjelang musim kemarau dan musim panen. Cream soda memiliki 3 warna yaitu warna merah, hijau dan putih, dimana permintaan akan ketiga macam cream soda tersebut hampir sama banyak dalam tiap hari, sehingga perusahaan dalam tiap hari membuat ketiga macam warna cream soda tersebut. Jumlah cream soda yang dapat dihasilkan oleh CV. Langgeng

Makmur adalah rata-rata 1768 botol/hari untuk masing-masing warna , atau 5304 botol/hari untuk jumlah cream soda secara keseluruhan.

Pembuatan limun dan water soda disesuaikan dengan permintaan konsumen. Produk ini hanya akan dibuat saat permintaan akan produk tersebut ada. Biasanya permintaan akan produk ini rata-rata 1200 botol/hari. Apabila permintaan akan kedua jenis produk ini ada, maka pekerja pada kelompok kerja C akan mengurangi pembuatan cream soda.

Untuk lebih jelasnya mengenai jumlah produk yang dihasilkan oleh CV. Langgeng Makmur beserta dengan jumlah hari yang digunakan untuk pembuatan produk tersebut dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Produk yang Dihasilkan dan Jumlah Hari yang Digunakan Untuk Memproduksi Seluruh Produk Selama Bulan November 1998 – Januari 1999 Dari CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang.

Jenis Produk	Hasil (botol/hari)	Bulan			
		November (hari)	Desember (hari)	Januari (hari)	Total Produksi Untuk 3 Bulan (botol)
Saus Cabai	1000	13	8	3	24.000
Cuka	1950	8	5	-	25.350
Kecap	750	7	4	2	9.750
Cream Soda Hijau	1768	25	26	24	132.600
Cream Soda Merah	1768	25	26	24	132.600
Cream Soda Putih	1768	25	26	24	132.600
Sirup Star Orange	450	-	10	-	4.500
Sirup Star nenas	450	-	10	-	4.500
Sirup Pisang Ambon	1200	-	2	18	24.000
Limun Orange	1200	2	3	2	8.400
Water Soda	1200	-	-	1	1.200

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 1999.

Dari tabel 1 terlihat bahwa produksi dari saus cabai rata-rata 1000 botol/hari. Sedangkan kapasitas produksi tertinggi yang dapat dihasilkan oleh pekerja adalah sebanyak 1250 botol/hari (apabila pekerja

berkonsentrasi penuh pada pembuatan saus cabai), hal ini pernah terjadi pada tahun-tahun sebelumnya yaitu pada tahun 1997, tetapi untuk tahun-tahun terakhir ini, hal tersebut tidak lagi dapat tercapai, hal ini disebabkan oleh karena tingginya pergantian pekerja pada kelompok kerja A dan juga pada kelompok kerja B. Sehingga kemampuan untuk menghasilkan saus cabai juga agak berkurang, selain itu kadang-kadang pada saat pengemasan saus cabai, jumlah botol kering yang akan digunakan agak kurang sehingga pada akhirnya pekerja hanya dapat mengemas sebagian saja dari saus cabai yang ada, padahal pada saat itu, jumlah permintaan akan produk tersebut cukup banyak. Jika sudah demikian, terpaksa perusahaan hanya mampu memenuhi 75 % permintaan konsumen akan kebutuhan terhadap saus cabai dan seluruh produk yang dihasilkan oleh CV.Langgeng Makmur. Seandainya pekerja tidak sering keluar dari perusahaan maka permintaan konsumen akan produk ini bisa seluruhnya terpenuhi, karena pekerja lama sudah cukup terampil didalam mencuci botol dan mengemas saus cabai. Jumlah botol yang dapat dicuci oleh kelompok kerja B rata-rata hanya 6000 botol/hari bahkan kadang kurang dari jumlah tersebut. Hal ini berarti bahwa setiap orang dapat mencuci botol sebanyak 231 botol/hari atau sebanyak 28 botol/jam/orang, sementara dalam pengamatan penulis, jika pekerja tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh, maka mereka dapat mencuci botol sebanyak 60 botol/jam/orang atau sekitar 10.000 sampai 12.480 botol/hari yang dapat dicuci oleh 26 orang pekerja yang terdapat pada bagian pencucian botol tersebut. Jika hal ini dapat dilakukan oleh pekerja maka 25 % permintaan

pasar yang belum terpenuhi selama ini akhirnya dapat terpenuhi. Sebenarnya kelompok kerja B ini pernah mencuci botol hingga 10.000 botol/hari, akan tetapi keesokan harinya banyak diantara mereka yang tidak masuk bekerja oleh karena tangan dan kaki mereka rata-rata terluka akibat air. Sehingga pada akhirnya target untuk mencuci botol dalam jumlah yang lebih banyak tidak lagi tercapai, oleh karena sebagian besar pekerja mengeluh akan hal tersebut. Sebenarnya hal ini bisa saja diatasi apabila pimpinan sedikit peduli dengan fasilitas yang ada pada perusahaan, misalnya mengenai kondisi lingkungan kerja perusahaan yang kelihatan lembab, ruangan agak pengap karena pertukaran udara agak sulit, sehingga timbul kejenuhan bekerja, fasilitas yang lain berupa kaus tangan plastik dan sepatu bot plastik yang sebenarnya dapat melindungi tangan dan kaki pekerja dari air cucian botol yang akhirnya dapat menghindarkan mereka dari luka akibat air cucian tersebut, tidak pernah tersedia dalam perusahaan. Selama ini dalam pengamatan penulis, hanya pekerja yang mau dan mampu saja membeli sepatu bot tersebut yang dapat sedikit terhindar dari air cucian, itupun hanya sekitar 3 orang pekerja, dan pekerja ini tergolong pekerja yang cukup betah bekerja pada CV. Langgeng Makmur. Sementara pekerja lainnya tidak ada lagi yang menggunakan sepatu tersebut, sehingga dalam pengamatan penulis, hampir sebagian besar pekerja pada bagian pencucian botol memiliki kaki yang terluka akibat air. Tidak adanya fasilitas semacam ini juga merupakan salah satu penyebab dari banyaknya pekerja yang keluar dari CV. Langgeng Makmur,

oleh karena banyak diantara mereka yang hanya merasa betah bekerja selama seminggu bahkan ada yang hanya betah bekerja selama sehari.

Dalam hal pemberian upah terhadap pekerja wanita hampir relatif sama, kecuali terhadap pekerja wanita yang sudah cukup lama bekerja pada perusahaan diberi upah Rp 2.750,-/hari, pekerja yang tergolong baru diberi upah Rp 2.500,-/hari, dan kadang-kadang untuk pekerja yang tergolong rajin menurut pengamatan pimpinan diberi upah Rp 3.250,-/hari. Upah untuk kelompok kerja D adalah Rp 8.000,-/hari, untuk kelompok kerja E adalah Rp 8.000,-/hari ditambah bonus Rp 150,-/lusin untuk produk yang dapat mereka jual. Bagi kelompok kerja F diberi upah Rp 6.000,-/hari sedangkan untuk kelompok kerja C diberi upah sebesar Rp 2.750,- dan jika menurut pengamatan pimpinan pekerja tersebut tergolong rajin maka pimpinan akan memberi upah Rp 3.250,-/hari, pekerja pada kelompok kerja ini yang bertugas pada bagian gas diberi upah Rp 8000,-/hari sedangkan untuk pekerja yang berada pada bagian pembuatan minuman (yang istilahnya dalam perusahaan CV. Langgeng Makmur adalah bagian campur) yaitu pada sebagian pekerja yang terdapat dalam kelompok kerja A dan C diberi upah Rp 4.000,-/hari. Untuk lebih jelasnya mengenai sistim pengupahan dalam perusahaan dapat dilihat pada Lampiran 1.

Untuk jam kerja yang diberlakukan oleh perusahaan di dalam melaksanakan aktivitas yaitu pukul 07.30 sampai 17.00 Wita. Dimana pada pukul 07.30 – 08.00 Wita pekerja melakukan pembersihan terhadap peralatan dan lingkungan kerja mereka. Pekerja melaksanakan

aktivitasnya didalam memproduksi saus cabai dan produk lainnya pada pukul 08.00 – 17.00 wita, dengan 1 jam waktu istirahat yaitu pada pukul 12.00 wita hingga 13.00 wita. Hal ini berlaku bagi para pekerja bila aktivitas perusahaan berada dalam keadaan normal, yaitu jika botol yang dibutuhkan tersedia cukup banyak, sedangkan bila stock botol tersebut agak kurang maka biasanya para pekerja diperkenankan pulang pada pukul 12.00 Wita.

2.1.2 Sumberdaya Lahan dan Bangunan

Sumberdaya lahan dan bangunan sebagai suatu sarana yang dapat mendukung kelancaran aktivitas perusahaan. Dimana lahan merupakan lokasi atau tempat dimana bangunan didirikan, sedangkan bangunan merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena berfungsi sebagai tempat dalam melaksanakan segala aktivitas dalam memajukan perusahaan.

Luas lahan secara keseluruhan yang dimiliki oleh CV. Langgeng Makmur adalah sekitar 450 m^2, sedangkan luas bangunannya adalah sekitar 400 m^2.

2.1.3 Sumberdaya Peralatan

Sumberdaya peralatan berperan dalam menunjang keberhasilan aktivitas perusahaan terutama dalam kegiatan produksi.

CV. Langgeng Makmur dalam proses produksinya untuk menghasilkan seluruh produk, masih menggunakan peralatan yang cukup sederhana.

Untuk dapat mengetahui lebih jelas tentang peralatan yang dimiliki oleh CV. Langgeng Makmur dan digunakan pada pembuatan saus cabai dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Jenis, nilai, Lama Pemakaian dan Nilai Penyusutan Peralatan pada CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, 1999.

No	Jenis Peralatan	Jumlah (bh)	Nilai (Rp)		LP (bln)	Jenis Produk Yang Meng gunakan	Nilai Penyu sutan (Rp)
			Waktu dibeli	Bila dijual			
1.	Mesin peng. Cabai	1	600.000	500.000	60	1	1.666,67
2.	Mesin peng. Jagung	1	900.000	800.000	60	1	1.666,67
3.	Mesin diesel	1	6.250.000	5.000.000	60	1	20.833,33
4.	Drum besi	1	35.000	25.000	12	1	833,33
5.	Drum plastik						
	(210 ltr)	4	152.000	100.000	24	1	2.166,67
	(120 ltr)	4	70.000	50.000	24	1	833,33
6.	Timbangan kue	1	27.500	15.000	24	2	260,42
7.	Sendok kayu	1	2.000	1.500	12	6	6,94
8.	Sendok penggaruk	1	2.500	2.000	12	2	20,83
9.	Ember plastik	1	3.000	2.000	5	1	200
10.	Saringan	1	15.000	10.000	3	1	1.666,67
11.	Gerobak	5	425.000	350.000	24	11	284,09
12.	Meja tulis	1	45.000	30.000	60	11	22,73
13.	Kursi plastik	3	22.500	18.000	24	11	17,05
14.	Telepon	1	126.000	85.000	60	11	62,12
15.	Kalkulator	1	17.500	10.000	48	11	14,20
16.	Mobil						
	- Pick Up	1	20.000.000	15.000.000	60	11	7.575,75
	- Daihatsu Zebra	1	23.000.000	18.000.000	36	11	12.626,26
	- Daihatsu Zebra	1	21.000.000	18.000.000	48	11	5.681,82
	- Minibus	1	18.000.000	16.000.000	120	11	1.515,15
	- Pick Up	1	20.000.000	16.000.000	48	11	7.575,76
	Jumlah						65.529,79

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 1999.

Dari Tabel 2, terlihat bahwa total nilai penyusutan peralatan untuk pembuatan saus cabai adalah Rp 65.529,79,-/bulan. Nilai penyusutan peralatan tersebut diperoleh dengan cara mengurangkan antara nilai peralatan waktu dibeli dengan nilai peralatan seandainya dijual lalu dibagi

dengan lama pemakaian, kemudian hasilnya dibagi lagi dengan berapa banyak jenis produk yang menggunakan peralatan tersebut.

2.1.4 Sumberdaya Finansial

Sumberdaya finansial merupakan segala sesuatu yang dibutuhkan untuk digunakan membeli dan membiayai semua asset yang dimiliki oleh perusahaan, termasuk didalamnya adalah pengadaan benda-benda modal dan modal kerja yang segera digunakan dalam berbagai kegiatan operasional perusahaan.

Sumberdaya ini bisa berupa uang tunai maupun dalam bentuk benda yang sewaktu-waktu dapat diuangkan untuk mendukung jalannya perusahaan pada saat dibutuhkan.

Besarnya modal awal yang dimiliki oleh CV. Langgeng Makmur adalah sebesar Rp 50.000.000,- yang merupakan modal dari pemilik secara pribadi. Selain modal awal, perusahaan juga memiliki sumberdaya finansial yang lain yakni lima buah mobil yang dapat digunakan untuk menambah modal jika diperlukan guna kelancaran aktivitas perusahaan, selain itu perusahaan juga mempunyai uang tunai yang tersimpan di Bank.

2.2. Analisis Kinerja

Analisis kinerja menggambarkan proses yang terjadi didalam suatu perusahaan serta hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan selama melaksanakan aktivitasnya. Analisis kinerja ini terdiri atas kinerja proses dan kinerja hasil. Kinerja proses menggambarkan proses-proses yang

terjadi dalam aktivitas perusahaan, sedangkan kinerja hasil menggambarkan hasil yang diperoleh dari proses-proses yang terjadi.

2.2.1 Kinerja Proses

Kinerja proses meliputi proses pengadaan bahan baku, proses produksi dan proses pemasaran. Dalam kinerja proses ini, penulis hanya akan membahas mengenai proses pengadaan bahan baku, proses produksi dan proses pemasaran untuk produk saus cabai, sedangkan untuk proses dari seluruh produk lainnya, tidak penulis jelaskan oleh karena yang menjadi fokus perhatian penulis hanyalah pada usaha pembuatan saus cabai yang merupakan produk olahan hasil pertanian.

2.2.1.1 Proses Pengadaan Bahan Baku

Pelaksanaan proses produksi dalam suatu perusahaan memerlukan bahan baku dan bahan tambahan. Dimana dalam beberapa hal, proses produksi dapat dipengaruhi oleh ketersediaan bahan-bahan tersebut.

Dalam proses produksi saus cabai dari CV. Langgeng Makmur dipergunakan bahan baku dan bahan tambahan seperti dibawah ini :

1. Bahan utama pembuatan saus cabai terdiri atas cabai rawit (cabai kecil) dan jagung yang diperoleh dari pedagang pengecer yang berada di Pasar Terong. Pedagang pengecer tersebut yang mengantarkan langsung ke perusahaan.
2. Bahan tambahan yang digunakan pada pembuatan saus cabai meliputi garam yang diperoleh di daerah Jeneponto. Pembelian garam tersebut dilakukan oleh bagian pemasaran yang kebetulan memasarkan saus

cabai mereka kedaerah itu. Pembelian kesumba merah dilakukan oleh pimpinan ditoko Subur Jaya yang terletak di jalan Sulawesi. Sedangkan untuk pembelian Natrium Benzoat diperoleh melalui saudara pimpinan yang berada di Kota Surabaya, pembelian label pada CV. Adi Perkasa Putra, tali rafia pada UD. Adi Jaya dan pembelian tutup botol pada UD. Gampang Ingat.

Pembelian bahan baku berupa cabai disaat harga cabai murah dilakukan perusahaan dalam jumlah yang agak banyak, kemudian cabai tersebut dikeringkan dan pada saat harga cabai mahal, maka cabai tersebut digunakan .

2.2.1.2 Proses Produksi Saus Cabai

Menurut Josohardjono (1996), produksi adalah proses kombinasi dan koordinasi material-material dan kekuatan-kekuatan (input, faktor sumberdaya atau jasa-jasa) dalam pembuatan suatu barang atau jasa.

Sedangkan menurut Reksohadiprodjo (1990), produksi adalah merupakan usaha atau kegiatan menyediakan barang-barang dan jasa-jasa. Untuk itu diperlukan faktor-faktor produksi berupa bahan mentah, tenaga kerja, modal dan teknologi yang diubah menjadi hasil produksi dengan nilai yang makin bertambah.

Adapun tahapan dalam proses produksi saus cabai yang dilaksanakan oleh CV. Langgeng Makmur adalah sebagai berikut :

- *Persiapan Bahan Baku*

Buah cabai rawit yang didatangkan oleh pedagang pengecer dari Pasar Terong, dimasukkan kedalam suatu wadah (drum besi) lalu dicuci

dengan air bersih sebanyak dua kali. Pekerja yang bertugas pada bagian pencucian cabai berjumlah 1 orang.

- *Penghalusan Cabai dan Jagung*

Cabai yang telah bersih dimasukkan kedalam mesin giling yang dihubungkan dengan mesin diesel (agar mesin giling tersebut bisa bergerak). Tujuan penggilingan ini adalah agar cabai yang akan dijadikan saus nantinya benar-benar halus, dan tidak lagi terlihat bijinya. Selain cabai, jagung yang juga akan digunakan nantinya, dihaluskan dengan mesin penggiling jagung yang juga dihubungkan dengan mesin diesel. Tujuan penggilingan jagung adalah agar jagung tersebut akan berbentuk tepung. Dimana jagung ini berfungsi untuk mengentalkan adonan dari saus cabai. Pekerja yang bertugas pada bagian ini berjumlah 1 orang.

- *Pembuatan Saus Cabai*

Pada tahap ini, cabai yang telah digiling tadi dimasukkan kedalam drum besi bersama dengan air. Lalu dimasak. Setelah air tadi [illegible] mendidih maka dimasukkan tepung jagung. Kemudian diberikan garam. Beberapa menit kemudian adonan tadi diaduk lalu ditambah Natrium Benzoat yang berfungsi sebagai zat pengawet, sambil adonan tersebut diaduk dengan menggunakan sendok penggaruk yang terbuat dari kayu. Kurang lebih dari 2 setengah jam ($2^{1/2}$ jam) adonan tersebut matang. Setelah adonan tersebut matang, maka adonan itu dipindahkan ke drum yang terbuat dari plastik. Drum tersebut harus bersih dan kering, agar saus yang telah dimasak tadi tidak mudah rusak akibat terkontaminasi dengan bakteri yang mudah saja terdapat disekitar dinding drum, bila

wadah tersebut kurang bersih. Jumlah pekerja pada bagian ini 1 orang, dimana pekerja tersebut selain memasak adonan cabai juga bertugas mencuci cabai.

Untuk saus cabai yang telah kadaluarsa, biasanya pekerja akan menempatkan saus cabai tersebut pada suatu tempat (wadah) lalu memasak kembali saus tersebut dengan menambahkan tepung jagung, air , garam, dan natrium benzoat lalu adonan tersebut dimasak. Saus cabai yang telah kadarluasa tersebut tidak dicampur dengan adonan cabai yang baru, tetapi dipisahkan. Jadi dalam hal ini semua saus cabai yang telah kadaluarsa dikumpulkan lalu disatukan isinya kedalam suatu wadah, kemudian dimasak. Setelah saus cabai tersebut matang lalu dipindahkan kedalam drum plastik yang telah disiapkan khusus untuk saus cabai kadaluarsa tersebut.

Adonan cabai yang telah dipindahkan ke dalam drum plastik, lalu didiinginkan, tahap ini berlangsung selama satu hari penuh, sehingga pada saat jam kerja yang berlaku di perusahaan telah selesai, maka saus cabai yang sedang berada dalam tahap pendinginan tadi, ditutup dengan menggunakan karung plastik kemudian dibagian pinggir dari drum diikat dengan tali rafia. Keesokan harinya barulah adonan tersebut diberi kesumba merah. Kesumba tersebut berfungsi sebagai pewarna. Pemberian kesumba ini dilakukan apabila cabai yang diperoleh dari pedagang pengecer sebagian besar berwarna hijau, akan tetapi pada saat cabai yang diperoleh sebagian besar berwarna merah, maka kesumba ini tidak perlu ditambahkan sebab fungsi kesumba hanyalah sebagai pewarna agar

konsumen tertarik dengan saus cabai yang dihasilkan, apa bila cabai yang diperoleh dari pedagang pengecer sebagian besar berwarna merah maka tentunya saus cabai yang akan diperoleh nantinya juga akan berwarna merah alami, sehingga penambahan kesumba tidaklah terlalu diperlukan. Setelah kesumba tersebut tercampur merata, barulah saus cabai tersebut dikemas didalam botol kemudian diberi merk atau label yaitu " New Matahari", lalu saus cabai tersebut diikat dengan tujuan untuk lebih memudahkan di dalam mengangkat dan menghitungnya. Kini saus cabai tersebut telah siap untuk dipasarkan.

Untuk lebih jelasnya mengenai tahapan yang dilaksanakan oleh CV. Langgeng Makmur di dalam memproduksi saus cabai dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Skema Tahapan Proses Produksi Saus Cabai Pada CV. Langgeng Makmur, 1999.

2.2.1.3 Proses Pemasaran

Menurut Mubyarto (1989), pemasaran adalah suatu macam kegiatan ekonomi yang berfungsi membawa atau menyampaikan barang dari produsen ke konsumen. Sedangkan menurut Gitosudarmo, (1997), pemasaran adalah suatu kegiatan yang mengusahakan agar produk yang dipasarkan itu dapat diterima dan disenangi oleh pasar.

Dalam proses pemasaran yang dilakukan oleh CV. Langgeng Makmur,maka pihak perusahaan yang dalam hal ini adalah bagian pemasaran mengantarkan ke toko-toko atau warung-warung (rumah makan) yang sudah menjadi langganan mereka dengan mengendarai mobil milik perusahaan, dimana jumlah pekerja pada bagian pemasaran yang bertugas adalah 10 orang. Jumlah mobil yang dimiliki oleh CV. Langgeng Makmur adalah sebanyak 5 buah. Dimana kelima mobil tersebut digunakan untuk memasarkan kesebelas (11) jenis produk yang diproduksi oleh CV. Langgeng Makmur. Rata-rata mobil tersebut dapat memuat 800 – 1.000 botol.

Harga saus cabai yang ditawarkan perusahaan adalah Rp 18.000/ lusin untuk konsumen yang berada diluar Kota Ujung Pandang seperti daerah Maros, Pangkep, Barru, Takalar, Jeneponto, Gowa, Bantaeng, Bulukumba, Sinjai, Selayar, Malino, sedangkan untuk konsumen yang berada di daerah Ujung Pandang, harga saus cabai yang ditawarkan adalah Rp 15.600/lusin atau 1.300/botol. Adapun cara pemesanan dari saus cabai ini adalah melalui telepon, pihak konsumen yang mendatangi perusahaan seperti yang biasa dilakukan oleh para penjual bakso gerobak. Cara lain yang ditempuh oleh perusahaan didalam memasarkan saus cabai mereka adalah dengan mendatangi toko-toko ataupun rumah-rumah makan untuk menawarkan saus cabai tersebut, hal ini merupakan tugas bagian pemasaran. Semakin banyak daerah pemasaran yang mereka peroleh maka semakin besar bonus yang dapat mereka terima yaitu sekitar Rp 150/lusin.

2.2.2 Kinerja Hasil

Kinerja hasil menguraikan tentang analisis biaya yang digunakan serta pendapatan yang diperoleh oleh suatu perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya.

2.2.2.1 Analisis Biaya

Biaya mempunyai peranan yang amat penting dalam mengambil keputusan usaha. Besarnya biaya yang dikeluarkan untuk memproduksi sesuatu menentukan besarnya harga pokok dari saus cabai yang akan dihasilkan (Patong dan Socharjo, 1978).

Menurut Marbun (1993), biaya adalah setiap macam pengeluaran yang bernilai uang, baik yang mempengaruhi jumlah hak atas modal maupun tidak. Biaya-biaya tersebut digolongkan menjadi :

a. Biaya Tetap

Biaya tetap adalah beban atau pengeluaran yang sifatnya tidak mempengaruhi jumlah produksi. Untuk lebih jelasnya mengenai jumlah biaya tetap yang dikeluarkan oleh CV. Langgeng Makmur dalam menjalankan aktivitas usahanya dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Jumlah Biaya Tetap yang dikeluarkan Oleh CV. Langgeng Makmur Selama Bulan November, 1998

No	Uraian	Jumlah	Nilai (Rp)
1.	Upah Tenaga Kerja		
	- Wanita	44 orang	390.280
	- Pria	16 orang	551.570
2.	Penyusutan Alat	-	65.529,79
3.	Telepon	-	11.200
4.	Listrik		8.960
5.	Transport	5 Unit Mobil	145.500
		Jumlah	1.173.039,79

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 1999

Dari Tabel 3 terlihat bahwa jumlah biaya tetap yang dikeluarkan oleh CV. Langgeng Makmur selama bulan November 1998 adalah sebesar Rp 1.173.039,79,-

Perhitungan mengenai upah tenaga kerja dapat dilihat pada Lampiran 6 dan Lampiran 7, sedangkan untuk perhitungan mengenai biaya telepon, listrik, dan pemasaran dapat dilihat pada lampiran 8

b. Biaya Variabel

Biaya variabel adalah ongkos yang berkenaan dengan proses pembuatan barang dan yang naik turun sebanding dengan besar kecilnya jumlah produksi dan pemasaran (Marbun, 1993).

Untuk lebih jelasnya mengenai biaya variabel yang dikeluarkan oleh CV. Langgeng Makmur dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Jumlah Biaya Variabel yang dikeluarkan Oleh CV. Langgeng Makmur Selama Bulan November, 1998.

No	Uraian	Jumlah	Satuan (Rp)	Nilai (Rp)
1.	Cabai	1300 Kg	4.000	5.200.000
2.	Jagung	2600 Kg	1.200	3.120.000
3.	Natrium Benzoat	65 Kg	20.000	1.300.000
4.	Garam	130 Kg	500	65.000
5.	KesumbaMerah	1 Kg	50.000	50.000
6.	Minyak tanah	130 ltr	400	52.000
7.	Botol	13.000 buah	300	3.900.000
8.	Tutup Botol	13.000 buah	12,5	162.500
9.	Merk/Label	13.000 lbr	12,5	162.500
10.	Tali Rafia	9,7 Kg	6.000	58.200
11.	Detergen	2,08 Kg	7.500	15.600
12.	Air			16.000
Jumlah				14.101.800

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 1999

Dari Tabel 4 terlihat bahwa jumlah biaya variabel yang dkeluarkan olch CV. Langgeng Makmur selama bulan November, 1998 adalah sebesar Rp 14.101.800,-

Perhitungan mengenai banyaknya penggunaan sabun detergen dan air dapat dilihat pada Lampiran 8, sedangkan untuk perhitungan mengenai jumlah penggunaan tali rafia dapat dilihat pada Lampiran 9.

Berdasarkan Tabel 3 dan Tabel 4, terlihat dengan jelas bahwa besarnya nilai dari biaya tetap adalah besar Rp 1.173.039,79,- dan nilai dari biaya variabel adalah sebesar Rp 14.101.800,- sehingga total biaya secara keseluruhan adalah Rp 15.274.839,79,-.

2.2.2.2 Analisis Pendapatan

Pendapatan merupakan jumlah penerimaan atau hasil pemasaran yang telah dikurangkan dengan biaya yang digunakan dalam suatu perusahan. Sedangkan pengertian mengenai pendapatan bersih adalah pendapatan yang dikurangkan dengan pajak yang dikenakan terhadap suatu perusahaan.

Schubungan dengan hal diatas, maka untuk melihat lebih jelas mengenai penerimaan yang diperoleh oleh CV. Langgeng Makmur dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini :

Tabel 5. Jumlah Penerimaan dari Pembuatan Saus Cabai pada CV. Langgeng Makmur Selama Bulan November, 1998.

No	Uraian	Jumlah (botol)	Harga satuan (Rp)	Nilai (Rp)
1.	Saus cabai untuk Ujung Pandang	6.400	1.300	8.320.000
2.	Saus cabai untuk di daerah	6.600	1.500	9.900.000
	Jumlah	13.000		18.220.000

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 1999

Tabel 5, menunjukkan bahwa harga satuan untuk saus cabai yang di pasarkan di Ujung pandang mengalami perbedaan dengan harga satuan

untuk saus cabai yang dipasarkan di daerah, hal ini disebabkan oleh biaya pengangkutannya. Dimana jumlah biaya pengangkutan untuk di daerah lebih besar jika dibandingkan dengan jumlah biaya yang dikeluarkan untuk mengangkut saus cabai di daerah Ujung Pandang.

Analisis biaya dan pendapatan usaha pada pembuatan saus cabai yang diperoleh selama Bulan November, 1998 dari CV. Langgeng Makmur didalam melaksanakan aktivitasnya, dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Analisis Biaya dan Pendapatan dari CV. Langgeng Makmur Selama Bulan November, 1998.

No	Uraian	Nilai (Rp)
1.	Penerimaan Usaha	18.220.000
2.	Biaya Tetap	1.173.039,79
3.	Biaya Variabel	14.101.800
4.	Total Biaya (2 + 3)	15.274.839,79
5.	Pendapatan Kotor (1 - 4)	2.945.160,21
6.	Pajak Pendapatan 10 %	294.516,021
7.	Pendapatan Bersih (5 - 6)	2.650.644,18

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 1999.

Dari Tabel 6. menunjukkan bahwa pendapatan kotor yang diperoleh CV. Langgeng Makmur selama Bulan November 1998 adalah sebesar Rp 2.945.160,21,- sedangkan untuk pendapatan bersih yang diterima oleh perusahaan adalah sebesar Rp 2.650.644,18 (pendapatan ini diperoleh setelah mengurangkan pendapatan kotor dengan pajak yang dikenakan pada perusahaan).

Adapun mengenai kinerja usaha pada CV. Langgeng Makmur selama Bulan November 1998 dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini :

Tabel 7. Analisis Kinerja pada CV. Langgeng Makmur, Selama Bulan November, 1998.

No	Uraian	Jumlah	Nilai (Rp)
1.	Pengadaan Bahan Baku		8.320.000
2.	Pengadaan Bahan Penolong		6.111.886
3.	Pemasaran		
	- Untuk Ujung Pandang	6.400 (botol)	8.320.000
	- Untuk di Daerah	6.600 (botol)	9.900.000
4.	Tenaga Kerja		941.850
5.	Keuangan		
	- Penerimaan		18.220.000
	- Total Biaya		15.274.839.79
	- Pendapatan Kotor		2.945.160.21
	- Pajak Usaha (10 %)		294.516.021
	- Pendapatan Bersih		2.650.644.18

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 1999.

2.3 Aspek Dampak Lingkungan

Manusia dan lingkungan pada hakekatnya satu bangunan yang seharusnya saling menguatkan karena manusia amat bergantung pada lingkungan, sedangkan lingkungan juga bergantung pada aktivitas manusia (Amsvari, 1995)

Kadangkala manusia tidak menyadari hal ini, sehingga di dalam melaksanakan suatu aktivitas, manusia tidak memperhatikan dampak daripada aktivitas yang mereka lakukan.

Menurut Soeratmo (1992), dampak adalah setiap perubahan yang terjadi dalam lingkungan akibat adanya aktivitas manusia, yang dalam peraturan pemerintah diartikan sebagai perubahan lingkungan yang diakibatkan oleh suatu kegiatan.

Hasil sampingan dari usaha pembuatan saus cabai adalah berupa air sisa cucian cabai sebelum cabai tersebut digiling dan air sisa cucian botol. Kedua jenis air tersebut dibuang pada saluran yang berada di dalam perusahaan dan dihubungkan ke saluran yang berada di luar perusahaan,

hingga saat ini diperkirakan hasil sampingan tersebut tidaklah mengganggu lingkungan di sekitarnya.

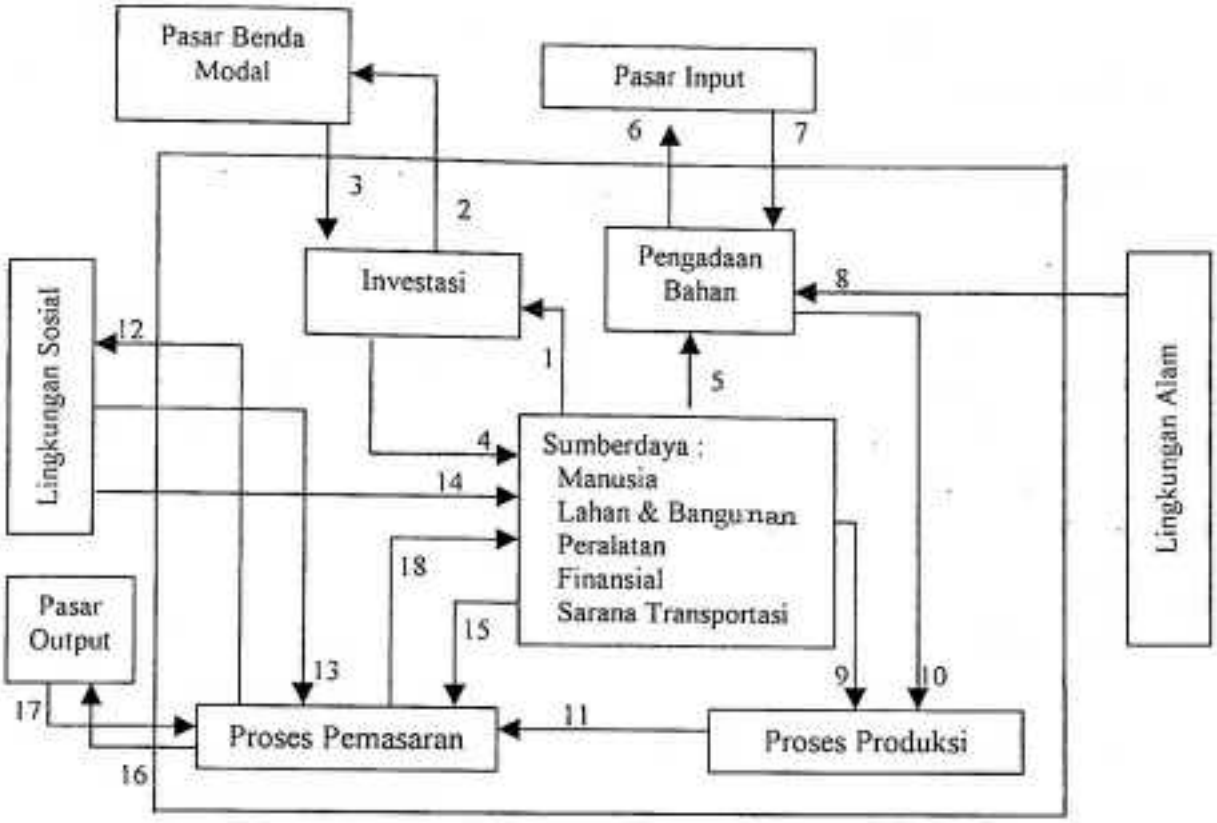
Selain dampak lingkungan secara fisik, maka terdapat juga dampak lingkungan dari segi sosial ekonomi. Dengan hadirnya perusahaan ini, maka memberikan kesempatan pada masyarakat sekitar untuk memperoleh pendapatan selain itu, perusahaan juga ikut membantu program pemerintah dalam hal pembukaan lapangan kerja. Untuk lebih jelasnya mengenai perkiraan dampak lingkungan yang ditimbulkan oleh usaha pembuatan saus cabai dari CV. Langgeng Makmur dapat dilihat pada Lampiran 10.

2.4 Peta Penampilan Karya Agrosistem

Peta Penampilan Karya Agrosistem menggambarkan hubungan yang terjadi antara sumberdaya yang dimiliki dengan proses kegiatan yang terjadi di dalam agrosistem maupun hubungan dari luar ke dalam agrosistem.

Tujuan utama pembuatan peta penampilan karya agrosistem ini adalah untuk memperlihatkan bagaimana kaitan antara masing-masing proses dengan sumberdaya yang tersedia serta keterkaitan antara proses-proses itu sendiri dengan lingkungan di mana proses itu berlangsung.

Untuk lebih jelasnya mengenai peta penampilan karya agrosistem dapat di lihat pada gambar berikut ini :



Gambar 3. Peta Penampilan Karya Agrosistem pada CV. Langgeng Makmur, Kelurahan Persiapan Bungaya, Kecamatan Tamalate, Kotamadya Ujung Pandang, 1999.

Keterangan :

1. Sumberdaya-sumberdaya perusahaan dialokasikan untuk proses investasi.
2. Proses investasi berupa sumberdaya finansial dialokasikan ke pasar benda modal untuk pengadaan lahan, bangunan, peralatan dan perizinan.
3. Lahan, bangunan dan peralatan yang diperoleh dari pasar benda modal merupakan investasi yang dimiliki perusahaan.
4. Sumberdaya yang telah dialokasikan ke proses investasi dimasukkan ke perusahaan untuk menjalankan aktivitas didalam perusahaan.
5. Sumber finansial dialokasikan untuk proses pengadaan bahan baku.
6. Pengadaan bahan baku yang dalam hal ini adalah pimpinan, mencari bahan baku yang dibutuhkan dalam perusahaan ke pasar input yang dalam hal ini adalah pedagang pengumpul yang berada di pasar Terong .

7. Pasar input menyediakan bahan baku yang dibutuhkan oleh perusahaan dan dimasukkan ke perusahaan melalui pengadaan bahan baku.
8. Lingkungan alam mempengaruhi bahan baku karena lingkungan alam menyediakan bahan baku yang dibutuhkan.
9. Sumberdaya manusia dan peralatan merupakan unsur pokok yang menunjang terlaksananya proses produksi.
10. Bahan baku yang diperoleh digunakan untuk proses produksi.
11. Setelah proses produksi selesai maka berlanjut pada proses pemasaran.
12. Proses pemasaran mempengaruhi lingkungan sosial karena membantu sebagian masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya didalam memperoleh saus cabai yang berfungsi sebagai bumbu makanan.
13. Lingkungan sosial mempengaruhi proses pemasaran, karena proses pemasaran berada dalam lingkungan sosial sehingga laku tidaknya saus cabai yang dipasarkan dipengaruhi oleh permintaan dari konsumen yang berada didalam lingkungan sosial.
14. Lingkungan sosial menyediakan sumberdaya manusia yang digunakan didalam menjalankan aktivitas perusahaan.
15. Sumberdaya manusia dan sarana transportasi berupa mobil milik perusahaan digunakan untuk proses pemasaran.
16. Pemasaran hasil produksi ke pasar output melalui pedagang pengecer atau langsung menuju konsumen.
17. Hasil pemasaran dari pasar input diterima oleh bagian pemasaran dalam bentuk sumberdaya finansial.
18. Sumberdaya finansial yang diterima melalui bagian pemasaran dimasukkan ke perusahaan melalui pimpinan, yang kemudian digunakan untuk membeli sumberdaya yang dibutuhkan oleh perusahaan, membayar upah pekerja , membeli bahan baku dan bahan penolong yang dibutuhkan oleh perusahaan didalam melaksanakan proses produksi dan sebagian lagi dimasukkan ke Bank sebagai tabungan.

BAGIAN KETIGA
PENGELOLAAN SUMBERDAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN

Menurut Sinungan (1992), Sumberdaya manusia, modal dan teknologi menempati posisi yang sangat strategis dalam mewujudkan tersedianya barang dan jasa. Akan tetapi diantara ketiga hal tersebut, yang memegang peranan utama adalah manusia. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya saus cabai dan teknologi adalah hasil karya manusia juga (Suprihanto, 1986).

Dari berbagai jenis permasalahan tenaga kerja, rendahnya produktivitas kerja adalah salah satu diantaranya (Suprihanto, 1986).

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini. (Sinungan, 1992). Dimana menurut Suprihanto (1986), produktivitas merupakan pengertian relatif, melukiskan keadaan yang lebih baik dibandingkan dengan keadaan masa lampau atau keadaan di tempat lain. Hal ini berarti bahwa hasil pekerjaan yang dicapai besok haruslah lebih baik dari hari ini. Kerja yang bermalas-malasan ataupun korupsi jam kerja dari yang semestinya, bukanlah menunjang pembangunan, tetapi menghambat kemajuan yang mestinya dicapai. Sebaliknya, kerja yang efektif menurut jumlah jam kerja yang seharusnya

serta isi kerja yang sesuai dengan uraian kerja masing-masing pekerja akan dapat menunjang kemajuan serta mendorong kelancaran usaha baik secara individu maupun secara menyeluruh (Sinungan, 1992).

Produktivitas juga berarti menghasilkan sesuatu dengan lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan. Hal ini berarti bahwa produktivitas tergantung pada usaha yang penuh kesadaran dari tiap-tiap karyawan (Anoraga, 1992). Pengukuran saus produktivitas dapat juga dilakukan dengan membandingkan antara jumlah keluaran per satuan waktu dengan jumlah tenaga kerja per satuan waktu (Silalahi, 1994).

Tinggi rendahnya produktivitas ternyata dipengaruhi oleh banyak faktor mulai dari yang sederhana misalnya sikap dan disiplin pekerja hingga manajemen dan tehnologi. Hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas dalam suatu perusahaan adalah melalui pengelolaan sumberdaya manusianya (Suprihanto, 1986).

Pengelolaan manusia tidaklah sama dengan pengelolaan bahan baku atau keuangan, meskipun sama-sama berfungsi sebagai faktor produksi isi. Pengelolaan manusia tidak dapat begitu saja diserahkan sepenuhnya kepada seseorang. Manusia, bagaimanapun adalah faktor terpenting dalam perusahaan, sehingga pengelolaannya pun menjadi tanggung jawab bersama.

Pengelolaan sumberdaya manusia dapat dilakukan dengan menerapkan fungsi-fungsi yang mengatur sumberdaya manusia yaitu

Perencanaan Tenaga Kerja, Penarikan Tenaga Kerja (rekrutmen), Seleksi dan Penempatan, Pelatihan dan Pengembangan, Penilaian prestasi kerja Kompensasi dan Pemutusan Hubungan Kerja (Mulyono, 1993).

3.1. Perencanaan Tenaga Kerja

Menurut Martoyo (1994), suatu perencanaan senantiasa berkaitan dengan tujuan masa depan. Mengingat masa depan itu senantiasa berubah dan tidak menentu, maka suatu perencanaan harus benar-benar cermat dan matang. Demikian juga halnya dengan perencanaan tenaga kerja, diperlukan adanya kecermatan karena menyangkut kehidupan mereka dan juga kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Siagian (1997), beberapa manfaat dari perencanaan

1. Organisasi dapat memanfatkan Sumberdaya Manusia yang sudah ada dalam organisasi secara lebih baik.
2. Produktivitas kerja dari tenaga yang sudah ada dapat ditingkatkan misalnya : dalam peningkatan disiplin kerja dan ketrampilan.
3. Berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja dimasa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas baru kelak.
4. Dasar bagi penyusunan program kerja bagi satua kerja yang menangani Sumberdaya Manusia dalam organisasi . Salah satunya adalah pengadaan tenaga kerja baru guna memperkuat tenaga kerja yang sudah ada demi peningkatkan ketrampilan organisasi mencapai

dan berbagai sasarannya. Tanpa perencanaan, sukar untuk menyusun program kerja yang realistis.

Pada awal berdirinya, CV.Langgeng Makmur hanya memiliki 10 orang tenaga kerja, kemudian pada tahun-tahun berikutnya, pimpinan merencanakan untuk merekrut tenaga kerja dengan jumlah yang lebih banyak. Tiap kali perusahaan merasa kewalahan didalam menangani kegiatan didalam perusahaan (terutama pada bagian pencucian botol), maka tiap itu pula, pimpinan merencanakan untuk menambah tenaga kerja, dan pada akhirnya jumlah pekerja pada CV. Langgeng Makmur mencapai 60 orang. Meskipun pada akhirnya jumlah pekerjayang berada dalam perusahaan seluruhnya berjumlah 60 orang, tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa jumlah pekerja seperti itu, belum tentu mampu bertahan lama oleh karena seringnya terjadi pekerja berhanti bekerja dengan berbagai alasan, antara lain oleh karena mereka merasa tidak betah bekerja disebabkan tangan dan kaki mereka terluka akibat air cucian botol, adapula yang merasa jenuh bekerja pada perusahaan. Alasan lain adalah karena upah yang mereka peroleh sangat rendah. Setiap kali pekerja keluar dari perusahaan, maka tiap itupula pimpinan merencanakan akan merekrut pekerja untuk menggantikan pekerja yang telah keluar tersebut.

Perencanaan tenaga kerja yang dilakukan oleh pimpinan dari CV. Langgeng Makmur adalah hanya ditujukan bagi pekerja (buruh) yaitu dalam hal jumlah pekerja dan pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Perencanaan dalam hal lain misalnya : untuk memiliki karyawan manajerial, tidak pernah dilakukan. Selama perusahaan berdiri, segala

berhubungan dengan kepentingan perusahaan seperti : urusan dengan pihak Bank, penyediaan bahan penolong dan bahan baku, serta perbaikan peralatan di bengkel, dan kegiatan administrasi, seluruhnya ditangani oleh pimpinan perusahaan. Pada akhirnya pimpinan sering keluar menangani hal-hal tersebut, sementara pengawasan terhadap pekerja menjadi berkurang. Dalam pengamatan penulis, pekerja pada CV. Langgeng Makmur hanya akan bekerja dengan lebih baik pada saat pimpinan sedang berada didalam perusahaan . Selama tahun terakhir ini, perusahaan pernah mencoba merekrut seorang pengawas, tetapi ternyata hadirnya pengawas tersebut tidak membawa perubahan seperti jika mereka diawasi langsung oleh pimpinan. Sehingga pada akhirnya pimpinan memberhentikan pengawas tersebut yang dianggapnya tidak berhasil membuat pekerja bekerja dengan tekun.

3.2 Perekrutan Tenaga Kerja

Merupakan kenyataan bahwa dalam suatu organisasi untuk selalu terbuka kemungkinan terjadinya berbagai lowongan dengan aneka ragam penyebabnya, misalnya karena perluasan kegiatan organisasi, tercipta pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru yang sebelumnya tidak dilakukan oleh para pekerja dalam organisasi. Lowongan pekerjaan juga bisa timbul karena ada pekerja yang berhenti dan pindah ke organisasi lain. Mungkin pula lowongan terjadi karena ada pekerja yang diberhentikan baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat karena dikenakan sanksi disiplin. Alasan lain adalah karena ada pekerja yang berhenti karena telah mencapai

usia pensiun. Lowongan bisa pula terjadi karena ada pekerja yang meninggal dunia (Siagian, 1995).

Menurut Flippo dan Masud (1996), perekrutan adalah proses mencari calon karyawan dan merangsang mereka untuk melamar pekerjaan dalam organisasi bersangkutan, sedangkan menurut Martoyo (1994), tujuan dari pengadaan tenaga kerja adalah sebagai upaya untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini terutama menyangkut tentang penentuan kebutuhan tenaga kerja dan penarikan serta seleksi dan penempatannya.

Sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan pada umumnya dapat dibedakan atas dua kelompok yaitu karyawan dan pekerja (buruh). Dimana proses pengangkatannya pun tidaklah sama.

Menurut Siagian (1997), dalam merekrut tenaga kerja pada setiap perusahaan menggunakan beberapa sumber yang sangat bervariasi, antara lain melalui lamaran tertulis, pelamar langsung atau lamaran berdasarkan informasi orang dalam. Lamaran berdasarkan informasi orang dalam, layak untuk dieprtimbangkan, salah satu penyebabnya adalah karena dengan metode ini biaya yang harus dipikul oleh perusahaan menjadi lebih ringan meskipun cara ini memiliki kelemahan bahwa tidak mustahil jika cara ini tidak mempertimbangakn primordial seperti pertalian darah, kesukuan, daerah asal lebih menonjol ketimbang pemenuhan persyaratan obyektif. CV. Langgeng Makmur didalam merekrut tenaga kerja pada awal berdirinya perusahaan adalah dengan melalui informasi orang dalam yang

dalam hal ini adalah pimpinan yang menawarkan pada tetangga yang seringkali berkunjung ke rumah beliau, jika seandainya mereka ingin membantu keluarga mereka untuk memperoleh penghasilan, maka pimpinan perusahaan bersedia menerima mereka untuk bekerja. Cara lain yang dilakukan oleh pimpinan dalam merekrut tenaga kerja adalah melalui pekerja yang sudah bekerja pada perusahaan tersebut. Biasanya pekerja tersebut memberitahukan pada pimpinan bila mereka mempunyai teman atau keluarga yang putus sekolah dan karena kondisi ekonomi mereka lemah, bermaksud untuk mencari pekerjaan. Ataukah pimpinan yang meminta pada pekerja tersebut untuk mencari teman atau keluarga mereka yang ingin mencari pekerjaan, supaya menemui pimpinan dari CV. Langgeng Makmur. Selain hal di atas, cara merekrut tenaga kerja juga dilakukan oleh pimpinan, secara langsung terhadap pekerja yang mendatangi sendiri perusahaan dan bermaksud untuk mencari pekerjaan. Jika kebetulan jumlah pekerja dalam perusahaan agak kurang karena ada yang keluar maka biasanya pelamar pekerjaan tersebut dapat langsung diterima untuk bekerja pada CV. Langgeng Makmur. Cara lain yang ditempuh perusahaan untuk merekrut pekerja adalah dengan menempel pengumuman pada pintu depan perusahaan. Dimana pengumuman tersebut bertuliskan bahwa pada perusahaan sedang terbuka lowongan kerja, seperti halnya yang pernah terjadi pada akhir Januari 1999, hingga saat ini, dimana jumlah pekerja yang berhenti bekerja pada perusahaan adalah sebanyak 13 orang. Sehingga pimpinan memasang pengumuman pada pintu depan perusahaan dengan tujuan agar calon

pekerja dapat melihat pengumuman tersebut, lalu berminat untuk bekerja pada CV.Langgeng Makmur.

Perekrutan tenaga kerja pada CV. Langgeng Makmur, sering kali terjadi, hal ini biasanya disebabkan oleh karena pekerja tersebut pindah bekerja pada perusahaan lain sebanyak 13 orang dan juga karena ditemukan pekerja yang mencuri saus cabai sebanyak 2 orang, sehingga kedua orang ini keesokan harinya ... langsung dikeluarkan dari perusahaan, dan untuk memperoleh pengganti dari pekerja yang keluar tersebut, perusahaan harus merekrut lagi pekerja yang baru.

Perekrutan tenaga kerja yang terlalu sering sebenarnya tidaklah terlalu baik dalam suatu perusahaan, sebab disamping mengorbankan dana didalam merekrut pekerja hal ini juga akan mempengaruhi jalannya aktivitas perusahaan karena tiap kali terjadi perekrutan pekerja maka tiap itu pula aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan dengan lancar akibat perhatian pekerja lama terhadap pekerjaannya terbagi karena mereka harus memberi bimbingan pada pekerja baru terhadap hal-hal yang akan mereka lakukan didalam melaksanakan pekerjaannya. Juga karena pekerja baru belum trampil didalam bekerja sehingga hasil pekerjaan mereka jumlahnya kurang bila dibandingkan dengan hasil pekerjaan dari pekerja yang telah lama bekerja pada perusahaan, dan akhirnya target perusahaan tidak dapat tercapai.

Pada CV. Langgeng Makmur, perekrutan hanyalah dilakukan untuk memperoleh tenaga kerja yang akan ditempatkan sebagai pekerja harian, sedangkan untuk merekrut tenaga kerja yang akan di tempatkan sebagai

karyawan manajerial, hingga saat ini belum pernah di lakukan. Sehingga segala sesuatu yang menyangkut kepentingan dan keperluan perusahaan semuanya ditangani oleh pimpinan perusahaan yaitu Bapak Robert Bahtiar, termasuk juga di dalam mengawasi para pekerja di dalam bekerja.

3.2. Seleksi dan Penempatan

Seleksi dan penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi perekrutan. Seperti halnya fungsi perekrutan, proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting karena tersedia tidaknya pekerjaan dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima tidaknya pelamar yang telah lulus pada proses rekrutmen, tepat tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini (Gomes, 1995).

Pada dasarnya seleksi ini merupakan prosedur dalam mana pemilihan dilakukan terhadap para calon yang memenuhi syarat yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu (Mulyono, 1993).

Pada CV. Langgeng Makmur, terhadap seleksi ini hanya dilakukan untuk para pekerja pada bagian pemasaran sedangkan untuk para pekerja lainnya sama sekali tidak diadakan seleksi. Adapun kriteria-kriteria yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan dalam hal menyeleksi calon pelamar yang dapat di tempatkan pada bagian pemasaran adalah sebagai berikut :

1. Mempunyai pengalaman di dalam bidang pemasaran
2. Mempunyai pendidikan minimal SMA (meskipun syarat ini tidak terlalu mutlak)
3. Mampu mengendarai mobil

Jika pelamar pekerjaan tersebut memenuhi minimal dua dari tiga syarat tersebut, maka pimpinan akan mengadakan wawancara dan jika pimpinan menilai bahwa pelamar tersebut memenuhi syarat untuk bekerja dalam perusahaan, maka mereka langsung di tempatkan pada bagian pemasaran. Penempatan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan bagi para pekerja lainnya adalah secara langsung, dalam hal ini, untuk mereka yang baru pertama kali bekerja pada perusahaan, ditempatkan pada bagian mencuci botol (kelompok kerja B) oleh karena pekerja pada bagian ini yang paling sering keluar bekerja dari perusahaan dan juga karena bagian tersebut membutuhkan jumlah pekerja yang agak banyak agar botol bersih yang dihasilkan dapat memenuhi kebutuhan dari seluruh produk yang diproduksi oleh CV. Langgeng Makmur. Kadang-kadang juga pekerja baru ditempatkan pada kelompok kerja A, yang bertugas mengemas cabai (hal ini dilakukan pimpinan apabila pekerja pada bagian ini keluar dari perusahaan).

3.4. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap prilaku, keterampilan dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan (Tulus, 1995).

Secara teoritis istilah pelatihan berbeda pengertian dengan pengembangan. Per definisi, pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek bagi karyawan operasional untuk memperoleh keterampilan teknis operasional secara sistimatis sedangkan pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang bagi karyawan manajerial untuk memperoleh penguasaan konsep-konsep abstrak dan teoritis secara sistimatis (Tulus, 1995).

Melalui pelatihan dan pengembangan diharapkan dapat memperbaiki kemampuan pekerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan lebih baik dan produktiv.

Ini berarti mengubah apa yang diketahui seorang pegawai bagai mana ia bekerja, sikapnya terhadap pekerjaan tersebut, dan hubungan baik dengan atasan maupun sesama pegawai (Mulyono, 1993).

Selama CV. Langgeng Makmur berdiri hingga saat ini, belum pernah dilaksanakan pelatihan maupun pengembangan. Hal ini disebabkan oleh karena menurut pimpinan, pelatihan dan pengembangan hanya cocok diterapkan bagi karyawan manajerial, sedangkan pada CV. Langgeng Makmur, sama sekali tidak terdapat karyawan sehingga pimpinan menganggap belumlah terlalu perlu jika hal tersebut dilaksanakan.

3.5. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja dari suatu pekerjaan adalah penilaian berat atau ringan, mudah atau sukar, besar atau kecil resiko pekerjaan dan memberikan nama, rengking serta harga/ gaji pada suatu jabatan (Hasibuan, 1997).

Menurut Martoyo (1994), penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan penilaian yang sistimatik terhadap penampilan kerja itu sendiri dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upaya pengembangan diri untuk kepentingan perusahaan. Apa bila penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan baik, tertib dan benar, dapat membantu meningkatkan motivasi kerja. Hal itu akan menguntungkan organisasi yang bersangkutan sendiri. Paling tidak para karyawan akan mengetahui sampai di mana dan bagaimana prestasi kerjanya dinilai oleh atasan atau tim penilai. Kelebihan maupun kekurangan yang ada, akan dapat merupakan cambuk bagi kemajuan-kemajuan mereka mendatang.

Penilaian prestasi kerja atau evaluasi pekerjaan pada CV.Langgeng Makmur dengan menggunakan metode penilaian seperti ranking method atau metode lainnya, tidak pernah dilakukan oleh pimpinan. Selama ini yang ditempuh perusahaan adalah dengan melakukan pengawasan secara langsung setiap hari. Apabila dalam pelaksanaan pekerjaan di temukan para pekerja yang malas atau sering terlihat kurang serius dalam bekerja (bermain-main), maka mereka akan ditegur. Menurut pengakuan pimpinan pada penulis, bila pimpinan kebetulan melihat (menilai) bahwa pekerja

kelihatan rajin dalam bekerja, maka beliau akan memberikan upah sebesar Rp 3.250,-/hari.

Dalam pengamatan penulis, pekerja rata-rata bekerja pada saat pimpinan sedang tidak berada dalam perusahaan adalah hanya 7 jam dari 8 jam kerja yang berlaku dalam perusahaan. Terutama pada pekerja yang berada dalam kelompok kerja B. Hal ini menyebabkan produktivitas pekerja bagian pencucian botol tersebut belum optimal yaitu hanya mampu mencuci 6000 botol/hari, atau rata-rata pekerja dapat mencuci 231 botol/hari sedangkan jika mereka dapat bekerja dengan sungguh-sungguh, maka pekerja tersebut dapat mencuci botol sebanyak 10.000 – 12.480 botol /hari atau 480 botol/hari/orang.. Kemampuan pekerja lama untuk mencuci botol dengan lebih banyak, biasanya terganggu dengan hadirnya pekerja baru yang memerlukan bimbingan dari pekerja lama. Jika sudah demikian maka pada akhirnya, target produksi tidak tercapai, oleh karena kurangnya botol-botol kering yang diperlukan untuk mengemas saus cabai. Sebenarnya pekerja pada bagian ini dapat mengemas saus cabai hingga 1250 botol/hari (bila pekerja kelompok A, khusus mengemas saus cabai).tetapi akhirnya mereka hanya mengemas 1000 botol/hari

Sedangkan untuk bagian pemasaran, karena pimpinan tidak dapat mengawasi secara langsung, maka penilaian prestasi kerja mereka didasarkan pada hasil penjualan dan keluhan dari para pelanggan. Semakin luas daerah jangkauan untuk memasarkan saus cabai dan semakin banyak saus cabai yang terjual habis, merupakan penilaian tersendiri bagi mereka. Hal tersebut merupakan bahan pertimbangan bagi

pimpinan untuk tetap mempertahankan pekerja pada bagian pemasaran tersebut atau tidak . Seperti halnya yang pernah terjadi pada perusahaan. Perusahaan pernah memiliki seorang pekerja baru yang ditempatkan pada bagian pemasaran. Pada waktu pekerja tersebut ditugaskan untuk membawa produk saus cabai kepada seorang konsumen, ternyata konsumen tersebut mengatakan bahwa mereka masih memiliki stock saus cabai yang cukup banyak. Sementara menurut perkiraan pimpinan, saus cabai yang dimiliki oleh konsumen tersebut seharusnya telah habis. Oleh karena pimpinan merasa ragu, maka sekembali pekerja baru dari konsumen, maka pimpinan lalu menugaskan kembali pekerja pada bagian pemasaran yang tergolong cukup lama untuk menanyakan kembali pada konsumen tadi, bahwa apakah betul konsumen tersebut masih memiliki stock saus cabai sehingga untuk sementara belum memerlukan tambahan saus cabai . ternyata konsumen tersebut mengatakan bahwa stock saus cabai yang mereka miliki telah habis, justru mereka malah memesan saus cabai dengan jumlah yang lebih banyak dari yang biasanya mereka pesan. Dari kejadian seperti ini, pimpinan kemudian mempertimbangkan kembali apakah pekerja tersebut memang telah sesuai ditempatkan pada bagian pemasaran, dan ternyata pimpinan menilai bahwa pekerja baru tersebut tidak sesuai untuk ditempatkan pada bagian pemasaran, oleh karena ia tidak dapat meyakinkan pelanggan, dan pada akhirnya pekerja tersebut ditempatkan pada bagian mengangkat botol.

3.6. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka (Gomes, 1995). Masalah kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan konsistensi eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi (Gomes, 1995).

Sedangkan menurut Hasibuan (1997), kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan pada karyawan yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap.

Pada CV. Langgeng Makmur, pemberian upah pada buruh agak berbeda, hal ini disesuaikan dengan prestasi kerja dan tugas yang dilakukan selama bekerja, bagi pekerja (buruh) yang selama bekerja menunjukkan prestasi kerja yang baik yaitu rajin tidak senang bermain selama melaksanakan pekerjaannya, diberi upah Rp 3.250,- per hari, untuk pekerja yang sudah agak lama bekerja, diberi upah Rp.2.750/hari sedangkan untuk pekerja yang tergolong masih baru diberi upah Rp. 2.500/hari. Upah ini berlaku bagi pekerja yang berada dalam kelompok kerja A dan B . Upah untuk kelompok kerja D yaitu yang bertugas memproduksi saus cabai adalah Rp. 8.000/hari, untuk bagian pemasaran (kelompok kerja E) diberi upah sebesar Rp 8.000/hari ,selain upah tersebut mereka juga diberikan bonus sebesar Rp. 150/lusin untuk produk yang dapat mereka jual. Kelompok kerja E yang bertugas mengangkat botol

diberi upah Rp 6.000/hari.Upah yang diperoleh pada bagian pencucian botol dan bagian pengemasan (kelompok kerja A dan B) tergolong rendah jika dibandingkan dengan situasi saat ini, dimana biaya hidup saat ini cukup tinggi. Meskipun demikian kelompok kerja B, pernah diberikan upah yang lebih tinggi dari yang biasanya yaitu Rp 4.000,- hingga Rp 4.500,- dengan ketentuan bahwa mereka mencuci botol dengan lebih banyak. Pekerja tersebut akhirnya dapat mencuci botol hingga 10.000 botol/hari, tetapi keesokan harinya mereka mengeluh karena sebagian besar dari mereka, tangan dan kakinya luka akibat air cucian botol. Pada akhirnya mereka kembali mengusulkan untuk menerima upah yang lama saja, yaitu Rp 2.500,- i dan Rp 2.750,-. Pemberian upah terhadap para pekerja, dilaksanakan setiap hari sabtu, atau pada hari minggu (karena kadang-kadang pada hari minggu mereka juga masuk bekerja) yaitu pada saat mereka sudah akan bersiap-siap untuk pulang kerumah masing-masing. Untuk lebih jelasnya mengenai sistim pengupahan pada CV. Langgeng Makmur dapat dilihat pada lampiran 1.

Selain pemberian bonus dan upah, biasanya perusahaan juga ikut menanggung biaya yang dikeluarkan oleh pekerja oleh karena dalam bekerja mengalami kecelakaan atau terluka selama melaksanakan pekerjaannya. Kebijaksanaan ini diberlakukan bilamana pimpinan perusahaan melihat bahwa pekerja tersebut benar-benar harus di bawa kerumah sakit, tetapi jika luka yang dialami agak ringan, maka luka tersebut hanya diobati di dalam perusahaan saja dan biasanya setelah diobati maka mereka dibolehkan pulang untuk beristirahat.

Pemberian fasilitas lain kepada para pekerja berupa lingkungan kerja yang baik, tidaklah begitu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, misalnya fasilitas WC yang dibiarkan terbengkalai begitu saja, keadaan ruang yang tidak pernah kering selalu nampak lembab dan pengap, akibat air sisa cucian botol yang sering kali tumpah dan tergenang pertukaran udara yang kurang baik, karena hanya terdapat ventilasi di sekitar ruangan tanpa ada jendela dan di sana sini terdapat tumpukan barang yang tidak teratur. Penyediaan fasilitas lain berupa kaus tangan plastik dan sepatu bot plastik untuk melindungi tangan dan kaki mereka dari air cucian botol dan air yang sering tergenang dalam perusahaan tidak ada.. Kurangnya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan juga merupakan salah satu penyebab dari keluarnya pekerja dari perusahaan.

3.7 Pemutusan Hubungan Kerja

Jika fungsi utama di dalam mengelola sumberdaya manusia adalah memperoleh karyawan dari masyarakat untuk dipekerjakan di dalam organisasi maka fungsi terakhir adalah pemutusan hubungan kerja yaitu mengembalikan karyawan tersebut ke masyarakat (Tulus, 1995).

Menurut Martoyo (1994), pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat mengandung pengertian positif, namun dapat pula bersifat negatif. Bersifat positif apabila pemberhentian personil tersebut dilaksanakan pada masa atau jangka pemberhentian dan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku secara wajar. Bersifat negatif apabila proses dan pelaksanaan pemberhentian tersebut menyimpang dari ketentuan-ketentuan tersebut

atau secara tidak wajar seperti pemecatan atau diberhentikan secara tidak hormat dan sebagainya.

PHK bagi seorang pekerja adalah merupakan permulaan kesengsaraan karena sejak saat tersebut yang bersangkutan tidak mempunyai penghasilan lagi untuk membiayai kehidupannya beserta keluarganya. Bagi pengusaha, melakukan PHK terhadap pekerja berarti melepas tenaga-tenaga yang selama ini sadar atau tidak sadar sudah dilatih dengan mengeluarkan biaya yang banyak dan sudah pula mengetahui cara-cara kerja yang dibutuhkan perusahaan (Suprihanto, 1986).

Menurut Siagian (1997), salah satu alasan yang paling menonjol mengenai sering terjadinya PHK adalah karena pengenaan sanksi berat terhadap para pekerja yang berbuat tindakan atau berprilaku demikian negatifnya sehingga kelanjutan keberadaannya dalam organisasi tidak dapat dipertanggungjawabkan lagi. Hal ini seperti yang dialami oleh CV.Langgeng Makmur.

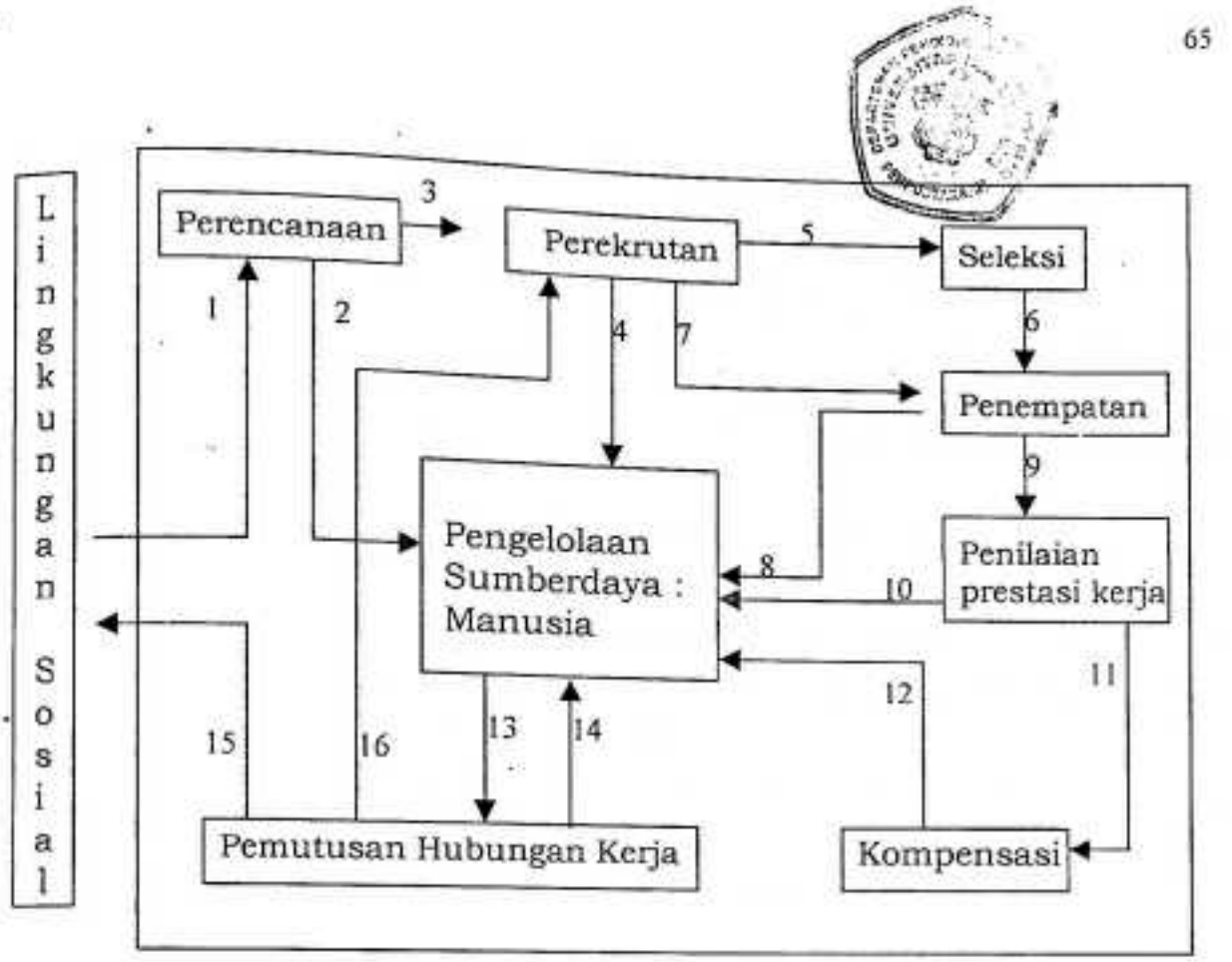
Pada CV. Langgeng makmur, pemutusan hubungan kerja biasanya dilakukan oleh pimpinan perusahaan yaitu apabila beliau menemukan pekerja mencuri saus cabai dengan jalan bersekongkol dengan penjual bakso. Selama perusahaan berdiri , hal ini telah beberapa kali terjadi, kadang-kadang dalam setiap tahun terjadi dua kali. Sehingga pimpinan berusaha untuk melakukan pengawasan pada saat mereka sedang bekerja. Jika pimpinan tak berada ditempat, maka pengawasan agak sulit dilakukan, meskipun pengawasan tersebut biasanya dilimpahkan pada istri

pimpinan, tetapi hal ini tidak bisa berlangsung lama, karena beliau juga mempunyai tugas rutin di dalam keluarganya.

Tiap kali pekerja melakukan pencurian maka jumlah saus cabai yang mereka curi sebanyak 5 – 15 botol per botol / orang atau berkisar 10 – 30 botol untuk tahun terakhir ini. Setiap kali ditemukan pekerja yang mencuri saus cabai maka keesokan harinya mereka langsung dikeluarkan dari perusahaan. Pemutusan hubungan kerja lainnya yang dilakukan oleh CV. Langgeng Makmur adalah karena permintan sendiri dari para pekerja yaitu karena alasan menikah, pulang kampung dan yang paling seringkali terjadi adalah karena pindah bekerja pada perusahaan lain. Dalam tahun terakhir ini, pekerja yang pindah bekerja pada perusahaan lain telah mencapai 13 orang.

3.8. Peta Penampilan Sistem Pengelolaan Sumberdaya Manusia

Peta penampilan pengelolaan sumberdaya manusia dimaksudkan untuk menjelaskan proses-proses dalam pengelolaan sumberdaya manusia dan keterkaitan antara proses-proses itu sendiri serta interaksi dengan lingkungan sekitarnya. Untuk lebih jelasnyta mengenai peta penampilan sistem pengelolaan sumberdaya manusia pada perusahaan CV. Langgeng Makmur Dapat dilihat pada gambar



Gambar 4. Peta Penampilan Sistem Pengelolaan Sumberdaya Manusia Pada CV. Langgeng Makmur, Kelurahan Persiapan Bungaya, Kecamatan Tamalate, Kotamadya Ujung Pandang, 1999.

Keterangan

1. Lingkungan sosial menyediakan sumberdaya manusia yang dibutuhkan perusahaan dalam hal perencanaan tenaga kerja.
2. Perencanaan terhadap tenaga kerja dilakukan oleh pimpinan yang disesuiaikan dengan kebutuhan dalam perusahaan.
3. Setelah melakukan perencanaan terhadap jumlah pekerja yang akan di rekrut dan tugas yang akan mereka lakukan maka perusahaan melakukan perekrutan.
4. Kegiatan perekrutan dialokasikan ke dalam perusahaan untuk memperoleh pekerja baru.
5. Tahap seleksi diberlakukan hanya pada bagian pemasaran.
6. Jika pekerja dinyatakan lulus seleksi baru ditempatkan pada bagian pemasaran.
7. Pekerja bagian pencucian botol, pengemasan dan produksi yang direkrut langsung ditempatkan pada bagian tersebut.

8. Penempatan Sumberdaya manusia dialokasikan ke dalam perusahaan.
9. Setelah ditempatkan dilakukan penilaian prestasi kerja.
10. Penilaian prestasi kerja dilakukan secara langsung oleh pimpinan untuk menilai prestasi kerja dari sumberdaya manusia yang berada dalam perusahaan.
11. Prestasi yang baik akan mempengaruhi kompensasi yang diberikan (pada bagian kelompok kerja A, B dan sebagian C).
12. Pemberian upah dilakukan untuk pekerja yang berada dalam di perusahaan.
13. Pekerja yang kedapatan mencuri esok harinya akan dipecat.
14. PHK juga terjadi akibat permintaan sendiri dari pekerja, biasanya hal ini disebabkan oleh karena upah yang rendah dan juga karena mereka mersa tidak betah bekerja akibat tangan dan kaki mereka terlukan.
15. Pekerja yang di PHK akan dikembalikan kembali kemasyarakat (lingkungan sosial).
16. Jika terjadi PHK maka perusahaan akan merekrut pekerja baru.

BAGIAN KEEMPAT

ANALISIS MASALAH PENGEMBANGAN USAHA

Menurut Kepner dan Tragoe (1996), masalah adalah situasi yang memerlukan kita untuk bertindak dengan sepenuhnya atau sebagian menjadi tanggung jawab kita.

Masalah timbul karena adanya kesenjangan antara harapan yang ingin dicapai dengan kejadian sebenarnya, sehingga jika faktor yang ada sekarang tidak sesuai dengan yang diinginkan atau terjadi penyimpangan atau dapat pula dikatakan bahwa masalah cepat atau lambat akan membuat kejadian menjadi kurang memuaskan.

Analisis masalah pengembangan usaha merupakan suatu cara untuk mengidentifikasi berbagai masalah yang terdapat dalam agrosistem, yang kemudian disajikan dalam bentuk suatu diagram, dimana diagram tersebut mengambarkan hubungan antara masalah yang satu dengan masalah yang lain, dalam hubungan sebab akibat dan pada akhirnya dapat diketahui masalah yang paling mendasar dan spesifik pada agrosistem tersebut.

4.1 Penetapan Posisi Penilaian

Penetapan posisi penilaian dalam hal ini sangat penting mengingat bahwa masalah yang didekati dan diwujudkan pada sudut pandang yang berbeda akan memberikan hasil yang berbeda pula dengan kata lain posisi

penilaian memberikan kejelasan dari sisi mana persoalan akan diselesaikan.

Pada kasus yang terdapat dalam CV. Langgeng Makmur, posisi penulis adalah sebagai "Pimpinan Perusahaan". Penetapan posisi ini adalah berdasarkan bahwa sampai saat ini bagian yang khusus menangani masalah pengelolaan sumberdaya manusia tidak terdapat dalam perusahaan, sehingga segala sesuatu yang berhubungan dengan aktivitas perusahaan seluruhnya ditangani oleh pimpinan perusahaan.

4.2 Identifikasi Masalah

Masalah dalam perusahaan adalah satu atau beberapa faktor yang menyebabkan adanya ketidak puasan yang tercipta dalam tubuh perusahaan. Jika keadaan yang dialami oleh perusahaan tidak sesuai dengan keadaan yang dinginkan atau menyimpang dari harapan, maka hal ini mengisyaratkan ada satu atau beberapa permasalahan yang perlu segera memperoleh pembenahan atau pemecahan, sehingga menjadi sesuai dengan keadaan yang diinginkan.

Identifikasi masalah yang dimaksudkan untuk melihat dan menilai situasi mana yang memerlukan tindakan perbaikan guna mengatasi masalah yang terjadi.

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan melalui pengamatan secara langsung maka ditemukan beberapa masalah pada CV. Langgeng Makmur sebagai berikut :

1. *Perusahaan Tidak Memiliki Karyawan Administrasi*

Selama CV.Langgeng Makmur berdiri, perusahaan tidak pernah memiliki karyawan administrasi, oleh karena pimpinan merasa tidak terlalu membutuhkan karyawan tersebut. Pada hal seandainya ada, dapat membantu pimpinan didalam menangani seluruh kegiatan yang menyangkut kepentingan perusahaan .

2. *Pimpinan Mempunyai Tugas Rangkap*

Bapak Robert Bahtiar sebagai pemilik CV. Langgeng Makmur, mempunyai tugas rangkap. Hal ini terlihat dari tugas beliau sehari-hari yaitu selain bertugas mengawasi para pekerja,juga menangani seluruh hal yang meyangkut kepentingan perusahaan misalnya dalam hal berhubungan dengan bank, penyediaan bahan baku dan bahan penolong, berhubungan dengan bengkel (yang biasanya memperbaiki peralatan produksi jika rusak) dan masih juga menangani kegiatan administrasi dalam perusahaan. Pada mulanya pimpinan tidak merasa bahwa tugas yang ia kerjakan selama ini cukup membebani beliau, tetapi sejalan dengan perkembangan perusahaan lambat laun semakin belaiu sadari bahwa kadang-kadang didalam menangani kegiatan yang berhubungan dengan perusahaan, pikiran beliau tidak tenang karena selalu teringat akan kegiatan pekerja, apakah mereka bekerja dengan tekun atau tidak pada saat ditinggalkan oleh pimpinan.

3. *Kurangnya Pengawasan*

Selama perusahaan ini berdiri, pengawasan terhadap pekerja hanya dilakukan oleh pimpinan perusahaan dan kadang-kadang dibantu oleh istrinya namun hal ini tidak dapat berlangsung secara terus menerus,

karena beliau juga mempunyai kesibukan rumah tangga yang cukup banyak dan juga pekerja tidak terlalu patuh pada istri pimpinan. Biasanya meskipun istri pimpinan telah menegur mereka oleh karena pekerja bermain, hanya didengarkan sebentar oleh mereka lalu mereka akan kembali bermain sambil bekerja. Lain halnya jika pimpinan sedang berada didalam perusahaan. Meskipun pimpinan tidak langsung mengawasi mereka, tetapi masih berada disekitar lingkungan perusahaan, maka ahan terlihat pekerja bekerja dengan tekun. Tetapi hal ini tidak dapat dilakukan oleh pimpinan secara terus menerus, karena banyaknya tugas belaiu sehingga sering kali terjadi tiap kali pimpinan keluar maka tiap itu pula pekerja akan terlihat kurang tekun dalam bekerja. Sementara pimpinan juga sering keluar menangani kepentingan perusahaan.

4. *Pekerja Mencuri Saus Cabai*

Pada CV. Langgeng Makmur ,jumlah pekerja yang mencuri saus cabai adalah 2 orang. Dengan jumlah saus cabai yang hilang adalah sebanyak 10 hingga 30 botol dalam tahun terakhir ini. Dimana pekerja tersebut tidak bekerja dengan sendirian tetapi bekerja sama dengan penjual bakso atau dengan keluarga pekerja, yaitu dengan cara meletakkan saus cabai tersebut disuatu tempat dan setelah pekerja tersebut pergi barulah mereka datang mengambil.

5. *Pekerja Kurang Tekun Dalam Bekerja*

Hal ini dapat terlihat dari tingkah laku pekerja yang sering terlihat bermain-main pada saat bekerja, sehingga kadang-kadang ada cabai yang tertumpah pada saat dimasukkan kedalam botol. Demikian pula pada

bagian pencucian botol, botol-botol yang sementara dicuci tersebut, menjadi pecah akibat disentuh pekerja yang sedang mengganggu pekerja lainnya. Dari 8 jam kerja yang diberlakukan oleh perusahaan maka pekerja rata-rata bekerja hanya sekitar 7 jam kerja, hal ini diakibatkan karena pekerja sering kali terlihat bermain.Biasanya, hal ini terjadi pada saat pimpinan sedang tidak berada dalam perusahaan karena sedang mengurus kepentingan perusahaan.

6. Pemutusan Hubungan Kerja Beberapakali Terjadi

Oleh karena pimpinan menemukan kasus pencurian saus cabai pada pekerjanya, maka keesokan harinya pekerja tersebut langsung dikeluarkan dari perusahaan. Selama tahun terakhir ini, pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan telah berlangsung sebanyak 2 kali dengan jumlah pekerja yang dikeluarkan sebanyak 2 orang..

7. Pekerja Pindah pada Perusahaan Lain

Pada CV. Langgeng Makmur, jumlah pekerja yang pindah bekerja pada perusahaan lain sebanyak 13 orang. Pekerja yang pindah pada perusahaan lain memiliki berbagai macam alasan. Menurut informasi yang penulis peroleh dari para pekerja yang masih bekerja pada perusahaan adalah karena mereka merasa upah yang mereka terima selama ini sangatlah rendah khususnya pada bagian pencucian botol dan bagian pengemasan yaitu sekitar Rp 2.500 dan Rp 2.750, alasan yang lain adalah karena pekerja merasa kurang nyaman didalam bekerja dimana ruangan nampak pengap, lembab dan juga tangan dan kaki mereka akan terluka

akibat air cucian botol dan air genangan yang ering kali terdapat dalam perusahaa.

8. *Pergantian Pekerja Tinggi*

Pada CV. Langgeng Makmur, hal ini telah terjadi sebanyak 15 kali (untuk tahun terakhir ini). Pergantian pekerja yang tinggi tersebut disebabkan oleh karena pekerja pindah pada perusahaan lain akibat upah yang diberikan rendah dan juga karena mereka merasa kurang nyaman dalam bekerja selain itu juga karena pekerja kedapatan mencuri saus cabai, sehingga mereka harus dikeluarkan dari perusahaan dan pada akhirnya akan menyebabkan terjadinya pergantian pekerja jumlah, pekerja tersebut seluruhnya 15 orang.

9. *Aktivitas Perusahaan Terganggu*

Aktivitas perusahaan terganggu oleh karena setiap adanya perekrutan terhadap pekerja baru, maka setiap itu pula pekerja lama tidak dapat memusatkan perhatiannya secara penuh pada pekerjaannya akibat tugas mereka bertambah untuk membimbing pekerja baru mengenai cara-cara melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan. Sehingga pada akhirnya berpengaruh terhadap kuantitas dari saus cabai yang dapat mereka hasilkan, dan juga dari jumlah botol yang dapat mereka cuci. Aktivitas perusahaan dapat pula terganggu oleh karena sikap pekerja yang kurang tekun dalam bekerja sehingga sebenarnya kemampuan pekerja untuk memproduksi saus cabai sesuai dengan target produksi, tidak dapat tercapai akibat sikap pekerja pada bagian pencucian botol yang seringkali

bermain, sehingga pada saat saus cabai akan dikemas, botol yang diperlukan tidak mencukupi.

10. *Produktivitas pekerja belum optimal*

Produktivitas pekerja bagian pencucian botol belum optimal, menyebabkan kinerja usaha dari CV. Langgeng Makmur tidak meningkat.

Kurang optimalnya produktivitas pekerja tersebut adalah terlihat dari jumlah botol yang dapat mereka cuci yaitu rata-rata hanya 231 botol/hari/orang atau 33 botol/jam/orang.

11. *Target Produksi Tidak Tercapai*

Produksi saus cabai yang dapat dicapai oleh CV. Langgeng Makmur bila khusus memproduksi saus cabai adalah rata-rata sebanyak 1000 botol/hari, sementara kapasitas produksi tertinggi yang dapat pekerja hasilkan adalah mencapai 1250 botol/hari. Namun karena seringnya botol yang akan digunakan untuk mengemas saus cabai belum kering, maka pekerja bagian pengemasan (kelompok kerja A) hanya menghasilkan rata-rata 1000 botol/hari.

Untuk lebih jelasnya mengenai masalah yang dihadapi oleh CV. Langgeng Makmur dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8. Matriks Kesenjangan Antara Fakta, Masalah dan Sasaran Pada CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, 1999

No	BAGIAN	FAKTA	MASALAH	SASARAN
1.	Perencanaan	- Pimpinan melakukan pengawasan terhadap pekerja juga menangani hal-hal yang berhubungan dengan urusan perusahaan seperti mengenai Bank, bengkel, pengadaan bahan baku dan bahan penolong serta kegiatan administrasi.	- Pimpinan mempunyai tugas rangkap	- Pimpinan tidak lagi mempunyai tugas rangkap
		- Perusahaan hanya memiliki pekerja (buruh)	- Perusahaan tidak memiliki karyawan administrasi	- Perusahaan memiliki karyawan administrasi
2.	Perekrutan	Pergantian pekerja terjadi 15 kali dengan jumlah 15 orang pada tahun terakhir	Pergantian pekerja tinggi	Pergantian pekerja rendah menjadi 2 kali bahkan tidak terjadi sama sekali
3.	Penilaian Prestasi Kerja	- Pekerja yang rata-rata bekerja hanya 7 jam dari 8 jam kerja yang berlaku dalam perusahaan sebanyak 50 orang	- Pekerja kurang tekun dalam bekerja	- Pekerja bekerja dengan tekun selama 8 jam kerja yang berlaku
		- Pekerja lama, tidak konsentrasi penuh pada pekerjaannya karena memberikan bimbingan pada pekerja baru mengenai cara-cara melaksanakan pekerjaannya selain itu	- Aktivitas perusahaan terganggu	- Aktivitas perusahaan tidak lagi terganggu (pekerja dapat berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya).
		- pekerja baru agak lambat dalam bekerja		
		- Pekerja hanya mampu mencuci botol rata-rata 231 botol/hari/orang atau 33 botol/jam/orang.	- Produktivitas Pekerja Bagian Pencucian botol belumi optimal	- Produktivitas pekerja menjadi optimal dengan mencuci botol sebanyak 480 botol/hari/orang atau 60 botol/jam/orang

No	BAGIAN	FAKTA	MASALAH	SASARAN
		- Hanya menghasilkan saus cabai sebanyak 1000 botol/hari	- Target produksi tidak tercapai	- Target produksi tercapai dengan menghasilkan saus cabai sebanyak 1250 botol/har
4.	Kompensasi	Jumlah pekerja yang pindah keperusahaan lain adalah sebanyak 15 orang	- Pekerja pindah bekerja pada perusahaan lain	Pekerja tetap bekerja pada perusahaan
5.	Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	- Pekerja yang telah dikeluarkan sebanyak 2 orang dalam tahun terakhir - Produk yang hilang rata-rata 10 – 30 botol dalam tahun terakhir	- PHK beberapa kali terjadi Pekerja mencuri saus cabai	- PHK menjadi berkurang (1 orang bahkan tidak terjadi sama sekali) - Pekerja tidak lagi mencuri saus cabai sehingga tidak ada saus cabai yang hilang

4.3 Hubungan Sebab Akibat Antara Masalah

Berdasarkan pada masalah yang telah diidentifikasi pada perusahaan kasus, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh masalah tersebut memiliki hubungan antara masalah yang satu dengan masalah yang lainnya, dimana terdapat masalah yang menjadi penyebab masalah lain.

Hubungan sebab akibat dari masalah-masalah yang timbul dapat dijelaskan sebagai berikut :

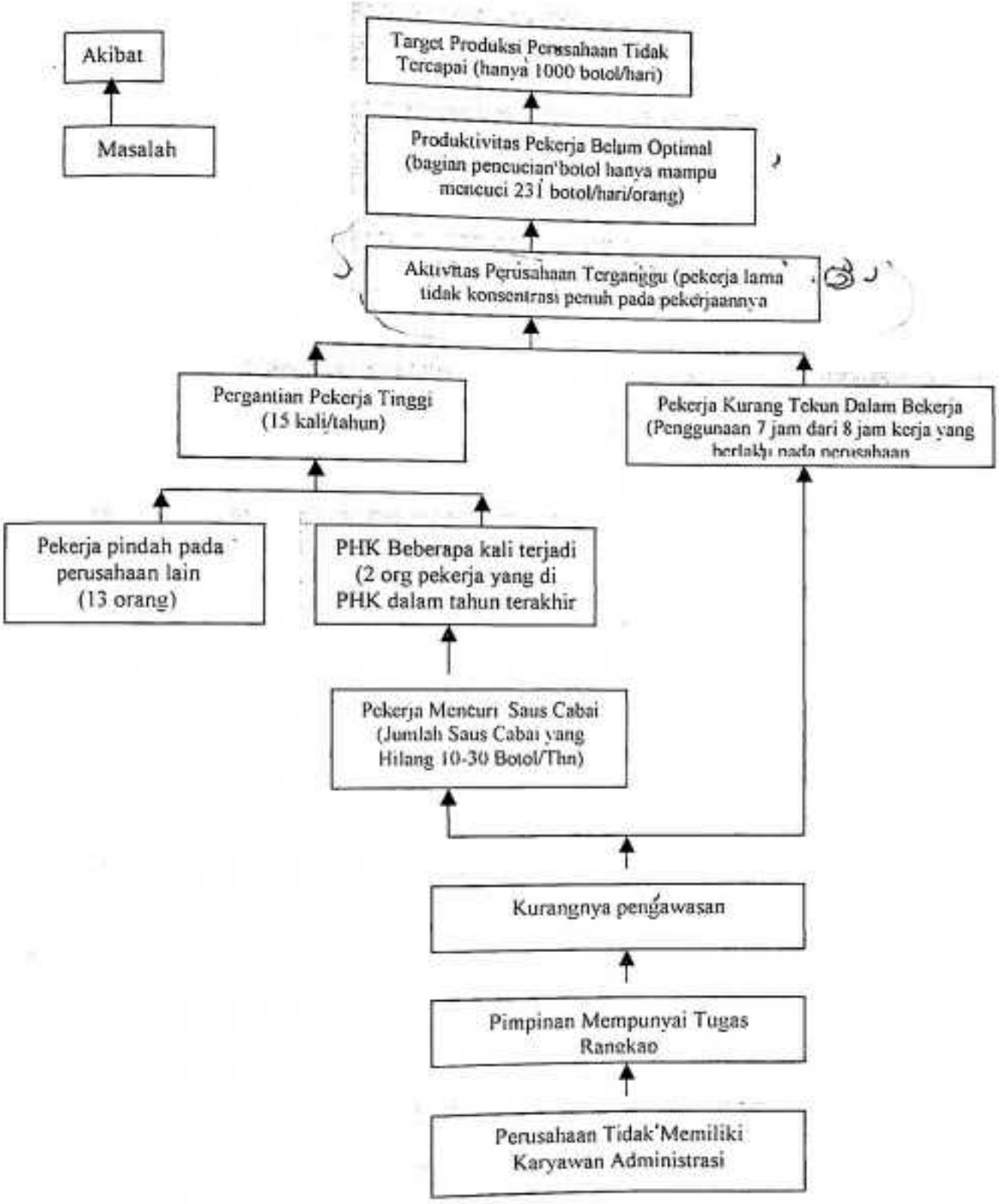
Pada CV. Langgeng Makmur, yang menjadi masalah utama adalah aktivitas perusahaan terganggu. Akibat yang ditimbulkan oleh masalah utama tersebut adalah produktivitas pekerja bagian pencucian botol belum optimal, yaitu hanya mampu mencuci botol sebanyak 231 botol/hari/orang. Oleh karena produktivitas pekerja bagian pencucian botol belum optimal, pada akhirnya berpengaruh terhadap target produksi perusahaan yang tidak tercapai, yaitu hanya mampu menghasilkan rata-rata 1000 botol/hari sementara target produksi perusahaan adalah sebanyak 1250 botol/hari (bila keadaan pekerja kelompok A, khusus untuk menangani saus cabai).

Aktivitas perusahaan terganggu diakibatkan oleh karena pergantian pekerja tinggi dan pekerja kurang tekun dalam bekerja. Pergantian pekerja tinggi disebabkan oleh karena pekerja pindah bekerja pada perusahaan lain dan Pemutusan hubungan kerja beberapa kali terjadi. Pemutusan hubungan kerja terjadi akibat pekerja mencuri saus cabai .

Pekerja mencuri saus cabai dan pekerja kurang tekun dalam bekerja disebabkan oleh kurangnya pengawasan. Kurangnya pengawasan

disebabkan oleh karena pimpinan mempunyai tugas rangkap. Pimpinan mempunyai tugas rangkap diakibatkan oleh karena perusahaan tidak memiliki karyawan administrasi.

Untuk lebih jelasnya mengenai hubungan sebab akibat dari masalah-masalah yang dihadapi perusahaan, dapat dilihat pada Gambar 5, berikut ini.


Akibat
Masalah
Target Produksi Perusahaan Tidak Tercapai (hanya 1000 botol/hari)
Produktivitas Pekerja Belum Optimal (bagian pencucian botol hanya mampu mencuci 231 botol/hari/orang)
Aktivitas Perusahaan Terganggu (pekerja lama tidak konsentrasi penuh pada pekerjaannya
Pergantian Pekerja Tinggi (15 kali/tahun)
Pekerja Kurang Tekun Dalam Bekerja (Penggunaan 7 jam dari 8 jam kerja yang berlaku pada perusahaan
Pekerja pindah pada perusahaan lain (13 orang)
PHK Beberapa kali terjadi (2 org pekerja yang di PHK dalam tahun terakhir
Pekerja Mencuri Saus Cabai (Jumlah Saus Cabai yang Hilang 10-30 Botol/Thn)
Kurangnya pengawasan
Pimpinan Mempunyai Tugas Rangkap
Perusahaan Tidak Memiliki Karyawan Administrasi

BAGIAN KELIMA

ANALISIS SASARAN PENGEMBANGAN USAHA

Menurut Kepner dan Tragoe (1996), sasaran merupakan kriteria bagi keputusan yakni perincian khusus yang harus dicapai oleh keputusan. Sasaran ditetapkan setelah menetapkan tujuan dari suatu keputusan dan menyetujui tindakan yang harus dicapai. Hal ini berarti bahwa sasaran merupakan ukuran yang jelas mengenai apa yang hendak dicapai, yang terukur dan terikat pada waktu. Sebab hanya dengan ukuran yang jelas kita dapat mengambil pilihan yang beralasan (Poli, 1997).

Analisis sasaran pengembangan usaha merupakan cara untuk mengarahkan semua masalah yang ada dalam pengembangan usaha ke arah yang ingin dicapai dalam setiap permasalahan tersebut. Dimana pencapaian sasaran dari setiap permasalahan yang ada dapat dilakukan dengan membenahi permasalahan tersebut ke arah yang lebih baik.

5.1 Penetapan Sasaran

Setelah menganalisis suatu masalah yang ditemukan pada perusahaan, maka untuk mencapai sasaran yang hendak dicapai dalam pengembangan usaha selanjutnya, maka masalah yang di temukan tersebut kemudian dipositifkan.

Adapun sasaran-sasaran yang ingin dicapai dalam pengembangan usaha dari CV. Langgeng Makmur adalah sebagai berikut :

1. *Perusahaan Memiliki Karyawan Administrasi*

Perusahaan perlu memiliki karyawan administrasi agar kegiatan yang menyangkut kepentingan perusahaan seperti dalam berhubungan dengan pihak Bank, dalam penyediaan bahan baku dan bahan penolong, perbaikan alat-alat produksi pada bengkel dan kegiatan administrasi dapat ditangani oleh karyawan tersebut.

2. *Pimpinan Tidak Lagi Mempunyai Tugas Rangkap*

Selama ini, pimpinan perusahaan CV.Langgeng Makmur yaitu Bapak Robert Bahtiar yang menangani seluruh kepentingan perusahaan, sehingga pada akhirnya pengawasan terhadap pekerja tidak dapat beliau lakukan sepenuhnya, sementara para pekerja hanya mau bekerja dengan tekun pada saat pimpinan sedang berada didalam perusahaan. Dengan adanya sasaran perusahaan untuk memiliki karyawan, maka pada akhirnya, pimpinan tidak perlu lagi mempunyai tugas rangkap.

3. *Pengawasan Meningkat*

Selama perusahaan berdiri, maka pengawasan hanya dilakukan oleh pimpinan bersama dengan istrinya. Tetapi kadang-kadang pimpinan tidak dapat melakukan pengawasan sepenuhnya Dengan adanya sasaran untuk merekrut karyawan maka diharapkan agar pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan sepenuhnya, dan tugas yang biasanya dilakukan oleh pimpinan akhirnya dapat dilimpahkan pada karyawan.

4. *Pekerja Tidak lagi mencuri saus cabai*

Sasaran yang ingin dicapai adalah agar pekerja menjadi sadar akan perbuatannya selama ini, sehingga pada akhirnya keinginan untuk

mengambil saus cabai tersebut secara sembunyi- sembunyi menjadi hilang dan pada akhirnya jumlah produk yang biasanya hilang sebanyak 10-30 botol/tahun, kini tidak lagi terjadi, sehingga jumlah produk yang akan dipasarkan nantinya tidak lagi berkurang jumlahnya.

5. Pekerja bekerja dengan tekun

Sasaran yang ingin dicapai adalah agar pekerja menjadi tekun dalam bekerja, hal ini berarti bahwa diharapkan agar pekerja menjadi bersungguh-sungguh dalam bekerja, tidak lagi mempergunakan 1 jam kerja untuk bermain seperti yang selama ini kadang-kadang mereka lakukan, tetapi betul-betul mempergunakan 8 jam kerja yang berlaku dengan sebaik-baiknya dan akhirnya aktivitas perusahaan tidak akan terganggu

6. PHK Menjadi Berkurang

Sasaran yang ingin dicapai adalah agar pemutusan hubungan kerja yang beberapa kali terjadi didalam perusahaan menjadi berkurang, bahkan sedapat mungkin dihindari. Kalau jumlah pekerja yang telah dikeluarkan oleh pimpinan sebanyak 2 orang dalam tahun terakhir ini, maka diharapkan agar jumlah pekerja yang dikeluarkan menjadi berkurang hingga 1 orang saja atau bahkan tidak ada. Apabila PHK menjadi berkurang, maka perusahaan tidak akan lagi kekurangan tenaga kerja, sehingga pada akhirnya aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik.

7. Pekerja Tetap Bekerja pada Perusahaan

Sasaran yang ingin dicapai adalah agar pekerja tetap bekerja pada perusahaan, sehingga pada akhirnya tidak lagi terdapat pekerja yang

pindah bekerja pada perusahaan lain, oleh karena sudah merasa senang dan betah bekerja pada CV. Langgeng Makmur.

8. Pergantian pekerja rendah

Pergantian pekerja yang terjadi pada CV.Langgeng Makmur sebanyak 15 kali pada tahun terakhir ini dengan jumlah pekerja sebanyak 15 orang. Dengan adanya sasaran ini, yaitu pergantian pekerja menjadi rendah maka diharapkan agar pergantian pekerja tersebut menjadi berkurang hingga mencapai 2 kali bahkan tidak terjadi sama sekali, agar aktivitas dalam perusahaan tidak terganggu.

9. Aktivitas Perusahaan Tidak Terganggu

Sasaran yang ingin dicapai adalah agar aktivitas perusahaan tidak terganggu. Kalau selama ini pekerja lama, menjadi terganggu oleh karena hadirnya pekerja baru yang memerlukan bimbingan dari mereka ,sehingga konsentrasi mereka terhadap pekerjaannya menjadi berkurang dan pekerja yang selama ini bekerja kurang tekun. Maka dengan adanya sasaran ini diharapkan kejadian seperti itu tidak lagi terjadi.

10. Produktivitas pekerja menjadi optimal

Dengan tercapainya optimalisasi produktivitas pekerja, pada bagian pencucian botol maka diharapkan agar para pekerja tersebut mampu untuk mencuci botol sebanyak 480 botol/hari/orang atau 60 botol/jam/orang. hal ini akan mengakibatkan kinerja usaha dari CV. Langgeng Makmur akan meningkat.

11. Target produksi Tercapai

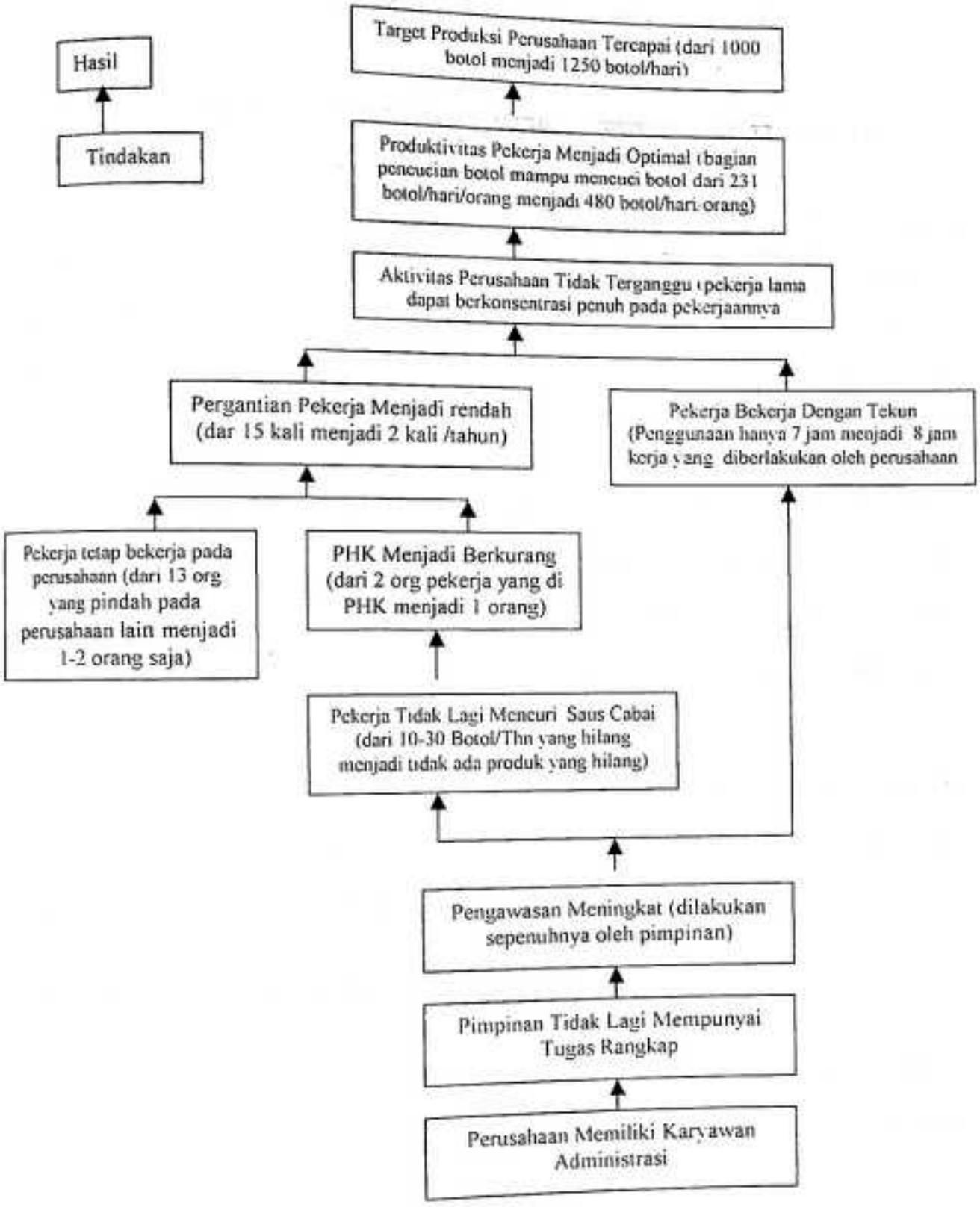
Sasaran yang akan dicapai adalah agar target produksi tercapai menjadi 1250 botol/bulan, dengan adanya sasaran pengembangan usaha dibidang sumberdaya manusia maka diharapkan agar volume produksi yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

5.2 Hubungan Tindakan Hasil Antara Sasaran

Setelah melihat beberapa uraian mengenai sasaran yang ingin dicapai, maka berikut ini adalah penjelasan mengenai hubungan antara tindakan sasaran yang dilaksanakan terhadap hasil dari tindakan tersebut.

Berdasarkan masalah pada CV.Langgeng Makmur, maka sasaran utama yang ingin dicapai adalah aktivitas perusahaan tidak terganggu.Untuk mencapai sasaran utama ini, terlebih dahulu mencapai dua sasaran antara yaitu pergantian pekerja menjadi rendah dan pekerja bekerja dengan tekun. Pergantian pekerja menjadi rendah apabila pekerja tetap bekerja pada perusahaan dan PHK menjadi berkurang. PHK menjadi berkurang, apabila pekerja tidak lagi mencuri saus cabai. Untuk mencapai sasaran pekerja tidak lagi mencuri saus cabai dan pekerja bekerja dengan tekun, maka tindakan untuk sasaran tersebut adalah melalui pengawasan yang meningkat. Pengawasan meningkat, apabila pimpinan tidak lagi mempunyai tugas rangkap, hal ini dapat terjadi apabila perusahaan memiliki karyawan administrasi.

Untuk lebih jelasnya mengenai analisis sasaran pengembangan usaha pada pembuatan saus cabai, dapat dilihat pada gambar 6.



Gambar 6. Analisis Sasaran Pengembangan Usaha Pada CV. Langgeng Makmur , Ujung Pandang, 1999.

BAGIAN KEENAM

ANALISIS ALTERNATIF TINDAKAN PENGEMBANGAN USAHA

Alternatif tindakan merupakan hasil yang diperoleh dari evaluasi setiap alternatif yang tersedia terhadap kriteria-kriteria yang ditetapkannya. Pada saat evaluasi, setiap alternatif yang tidak memenuhi kriteria yang ada akan segera gugur dari analisis alternatif.

Menurut Kepner dan Tragoe (1996), alternatif yang ideal adalah alternatif yang memenuhi dengan sempurna setiap syarat yang ditetapkan baginya, tanpa menambah kesulitan baru. Sayangnya alternatif yang ideal jarang ada. Karena itu kita harus mengevaluasi setiap alternatif yang tersedia dengan mengukurnya terhadap semua sasaran kita. Alternatif yang memenuhi sasaran inilah yang kita utamakan.

Jika kita harus memilih diantara beberapa alternatif, maka kita harus memutuskan manakah diantaranya yang paling baik memenuhi sasaran kita dangan resiko yang paling kecil yang dapat diterima.

6.1 Alternatif Tindakan Per Sasaran Antara

Setelah menetapkan sasaran yang ingin dicapai, maka selanjutnya adalah mencari alternatif-alternatif tindakan yang dapat menunjang terlaksananya usaha pencapaian sasaran.

Berikut ini akan diberikan alternatif tindakan untuk mencapai sasaran pengembangan usaha.

- Untuk Mencapai Sasaran Antara Pergantian Pekerja Menjadi Rendah, maka alternatif tindakan yang dilakukan adalah :

  @ Pekerja Tetap Bekerja Pada Perusahaan

  - Menaikkan Upah
  - Menyediakan fasilitas berupa kaus tangan plastik dan sepatu bot plastik
  - Memperbaiki kondisi fisik perusahaan

  @ PHK Menjadi Berkurang

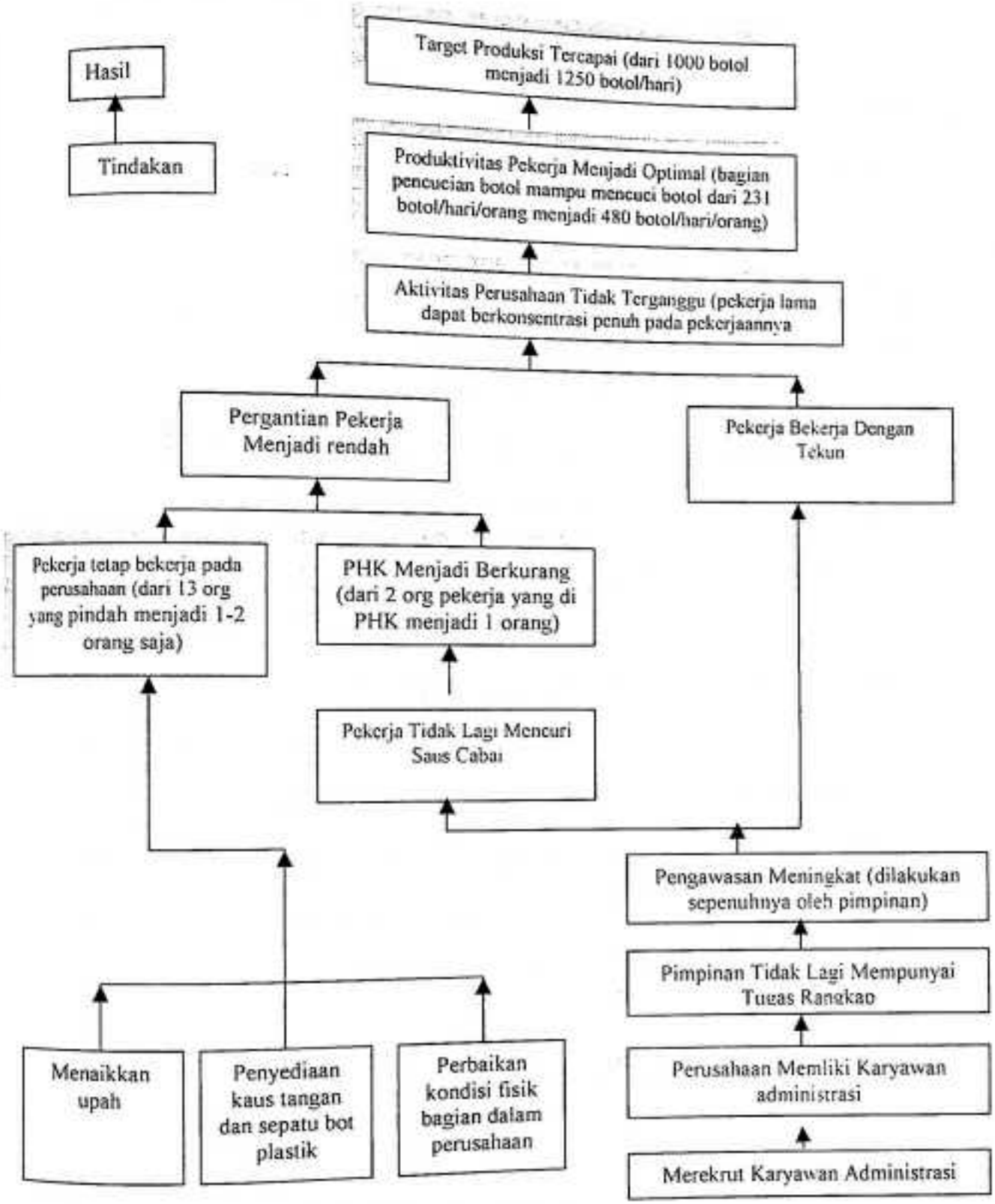
  - Merekrut karyawan administrasi

- Untuk Mencapai sasaran Antara Pekerja bekerja dengan tekun, maka alternatif tindakan yang dilakukan adalah :

  - Merekrut karyawan administrasi

Agar dapat mewujudkan tercapainya sasaran utama yaitu agar aktivitas perusahaan tidak lagi terganggu, maka diharapkan dengan adanya alternatif-alternatif tindakan diatas, akan mampu mencapai sasaran-sasaran dan pada akhirnya akan dapat memenuhi sasaran utama.

Untuk lebih jelasnya mengenai struktur analisis alternatif tindakan pengembangan usaha pembuatan saus cabai pada CV. Langgeng Makmur dapat dilihat pada Gambar 7 berikut ini.



Gambar 7. Diagram Analisis Alternatif Tindakan Pengembangan Usaha Pada CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, 1999.

6. 2 Analisis Keputusan

Suatu keputusan selalu merupakan suatu pilihan antara berbagai jalan yang terbuka untuk melaksanakan sesuatu atau memperoleh hasil-hasil yang diinginkan.

Tujuan dari analisis keputusan adalah untuk menganalisis alasan-alasan bagi pengambilan keputusan dan memeriksa tujuannya. Hal ini berarti bahwa dengan adanya analisis keputusan maka kita dapat menganalisis resiko yang relatif dari tiap-tiap alternatif, sehingga pada akhirnya kita kemudian dapat mengambil pilihan yang bijaksana dan yang paling aman, yaitu suatu pilihan yang diambil setelah mempertimbangkan segala faktor dengan cermat (Kepner dan Tragoe, 1996).

Adapun langkah-langkah yang ditempuh dalam analisis keputusan adalah sebagai berikut :

1. Pernyataan keputusan merupakan dasar dalam menentukan tindakan dari hasil yang akan dicapai, dalam hal ini, kita memusatkan perhatian pada semua persoalan-persoalan dan kemudian dibatasi dengan pilihan-pilihan, disamping itu menunjukkan pula tindakan tertentu dari hasil yang akan dicapai.

2. Alternatif Keputusan adalah kemungkinan-kemungkinan pilihan bagi pencapaian tujuan dari hasil pernyataan keputusan atau merupakan alternatif pilihan yang akan diambil untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

3. Kriteria Keputusan adalah kemampuan memberikan gambaran mengenai suatu keadaan yang lebih jelas dan terperinci mengenai hasil keputusan yang diambil. Kriteria keputusan juga memperjelas mengenai ciri-ciri atau sifat dari keputusan tersebut, dimana pada situasi ini, pembobotan diberikan pada masing-masing kriteria berdasarkan pada kemungkinan dengan total nilai akhir keseluruhan adalah 1,00.

4, Evaluasi alternatif terhadap kriteria keputusan adalah prosedur yang digunakan untuk mengetahui alternatif-alternatif yang paling baik dan dapat memenuhi sasaran. Alternatif-alternatif yang diperoleh pada alternatif keputusan kemudian dievaluasi dengan menggunakan kriteria yang mempunyai pembobotan, dimana nilai totalnya adalah 1,00, lalu dikalikan dengan bobot kriteria sehingga pada akhirnya akan diperoleh suatu nilai. Alternatif yang memiliki total nilai pembobotan yang paling tinggi merupakan alternatif yang diprioritaskan.

5. Alternatif terpilih adalah alternatif yang terbaik dari beberapa alternatif keputusan yang telah diselesaikan pada evaluasi alternatif terhadap kriteria keputusan.

Sesuai dengan alternatif tindakan seperti yang telah diuraikan, maka untuk dapat mencapai sasaran antara, terdapat alternatif tindakan yang akan memulai analisis keputusan yaitu :

1. Untuk mencapai sasaran pekerja tetap bekerja pada perusahaan, maka alternatif tindakan yang dapat dilakukan adalah :

a. Menaikkan upah

b. Penyediaan fasilitas berupa kaus. Tangan dan sepatu bot plastik

c. Memperbaiki kondisi fisik perusahaan

2. Untuk mencapai sasaran PHK Menjadi berkurang dan Pekerja bekerja dengan tekun tindakan yang dapat dilakukan adalah :

- Merekrut karyawan administrasi

I. Analisis Keputusan I

1. Pernyataan Keputusan

"Memilih Tindakan Agar Pergantian Pekerja Rendah"

2. Alternatif Keputusan

A_1 : Menaikkan Upah Rp 1000,-/hari/orang

A_2 : Menaikkan Upah Rp 2.000,-/hari/orang

A_3 : Menaikkan upah Rp 3.000,-/hari/orang.

3. Kriteria Keputusan

	Bobot
K_1 : Pelaksanaannya Secara Tekhnis Mudah	0,30
K_2 : Biaya yang digunakan tidak lebih dari Rp 2.000.000/bln	0,40
K_3 :Dapat direalisasikan dalam tahun pertama	0,30
	1,00

4 Evaluasi Alternatif Terhadap Kriteria

Kriteria / Alternatif	K_1 (0,30)	K_2 (0,40)	K_3 (0,30)
A_1	0,40	0,40	0,40
A_2	0,35	0,35	0,35
A_3	0,25	0,25	0,25
Total	1,00	1,00	1,00

Sumber : Analisa Penulis, 1999

Dari evaluasi di atas terlihat bahwa alternatif pertama terhadap semua kriteria memiliki bobot yang tertinggi, hal ini disebabkan untuk menaikkan upah sebesar Rp 1.000,-/hari bagi pekerja, ditinjau dari segi teknis pelaksanaan, biaya yang digunakan dan waktu untuk merealisasikan rencana tersebut, semuanya dapat dipenuhi oleh perusahaan . Hal ini berbeda dengan alternatif kedua dan ketiga, dari segi teknis pelaksanaan, biaya yang digunakan dan waktu untuk merealisasikan rencana tersebut agak sulit dipenuhi oleh perusahaan oleh karena perusahaan masih memiliki beberapa rencana tindakan yang juga perlu dipertimbangkan untuk pengembangan perusahaan selanjutnya di tahun-tahun mendatang.

Kriteria / Alternatif	K_1	K_2	K_3	Total	Prioritas
A_1	0,12	0,16	0,12	0,4	I
A_2	0,105	0,14	0,105	0,35	II
A_3	0,075	0,1	0,075	0,25	III

Sumber : Analisa Penulis, 1999.

5. Alternatif Terpilih

Hasil uraian di atas memperlihatkan bahwa alternatif pertama yaitu menaikkan upah sebesar Rp 1.000,-/hari merupakan alternatif tindakan terhadap memilih tindakan agar pergantian pekerja menjadi rendah.

II. Analisis Keputusan II

1. Pernyataan Keputusan

" Memilih tindakan agar pergantian pekerja menjadi rendah"

2. Alternatif Keputusan

A1 : Penyediaan kaus tangan plastik dan sepatu bot plastik bagi seluruh pekerja wanita

A_2 : Penyediaan Kaus tangan dan sepatu bot plastik hanya untuk bagian pencucian botol.

3. Kriteria Keputusan

		Bobot
K_1	: Pelaksanaannya secara teknis mudah	0,25
K_2	:Produktivitas Tenaga kerja meningkat	0,40
K_3	: Biaya yang digunakan tidak lebih dari Rp 2.000.000,-	0,35
		1,00

4. Eavaluasi Alternatif Terhadap Kriteria

Kriteria / Alternatif	K_1 (0,25)	K_2 (0,45)	K_3 (0,30)
A_1	0,40	0,50	0,40
A_2	0,60	0,50	0,60
Total	1,00	1,00	1,00

Sumber : Analisa Penulis 1999.

Dari evaluasi diatas terlihat bahwa alternatif kedua memiliki bobot yang tertinggi pada kriteria pertama dan ketiga, hal ini disebabkan oleh karena untuk menyediakan kaus tangan plastik dan sepatu bot plastik pada bagian pencucian botol, dari segi pelaksanaan teknis agak mudah sebab jumlah pekerja pada bagian ini berjumlah 26 orang. Bila dibandingkan dengan alternatif pertama dimana jumlah pekerja pada wanita seluruhnya adalah 44 orang, selain itu dari pengamatan penulis pada bagian pencucian botol (kelompok kerja B) lebih memerlukan fasilitas yang berada dalam perusahaan.

Kriteria / Alternatif	K_1	K_2	K_3	Total	Prioritas
A_1	0,1	0,25	0,12	0,445	II
A_2	0,15	0,25	0,18	0,555	I

Sumber : Analisa Penulis. 1999.

5. Alternatif Terpilih

Hasil uraian yaitu diatas memperlihatkan bahwa alternatif kedua yaitu penyediaan kaus tangan plastik dan sepatu bot plastik. Untuk pekerja bagian pencucian botol. Merupakan alternatif terpilih bagi memilih tindakan agar pergantian pekerja menjadi rendah.

III. Analisis Keputusan III

1. Pernyataan Keputusan

"Memilih tindakan agar pergantian pekerja menjadi rendah"

2. Alternatif Keputusan

A_1 : Memperbaiki kondisi fisik perusahaan secara keseluruhan.

A_2 : Memperbaiki kondisi fisik bagian dalam perusahaan saja.

3. Kriteria Keputusan

		Bobot
K_1	: Pelaksanaan secara teknis mudah	0,35
K_2	: Meningkatkan motivasi kerja	0,25
K_3	: Biaya yang digunakan tidak lebih dari Rp 10.000.000	0,40
		1,00

4. Evaluasi Alternatif Terhadap Kriteria

Kriteria / Alternatif	K_1 (0,35)	K_2 (0,30)	K_3 (0,40)
A_1	0,40	0,60	0,40
A_2	0,60	0,40	0,60
Total	1,00	1,00	1,00

Sumber : Analisa Penulis, 1999.

Dari evaluasi diatas terlihat bahwa alternatif kedua untuk memperbaiki kondisi fisik bagian dalam perusahaan saja yaitu pada ruangan dimana pekerja bekerja untuk menghasilkan produk, dari segi

pelaksanaan dan biaya dapat dipenuhi perusahaan. Meskipun tidak menutup kemungkinan suatu saat perusahaan juga akan memperbaiki kondisi fisik perusahaan secara total terhadap hal tersebut untuk saat sekarang agak sulit terpenuhi.

Kriteria / Alternatif	K_1	K_2	K_3	Total	Prioritas
A_1	0,14	0,15	0,16	0,45	II
A_2	0,21	0,1	0,24	0,55	I

Sumber : Analisa Penulis. 1999.

5. Alternatif Terpilih

Hasil uraian diatas memperlihatkan bahwa alternatif kedua yaitu perbaiakn kondisi fisik bagian dalam perusahaan merupakan alternatif tindakan bagi memilih tindakan agar pergantian pekerja menjadi rendah.

IV. Analisis Keputusan IV

1. Pernyataan Keputusan

"Menentukan jumlah karyawan administrasi yang akan direkrut"

2. Alternatif keputusan

A_1 : Merekrut 1 orang karyawan administrasi

A_2 : Merekrut 2 orang karyawan administrasi (1 pria dan 1 wanita)

A_3 : Merekrut 3 orang karyawan administrasi (2 pria dan 1 wanita)

3. Kriteria Keputusan

		Bobot
K_1	: Tambahan anggaran yang dikeluarkan untuk memberi gaji pada karyawan tidak lebih dari Rp 500.000	0.35
K_2	: Pelaksanaannya secara teknis mudah	0,25
K_3	: Urusan perusahan dalam hal berhubungan dengan bank, penyediaan bahan baku dan bahan penolong serta berhubungan dengan bengkel dapat terselesaikan dengan baik	0,40
		1,00

4. Evaluasi Alternatif Terhadap Kriteria

Kriteria / Alternatif	K_1 (0,35)	K_2 (0,25)	K_3 (0,40)
A_1	0,40	0,40	0,25
A_2	0,35	0,35	0,35
A_3	0,25	0,25	0,40
Total	1,00	1,00	1,00

Sumber : Analisa Penulis, 1999.

Dari evaluasi di atas terlihat bahwa pada alternatif pertama yaitu merekrut 1 orang karyawan administrasi, membutuhkan anggaran gaji yang tidak lebih dari Rp. 500.000,- (kriteria pertama), hal ini merupakan pertimbangan yang paling utama sehingga memiliki bobot yang paling tinggi. Terhadap kriteria ketiga, dengan 1 orang karyawan administrasi belum sepenuhnya dapat menyelesaikan urusan perusahaan sehingga alternatif pertama terhadap kriteria ketiga memiliki bobot yang terendah.

Pada evaluasi alternatif kedua yaitu merekrut dua orang karyawan administrasi (pria dan wanita) memiliki bobot yang sama untuk ketiga kriteria.

Alternatif ketiga yaitu merekrut tiga orang karyawan administrasi (2 pria dan 1 wanita) mampu menyelesaikan urusan perusahaan dengan lebih baik, tetapi bila karyawan tersebut berjumlah 3 orang maka tambahan anggaran yang dikeluarkan untuk memberi gaji akan lebih dari Rp 500.000,- sehingga alternatif ketiga terhadap kriteria ketiga memiliki bobot yang terendah.

Kriteria / Alternatif	K_1	K_2	K_3	Total	Prioritas
A_1	0,14	0,10	0,10	0,34	II
A_2	0,1225	0,0875	0,14	0,35	I
A_3	0,0875	0,0625	0,16	0,31	III

5. Alternatif Terpilih

Hasil uraian di atas memperlihatkan bahwa alternatif kedua (A_2) yaitu merekrut 2 orang karyawan administrasi (pria dan wanita) merupakan alternatif tindakan terhadap tindakan menentukan jumlah karyawan administrasi yang akan direkrut.

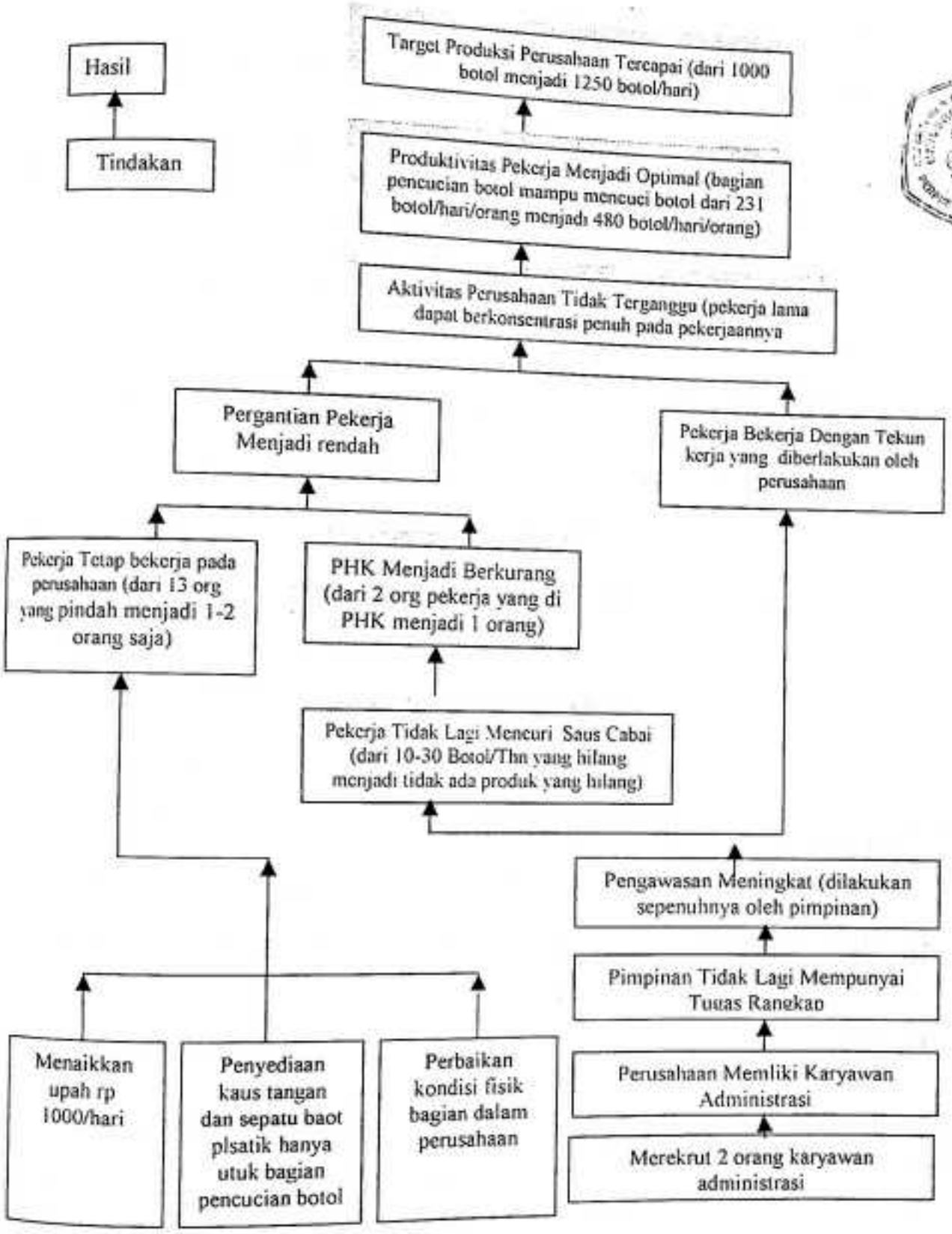
Dari alternatif-alternatif tindakan yang akan dilaksanakan untuk mencapai sasaran utama, diperoleh 4 tindakan terpilih yaitu :

- Menaikkan upah pekerja Rp 1000/hari
- Menyediakan kaus tangan plastik dan sepatu bot plastik hanya untuk pekerja pada bagian pencucian botol
- Memperbaiki kondisi fisik bagian dalam perusahaan saja.
- Merekrut 2 orang karyawan administrasi

Keempat alternatif tindakan terpilih merupakan langkah-langkah untuk mencapai sasaran antara yang pada akhirnya akan mencapai sasaran utama yaitu aktivitas perusahaan tidak terganggu sehingga produktivitas pekerja menjadi optimal. Apabila produktivitas pekerja menjadi optimal yaitu bagian pencucian botol mampu memncuci sebanyak 480 botol/hari/orang atau 60 botol/jam/orang pada akhirnya berpengaruh terhadap target produksi perusahaan yaitu saus cabai yang dapat dihasilkan menjadi 1200 botol/hari , sebab selama ini bagian pengemasan saus cabai sangat bergantung pada bagian pencucian botol. Apabila bagian pencucian botol hanya mampu mencuci botol dalam jumlah yang relatif sedikit yaitu 6000 botol/hari maka jumlah saus cabai yang dapat

dihasilkan juga relatif sedikit yaitu 1000 botol/hari bahkan kadang-kadang jumlahnya tidak mencapai 1000 botol/hari.

Untuk lebih jelasnya mengenai analisis alternatif tindakan terpilih pengembangan usaha dapat dilihat pada gambar 8 berikut ini :



Gambar 8. Diagram Analisis Alternatif Tindakan Terpilih Pengembagan Usaha Pada CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, 1999.

BAGIAN KETUJUH
MATRIKS PERENCANAAN PROYEK PENGEMBANGAN USAHA

7.1 Matriks Perencanaan Proyek

Matriks perencanaan proyek menggambarkan dampak, sasaran utama, sasaran antara dan tindakan yang dilakukan untuk pengembangan usaha.

Pada tahap ini, struktur alternatif tindakan terpilih dijabarkan kedalam bentuk matriks perencanaan. Dimana pada matriks ini tujuan diuraikan sesuai dengan tingkatannya, disebutkan ukuran tercapainya tujuan dan yang menjadi sistem informasi pengendalian, menentukan sasaran yang diperlukan serta besarnya biaya yang akan digunakan untuk tindakan.

Dalam hal ini, matriks perencanaan proyek menerangkan bahwa mengapa suatu proyek dilaksanakan, apa yang ingin dihasilkan oleh proyek tersebut, bagaimana proyek akan bekerja untuk mencapai hasil yang diinginkan, faktor-faktor apa yang berada diluar pengaruh langsung pengelolaan proyek yang perlu diawasi agar proyek bisa berhasil, bagaimana keberhasilan suatu proyek dapat dinilai secara obyektif, dari mana data yang diperlukan untuk menilai keberhasilan secara obyektif dapat diperoleh dan berapa sarana dan biaya yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan.

Dimulai dari jalur sasaran utama, terlihat bahwa tujuan yang ingin dicapai adalah aktivitas perusahaan tidak terganggu dengan ukuran tercapainya yaitu pekerja lama dapat berkonsentrasi penuh pada pekerjaannya.

Pada jalur dapak terlihat bahwa konsekwensi yang akan terjadi jika sasaran utama berhasil dicapai adalah produktivitas pekerja bagian pencucian botol menjadi optimal, yaitu dari 231 botol/hari/orang yang dapat mereka cuci menjadi 480 botol/hari/orang. Jika produktivitas menjadi optimal maka target produksi akan tercapai yaitu dari 1000 botol/hari menjadi 1250 botol/hari.

Ukuran tercapainya tujuan dan sasaran antara pertama adalah apabila pergantian pekerja menjadi rendah dari 15 kali terjadi/tahun dengan jumlah pekerja sebanyak 15 orang menjadi 2 kali/tahun dengan jumlah pekerja 2 orang.

Sasaran kedua, ukuran tercapinya tujuan apabila pekerja dapat bekerja dengan tekun yaitu dari penggunaan 8 jam kerja yang diberlakukan oleha perusahaan dapat dipergunakan dengan baik. Sistem informasi pengendali untuk seluruh sasaran diatas dilakukan oleh pimpinan perusahaan.

Dilanjutkan pada jalur tindakan, yang akan dilakukan untuk mencapai sasaran diatas, agar pergantian pekerja menjadi rendah maka tindakan yang dilakukan adalah menaikkan upah Rp 1000,-/hari, menyediakan kaus tangan plastik dan sepatu bot plsatik untuk bagian pencucian botol, memperbaiki kondisi fisik bagian dalam perusahaan.

Sarana yang diperlukan adalah modal usaha sebesar Rp 2.000.000,- Rp 2.000.000,- dan Rp 10.000.000,-. Sedangkan untuk tindakan agar pergantian pekerja menjadi rendah dan pekerja bekerja dengan tekun adalah dengan merekrut 2 orang karyawan administrasi (seorang pria dan wanita). Sarana yang diperlukan modal usaha dengan jumlah biaya sebesar Rp 500.000,-

Untuk lebih jelasnya mengenai matriks perencanaan proyek pengembangan usaha pembuatan saus cabai yang dilakukan oleh CV. Langgeng Makmur dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9. Matriks Perencanaan Proyek Usaha Pada CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, 1999.

Uraian Tujuan Sesuai Tingkatannya	Ukuran TercapainyaTujuan	Sistem Informasi Pengendali
Dampak		
Target Produksi Tercapai	Volume produksi dari 1000 botol/hari menjadi 1250 botol/hari	Pimpinan Perusahaan
Produktivitas pekerja bagian pencucian botol menjadi optimal	Mampu mencuci botol dari 231 botol/hari/orang menjadi 480 botol/hari/orang	Pimpinan Perusahaan
Sasaran Utama		
Aktivitas Perusahaan tidak terganggu	Pekerja lama dapat berkonsentrasi penuh pada pekerjaanya	Pimpinan Perusahaan
Sasaran Antara		
. Pergantian pekerja menjadi rendah	- Dari 15 kali terjadi/tahun menjadi 2 kali /tahun	Pimpinan Perusahaan
. Pekerja bekerja dengan tekun	- Penggunaan jam kerja dari 7 jam menjadi 8 jam kerja	Pimpinan Perusahaan
Khusus Tindakan	Sarana Yang Dibutuhkan	Biaya (Rp)
Tindakan		
a. Menaikkan upah Rp 1000/hari	Modal Usaha	2.000.000/bulan
b. Menyediakan kaus tangan plastik dan sepatu bot plastik pada bagian pencucian	Modal Usaha	2.000.000
c. Memperbaiki kondisi fisik bagian dalam perusahaan	Modal Usaha	10.000.000
d. Merekrut 2 orang karyawan administrasi	Modal Usaha	500.000

Sumber : Analisa penulis, 1999.

7.2. Rencana Kerja Proyek

Rencana kerja adalah suatu rincian yang lebih lanjut dari informasi yang diperoleh dalam matriks rencana proyek. Dimana rencana kerja ini merupakan aplikasi dari tindakan yang telah dirumuskan mengenai pelaksanaan setiap tindakan yang dituangkan dalam suatu format yang

dapat memuat penanggung jawab kegiatan, hasil yang diharapkan dari kegiatan serta kapan pelaksanaan dari kegiatan tersebut.

Rencana kerja proyek berupa menaikkan upah sebesar Rp 1000,-/hari, penyediaan fasilitas berupa kaus tangan plastik dan sepatu bot plastik bagi pekerja bagian pencucian botol, serta perbaikan kondisi fisik bagian dalam perusahaan, dimaksudkan agar pergantian pekerja menjadi rendah, dan pada akhirnya mereka merasa betah bekerja pada perusahaan.

Rencana kerja proyek untuk merekrut 2 orang karyawan administrasi dimaksudkan agar karyawan tersebut yang akan menyelesaikan seluruh urusan perusahaan, sehingga pimpinan tidak perlu lagi menangani masalah tersebut dan beliau dapat melakukan pengawasan terhadap pekerja dengan sepenuhnya, sehingga pada akhirnya tidak lagi ditemukan pekerja yang mencuri saus cabai dan pekerja akan bekerja dengan lebih tekun.

Untuk lebih jelasnya mengenai rencana kerja proyek pengembangan usaha produksi saus cabai dapat dilihat pada Tabel 10 berikut ini.

Tabel 10. Rencana Kerja Proyek Pengembangan Usaha pada CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, 1999.

Tindakan /sasaran Antara	Penanggung Jawab	Hasil Kegiatan	Tahun				
			1	2	3	4	5
1. Menaikkan upah Rp 1000,-/hari	Pimpinan	Pergantian pekerja rendah					
2. Menyediakan kaus tangan plastik dan sepatu bot plastik	Pimpinan	Pergantian pekerja rendah					
3. Perbaikan kondisi fisik bagian dalam perusahaan	Pimpinan	Pergantian pekerja rendah					
4. Merekrut 2 orang karyawan administrasi (pria dan wanita	Pimpinan	Pergantian pekerja rendah dan pekerja bekerja dengan tekun					

Sumber : Analisa Penulis, 1999.

BAGIAN DELAPAN
ANALISIS PERSOALAN POTENSIAL

Analisis persoalan potensial adalah pola berfikir yang memungkinkan kita merubah dan memperbaiki waktu yang akan datang. Analisis ini juga merupakan proses yang melindungi kita dimasa yang akan datang (Kepner dan Tragoe, 1996).

Langkah-langkah yang perlu ditempuh dalam analisis persoalan potensial adalah pernyataan rencana, skenario pelaksanaan kegiatan, identifikasi tahap-tahap rawan, identifikasi persoalan potensial khusus, identifikasi sebab-sebab persoalan potensial khusus, tindakan pencegahan dan tindakan penanggulangan.

Pernyataan rencana kegiatan merupakan pernyataan yang berkaitan dengan tindakan alternatif yang akan direalisasikan.

Skenario pelaksanaan kegiatan merupakan urutan dari pelaksanaan kegiatan yang akan ditempuh dalam mencapai pelaksanaan kegiatan yang dimaksud.

Identifikasi tahap-tahap rawan dimaksudkanuntuk mengidentifikasi langkah-langkah yang dinilai rawan dan dapat menghambat kelancaran pelaksanaan kegiatan yang telah dirancang..

Identifikasi Persoalan Potensial Khusus menunjukkan persoalan yang dapat timbul pada tahap-tahap rawan jika hal tersebut memungkinkan.

Identifikasi sebab-sebab persolan potensial khusus dimaksudkan untuk mengidentifikasi penyebab munculnya persoalan potensial sehingga lebih memudahkan dalam pelaksanaan tindakan pencegahan maupun penanggulangan nantinya.

Tindakan pencegahan merupakan tindakan yang dilakukan dengan maksud untuk mengantisipasi persoalan-persoalan potensial khusus yang telah diidentifikasi.

Tindakan penanggulangan dimaksudkan sebagai langkah akhir bila tindakan pencegahan tidak dapat dilakukan (tidak dapat mengantisipasi persoalan potensial khusus).

Struktur tindakan merupakan rangkuman dari keterkaitan seluruh rangkaian kegiatan dalam bentuk tabel.

Berdasarkan ketiga alternatif tindakan terpilih, maka analisis persoalan potensial pada masing-masing tindakan adalah sebagai berikut :

Rencana Kegiatan 1 : "Menaikkan upah Rp 1000/hari"

Skenario Pelaksanaan Kegiatan :

a. Mempersiapkan dana yang dibutuhkan.

b. Menetapkan waktu pelaksanaan.

Tahap-tahap Rawan

a. Jumlah upah

b. Waktu

Persoalan Potensial Khusus (PPK)

a. Jumlah upah yang dinaikkan kurang memuaskan

b. Waktu pelaksanaan terlalu lama

Sebab-sebab PPK :

a. Pekerja ingin upah yang lebih tinggi.

b. Mempertimbangkan kondisi yang ada.

Tindakan Pencegahan :

a. -

b. Memperkirakan waktu pelaksanaan yang terbaik.

Tindakan Penanggulangan :

a. Menjelaskan kepada pekerja mengenai kondisi keuangan perusahan dan kemampuan perusahaan didalam menaikkan upah.

b. Pelaksanaan dilakukan : pada tahun pertama.

Rencana Kegiatan 2. : "Memperbaiki ruangan kerja dalam perusahan"

Skenario Pelaksanaan Kegiatan :

a. Mempersiapkan dana yang dibutuhkan.

b. Menghubungi beberapa toko yang menjual bahan bangunan untuk mengetahui informasi harga.

Tahap-Tahap Rawan :

a. Ketersediaan dana

b. Informasi

Persoalan Potensial Khusus (PPK) :

a. Alokasi dana tidak mencukupi

b. Informasi yang diperoleh berbeda-beda

Sebab-sebab PPK :

a. Butuh dana yang relatif besar
b. Banyaknya toko yang menjual bahan bangunan tersebut

Tindakan Pencegahan :

a. Pengalokasian dana secara efisien sesuai perencanaan sebelumnya
b. Membeli bahan bangunan pada toko yang memiliki bahan bangunan yang lengkap dan harganya tidak teralu mahal dibandingkan dengan toko bahan bangunan lainya.

Tindakan Penanggulangan :

a. Mengambil tambahan dana dari tabungan perusahaan
b. -

Rencana Kegiatan 3 : "Membeli kaus tangan plastik dan sepatu bot plastik bagi pekerja bagian pencucian botol"

Skenario Pelaksanaan Kegiatan :

a. Mempersiapkan dana yang dibutuhkan.
b. Mencari informasi mengenai kaus tangan plastik dan sepatu bot plastik

Tahap-tahap Rawan

a. Jumlah dana
b. Informasi

Persoalan Potensial Khusus (PPK)

a. Banyaknya dana yang dibutuhkan
b. Informasi yang dibutuhkan tidak diperoleh

Sebab-sebab PPK :

a. Harga kaus tangan plastik dan .dan sepatu bot plastik belum dketahui pasti.

b. Informasi yang diperoleh kurang jelas.

Tindakan Pencegahan :

a. Mencari informasi mengenai harga kaus tangan plastik dan sepatu bot plastik.

b. Menghubungi langsung perusahaan distributor yang memasarkan kaus tangan plastik dan sepatu bot plastik.

Tindakan Penanggulangan :

a. Membeli kaus tangan plastik dan sepatu bot plastik yang harganya sesuai dengan modal perusahaan.

b. Membeli kaus tangan plastik dan sepatu bot plastik sesuai kebutuhan.

Rencana Kegiatan 4 : "Merekrut 2 orang karyawan administrasi (pria dan wanita)"

Skenario Pelaksanaan Kegiatan :

a. Mempersiapkan dana yang dibutuhkan.

b. Membuka lowongan kerja.

c. Menentukan syarat bagi karyawan administrasi yang akan direkrut

Tahap-tahap Rawan

c. Jumlah dana

d. Informasi

Tabel 11. Analisis Persoalan Potensial Pada CV. Langgeng Makmur, Kelurahan Persiapan Bungaya, Kecamatan Tamalate, Kotamadya Ujung Pandang

Pernyataan Rencana	Skenario Pelaksanaan Kegiatan	Identifikasi Tahap-tahap Rawan	Identifikasi Persoalan Potensial Khusus	Identifikasi Sebab-sebab PPK	Tindakan Pencegahan	Tindakan Penangggulangan
Menaikkan upah Rp 1000/hari	Mempersiapkan dana yang dibutuhkan	Jumlah upah	Jumlah upah yang dinaikkan kurang memuaskan	Pekerja ingin upah yang lebih tinggi	-	Menjelaskan kepada pekerja mengenai Kondisi keuangan perusahaan dan kemampuan perusahaan di dalam menaikkan upah
	Menetapkan waktu pelaksanaan	Waktu	Waktu pelaksanaan terlalu lama	Mempertimbangkan kondisi yang ada	Memperkirakan waktu pelaksanaan yang terbaik.	Pelaksanaannya dilakukan pada tahun pertama
Memperbaiki kondisi fisik bagian dalam perusahaan	Mempersiapkan dana yang dibutuhkan	Ketersediaan dana	Alokasi dana tidak mencukupi	Butuh dana yang relatif besar	Mengalokasikan dana secara efisien sesuai perencanaan sebelumnya	Mengambil tambahan dana dari simpanan perusahaan
	Menghubungi beberapa toko yang menjual bhn bangunan untuk mengetahui info harga	Informasi	Info yang diperoleh berbeda-beda	Banyaknya toko yang menjual bahan bangunan tersebut	Membeli bahan bangunan pada satu toko yang memiliki bahan bangunan yang lengkap dan harga tidak terlalu mahal dibanding dengan toko bahan bangunan lainnya	-

Pernyataan Rencana	Skenario Pelaksanaan Kegiatan	Identifikasi Tahap-tahap Rawan	Identifikasi Persoalan Potensial Khusus	Identifikasi Sebab-sebab PPK	Tindakan Pencegahan	Tindakan Penangggulangan
Membeli kaus tangan dan sepatu bot dan untuk pekerja bagian pencucian botol	Memempersiapkan dana yang dibutuhkan	Jumlah dana	Banyaknya dana yang dibutuhkan	Harga sepatu bot dan kaus tangan plastik belum diketahui pasti	Mencari informasi mengenai harga sepatu bot dan kaus tangan plastik	Membeli sepatu bot dan kaus tangan plastik yang harganya sesuai dengan modal perusahaan.
	Mecari informasi mengenai sepatu bot dan kaus tangan plastik	Informasi	Informasi yang dibutuhkan tidak diperoleh	Informasi yang diperoleh kurang jelas	Menghubungi langsung perusahaan distributor yang memasarkan sepatu bot dan kaus tangan plastik	Membeli sepatu bot dan kaus tangan plastik sesuai kebutuhan
Merekrut 2 orang karyawan administrasi (pria dan wanita)	Mempersiapkan dana yang dibutuhkan	Jumlah dana	Dana yang tersedia kurang	Kebutuhan banyak	Pengalokasian dana secara tepat sesuai kebutuhan	Menggunakan dana tabungan milik perusahaan
	Membuka lowongan kerja	Informasi	Informasi tidak tersebar luas	Media informasi memiliki biaya yang tinggi	Menyebarkan informasi melalui selebaran	Menyampaikan dilingkungan perusahaan
	Menentukan syarat bagi karyawan yang akan direkrut	Syarat karyawan	Syarat yang ditetapkan terlalu banyak	Pelaksanaannya sulit	Mengurangi syarat yang telah ditetapkan	Merekrut karyawan yang memiliki pengalaman kerja

Sumber : Analisa Penulis, 1999

BAGIAN KESEMBILAN
RANCANGAN USAHA INDUSTRI CABAI KERING GILING

9.1 PENDAHULUAN

Cabai merupakan salah satu buah yang banyak ditemukan di Indonesia. Buah cabai saat ini digunakan untuk banyak keperluan, baik keperluan yang erat untuk kegiatan masak memasak maupun untuk kepentingan lain, misalnya dijadikan bahan ramuan obat tradisional, malahan cabai rawit yang kaya vitamin A selain manjur mencegah kebutaan, juga bisa menyembuhkan sakit tenggorokan. Daunnya cukup ampuh mengobati luka, sedangkan cabai besar yang kaya vitamin C sering digunakan untuk bahan campuran pada industri makanan, obat-obatan dan peternakan (Setiadi, 1992)

Pemanfaatan cabai khususnya di daerah Sulawesi Selatan masih terbatas dalam bentuk saus dan pemanfaatan dalam bentuk cabai segar. Melihat kenyataan ini, perlu suatu usaha penanganan lebih lanjut mengenai penanganan cabai dengan lebih baik yang dapat memberikan hasil yang bernilai lebih ekonomis.

Cabai giling merupakan bahan campuran berbagai masakan Indonesia, karena hampir setiap hari produk ini dibutuhkan. Kebutuhan akan produk ini semakin meningkat sejalan dengan makin bervariasinya jenis dan menu masakan yang memanfaatkan produksi ini.

Selain memperpanjang masa simpan, cabai giling awet ini juga merupakan salah satu penyelamatan hasil panen dari kerusakan atau pembusukan akibat produksi cabai yang melimbah terutama pada bulan-bulan Agustus – September (Buckle et all, 1987).

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis merancang suatu usaha yang bergerak dalam industri rumah tangga yang mengolah bahan baku cabai menjadi produk yang memiliki nilai tambah yaitu cabai kering giling.

Keadaan saat ini untuk produk yang sejenis belum terdapat dipasaran secara luas terutama di Sulawesi Selatan, sehingga memberi peluang untuk dikembangkan baik saat ini maupun saat mendatang.

9.2 Organisasi Sumberdaya Perusahaan

9.2.1 Sumberdaya Manusia

Dalam organisasi suatu perusahaan, manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi tersebut. Walaupun demikian manusia tidak secara otomatis menjadi pekerja yang produktif. Mereka harus dikumpulkan, dipilih dan diangkat menjadi pekerja. Setelah menjadi pekerja maka mereka ditetapkan pada posisi yang paling sesuai, dilatih dinilai hasil kerjanya dan dibayar sesuai dengan upah yang disepakati.

Sumberdaya manusia yang bekerja pada perusahaan ini berjumlah 6 orang yaitu : 1 orang sebagai pimpinan, 1 orang yang memasarkan produk dan 4 orang yang bekerja pada bagian produksi.

Waktu bekerja yang berlaku pada perusahaan adalah 8 jam kerja, dimulai dari jam 8 pagi hingga jam 5 sore.

Sumber dari tenaga kerja ini, berasal dari dalam keluarga sendiri. Hal ini didasarkan atas pertimbangan bahwa agak mudah untuk memperoleh tenaga kerja tersebut, pengawasan pekerjaan terhadap mereka juga agak mudah serta lebih dapat dipercaya dan bertanggung jawab pula.

Kriteria untuk pekerja pada perusahaan ini tidak memerlukan tingkat pendidikan tertentu, yang diperlukan adalah tenaga kerja yang mau bekerja dengan bersungguh-sungguh, disiplin kerja tinggi, cekatan dan rapih

Tingkat upah tenaga kerja langsung yang diberlakukan perusahaan ini adalah sebesar Rp. 52.000/bulan sedangkan untuk upah tenaga kerja tidak langsung adalah sebesar Rp. 50.000 per bulan.

9.2.2 Sumberdaya Lahan dan Bangunan

Luas lahan yang dimiliki oleh perusahaan Adhi Pratama adalah sekitar 180 m^2. Dimana status lahan tersebut adalah hak milik. Nilai lahan tersebut adalah Rp. 5.000.000,-. Luas bangunan adalah sekitar 120 m^2. Dalam bangunan inilah segala aktivitas proses produksi berlangsung.

9.2.3 Sumberdaya Peralatan

Untuk membuat suatu produk tentunya memerlukan peralatan. Peralatan ini bermacam-macam fungsi, mutu dan bentuknya. Ada yang terbuat dari plastik, kayu, dan besi.

Untuk lebih jelasnya mengenai peralatan yang digunakan dalam usaha ini, dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12. Jenis Peralatan, Lama Pemakaian dan Nilai Penyusutan Dalam Proses Produksi Cabai Kering Giling, CV. Adhi Pratama di Kotamdya Ujung Pandang, 1999.

Jenis Peralatan	Jumah (buah)	LP thn	Harga (Rp)		Nilai Penyusutan
			Lama	Sekarang	
1. Produksi					
- Panci besar	2	2	30.000	20.000	5.000
- Pisau	3	3	4.500	3.000	500
- Pengaduk	2	1	1.000	750	250
- Saringa	2	2	20.000	16.000	2.000
- Baskom	5	2	15.000	10.000	2.500
- Talenan	2	2	4.000	3.000	500
- Timbangan	2	3	90.000	80.000	3.333
- Kompor besar	2	3	80.000	70.000	3.333
- Mesin penggilng cabai	1	5	150.000	100.000	10.000
- Mesin pengering cabai	1	3	100.000	75.000	8.333
- Alat press plastik	1	3	50.000	40.000	3.333
- Terpal plastik	2	3	60.000	50.000	3.333
- Sarung tangan plastik	4	2	30.000	25.000	2.500
2. Kantor					
- Meja	1	5	30.000	20.000	2.000
- Kursi	4	5	70.000	60.000	2.000
- Papan nama usaha	1	3	15.000	10.000	1.666
- Stempel usaha	1	5	20.000	15.000	1.000
3. Transportasi					
- Motor	1	5	5.000.000	4.000.000	200.000
Jumah/thn	37		5.769.500		251.581
Jumlah/bln					20.965

Cara memperoleh paralatan yang berada dalam tabel tersebut adalah dengan langsung membeli di pasar atau ditoko yang terdekat. Cara memelihara peralatan tersebut adalah dengan cara membersihkan sebelum menggunakan dan sesudah menggunakannya. Yang bertugas untuk melakukan hal tersebut adalah seluruh pekerja yang berhubungan dengan produksi.

9.2.4 Sumberdaya Finansial

Langkah awal didalam mendirikan suatu perusahaan adalah dengan memiliki sejumlah modal yang berasal dari pinjaman atau modal sendiri.

Didalam menjalankan usaha ini, juga membutuhkan dana. Jumlah dana yang dibutuhkan adalah Rp. 28.320.600,-. Sedangkan dana yang dimiliki oleh perusahaan adalah Rp. 29.000.000,-. Dana tersebut merupakan modal sendiri yang berasal dari deposito dan juga merupakan modal pinjaman yang berasal dari orang tua dan saudara pimpinan, yang dipinjamkan tanpa bunga.

9.3 Aspek Pemasaran

9.3.1 Deskripsi Produk

Produk yang ditawarkan oleh perusahaan Adhi Pratama adalah cabai kering giling yang dikemas dalam plastik transparan, lengkap dengan merk/label produk dan juga telah didaftarkan pada Kanwil Depkes untuk menyatakan bahwa produk ini tidak berbahaya untuk dikonsumsi.

Kelebihan dari produk ini adalah dari segi kualitasnya. Jika kita ingin menggunakan sebagai bumbu makanan, maka tidak perlu menggunakan terlalu banyak, dengan sedikit saja, rasa makanan tersebut telah pedas. Disamping itu, produk ini tetap ada sepanjang tahun, pada saat harga cabai dipasaran meningkat, maka konsumen tidak perlu khawatir, karena masih dapat mengkonsumsi cabai dengan harga sedang yaitu Rp. 2.500/50 gram.

9.3.2 Daerah Pemasaran

Salah satu komponen penting dalam aspek pemasaran adalah kejelian dalam menentukan pangsa yang dapat direbut untuk memasarkan produk. Laku tidaknya produk yang dihasilkan tergantung pada daerah pemasaran. Selanjutnya dilakukan perluasan pemasaran bila hal ini memungkinkan.

Sebagai langkah awal, perusahaan Adhi Pratama merencanakan akan memasarkan produk yang dihasilkan di Kotamadya Ujung Pandang, terutama di toko-toko, supermaket, pasar maupun perusahaan-perusahaan yang memproduksi mie instant, seperti pada perusahaan Mega Mie, yang menurut informasi memperoleh cabai kering giling dari perusahaan yang berada di kota Surabaya.

9.3.3 Perkiraan Permintaan

Agar suatu perusahaan mampu bertahan dan berkembang, maka setiap perusahaan membtuhkan perkiraan atau ramalan mengenai permintaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Cara perhitungan kuantitas sangat berperan seperti dalam analisa tentang peluang pasar, perencanaan program pemasaran dan pengendalian perusahaan.

Peramalan terhadap permintaan dapat dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang ada. Salah satunya adalah daerah pemasaran. Daerah pemasaran yang luas inimeliputi toko-toko, supermarket maupun perusahaan Megah Mie. Mengingat produk ini termasuk langka di pasaran dan juga karena kebutuhan konsumen akan produk tersebut selalu ada terutama pada perusahaan Megah Mie, maka CV. Adhi Pratama memperkirakan bahwa produk tersebut akan senantias dibutuhkan oleh masyarakat terutama disaat-saat seperti sekarang, dimana harga cabai segar kian meningkat.

9.3.4 Perkiraan Penawaran

Suatu perusahaan yang beroperasi dalam suatu pasar, selalau menyadari bahwa pada hakekatnya jika produk yang mereka tawarkan diminati oleh konsumen maka keungkinanagak sulit untuk dapat melayani seluruh tuntutan konsumen karena beraneka ragamnya, akan tetapi bila produk tersebut kurang diminati oleh konsumen, maka kemungkinan perusahaan harus beralih ke usaha lain. Oleh karena itu, sebelum produk

itu dilemparkan ke pasaran, maka kita sudah harus memperkirakan berapa jumlah produk yang akan kita produksi untuk kemudian ditawarkan kepada para konsumen, hal ini bertujuan agar perusahaan tidak mengalami kerugian, apabila produk tersebut kurang diminati oleh konsumen.

Untuk produksi pertama dari cabai kering giling ini, maka CV. Adhi Pratama mencoba menawarkan dipasaran sejumlah 1200 bungkus/bulan dengan berat 50 gram/bungkus,

9.3.5 Strategi Pemasaran

Strategi pemasaran yang dilakukan didalam memasarkan produk ini adalah dengan menampilkan produk yang bermutu tinggi, bersih dan higienes, dimana kemasan yang digunakan adalah kotak plastik bening dengan label yang menarik.

Dari segi kualitas, produk kami ini dapat menjaga mutu dari cabai yang digunakan yaitu cabai yang tingkat kemasakannya 60 %, sehat dan mulus sosoknya. Cabai kering giling yang diproduksi oleh perusahan kami mampu bertahan hingga 2 tahun, selama kemasannya tetap utuh.

Harga jual yang ditetapkan oleh CV. Adhi Pratama dalam memproduksi cabai kering giling adalah Rp. 2.500,- per 50 gram. Dimana cara penetapan harga tersebut adalah berdasarkan dari harga pokok produksinya.

Strategi promosi yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memperkenalkan produk tersebut melalui pameran yang biasanya dilaksanakan ditempat-tempat tertentu untuk menyambut perayaan HUT suatu instansi, dapat juga melalui bazaar dan lain-lain.

Cara penyaluran produk kami adalah dengan cara mengantarkan pada toko, supermarket maupun pada perusahaan mie instant yang dilakukan oleh bagian pemasaran. Selain itu, dapat pula dilakukan dengan mendatangi langsung ke perusahaan kami.

9.3.6 Penganggaran Pemasaran

Agar proses produksi berjalan dengan lancar, maka perusahaan harus merinci anggaran pemasaran yang akan dikeluarkan dalam tiap kali memasarkan suatu produk. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat memperkirakan besarnya biaya pemasaran yang akan dikeluarkan.

Untuk lebih jelasnya mengenai perkiraan anggaran pemasaran produk ini, dapat dilihat pada Tabel 13.

Tabel 13. Jenis Kegiatan dan Anggaran Pemasaran yang Dilakukan oleh CV. Adhi Prtama di Kotamadya Ujung Pandang, 1999.

No	Jenis Kegiatan	Anggaran Pemasaran (Rp/bln)
1.	Upah tenaga kerja	50.000
2.	Transportasi	40.000
3.	Pajak	-
	Total Anggaran	90.000

9.4 Aspek Produksi

9.4.1 Proses Pengadaan Bahan Baku

Bahan baku pembuatan cabai kering adalah cabai segar yang diperoleh dari pedangang pengumpul yang berada di daerah Takalar maupun daerah Jeneponto, kemudian untuk bahan penolong seperti Kalium Metabisulfat (Ca CH_3 (H_2+SO_4) diperoleh dari apotik terdekat, kemasan plastik, merek/label dipesan khusus pada perusahaan yang memproduksi produk tersebut.

9.4.2 Proses Produksi

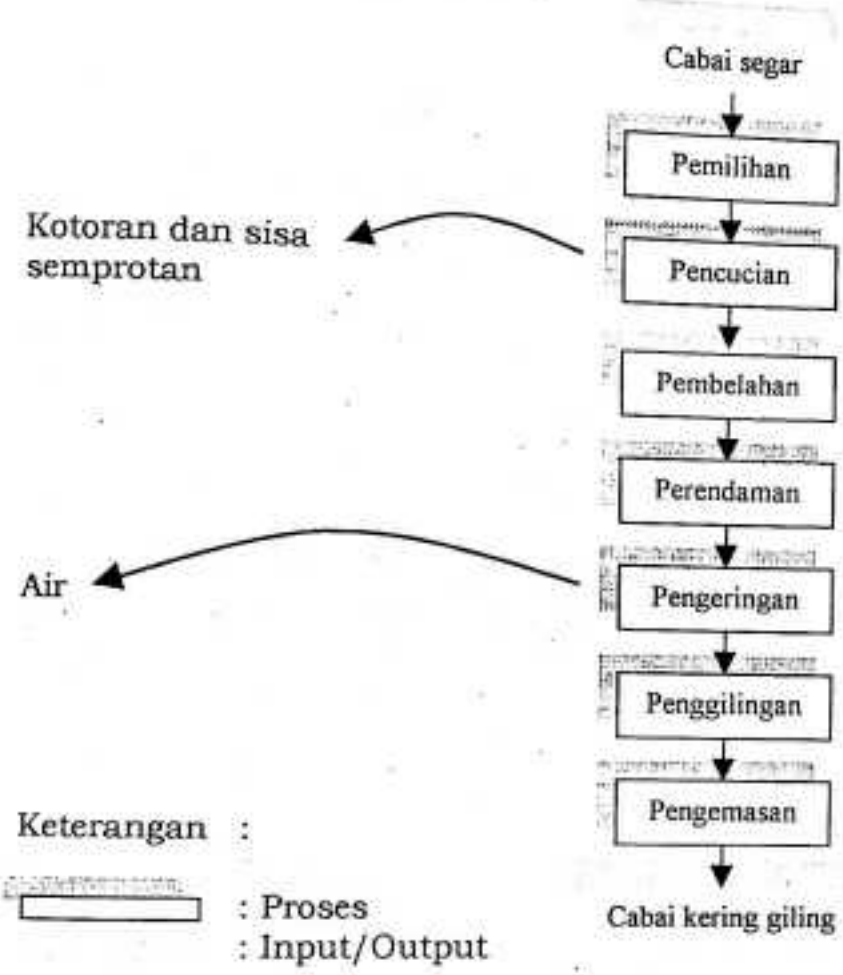
Setelah bahan baku telah siap, maka langkah berikutnya tentang proses pembuatan cabai kering giling yang dapat ditempuh dalam beberapa tahapan sebagai berikut :

1. Pemilihan : dengan memilih cabai yang tingkat kematangnnya 60 %, sehat dan mulus sosoknya. Sesudah semua cabai terpilih, maka tangkai-tangkainya bisa langsung dibuang.
2. Pencucian : Cabai yang telah bebas dari tangkainya, kemudian dicuci dengan menggunakan air bersih agar terbebas dari kotoran atau sisa-sisa semprotan dari petani.
3. Pembelahan : Cabai yang telah dicuci tersebut, ditiriskan lalu dibelah menjadi dua, dengan tujuan agar cabai tersebut bisa lebih cepat kering.
4. Perendaman : Kalau semua cabai sudah terbelah, barulah cabai-cabai tersebut diblanching yaitu dimasukkan kedalam air panas yang

sebelumnya telah dicampurkan oleh Kalium Metabisulfat sebanyak 2 gram pada 1 liter air. Suhu air 90°C) selama 6 menit. Setelah selesai dipanaskan, cabai langsung dimasukan kedalam air dingin, dengan tujuan agar proses pemanasan dihentikan segera. Setelah itu, cabai-cabai tersebut ditiriskan dan diletakkan dalam sutau wadah.

5. Pengeringan : Dapat dilakukan dengan bantuan sinar matahari lamanya pemanasan, bisa berjalam7 sampai 10 hari, bila matahari bersinar cukup cerah. Cara pengeringan yang lain adalah dengan menggunakan alat pengering sederhana. Bila menggunakan alat tersebut, maka pengeringan bisa berjalan hanya 10 jam.
6. Penggilingan : Cabai yang telah kering dimasukkan kedalam mesim penggiling cabai dengan tujuan agar cabai tersebut benar-bernar halus.
7. Pengemasan : Setelah cabai tersebut halus maka dimasukkan kedalam kemasan plastik, lalau ditimbang dengan berat 50 gram/bungkus. Setelah itu, diberi label, kini produk telah siap untuk dipasarkan.

Untuk lebih jelasnya mengenai proses produksi pembuatan cabai kering dapat dilihat pada gambar 9



Gambar 9 Skema Produksi Cabai Kering Giling, 1999.

9.4.3 Perkiraan Jumlah Produksi

Produksi cabai kering giling yang dihasilkan oleh CV. Adhi Pratama adalah dalam sekali produksi menghasilkan 5 kg dari 10 kg cabai yang digunakan, dalam seminggu perusahaan memproduksi 3 kali. Sehingga untuk sebulan, jumlah produk yang dihasilkan adalah 60 kg cabai kering giling.

9.4.4 Penganggaran Produksi

Hal ini meyangkut seluruh biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk dapat menghasilkan suatu produk. Dalam rancangan kasus ini, biaya-biaya produksi yang dikeluarkan dianalisa selama tiga bulan, dengan pertimbangan bahwa perusahaan sudah dapat melihat perkembang usahanya jika dianalisa selama tiga bulan. Untuk lebih jelasnya mengenai biaya produksi yang dikeluarkan, dapat dilihat pada Tabel 14.

Tabel 14. Perkiraan Anggaran Biaya Produksi Bulan I yang Dikeluarkan Oleh CV. Adhi Pratama di Kotamadya Ujung Pandang, 1999.

No	Jenis Biaya	Satuan/unit	Harga/unit (Rp)	Nilai (Rp)
1.	Biaya Variabel			
	• Bahan baku			
	- Cabai	120 kg	15.000	1.800.000
	• Bahan Penolong			
	- Ca CH_3 $(H_2SO_4)_2$	50 gr	50	2.500
	- Kemasan Plastik	1200 buah	50	60.000
	- Merk	1200 buah	15	18.000
	- Minyak Tanah	24 liter	400	9.600
	• Upah TK Langsung	4 Orang	52.000	208.000
	- Rekening air		10.000	10.000
	Sub Total			2.108.100
2.	Biaya Tetap			
	• Upah TK Tdk Langsung			
	- Pimpinan	1 orang	100.000	100.000
	- Bag Pemasaran	1 orang	50.000	50.000
	• Biaya Pemasaran			40.000
	• Penyusutan Alat			20.965
	• Rekening Listrik			15.000
	• Rekening Telepon			40.000
	Sub Total			265.965
	T O T A L			2.374.065

Tabel 15. Perkiraan Anggaran Biaya Produksi Bulan II yang Dikeluarkan Oleh CV. Adhi Pratama di Kotamadya Ujung Pandang, 1999.

No	Jenis Biaya	Satuan/unit	Harga/unit (Rp)	Nilai (Rp)
1.	Biaya Variabel			
	• Bahan baku			
	- Cabai	150 kg	15.000	1.800.000
	• Bahan Penolong			
	- Ca CH_3 $(H_2SO_4)_2$	55 gr	50	2.700
	- Kemasan Plastik	1500 buah	50	75.000
	- Merk	1500 buah	15	22.500
	- Minyak Tanah	36 liter	400	14.400
	• Upah TK Langsung	4 Orang	55.000	220.000
	- Rekening Air		15.000	15.000
	Sub Total			2.599.650
2.	Biaya Tetap			
	• Upah TK Tdk Langsung			
	- Pimpinan	1 orang	100.000	100.000
	- Bag Pemasaran	1 orang	50.000	50.000
	• Biaya Pemasaran			40.000
	• Penyusutan Alat			20.965
	• Rekening Listrik			15.000
	• Rekening Telepon			40.000
	Sub Total			265.965
	T O T A L			2.865.615

Tabel 16. Perkiraan Anggaran Biaya Produksi Bulan III yang Dikeluarkan Oleh CV. Adhi Pratama di Kotamadya Ujung Pandang, 1999.

No	Jenis Biaya	Satuan/unit	Harga/unit (Rp)	Nilai (Rp)
1.	Biaya Variabel			
	• Bahan baku			
	- Cabai	180 kg	15.000	2.700.000
	• Bahan Penolong			
	- Ca CH_3 $(H_2SO_4)_2$	60 gr	50	3.000
	- Kemasan Plastik	1800 buah	50	90.000
	- Merk	1800 buah	15	22.500
	- Minyak Tanah	45 liter	400	18.000
	• Upah TK Langsung	4 Orang	60.000	240.000
	- Rekening air		20.000	20.000
	Sub Total			3.093.500
2.	Biaya Tetap			
	• Upah TK Tdk Langsung			
	- Pimpinan	1 orang	120.000	120.000
	- Bag Pemasaran	1 orang	55.000	55.000
	• Biaya Pemasaran			40.000
	• Penyusutan Alat			20.965
	• Rekening Listrik			20.000
	• Rekening Telepon			40.000
	Sub Total			295.965
	T O T A L			3.389.465

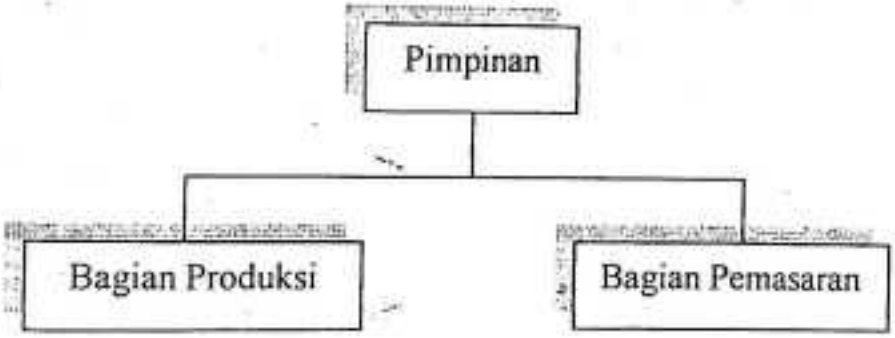
9.5 Aspek Organisasi dan Manajemen

9.5.1 Organisasi

Organisasi perusahaan Adhi Pratama merupakan perusahaan perseorang. Dimana tujuan organisasi menciptakan produk yang memiliki mutu yang tinggi dan dapat disenangi oleh para konsumen.

Adapun struktur organisasi yang dimiliki oleh perusahaan adalah dimulai oleh pimpinan kemudian membawahi 4 orang bagian produksi dam 1 orang bagian pemasaran.

Untuk lebih jelasnya struktur organisasi dapat dilihat pada gambar 10.



Gambar 10 Struktur Organisasi Perusahaan CV. Adhi Pratama di Kotamadya Ujung Pandang, 1999.

9.5.2 Manajamen

Manajemen merupakan suatu proses yang khas yang terdiri dari kegiatan-kegiatan perencanaan, pengorganisasian dan pengendalian dalam mencap sasaran melalui pemanfaatan sumberdaya manusia lainnya.

Perencanaan merupakan fungsi utama yang ditempuh sebelum organisasi dari perusahaan kami berjalan, juga dalam menentukan suatu langkah, maka terlebih dahulu kami merencanakannya terlebih dahulu.

Pengorganisasian merupakan langkah kedua yang dilakukan oleh perusahaan dengan membagi tugas terhadap pekerja, yaitu ada yang menangani bagian pemasaran dan bagian produksi. Sedangkan pengorganisasian merupakan usaha agar sistem yang digunakan dalam usaha dapat berjalan lancar.

9.5.3 Penganggaran Biaya Pra Operasi Perusahaan

Sebelum sebuah usaha berdiri maka perusahaan biasanya akan mengeluarkan biaya dengan tujuan agar perusahaan kelak dapat berjalan dengan lancar.

Untuk lebih jelasnya mengenai biaya pra-operasi yang dikeluarkan oleh CV. Adhi Pratama dapat dilihat pada Tabel 17.

Tabel 17. Biaya Pra-Operasi perusahaan CV. Adhi Pratama di Kotamadya Ujung Pandang, 1999.

No	Biaya	Jumlah	Nilai (Rp)
1.	Transportasi		
	- Takalar (PP)		8.000
	- UP		5.000
	- Jeneponto		10.000
2.	Perizinan		
	- Perindustrian		35.000
	- Perdagangan		35.000
	- Tempat Usaha		50.000
	- Depkes		40.000
3.	Biaya Administari		15.000
	T O T A L		198.000

9.6. ASPEK KEUANGAN

9.6.1 Kebutuhan Modal

Modal sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan, karena modal sangat menentukan keberlangsungan aktivitas perusahaan. Modal yang digunakan oleh CV. Adhi Pratama di dalam memulai usahanya adalah berasal dari milik sendiri dan juga pinjaman modal dari orang tua dan saudara pimpinan. Untuk lebih jelasnya mengenai modal, dapat dilihat pada Tabel 19.

Tabel 18. Kebutuhan Modal Awal Perusahaan CV. Adhi Pratama di Kotamadya Ujung Pandang, 1999.

No	Unsur-Unsur Modal	Jumlah (Rp)
1.	Harta Tetap	
	- Bangunan	15.000.000
	- Lahan	5.000.000
	- Peralatan	5.000.000
	Sub Total	25.769.500
2.	Pra Operasi	
	- Perizinan	160.000
	- Transportasi	23.000
	- Administrasi	15.000
	Sub Total	198.000
3.	Modal Kerja	
	- Biaya Variabel	2.108.100
	- Biaya Tetap	265.965
	T O T A L	2.374.065

9.6.2 Analisis Pendapatan

Pendapatan adalah hasil produksi yang diperoleh dalam bentuk materi dan dapat digunakan untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Penerimaan ini diperoleh dari hasil penjualan sedangkan pendapatan bersih adalah pendapatan yang dikurangkan dengan semua biaya yang digunakan oleh perusahaan, termasuk pajak.

Untuk lebih jelasnya mengenai pendapatan yang diperoleh CV. Adhi Pratama, dapat dilihat pada Tabel ..

Tabel 19. Analisis Pendapatan CV. Adhi Pratama Selama Tiga Bulan Masa Produksi di Kotamadya Ujung Pandang, 1999.

No	Keterangan	BULAN (Rp)		
		I	II	III
1.	Hasil Penjualan	3.000.000	3.750.000	4.500.000
2.	Biaya Variabel	2.108.100	2.599.650	3.093.500
3.	Biaya Tetap	265.965	265.965	295.965
4.	Total Biaya (2+3)	2.374.065	2.865.615	3.389.465
5.	Pendapatan Kotor (1-5)	625.935	884.385	1.110.535
6.	Pajak Usaha 10 %	62.593,5	88.438,5	111.053,5
7.	Pendapatan Bersih (6-7	563.341,5	795.946,5	999.481,5

Dari tabel di atas terlihat bahwa pendapat bersih yang akan diterima oleh perusahaan pada bulan pertama adalah Rp. 563.341,5 pada bulan kedua adalah Rp. 795.946,5 dan pada bulan ketiga adalah Rp. 999.481,5.

9.7. Aspek Dampak Lingkungan

Dampak lingkungan yang ditimbulkan dengan hadirnya usaha cabai kering giling ini berupa limbah dari air pencucian dan limbah dari tangkai-tangkai cabai. Kedua limbah tersebut tidaklah terlalu mengganggu terhadap keadaan sekitarnya, karena limbah air akibat pencucian cabai akan mengalir kesaluran yang berada diluar perusahaan dan selanjutnya akan dialirkan lagi kesaluran yang lebih besar, sehingga air tersebut tidak akan pernah tinggal pada saluran tersebut akan tetapi selalu mengalir.

Sedangkan untuk limbah akibat tangkai cabai, dapat digunakan sebagai bahan pembuatan kompos, yang dapat menyuburkan tanaman.

Dari segi sosial, dampak yang ditimbulkan oleh hadirnya perusahaan ini adalah mengurangi jumlah pengangguran karena dapat mempekerjakan masyarakat.

EPILOG

10.1 Refleksi

Pelajaran-pelajaran penting yang dapat penulis peroleh setelah melakukan praktek lapang pada CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang adalah sebagai berikut :

1. **Produktivitas Tenaga Kerja Yang Optimal Dapat Diperoleh Dengan Menciptakan Kondisi Kerja Yang Nyaman**

Kondisi kerja yang nyaman bagi pekerja sangat diperlukan agar mempermudah pekerja didalam melaksanakan pekerjaannya. Kondisi kerja yang nyaman dapat diperoleh dengan penyediaan fasilitas kerja yang dapat mempermudah didalam menyelesaikan pekerjaan dan memperbaiki kondisi ruangan kerja agar tidak menimbulkan kejenuhan dalam bekerja.

2. **Ketekunan dan keuletan yang disertai dengan tanggungjawab yang dimiliki merupakan kunci untuk meraih kesuksesan.**

Untuk merealisasikan suatu usaha dan meraih kesuksesan harus didukung dengan ketekunan dan keuletan dalam melakukan sesuatu yang berkaitan dengan usahanya, dimana sifat ini didapatkan pimpinan dari didikan orang tuanya sejak kecil. Dimulai dengan usahanya berdagang barang klontong hingga ia berhasil dalam usaha pembuatan saus cabai.

3. Ikhlas dalam setiap bekerja merupakan motivator untuk memperoleh hasil yang optimal bagi pekerja bagian produksi

Dalam menjalankan suatu pekerjaan diperlukan adanya motivasi seseorang bahwa untuk apa sesungguhnya mereka bekerja. Tanpa adanya motivasi seseorang untuk bekerja, akan menghasilkan pekerjaan yang kurang memuaskan. Motivasi ini dapat tumbuh bila pekerja tulus dalam bekerja, dimana pekerja tidak merasa dirugikan, melainkan apa yang pekerja lakukan akan sangat bermanfaat bagi dirinya, bagi karirnya dan bagi masa depannya, juga bagi orang banyak yang bernilai amal bagi dirinya. Dengan bekerja secara ikhlas ini disadari atau tidak mereka akan memperoleh hasil kerja yang optimal. Jiwa yang penuh ikhlas inilah yang harus dimiliki oleh setiap pekerja pada perusahaan kasus agar motivasi kerja meningkat yang pada gilirannya pekerja dapat bekerja dengan hasil yang optimal

DAFTAR PUSTAKA

Anonim, 1993. ***Bahan Penataran Garis-Garis Besar Haluan Negara***. BP-7 Pusat Jakarta

Anorogo., Pandji, 1992. ***Psikologi Kerja***. Rineka Cipta, Jakarta.

Amsyari., Fuad, 1995. ***Dasar-Dasar dan Metode Perencanaan Lingkungan Dalam Pembangunan Nasional***. Widya Medika, Jakarta.

Batubara., Cosmas, S. Hasibuan, B.J Habibie, G. Kartasasmita, S. Sagir dan K. Motik Gapur, 1993. ***Tenaga Kerja Pengembangan Agroindustri Prospek Pengembangan Pada PJPT II***. Bangkit, Jakarta.

Buckle., K.A, R.A. Edwards, G. H. Fleet, M. Wotto, 1987. ***Ilmu Pangan***, UI Jakarta.

De Quelyoe., Ivonne, Menarni Asnawi dan Mercelinus Molo, 1994. ***Wanita dan Industri Rumah Tangga Pangan di Irian Jaya.*** Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

Gitosudarmo., Indriyo, 1987. ***Manajemen Pemasaran***. BPFE, Yogyakarta.

Gomes., Faustino Cardoso, 1995. ***Manajemen Sumberdaya Manusia***. Andi Offset, Yogyakarta.

Hasibuan., H. Malayu. S. P, 1997. ***Manajemen Sumberdaya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan***. Gunung Agung, Jakarta.

Imdad., H. Purwanto dan Abjad Asih Nowangsih, 1995. ***Menyimpan Bahan Pangan***. Penebar Swadaya, Jakarta

Kepner., Charles. H, dan Benjamin B. Tragoe, 1996. ***Manajer Yang Rasional***. Erlangga, Jakarta.

Martoyo. Susilo, 1994. ***Manajemen Sumberdaya Manusia***. Penebar Swadaya, Jakarta.

Mubyarto, 1989. ***Pengantar Ekonomi Pertanian***. LP3S, Jakarta.

Mulyono., Mauled, 1993. ***Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi***. Bumi Aksara, Jakarta.

Marbun., B. N, 1993. ***Kekuatan Dan Kelemahan Perusahaan Kecil***. Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.

Masud., Moh dan Edwin B. Flippo, 1996. ***Manajemen Personalia***, Airlangga Jakarta

Patong., A. Dahlan dan A. Socharjo, 1978. ***Sendi-sendi Pokok Ilmu Usaha Tani.*** Lephas, Ujung Pandang

Poli., W. I. M, 1997. ***Beberapa Catatan Tentang Peningkatan Mutu Sumberdaya Manusia Menuju Jemaat Missioner Dalam Masyarakat Majemuk*** (Prosiding Sidang G.T. Klasis Makassar)

Reksohadiprodjo., Sukanto, dan T. H. Handoko, Siswanto, 1990. ***Kebijaksanaan Perusahaan Konsep dasar Dan Studi Kasus***, BPFE, Yogyakarta

Setiadi, 1992. ***Bertanam Cabai***. Penebar Swadaya Jakarta

Silalahi., N.B, 1994. ***Perencanaan Pembinaan Tenaga Kerja Pada Perusahaan.*** Pustaka Binaan, Jakarta

Siagian., S. P, 1995. ***Manajemen Sumberdaya Manusia.*** Bumi Aksara, Jakarta.

Simanjuntak., P. J, 1995. ***Pengantar Ekonomi Sumberdaya manusia.*** Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI Jakarta

Sumarlin., J. B, D. Sutalaksana, B. J. Habibie, G. Kartasasmita, S. Sastrowardjo, D. Santoso, Moelyono, 1993. ***Permodalan Agroindustri Prospek Pengembangan Pada BJPT.*** Bangkit, Jakarta.

Suprihanto., John, 1986. ***Hubungan Industrial Sebuah Pengantar.*** BPFE, Yogyakarta.

Sinungan., Much Darsyah, 1992. ***Produktivitas Apa Dan Bagaimana.*** Bumi Aksara, Jakarta

Suryana., A. Syamsuddin, Imelda Rosellawati Imran, Idris Summse, Agus Ashari, Eymal B. Demmallino, Suardi Bakrie, Rusli M Rukka, 1995. ***Mulai dengan Usaha Kecil Merintis Karir Kewirausaan Anda. Pukti***, Ujung Pandang.

Suratmo., F. Gunawan, 1992. ***Analisis Mengenai dampak Lingkunag.*** Gadjah Mada University.

Tulus., Moh Agus, 1985. ***Manajemen Sumberdaya Manusia***, Gramedia, Pustaka Utama, Jakarta.

Zainun., Buchari, 1994. ***Manajemen Sumberdaya Manusia Indonesia.*** CV. Haji Masagung, Jakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Nama Pekerja dan Kelompok Kerja, dan sistim pengupahan pada CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, 1999.

No	NAMA	KELOMPOK KERJA	JUMLAH UPAH (Rp/Hari)
1.	* Rani		
2.	* Murni		
3.	* Hajrah		
4.	* Nuni		
5.	* Lia		
6.	Kebo	A	2.500, 2.750,-
7.	Nia		3.250, 4.000,-
8.	Nurlia		
9.	Baji		
10	Tallasa		
11.	Intang		
12.	Subaidah		
13.	Muliati		
14.	Liang	B	2.500, 2.750,-
15.	Kurnia		3.250
16.	*Ona		
17	Sanging		
18.	Ria		
19.	*Asse		
20.	Sunggu		
21.	Indah		
22.	Mila		
23.	Tia		
24.	Rosnia		
25.	Rabania		
26.	Karmila		
27.	*Sukma		
28.	Irmah		
29.	*Sinta		
30.	Nuraeni		
31.	Baya		
32.	*Rimang		
33.	Rina		
34.	Sinar K		
35.	Ramlah		
36.	Irmah K		
37.	Erna		
38.	Lisa		
39.	Diana	C	2.750, 4.000, 8.000,-
40.	Mega		
41.	Ida		
42.	Ani		
43.	Kanang		
44.	Salmah		
45.	Rusli	D	8.000,-
46.	Syarif		

No	NAMA	KELOMPOK KERJA	JUMLAH UPAH (Rp/Hari)
47.	Rahman	E	8.000,- + 150/lusin
48.	Udin		
49.	Jufri		
50.	Amir		
51.	Aso		
52.	Subar		
53.	Talli		
54.	Hamzah		
55.	Rasyid		
56.	Sakri		
57.	Yusuf	F	6.000,-
58.	Rano		
59.	*Taha		
60.	Hasan		

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 1999.

Keterangan :

* : Pekerja yang keluar dari perusahaan saat ini

1. Kelompok kerja A — Upah Rp 2.500 untuk pekerja baru
   Rp 2.750 untuk pekerja lama
   Rp 3.250 untuk pekerja lama yang kelihatan rajin
   Rp 4.000 diberikan pada seorang pekerja apabila pekerja tersebut (memproduksi) cuka, sirup star dan sirup pisang ambon.

2. Kelompok kerja B — Upah Rp 2.500 untuk pekerja baru
   Rp 2.750 untuk pekerja lama
   Rp 3.250 untuk pekerja yang kelihatan rajin

3. Kelompok kerja C — Upah Rp 2.750 Bagi pekerja bagian pengemasan cream soda, limun dan water soda
   Rp 8.000 bagi pekerja yang bekerja pada bagian gas

4. Kelompok kerja D — Upah Rp 8.000 untuk bagian produksi cabai, kecap

5. Kelompok kerja E — Upah Rp 8.000 + Rp150/lusin untuk bagian pemasaran

6. Kelompok kerja F — Upah Rp 6.000 untuk bagian mengangkat botol

Lampiran 2. Alokasi Pekerja pada CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, 1999.

No	Jenis Kegiatan	Jumlah (Orang)	Kelompok Kerja
1.	Pencucian Botol : - Mengeluarkan merk - Menggunakan sabun dterjen air dan sikat botol - Pembilasan botol yang terakhir - Mengangkat botol yang telah bersih ke sudut ruangan	6 18 1 1	B
2.	Produksi Saus Cabai : - Mencuci cabai, memasak cabai dan mengangkat botol yang telah dikemas - Menggiling cabai, jagung dan mengangkat botol yang telah dikemas.	1 1	D
3.	Pengemasan Saus cabai : - Mengisi saus cabai kedalam botol - Menutup botol - Menempel merk pada botol yang telah terisi - Mengikat botol dengan tali rafia - Mengeluarkan saus cabai yang telah kadaluarsa ke tempat penampungan	2 1 1 2 2	A
4.	Pembuatan Cream Soda, Limun dan Water Soda : - Bagian pembuatan minuman Pengemasan : - Mengisi minuman kedalam botol - Memasukkan gas kedalam minuman - Menutup botol - Menempel merk pada botol yang telah terisi - Mengikat botol dengan tali rafia	1 3 3 2 1 1	C
5.	Pemasaran :	10	E
6.	Mengangkat botol kosong kebagian pencucian dan membantu pimpinan menghitung botol yang masuk	4	F

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 1999.

Keterangan :

- Kelompok kerja A selain mengemas saus cabai; mereka juga bertugas mengemas kecap,cuka kedua jenis sirup star dan sirup pisang ambon.

Sebagian dari kelompok kerja ini juga bertugas membuat cuka, sirup star, sirup pisang ambon.

- Kelompok kerja D selain memproduksi saus cabai, mereka juga bertugas memperoduksi kecap.

Lampiran 3. Waktu Produksi yang Digunakan Oleh CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, Selama Bulan November, 1998.

Tanggal	Saus Cabai		Cuka	Kecap		Sirup			Cream Soda			Limun Orange	Water Soda
	Produksi	Pengemasan		Produksi	Pengemasan	Star Orange	Star Nenas	P. Ambon	Hijau	Merah	Puih		
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	X	-	X	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-
3	-	X	-	X	-	-	-	-	X	X	X	-	-
4	X	-	X						X	X	X	-	-
5	-	X	-		X				X	X	X	-	-
6	X	-	X	X	-	-	-	-	X	X	X	-	-
7	-	X	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	-
8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	X	-	-	-	X	-	-	-	X	X	X	-	-
10	-	X	-	X	-	-	-	-	X	X	X	-	-
11	X	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-
12	-	X	X	-	X	-	-	-	X	X	X	-	-
13	X	-	-	X	-	-	-	-	X	X	X	-	-
14	-	X	-	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-
15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16	X	-	-	-	X	-	-	-	X	X	X	X	-
17	-	X	-	X	-	-	-	-	X	X	X	-	-
18	X	-	X	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-
19	-	X	-	-	X	-	-	-	X	X	X	-	-
20	X	-	X	X	-	-	-	-	X	X	X	-	-
21	-	X	-	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-
22	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
23	X	-	-	-	X	-	-	-	X	X	X	-	-
24	-	X	-	X	-	-	-	-	X	X	X	-	-
25	X	-	X	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-
26	-	X	-	-	X	-	-	-	X	X	X	-	-
27	X	-	X	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-
28	X	X	-	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-
29	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-
30	-	X	-	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 1999.

Keterangan : X : Produk diproduksi
- : Produk tidak diproduksi

Lampiran 4. Waktu Produksi yang Digunakan Oleh CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, Selama Bulan Desember, 1998.

Tanggal	Saus Cabai		Cuka	Kecap		Sirup			Cream Soda			Limun Orange	Water Soda
	Produksi	Pengemasan		Produksi	Pengemasan	Star Orange	Star Nenas	P. Ambon	Hijau	Merah	Puih		
1	X	-	X	-	-	-	-	-	X	X	X	X	-
2	-	X	-	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-
3	X	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-
4	-	X	-	X	-	-	-	-	X	X	X	-	-
5	X	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-
6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	-	X	-	-	X	-	-	-	X	X	X	-	-
8	X	-	X	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-
9	-	X	-	X	-	-	-	-	X	X	X	-	-
10	X	-	X	-	-	-	-	-	X	X	X	X	-
11	-	X	-	-	X	-	-	-	X	X	X	-	-
12	X	-	X	X	-	-	-	-	X	X	X	-	-
13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14	-	X	-	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-
15	X	-	-	-	X	-	-	-	X	X	X	-	-
16	-	X	-	X	-	-	-	-	X	X	X	-	-
17	X	-	X	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-
18	-	X	-	-	X	-	-	-	X	X	X	-	-
19	-	-	-	-	-	X	X	-	X	X	X	-	-
20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21	-	-	-	-	-	X	X	-	X	X	X	-	-
22	-	-	-	-	-	X	X	-	X	X	X	-	-
23	-	-	-	-	-	X	X	X	X	X	X	X	-
24	-	-	-	-	-	X	X	-	X	X	X	-	-
25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
26	-	-	-	-	-	X	X	-	X	X	X	-	-
27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
28	-	-	-	-	-	X	X	-	X	X	X	-	-
29	-	-	-	-	-	X	X	-	X	X	X	-	-
30	-	-	-	-	-	X	X	-	X	X	X	-	-
31	-	-	-	-	-	X	X	X	X	X	X	-	-

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 1999.

Keterangan : X, : Produk diproduksi

\- : Produk tidak diproduksi

Lampiran 5. Waktu Produksi yang Digunakan Oleh CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, Selama Bulan Januari, 1999.

Tanggal	Saus Cabai		Cuka	Kecap		Sirup			Cream Soda			Limun Orange	Water Soda
	Produksi	Pengemasan		Produksi	Pengemasan	Star Orange	Star Nenas	P. Ambon	Hijau	Merah	Puih		
1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	-	-
3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	-	-
5	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	-	-
6	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	-	-
7	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	-	-
8	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	-	-
9	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	-	X
10	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	-	-
11	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	-	-
12	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	-	-
13	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	-	-
14	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	-	-
15	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	-	-
16	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	-	-
17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
18	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	X	-
19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20	-	-	-	-	-	-	-	-	-	X	X	-	-
21	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	-	-
22	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	-	-
23	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	X	-	-
24	-	-	-	X	-	-	-	-	-	X	X	-	-
25	X	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-
26	-	X	-	-	X	-	-	-	X	X	X	-	-
27	X	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-
28	-	X	-	X	-	-	-	-	X	X	X	-	-
29	X	-	-	-	-	-	-	-	X	X	X	-	-
30	-	X	-	-	X	-	-	-	X	X	X	-	-
31	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 1999.

Keterangan : X : Produk diproduksi
- : Produk tidak diproduksi

Lampiran 6. Perhitungan Upah Untuk Pekerja Wanita pada CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, Selama Bulan November, 1998 (Jika diasumsikan upah pekerja Rp 2.750/hari/orang).

*** Bagian Pengemasan Saus Cabai (Kelompok A)**

- Jumlah Pekerja 8 Orang

Tgl	Banyaknya Jenis Produk Yang Diproduksi	Persentase Produksi Saus Cabai	Jumlah Upah Untuk Satu Orang Pekerja (Rp)	Jumlah Upah Untuk 8 Orang Pekerja (Rp)
3	1	100	2.750	22.000
5	2	57	1.567,5	12.540
7	1	100	2.750	22.000
10	1	100	2.750	22.000
12	3	27	742,5	5.940
14	1	100	2.750	22.000
17	1	100	2.750	22.000
19	2	57	1.567,5	12.540
21	1	100	2.750	22.000
24	1	100	2.750	22.000
25	2	57	1.375	12.540
28	1	100	1.567,5	22.000
30	1	100	2.750	22.000
	Total Upah			241.560

Sumber : Analisa Penulis. 1999.

Keterangan : - Jika diasumsikan (berdasarkan Tabel 1 bahwa : Jumlah saus cabai yang diproduksi : 1000 botol/hari
Jumlah kecap yang diproduksi : 750 botol/hari
Jumlah cuka yang diproduksi : 1.950 botol/hari

Maka persentase produksi saus cabai : $\frac{\text{jumlah saus cabai yang diproduksi}}{\text{Jumlah seluruh produk yang diproduksi}} \times 100\%$

- Pekerja pada kelompok kerja A hanya bertugas mengemas kecap, cuka dan saus cabai di bulan November, 1998.

Misalnya :

- Perhitungan untuk Tanggal 5, 19 dan 26 November 1999

$$\%\ \text{produksi saus cabai} = \frac{1000\ \text{botol}}{1000\ \text{botol saus cabai} + 750\ \text{botol kecap}} \times 100\%$$

$$= 57\%$$

- Perhitungan untuk tanggal 12 November 1999

$$\%\ \text{produksi saus cabai} = \frac{1000\ \text{botol}}{1000\ \text{botol saus cabai} + 750\ \text{botol kecap} + 1950\ \text{botol cuka}} \times 100\%$$

$$= 27\%$$

- **Bagian pencucian botol (kelompok kerja B)**

  - Jumlah pekerja = 26 orang ⟶ dapat mencuci botol 6.000/hari

  - Jumlah botol yang dibutuhkan untuk saus cabai = 1000 botol/hari

  Maka % botol saus cabai yang dicuci oleh pekerja : $\frac{1000}{6000} \times 100\%$

  $= 16\%$

  - Sehingga upah yang dikeluarkan untuk bagian pencucian botol adalah :
    16% x Rp 2.750 ,- x 26 orang x 13 hari = Rp 148.720,-

* Total upah untuk seluruh pekerja wanita adalah : Rp 241.560,- + Rp 148.720,- = **Rp 390.280**

(hal ini diasumsikan bila pekerja tersebut khusus memproduksi saus cabai)

Lampiran 7. Perhitungan Upah Untuk Pekerja Pria pada CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, Selama Bulan November, 1998.

*** Bagian pemasaran (kelompok kerja E)**
- Jumlah pekerja 10 orang
- Jumlah upah Rp 8.000/hari/orang

Tgl	Banyaknya Jenis Produk Yang Dipasarkan	Persentase Cabai yang Dipasarkan	Jumlah Upah Untuk Satu Orang Pekerja (Rp)	Jumlah Upah Untuk 10 Orang Pekerja (Rp)
3	4	16	1.280	12.800
5	5	14	1.120	11.200
7	5	13	1.040	10.400
10	4	16	1.280	12.800
12	6	11	880	8.800
14	4	16	1.280	12.800
17	4	16	1.280	12.800
19	5	14	1.120	11.200
21	4	16	1.280	12.800
24	4	16	1.280	12.800
26	5	14	1.120	11.200
28	4	16	1.280	12.800
30	4	16	1.280	12.800
	Total Upah			155.200

Sumber : Analisa Penulis. 1999.

Keterangan : Jika diasumsikan bahwa jumlah saus cabai : 1000 botol/hari
Jumlah kecap : 750 botol/hari
Jumlah cuka : 1.950 botol/hari
Jumlah cream soda hijau, merah, putih : 5.304 botol/hari
Jumlah limun orange : 1.200 btol/hari

- Dengan asumsi bahwa seluruh produk yang diproduksi habis terjual, maka :

$$\% \text{ saus cabai yang dipasarkan} = \frac{\Sigma \text{ saus cabai yang dipasarkan}}{\Sigma \text{ seluruh produk yang dipasarkan}} \times 100\%$$

- Σ : jumlah

Misalnya :

- Perhitungan untuk tanggal 3,10,14,17,21,24,28,30 November 1999. (produk yang dipasarkan adalah saus cabai, cream soda hijau, merah, dan putih).

$$\% \text{ saus cabai yang dipasarkan} = \frac{1.000}{6.304} \times 100\% = 16\%$$

- Perhitungan untuk tanggal 5,19,26 November 1999. (produk yang dipasarkan adalah saus cabai, kecap, cream soda hijau, merah dan putih).

$$\% \text{ saus cabai yang dipasarkan} = \frac{1.000}{7.054} \times 100\% = 14\%$$

- Perhitungan untuk tanggal 7 November 1999. (produk yang dipasarkan adalah saus cabai, cream soda hijau, merah, putih dan limun orange) .

$$\% \text{ saus cabai yang dipasarkan} = \frac{1.000}{7.504} \times 100\% = 13\%$$

- Perhitungan untuk tanggal 12 November 1999 (produk yang dipasarkan adalah saus cabai, cuka, kecap, cream soda hijau, merah, dan putih)

$$\% \text{ saus cabai yang dipasarkan} = \frac{1.000}{9.004} \times 100\% = 11\%$$

Upah bagian pemasaran secara keseluruhan :

Total upah + bonus (jumlah produk yang dapat dipasarkan/lusin)

= Rp 155.200 + Rp 150 (13.000 botol / 12)
= Rp 155.200 + Rp 150 (1.083 lusin)
= Rp 155.200 + Rp 162. 450,-
= Rp 317.650

- **Bagian produksi (kelompok kerja D)**

  - Jumlah pekerja 2 orang
  - Jumlah upah Rp 8.000/hari/orang

Tgl	Banyaknya Jenis Produk Yang Diproduksi	Persentase produksi Saus Cabai	Jumlah Upah Untuk Satu Orang Pekerja(Rp)	Jumlah Upah Untuk 2 Orang Pekerja (Rp)
2	1	100	8.000	16.000
4	1	100	8.000	16.000
6	2	50	4.000	8.000
9	1	100	8.000	16.000
11	1	100	8.000	16.000
13	2	50	4.000	8.000
16	1	100	8.000	16.000
18	1	100	8.000	16.000
20	2	50	4.000	8.000
23	1	100	8.000	16.000
25	1	100	8.000	16.000
27	1	100	8.000	16.000
28	1	100	8.000	16.000
	Total Upah			84.000

Sumber : Analisa Penulis. 1999.

Keterangan :

$$\% \text{ Produksi saus cabai} = \frac{\text{produksi saus cabai}}{\text{banyaknya jenis produk yang diproduksi}} \times$$

Pekerja pada kelompok kerja D hanya bertugas memproduksi saus cabai

- Perhitungan untuk tanggal 6,13, dan 20 November 1999. :

% Produksi saus cabai 1

* **Bagian angkat botol (kelompok kerja F)**

  - Jumlah pekerja 4 orang
  - Jumlah upah Rp 6.000/hari/orang

  Bila diasumsikan bahwa kemampuan kelompok kerja F untuk mengangkat botol per hari adalah 6.000 botol (yang disesuaikan dengan banyaknya jumlah botol yang dapat dicuci oleh bagian pencucian botol), maka :

  % botol yang dapat diangkat khusus untuk saus cabai : $= \frac{1.000}{6.000} \times 100\% = 16\%$

  Jadi upah pekerja untuk bagian pencucian botol : 16% x Rp 6.000,- x 4 orang x 13 hari = Rp 49.920,-

* Total upah untuk seluruh pekerja pria adalah :

  = Rp 317.650 + Rp 184.000 + 49.920 = Rp 551.570 (hal ini diasumsikan bila pekerja tersebut khsusu memproduksi saus cabai)

Lampiran 8. Perhitungan Biaya Pemasaran, Biaya Telepon, Biaya Listrik, Biaya Air dan Biaya Sabun Deterjen Yang Dikeluarkan Oleh CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, Selama Bulan November, 1998.

* Biaya pemasaran

- Biaya pemasaran yang dikeluarkan untuk 5 buah mobil = Rp 75.000/hari

Tgl	Banyaknya Jenis Produk Yang Dipasarkan	Persentase Saus Cabai yang Dipasarkan	Biaya Pemasaran (Rp)
3	4	16	12.000
5	5	14	10.500
7	5	13	9.750
10	4	16	12.000
12	6	11	8.250
14	4	16	12.000
17	4	16	12.000
19	5	14	10.500
21	4	16	12.000
24	4	16	12.000
26	5	14	10.500
28	4	16	12.000
30	4	16	12.000
	Jumlah Biaya Pemasaran		145.500

Sumber : Analisa Penulis. 1999.

Keterangan :

$$\% \text{ saus cabai yang dipasarkan} : \frac{\text{saus cabai yang dipasarkan}}{\text{seluruh jenis produk yang dipasarkan}} \times 100\%$$

Biaya pemasaran untuk saus cabai : % saus cabai yang dipasarkan x Rp 75.000

*** Biaya telepon**

- Untuk bulan November 1998 adalah Rp 80.000

Pada bulan tersebut diproduksi 7 jenis produk, (saus cabai, cuka, kecap, cream soda hijau, merah, putih dan limun orange)

- Jika diasumsikan bahwa penggunaan telepon untuk tujuh jenis produk sama banyak maka :

$$\% \text{ penggunaan telepon untuk saus cabai} = \frac{1}{7} \times 100\% = 14\%$$

Jadi biaya telepon yang dikeluarkan untuk saus cabai : 14% x Rp 80.000,- = Rp 11.200,-

*** Biaya listrik**

- Untuk bulan November 1998 adalah Rp 175.000

Jika diasumsikan bahwa penggunan listrik adalah selama 25 hari, maka tarif listrik yang berlaku per hari :

$$\frac{\text{Rp } 175.000}{25 \text{ hari}} = \text{Rp } 7.000,-/\text{hari}$$

Tgl	Banyaknya Jenis Produk Yang Diproduksi	Persentase penggunaan Listrik untuk Saus Cabai	Biaya Pemasaran (Rp)
2	4	10	700
4	4	10	700
6	4	10	700
9	4	10	700
11	4	10	700
13	4	10	700
16	5	8	560
18	4	10	700
20	4	10	700
23	4	10	700
25	4	10	700
27	4	10	700
28	4	10	700
	Jumlah Biaya Pemasaran		8.960

Sumber : Analisa Penulis, 1999.

Keterangan :

% penggunaan listrik untuk saus cabai, hanya merupakan asumsi penulis, yang didasarkan pada pengamatan penulis selama melaksanakan praktek lapang.

*** Biaya Air**

- Untuk bulan November 1998 adalah Rp 100.000,-

Jika diasumsikan bahwa botol yang dapat dicuci adalah 6000 botol/hari. Semnetara botol yang diperlukan untuk saus cabai adalah 1000 botol/hari.

Maka : % botol saus cabai yang dapat dicuci

$$\frac{1000}{6000} \times 100\% = 16\%$$

Sehingga biaya air yang dikeluarkan = 16% x Rp 100.000, - Rp 16.000

*** Biaya untuk sabun deterjen**

Harga sabun deterjen : Rp 7.500,-/kg

1 hari dibutuhkan 1 kg

% botol saus cabai yang akan dicuci :

$$\frac{1000}{6000} \times 100\% = 16\%$$

Jadi biaya yang dikeluarkan untuk sabun deterjen : 16% x Rp 7.500,- x 13 hari = Rp 15.600,-

Lampiran 9. Jumlah Penggunaan Tali Rafia Pada CV. Langgeng Makmur, Ujung Pandang, Selama Bulan November, 1998 (dimana jumlah tali rafia yang digunakan sebanyak 5 Kg/hari).

Tgl	Banyaknya Jenis Produk Yang Diproduksi	Persentase Penggunaan Tali Rafia untuk Saus Cabai	Jumlah Penggunaan Tali Rafia untuk Saus Cabai (kg)
3	4	16	0,8
5	5	14	0,7
7	5	13	0,65
10	4	16	0,8
12	6	11	0,55
14	4	16	0,8
17	4	16	0,8
19	5	14	0,7
21	4	16	0,8
24	4	16	0,8
26	5	14	0,7
28	4	16	0,8
30	4	16	0,8
	Total Penggunaan Tali Rafia		9,7

Sumber : Analisa Penulis. 1999.

Keterangan :

Jika diasumsikan penggunaan tali rafia sebanyak 5 kg/hari maka untuk menghitung :

% jumlah penggunaan tali rafia khusus cabai :

$$\frac{\sum \text{Cabai yang diproduksi}}{\sum \text{seluruh jenis produk yang diproduksi}} \times 100\%$$

Untuk menghitung penggunaan tali rafia/hari:

% jumlah penggunaan tali rafia khusus cabai x 5 kg/hari

Jadi biaya yang dikleuarkan untuk tali rafia adalah : 9,7 kg x Rp 6.000,- = Rp 58.200,-

Lampiran 10. Matriks Perkiraan Dampak Lingkungan Yang Ditimbulkan Dari Usaha Pembuatan Saus Cabai Pada CV. Langgeng Makmur, 1999.

Dampak	Identifikasi Dampak	Jenis Dampak		Akibat Dampak		Pengelolaan Dampak
		Sebelum	Sesudah	+	-	
1. Dampak Bio Fisik	Limbah cair	Tidak ada limbah	Ada limbah berupa air cucian cabai	-	- Mengotori lingkungan perusahaan	Mengalirkan air cucian cabai tersebut pada parit (saluran) yang berada disekitar perusahaan
				-	- Menimbulkan rasa pedis pada tangan dan kaki pekerja	-
		Tidak ada limbah	Ada limbah berupa air cucian botol	-	- Menimbulkan bau tidak sedap	Mengalirkan air cucian botol tersebut pada parit atau saluran yang berada didalam lingkungan perusahaan ke luar perusahaan
					- Dapat membuat tangan dan kaki pekerja terluka	-
2. Dampak Sosial Ekonomi	Membuka lowongan kerja	Tidak ada lapangan kerja	Menyerap tenaga kerja disekitar perusahaan	-Mengurangi pengangguran -Peningkatan pendapatan		

Sumber : Analisa Penulis, 1999.