# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

*(Studi Kasus Pada Usaha Industry Rumah Tangga "Mutiara Berlian Di Jalan Racing Center Blok A4 No.1a Kelurahan Karampuang Kecamatan Panakukang Kota Makassar )*


**OLEH :**

**SRI DEWI SURYANINGSIH**

**G311 01 701**



12+1-09
P. Say.
1 ekg.
Hadias
1



PROGRAM EKSTENSI
FAKULTAS PERTANIAN DAN KEHUTANAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR


2003

# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

*(Studi Kasus Pada Usaha Industry Rumah Tangga "Mutiara Berlian Di Jalan Racing Center Blok A4 No.1A Kelurahan Karampuang Kecamatan Panakukang Kota Makassar )*


**OLEH :**

**SRI DEWI SURYANINGSIH**

**G311 01 701**


*Laporan Tugas Akhir Sebagai Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi Pada Program Ekstensi Studi Agribisnis Fakultas Pertanian Dan Kehutanan Universitas Hasanuddin*


FAKULTAS PERTANIAN DAN KEHUTANAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2003

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Usaha Industry Rumah Tangga "Mutiara Berlian Di Jalan Racing Center Blok A4 No.1A Kelurahan Karampuang Kecamatan Panakukang Kota Makassar )

Nama : **SRI DEWI SURYANINGSIH**

Nomor Pokok : **G311 01 701**

Menyetujui :

**Ir.H.Anwar Sulili, Ms**
Penguji

**Ir.Ny.Hj.Hamdana A.Tashan, Ms**
Penguji

**Ir.Ny.Hj.Melati P.Yoenus, Ms**
Penguji

**Ir.H.A.Syamsuddin Suryana**
Penguji/Pembimbing

**Ir.Muh.Hatta Jamil, Ms**
Penguji/Pembimbing

Ketua Program

**Dr.Ir.H.Rahim Darma, Ms**
Nip. 131 453 873

# RINGKASAN

**SRI DEWI SURYANINGSIH (G311 01 701) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA** (Studi Kasus Pada Usaha Industri Rumah Tangga " Mutiara Berlian " di Jl. Racing Center Blok A4 No.14 Kelurahan Karampuang Kecamatan Panakukang Kota Makassar) Dibawah bimbingan : H.A. Syamsuddin Suryana dan Hatta Jamil.

Pentingnya peranan sumberdaya manusia yang memiliki skill sangat dituntut dalam menghadapi persaingan yang lebih kompetitif. Dunia industri akan dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan operasinya. Salah satu antisipasinya adalah melalui pengembangan sumberdaya manusia yang lebih terampil. Pemerintah Indonesia sendiri dalam menghadapi era globalisasi telah merencanakan pengembangan sumberdaya manusia secara konsepsial seperti yang tercantum dalam GBHN.

Praktek lapang ini dilaksanakan pada Bulan Juli sampai Bulan Oktober 2003 Pemilihan kasus dilakukan dengan cara penunjukan langsung setelah mengadakan observasi dengan pertimbangan bahwa mitra belajar dapat mewakili usaha lainnya. Oleh karena itu penults berinisiatif untuk mengangkat kasus ini dalam bentuk laporan melalui praktek lapang.

Penerapan fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia yang dikaji dalam kasus ini adalah perencanaan tenaga kerja, rekruitmen, pelatihan dan pengembangan, pemeliharaan hubungan kerja, penilaian, penempatan dan kgmpensasi tenaga kerja.

Perencanaan tenaga kerja pada perusahaan kasus dilakukan pada saat perusahaan membutuhkan tenaga kerja baru, sistem perekrutan tenaga kerja bersifat kekeluargaan, seleksi dan penempatan tenaga kerja didasarkan pada motivasi dan semangat kerja yang tinggi, pelatihan dan pengembangan tenaga kerja dilakukan pada awal dimulainya usaha, penilaian prestasi kerja meliputi absensi, tanggung jawab, kualitas kerja, keterampilan, loyalitas, sikap dan hubungan kerja sesama karyawan. Pemberian kompensasi berupa gaji karyawan setiap bulan sebesar Rp 250.000 bonus 10% setiap penambahan volume produksi daan tunjangan hari raya. Pemutusan hubungan kerja dilakukan setelah melalui persetujuan dengan pimpinan perusahaan dengan memberikan pesangor satu bulan gaji.

Masalah yang ditemukan pada perusahaan kasus antara lain : produksi masih rendah, produktivitas tenaga kerja masih rendah, terjadi perangkapan tugas oleh tenaga kerja, kekurangan tenaga kerja, disiplin tenaga kerja masih rendah, gaji tenaga kerja masih rendah dan keterampilan tenaga kerja masih rendah

Setelah. melewati beberapa tingkatan analisis, maka diperoleh skenario pemecahan masalah dengan menentukan sasaran antara yaitu (I). Tidak terjadi perangkapan tugas oleh tenaga kerja (2). Disiplin TK meningkat, (3) Keterampilan TK meningkat. Adapun alternatif tindakan yang dilakukan meliputi : (1). Menambah tenaga kerja pemasaran, (2). Meningkatkan gaji tenaga, (3). memberikan petunjuk cara kerja yang benar.

Kegiatan uji coba yang dilakukan ada 3 tindakan terpilih yaitu (1). Merekrut tenaga kerja pemasaran dengan cara : mensosialisasikan informasi lowongan kerja baik melalui media massa maupuii dari mulut ke mulut disekitar lokasi perusahaan, seleksi surat lamaran kerja oleh pimpinan perusahaan, melakukan tes wawancara oleh pimpinan perusahaan, dan merekrut tenaga kerja baru. (2). Meningkatkan gaji tenaga kerja dengan cara : menyusun alokasi anggaran gaji, menentukan besarnya gaji yang akan diberikan, menentukan jadwal pembayaran gaji. (3). Memberikan petunjuk cara kerja yang benar dengan cara : mengumpulkan tenaga kerja yang bertugas pada pengisian dan penutupan botol, memberikan petunjuk dan arahan tentang cara kerja yang benar dan mengawasi pelaksanaan cara kerja

Setelah melaksanakan praktek lapang maka didapatkan suatu pelajaran pelajaran penting yang meliputi : aspek teoritik, metodologik dan etik. Pelajaran yang berharga tersebut yaitu : (1). Tenaga kerja merupakan motor penggerak usaha agar dapat berjalan dengan baik dan lancar, maka baik kuantitas raaupun kualitasnya merupakan suatu hal yang perlu mendapatkan perhatian khusus. (2). Metode Inter Participatory Action Learning merupakan metode helajar secara timbal balik antara responden dan pemagang yang berguna untuk pemahaman kasus secara terperinci dan mendalam sehingga dapat memberikan pengalaman belajar yang berguna. (3). Untuk memasuki lingkungan perusahaan, pemagang berusaha terlibat secara aktif dalam berbagai kegiatan perusahaan dengan tetap memperhatikan aturan yang berlaku

sehingga pemagang dapat diterima dengan baik dan dapat berinteraksi dengan semua komunitas perusahaan.

# KATA PENGANTAR

Puji dan syukur panjatkan kehadirat ALLAH Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Praktik Lapang ini. Laporan ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Program Ekstensi Jurusan Agribisnis, Fakultas Pertanian dan Kehutanan Universitas Hasanuddin.

Laporan ini tentunya masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun teknik penulisan, oleh karena itu saran dan kritik yang membangun penulis harapkan untuk perbaikan dan penyempurnaan di masa yang akan datang.

Pada kesempatan ini penulis tidak lupa menyanipaikan rar,a terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Ir. H.A. Syamsuddin Suryana dan Bapak Ir. Hatta Jamil, M.Si. sebagai dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk memberikan petunjuk dan bimbingan dalam penyusunan laporan ini.
2. Bapak Dr. Ir. H.A. Raliim Darma,MS. selaku Ketua Program Ekstensi Jurusan Agribisnis beserta seluruh dosen dan staf di lingkungan Fakultas Pertanian dan Kehutanan Universitas Hasanuddin
3. Bapak Tridarma Putra, SI I. dan Ibu Andi Kamaliah selaku pemilik Usaha Minuman Sari Buah Markisa yang telah memberikan bantuan berupa waktu dan

kerjasama kepada penulis tak lupa seluruh karyawan perusahaan atas bantuannya selama ini.

4. Terima kasih secara khusus kepada Ayahanda yang tercinta Drs. Hasan Ondeng dan Ibunda Hj. Nur Asiah, SKM yang telah memberikan dorongan doa restu selama penulis menuntut ilmu.
5. Suamiku yang tercinta Andi Ridhan Halim tak henti-hentinya memberikan dorongan, motivasi dan doa restu.
6. Buat Adik-adikku yang tersayang Karyadi Eka Putra dan Cahyadi Dwi Putra yang telah memberikan motivasi kepada penulis. Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas terselesaikannya laporan ini. Penulis berharap semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. AMIN.

Makassar, 27 Nopember 2003

**Penulis**

# BIOGRAFI

**SRI DEWI SURYANINGSIH,** lahir di Pinrang pada tanggal 12 Nopember 1975 merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari Ayah bernama Drs. Hasan Ondeng dan Ibu bernama Hj. Nur Asian, SKM. Pendidikan Formal yang dilalui adalah Taman Kanak-Kanak Pertiwi pada tahun 1981 dan pada Tahun 1982 melanjutkan Pendidikan Di Sekolah Dasar Mamajang I Makassar. Setelah Tamat SD 1988 melanjutkan ke Sekolah Swasla SMP YP PGRI III Makassar dan Tamat pada tahun 1991, lalu melanjutkan ke sekolah SMA dan lulus pada tahun 1994 lalu melanjutkan ke Program Diploma Tiga Fakultas Pertanian dan Kehutanan Universitas Hasanuddin Jurusan Budidaya Tanaman dan lulus tahun 1998 dan pada tahun 2001 melanjutkan Program strata satu.

## DAFTAR ISI


Halaman

**HALAMAN JUDUL** ..... i

**HALAMAN PENGESAHAN** ..... ii

**RINGKASAN** ..... iii

**KATA PENGANTAR** ..... iv

**BIOGRAFI** ..... v

**DAFTAR ISI** ..... vi

**I. PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang ..... 1

1.2 Latar Depan ..... 5

1.3.Pertimbangan dalam Memilih Kasus ..... 6

1.4. Sran-Saran Pembelajaran ..... 7

1.5. Pembatasan Kasus ..... 8

1.6. Lokasi dan Waktu Pelaksanaan ..... 9

**II. DESKRIPSI PERUSAHAAN**

2.1 Sejarah Singkat Perusahaan ..... 11

2.2 Posisi Sumberdaya Perusahaan ..... 11

2.2.1 Sumberdaya Lahan dan Bangunan ..... 12

2.2.2. Sumber Daya Manusia ..... 13

2.2.3 Sumberdaya Peralatan ..... 14

2.2.4 Sumberdaya Finansial ..... 16

2.3 Analisis Kinerja Perusahaan ..... 16

2.3.1 Proses Pengadaan Bahan Baku, Pelengkap dan Kemasan ..... 17

2.3.2 Proses Produksi ..... 19

2.3.3. Proses Pemasaran..... 23
2.4. Dampak Lingkungan ..... 24
2.5. Analisis Biaya Dan Pendapata ..... 26
2.6. Peta Kinerja Agrosistem ..... 30

**III. MANAJEMEN PEMASARAN**

3.1 Perencanaan Tenaga Kerja..... 34
3.2 Perekrutan Tenaga Kerja..... 35
3.3 Seleksi Dan Penempatan Tenaga Kerja..... 43
3.4. Pelatihan Dan Pengembangan Tenaga Kerja ..... 37
3.5. Penilaian Prestasi Kerja ..... 39
3.6. Kompensasi (Compensation) ..... 40
3.7. Pemberhentian ..... 41

**IV. FOKUS PENGEMBANGAN USAHA**

4.1 Penetapan posisi penilaian..... 44
4.2 Identifikasi Masalah..... 44
4.3 Menentukan Masalah Utama..... 46
4.4 Pohon permasalahan ..... 47

**V. ANALISIS DAN DESAIN TINDAKAN**

5.1 Penetapan Sasaran..... 48
5.2 Strukturisasi Sasaran..... 52
5.3 Menetapkan Tindakan-Tindakan..... 53
5.4 Analisis Keputusan..... 55
5.5 Matriks Perencanaan Proyek Pengembangan Agrosistem..... 62
5.6 Penjadwalan Rencana Kerja Proyek Pengembangan Agrosistem..... 64
5.7. Analisis Persoalan Potensial ..... 65

**VI. UJI COBA DAN EVALUASI**

6.1 UjiCoba..... 70

6.2 Evaluasi..... 71

**VII. REFLEKSI**

7.1 Teoritik..... 77

7.2 Metodologik..... 77

7.3 Etik..... 78

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Pembangunan pertanian, sebagaiman telah dimaklumi bersama adalah merupakan bagian terpenting dari pembangunan nasional, karena penduduk Indonesia pada umumnya bekerja disektor pertanian yaitu sekitar 75% .

Sejak awal dasawarsa tujuh puluhan secara tajam mulai disadari, bahwa meskipun mengalami tingkat pertumbuhan ekonomi yang pesat, namun kebanyakan negara berkembang belumlah berhasil menyediakan lapangan kerja yang layak bagi angkatan kerja umumnya, baik ditinjau dari segi tingkat pendapatan ataupun dari kesesuaian pekerjaan terhadap ahlinya.

Daerah Sulawesi Selatan merupakan daerah penghasil buah markisa yang memiliki potensi yang cukup besar. Oleh karena itu banyak pengusaha yang bergerak dibidang pembuatan minuman sari buah markisa.

Sejalan dengan perkembangan perusahaan minuman sari buah markisa dewasa ini, dituntut adanya tenaga-tenaga yang terampil dan profesional dibidangnya masing-masing, hal ini dapat terwujud apabila tenaga kerja tersebut diberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan keahliannya. Keberadaan tenaga-tenaga yang terampil dan profesional dibidangnya masing-masing merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan .

Sumberdaya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting negara, khususnya pada organisasi perusahaan. Sebagai modal dan kekayaan terpenting unsur manusia dalam perusahaan mutlak perlu ditangani dengan cara yang demikian teliti sehingga segala kemampuan, waktu dan tenaganya benar-benar dapat dimanfaatkan secara konstruktif tidak hanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan akan tetapi juga dalam rangka pemenuhan berbagai keperluan manusia itu sebagai insan yang terhormat (Siagian, 1984).

Karena sumberdaya manusia merupakan satu-satunya sumberdaya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya, yang kesemuanya potensi tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam pencapaian tujuannya, maka betapapun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya, modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumberdaya manusia maka akan sulit bagi perusahaan utnuk mencapai tujuannya.

Manusia sebagai sumberdaya yang menempati posisi terpenting dalam perusahaan sejajar bahkan lebih penting dari sumberdaya lainnya. Berdasarkan hal tersebut maka hal yang paling tepat dalam menjalankan roda perusahaan adalah menempatkan sumberdaya manusia sebagai titik sentral dalam seluruh segi kehidupan perusahaan, yaitu dengan cara tenaga kerja yang dimiliki dialokasikan sebaik mungkin sesuai dngan keahliannya masing-masing, hal ini disebabkan karena sumberdaya manusia merupakan satu-satunya unsur perusahaan yang dapat berperan sebagai motor penggerak sarana prasarana dan sumberdaya lainnya.

Suatu perusahaan yang baik dapat menjamin kelangsungan hidupnya dan tidak mampu mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menjamin kelangsungan hidup itu pastilah tidak akan mencapai tujuannya. Dengan demikian terancamnya kelangsungan hidup perusahaan perlu dicegah dengan jalan pengembangan sumberdaya manusia dalam perusahaan sebagai suatu cara pencegahan yang paling efektif, karena kelangsungan hidup perusahaan akan lebih terjamin apabila pimpinan perusahaan beserta para karyawannya lebih dikembangkan dengan memberikan pendidikan, sehingga mereka mampu menyusun strategi jangka panjang bagi perusahaan yang dipimpinnya.

Selain itu untuk pengembangan lebih lanjut, maka hal yang terpenting mendapatkan perhatian adalah uoaya mengatur sumberdaya manusia yang mengelola suatu perusahaan. Manajemen sumberdaya manusia mengandung dua pengertian utama yaitu manajemen dan sumberdaya manusia. Manajemen berasal dari kata to manage yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola.

Manajemen juga diartikan sebagai usaha suatu kelompok manusia dan tidak terhadap sesuatu usaha satu orang tertentu dan yang mengandung sesuatu tujuan melalui kegiatan orang lain, dengan artian bahwa manajemen hanya dapat melaksanakan bila dalam pencapaian tujuan tersebut tidak hanya dilakukan oleh seorang saja, tetapi dilakukan oleh lebih dari seorang.

Sumberdaya manusia atau Human resource 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 atau usaha yang diberikan seseoraang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Kedua sumberdaya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau kerja untuk usaha tersebut.

Sumberdaya manusia merupakan salah satu sumberdaya yang terdapat dalam perusahaan, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas.

Manajemen sumberdaya manusia merupakan penarikan, seleksi, penempatan, pengembangan, penilaian, prestasi kerja, sistim imbalan, pemeliharaan hubungan kerja, serta pemberhentian guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan tersedianya sumberdaya manusia yang tidak saja ahli, terampil dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, akan tetapi juga memiliki berbagai atribut yang tercermin pada kesetiaan kepada perusahaan, kesediaan membawakan kepentingan pribadi kepada kepentingan bersama serta kesediaan bekerjasama.

Dalam rangka pembangunaan pertanian mengahadapi era globalisasi, maka sumberdaya manusia menjadi lebih penting, sebab adanya kecenderungan di Indonesia yang tidak lagi mengandalkan sumberdaya alam tetapi pada peningkatan produktivitas sumberdaya manusia.

## 1.2. Latar Depan

Dengan melihat pentingnya kedudukan Sumber Daya Manusia yang berpengaruh langsung terhadap kemajuan dari suatu perusahaan maka penulis tertarik untuk mengadakan praktik lapang tentang manajemen Sumber Daya Manusia dari perusahaan Sari Buah Markisa.

Usaha pembuatan Minuman Sari Buah Markisa yang dikelola oleh Bapak Tridarma Putra perlu mendapat perhatian khususnya mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang ada dalam usaha tersebut dengan menggunakan Metode Inter-Participatory Action Learning (IPAL) yang sangat membantu teknokrat dalam memberikan Alternatif Pemecahan Masalah.

Adapun visi pribadi adalah ingin menjadi wirausaha di bidang agribisnis yang bergerak pada bidang pertanian dalam rangka ikut berpartisipasi dalam pembangunan Indonesia, misi pribadi adalah belajar lebih banyak terutama dari orang yang telah sukses di bidang kewirausahaan.

Visi perusahaan adalah menjadi perusahan yang mampu bersaing di pasaran. Misi perusahaan yang akan dijalankan adalah meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan dengan harga yang terjangkau oleh masyarakat.

Minuman sari buah markisa yang dikelola oleh Bapak Tridarma Putra perlu mendapatkan perhatian khususnya pada masalah yang timbul dalam manajemen sumber daya manusia. Minuman sari buah markisa merupakan suatu industri rumah tangga yang potensial untuk dikembangkan. Namun sarat dengan masalah dan tantangan yang dihadapinya, untuk itu diperlukan kajian yang berkesinambungan dan

menyeluruh, oleh karena itu metode inter-participatory action learning atau hasil tindakan saling berpartisipasi antara pembelajar, serta pengelola perusahaan kasus untuk melakukan tindakan terhadap permasalahan yang ada agar dapat memperoleh upaya perbaikan terhadap posisi dan kinerja kasus yang bersifat kontinuitas, sehingga dapat melakukan efisiensi tenaga, waktu dan biaya dimana dapat menciptakan daya saing yang cukup tinggi, sehingga pengembangan dan peningkatan produk yang dihasilkan dapat bersaing serta memuaskan konsumen.

### 1.3. Pertimbangan Dalam Memilih Kasus

Kasus yang dipilih pada praktek lapang yaitu industri rumah tangga yang bergerak di bidang pembuatan Minuman Sari Buah Markisa yang terletak di Jl. Racing Center Blok A4 No.1A Kelurahan Karampuang, Kecamatan Panakkukang Kota Makassar. Pemilihan kasus ini dilakukan dengan dengan pertimbangan sebagai berikut:

a. Sumber daya menusia berpengaruh langsung terhadap kemajuan dari suatu perusahaan/industri
b. Minuman sari buah markisa selain sebagai minuman pelepas dahaga juga bisa sebagai pencampur rasa pada beraneka ragam kue yang memiliki cita rasa yang khas.
c. Industri ini dapat menyediakan lapangan kerja sehingga membantu pemerintah dalam mengurangi pengangguran

## 1.4. Saran-Saran Pembelajaran

Dalam pelaksanaan praktek lapang sangat diperlukan adanya penerapan belajar sehingga diharapkan pelaksanaannya dapat lebih terkontrol dan terarah. Adapun sasaran yang ingin dicapai selama praktek lapang sebagai proses pembelajaran adalah :

1. Aspek Pengetahuan
    - Mengetahui gambran umum dan sejarah perkembangan usaha industri rumah tangga "Mutiara Berlian"
    - Mengetahui sumber daya manusia yang diterapkan dalam usaha industri rumah tangga " Mutiara Berlian"
    - Mengetahui masalah-masalah yang dihadapi oleh industri rumah tangga "Mutiara Berlian" dalam penerapan sumber daya manusia.
2. Aspek keterampilan
    - Terampil dalam mengidentifikasi masalah dan mampu memberikan alternative tindakan pemecahannya.
    - Terampil dalam membuat perencanaan pengembangan usaha dan melakukan uji coba dari perencanaan yang telah dibuat sehubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia.
3. Aspek Sikap
    - Menghargai pola managerial dan kebijakan-kebijakan yang diterapkan oleh usaha industri rumah tangga "Mutiara Berlian"

- Menghargai lingkungan kerja, hubungan kerja dan aturan-aturan tang berlaku dalam usaha industri rumah tangga "Mutiara Berlian"
- Mampu menyesuaikan diri dengan situasi kerja dalam usaha industri rumah tangga "Mutiara Berlian"

**1.5. Pembatasan Kasus**

Praktek lapang pada agrosistem kasus difokuskan pada aspek manajemen sumber daya manusia yang berperan langsung dalam penanganan dan pengolahan markisa dengan beberapa komponen yaitu :

1. Perencanaan tenaga kerja yaitu : melihat kebutuhan tenaga kerja pada industri rumah tangga sebanyak 2 orang, keseimbangan sumber daya manusia untuk jangka waktu yang akan dating dan perencanaan pengembangan sumber daya manusia.
2. Rekrutmen yaitu proses mencari, menemukan dan menarik tenaga kerja yang sesuai untuk diperkerjakan oleh pihak manajemen dalam industri rumah tangga "Mutiara Berlian"
3. Pelatihan dan pengembangan yaitu : kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan sesuai kebutuhan perusahaan.

4. Pemeliharaan hubungan kerja yaitu usaha menjaga dan memelihara keharmonisan hubungan antara tenaga kerja dengan atasannya dan antara tenaga kerja itu sendiri.
5. Penilaian yaitu : berusaha mengetahui bagaimana industri rumah tangga "Mutiara Berlian" dan mengevaluasi prestasi kerja karyawan.
6. Penempatan dan kompensasi yaitu : proses penempatan tenaga kerja pada bagian industri rumah tangga "Mutiara Berlian" sesuai dengan kualifikasinya dan memberikan imbalan yang adil sesuai dengan peran dan andilnya dalam mencapai tujuan industri rumah tangga "Mutiara Berlian"

**1.6. Lokasi dan waktu pelaksanaan**

Tempat pelaksanaan praktek lapang dilaksanakan pada usaha industri rumah tangga "Mutiara Berlian" dengan usaha bergerak dibidang Manajemen sumber daya manusia Minuman sari buah markisa yang berlebel dengan lokasi Usaha dijalan Racing Center Komp.Mustika Mulia Blok A4 No.1A.

Kegiatan praktek lapang ini berlangsung selama 4(empat) bulan yang mulai bulan Juli sampai Oktober 2003.

1. Audit dasar yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui keadaan awal mengenai sumber daya dan kinerja industri rumah tangga "Mutiara Berlian" dengan melihat beberapa aspek teknologi, ekonomi social dan ekologi.
2. Fokus pengembangan usaha yaitu : menelaah secara kritis terhadap kinerja agrosistem kasus.

3. Desain tindakan transformative yaitu melakukan penetapan sasaran, perubahan dan tindakan untuk mencapai sasaran melalui penilaian analisis keputusan (AK), analisis persoalan potensial (APP), matriks perencanaan pengembangan agrosistem dan rencana kerja pengembangan agrosistem.
4. Uji coba/Implementasi yaitu : penerapan semua atau sebagaian tindakan dalm suatu periode percobaan dan mnguji apakah yang telah ditetapkan dapat memberikan dampak positif terhadap pengembangan usaha atau tidak.
5. Evaluasi yaitu : kegiatan memantau dan mencacat tanggapan agrosistem terhadap tindakan uji coba sehingga dapat diketahui apakah tindakan yang diambil sudah mencapai sasaran ataukah masih membutuhkan perbaikan.
6. Refleksi yaitu : merangkum semua kegiatan yang dilaksanakan dengan mengambil hikmahnya baik yang mendatangkan keuntungan maupun yang tidak menguntungkan sebagai pelajaran.

# BAB II

# DESKRIPSI PERUSAHAAN

## 2.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Usaha industri rumah tangga "Mutiara Berlian" adalah merupakan salah satu perusahaan agroindustri yang mengolah buah markisa menjadi minuman sari buah markisa. Pada awal berdirinya perusahaan ini semua kegiatan operasional berpusat pada satu tempat yaitu Minasa Upa. Awal pertama perusahaan ini berdiri pada tahun 1996 yang didirikan oleh Bapak Rudi yang salah satu rekan dari Bapak Martius sebagai karyawan pemasaran dan lama kelamaan usaha ini tidak bisa berkembang lagi, akhirnya dipindahtangankan sendiri oleh Bapak Rudi kepada Bapak Tri Darmaputra yang salah satu juga rekan Bapak Rudi. Yang beralamat di Racing Center Blok A4 No.1A Makassar.

Bapak Tridarma Putra mengelola usaha ini sampai berhasil. Usaha ini mulai beroperasi pada tahun 2000. Bapak Tridarma Putra lahir di Makassar pada tahun 1976 yang alumni Sarjana Hukum di Universitas Satria Makassar pada tahun 2000. Bapak Tridarma Putra mengelola usaha ini dengan dibantu oleh istrinya sendiri Andi Kamaliah.

Melihat keberhasilan Bapak Tridarma Putra dalam mengelola usahanya yang semakin meningkat akhirnya usaha ini diberi nama "Mutiara Berlian" yang berlokasi di Racing Center Blok A4 No.1A Kelurahan Karampuang, Kecamatan Panakukang.

## 2.2. Posisi Sumber Daya Perusahaan

Sumber daya perusahan merupakan deskripsi posisi perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh usaha industri rumah tangga, sarana

dan prasarana atau berupa investasi yang dimiliki oleh usaha industri rumah tangga dan berhubungan selama berlangsungnya proses produksi.

Adapun sumber daya yang dimaksud meliputi sumber daya lahan dan bangunan, sumber daya manusia, sumber daya peralatan dan sumber daya financial.

### 2.2.1 Sumber daya lahan dan bangunan

Sumber daya lahan dan bangunan dapat diartikan sebagai tempat yang di miliki oleh industri rumah tangga dan diinvestasikan dengan fungsinya ikut dilibatkan dalam aktivitas perusahaan mulai dari aktivitas pengadaan bahan baku produksi hingga pemasaran produk yang dihasilkan.

Usaha industri rumah tangga "Mutiara Berlian" yang berlokasi di Kelurahan Karampuang Kecamatan Panakukang Kota Makassar berdiri diatas lahan yang statusnya merupakan milik pribadi yang terdapat bangunan sebagai tempat tinggal seluas 10 x 12 $M^2$ untuk pemondokan karyawan seluas 10 x 12 $M^2$, pemondokan mahasiswa seluas 10 x 10 $M^2$ pada bagian produksi luas bangunan 4 x 5 $M^2$, Pengemasan 4 x 4 $M^2$, gudang sluas 4 x 4 $M^2$ serta ruang pembersihan bahan baku seluas 4 x 4 $M^2$.

Visi dari usaha yang dikelola oleh Bapak Tridarma Putra adalah meningkatkan produksi dengan mempertahankan kualitas sehingga dapat bersaing dengan produk yang sejenis.

Misi dari manajer usaha dalam menjalankan usahanya adalah mengutamakan kepuasan konsumen dan meningkatkan omzet penjualan, sehingga usaha ini dapat berkembang lebih maju dan kegiatannya berlangsung secara berkesinambungan.

### 2.2.2. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia adalah sumberdaya utama dalam setiap kegiatan usaha suatu organisasi. Kemampuan sebagai pelaku atau pelaksana utama pengelola sumberdaya yang lain adalah kunci utama tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan.

Masalah sumber daya manusia (tenaga kerja) merupakan masalah yang umum bagi setiap perusahaan atau lembaga. Semakin besar suatu perusahaan atau lembaga, semakin kompleks masalah yang dihadapinya. Pada dasarnya tenaga kerja manusia merupakan investasi yang cukup mahal dan sulit untuk diganti, karena semua sumber daya lainnya seperti sumberdaya peralatan tidak akan berarti tanpa ada manusia di belakangnya.

Sumberdaya yang dimaksud oleh usaha industri rumah tangga "Mutiara Berlian" dalam menjalankan usahanya sebanyak 6 orang karyawan semuanya pria rata-rata pendidikan SMA dan SMP, kecuali pimpinan perusahaan pendidikan SI Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Sumberdaya Manusia yang terlibat Pada Usaha Industri Rumah Tangga "Mutiara Berlian" di Kelurahan Karampuang, Kecamatan Panakukang, Kota Makassar, 2003**

| No | Nama | Umur | Jenis kelamin | Pendidikan Terakhir | Status Manajemen |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Tridarma Putra, SH | 27 | Pria | Sarjana | Pimpinan |
| 2. | Yudistira | 20 | Pria | SMA | Adm/keuangan |
| 3. | Agus | 23 | Pria | SMA | Karyawan |
| 4. | Syamsir | 20 | Pria | SMA | Karyawan |
| 5. | Laode | 26 | Pria | SMA | Karyawan |
| 6. | Matius | 38 | Pria | Sarjana | Karyawan |

*Sumber : Industri Rumah tangga "Mutiara Berlian", 2003*

Pada tabel satu terlihat bahwa sumber daya manusia yang mendukung usaha minuman sari buah markisa "Mutiara Berlian" sebanyak 6 orang. Karyawan semuanya pria rata-rata pendidikan terakhir mereka adalah SMP dan SMA kecuali Manejer dan pada bagian pemasaran pendidikan terakhir S1.

Tenaga kerja ini bekerja selama 6 hari kerja dalam seminggu dengan lama kerja 8 jam sehari. Pekerja masuk kerja pukul $09.^{00}$ pagi hingga pukul $17.^{00}$ dengan waktu istirahat pada pukul $12.^{00} - 13.^{00}$.

### 2.2.3 Sumberdaya Peralatan

Sumberdaya peralatan mutlak harus dimiliki oleh suatu perusahaan karena ini berkaitan dengan proses produksi peralatan yang dimiliki dalam suatu usaha akan memperlancar proses produksi suatu usaha. Peralatan inilah nantinya yang melakukan proses produksi untuk menghasilkan suatu produk Minuman sari buah markisa.

Setiap peralatan yang digunakan akan mengalami penyusutan dari tahun ketahun dimana penyusutan tersebut akan semakin besar deari tahun ketahun sehingga nilainya akan mengalami penurunan. besarnya penyusutan sama dengan harga perolehan dibagi dengan umur ekonomis. Untuk melihat sumber daya peralatan yang dimiliki oleh perusahaan minumam sari buah markisa dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

**Tabel 2. Jenis. Jumlah, Lama Pemakaian dan Nilai Penyusutan peralatan yang digunakan pada usaha industri rumah tangga "Mutiara Berlian" di Kelurahan Karampuang, Kecamatan Panakukkang, Kota Makassar 2003**

| No | Jenis Alat | Jumlah (Unit) | Umur Pemakaian (thn) | Baru (Rp) | Lama (Rp) | Penyusutan (Rp) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Kompor | 2 | 2 | 250.000 | 175.000 | 37.500 |
| 2 | Panci | 2 | 2 | 140.000 | 100.000 | 20.000 |
| 3 | Baskom | 4 | 1 | 8.000 | 7.000 | 1.000 |
| 4 | Penyaring Plastik | 1 | 1 | 4.000 | 2.000 | 2.000 |
| 5 | Pengaduk Kayu | 1 | 1 | 3.000 | 2.500 | 500 |
| 6 | Sendok | 5 | 2 | 2.000 | 1.500 | 500 |
| 7 | Pisau | 2 | 2 | 12.500 | 10.000 | 1.250 |
| 8 | Mesin Pres Label | 1 | 2 | 1.200.000 | 1.000.000 | 100.000 |
| 9 | Telepon | 1 | 2 | 60.000 | 55.000 | 2.500 |
| 10 | Masker | 6 | 1 | 7.000 | 6.000 | 1.000 |
| 11 | Penutup Kepala | 6 | 1 | 5.000 | 4.000 | 1.000 |
| 12 | Drum Plastik | 2 | 2 | 80.000 | 68.000 | 6.000 |
| 13 | Jerigen | 10 | 2 | 22.500 | 12.500 | 5.000 |
| 14 | Timbangan | 1 | 2 | 150.000 | 127.500 | 11.250 |
| 15 | Motor | 2 | 2 | 9.850.000 | 7.500.000 | 1.175.000 |
| | | | | | | **1.364.500** |

*Sumber: Data Primer Setelah Diolah, 2003*

Berdasarkan table 2 diatas diketahui bahwa nilai penyusutan peralatan dari usaha agrosistem kasus pertahun adalah Rp. 1.364.500 sedangkan jumlah penyusutan perbulan adalah Rp. 113.708.

$$\text{Penyusutan} = \frac{\text{Harga Perolehan}}{\text{Umur Ekonomis}}$$

### 2.2.4 Sumberdaya Finansial

Sumberdaya finansial adalah semua harta yang dimiliki perusahaan, baik yang berupa uang tunai maupun berupa benda yang sewaktu-waktu dapat diuangkan guna mendukung proses pengembangan usaha. Kelancaran usaha-usaha sangat dipengaruhi oleh keberadaan sumberdaya finansial, karena sumberdaya ini sangat berpengaruh terhadap kelancaran proses operasi suatu usaha.

Kunci keberhasilan untuk menghasilkan pendapatan finansial yang optimum dan untuk mempertahankan kelangsungan usaha adalah tersedianya asset kekayaan perusahaan dalam jumlah yang cukup dan kombinasi yang tepat.

Adapun sumber daya finansial yang dimiliki oleh Agroekosistem kasus pada awal berdirinya usaha, yaitu sebesar Rp. 12.500.000 yang berasal dari uang pribadi Bapak Tridarma Putra yang digunakan untuk membeli peralatan usaha dan kebutuhan lainnya sebelum mendirikan usahanya.

## 2.3. Analisa Kinerja Perusahaan

Analisis kinerja digunakan untuk melihat kondisi dari suatu perusahaan agrosistem serta hasil yang diperoleh perusahaan tersebut. Analisis kinerja meliputi proses pengadaan bahan baku, proses produksi, proses pemasaran produk IMinuman sari buah markisa) dan proses pengendalian dampak lingkungan.

Kinerja proses pada industri pembuatan minuman sari buah markisa usaha industri rumahtangga "Mutiara Berlian" di Kelurahan Karampuang, Kecamatan Panakukkang, Kota Makassar, meliputi pengadaan bahan baku, proses produksi dan proses pemasaran yang diterapkan oleh perusahaan.

### 2.3.1 Proses Pengadaan Bahan Baku, Pelengkap dan Kemasan

Pengadaan bahan baku merupakan langkah awal yang perlu dilaksanakan setelah seluruh sumberdaya lainnya telah siap. Pengadaan bahan baku ini merupakan masalah yang dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan berbagai jenis sarana yang sekiranya akan dibutuhkan pada pelaksanaan proses produksi nantinya.

Bahan baku merupakan bahan pokok yang digunakan perusahaan untuk memproduksi suatu barang. Tanpa bahan baku kegiatan produksi tidak akan berjalan. Bahan baku inilah yang diubah menjadi suatu produk dengan menambah bahan pelengkap yang sesuai. Bahan pelengkap adalah bahan yang ditambahkan pada suatu produk untuk memberikan nilai tambah yaitu nilai rasa dan nilai daya tahan sedangkan kemasan adalah wadah atau tempat produk yang salah satu fungsinya adalah untuk melindungi produk dari kontaminasi mikroorganisme yang merugikan.

Untuk memenuhi kesinambungan proses produksi suatu perusahaan, utamanya yang menghasilkan produk, persediaan bahan baku memegang peranan yang sangat penting, semua jenis industri baik industri besar, menengah maupun kecil tidak akan pernah lepas dari kebutuhan bahan baku, hanya saja dalam jumlah yang berbeda-beda.

Bahan baku merupakan bahan mentah yang akan diolah lebih lanjut untuk menghasilkan suatu produk yang bernilai ekonomis. Bahan baku yang digunakan oleh industri kecil pembuatan minuman sari buah markisa usaha industri rumah tangga "Mutiara Berlian" adalah buah markisa sebagai bahan baku, dimana kriteria buah yang baik adalah masak pohon, berwarna ungu gelap sampai coklat tua, warna isi kuning cerah dan kadar gula (brix) 14%. Bahan baku utama diperoleh dari pemasok bahan baku tetap yang memiliki kebun sendiri di Malino, perusahaan yang langsung membeli ke pemasok yang berada di pasar Sungguminasa dengan sistem pembayaran yang dilakukan secara tunai. Harga buah markisa per kg Rp. 1800 sampai Rp. 2000 dengan jumlah perkg sebanyak 40 biji. Adapun persyaratan bahan baku utama yang ditentukan oleh pihak perusahaan untuk pemasok adalah sesuai standar kesehatan, mengikuti aturan teknologi yang diterapkan pihak usaha industri rumah tangga "Mutiara Berlian' dengan mengikuti harga standar pasar. Volume pembelian bahan baku disesuaikan dengan jumlah uang yang tersedia, pada pembelian bahan baku dilakukan dua kali sebulan.

Buah markisa yang akan dibeli dari pemasok harus disortir terlebih dahulu untuk memisahkan antara buah yang terlalu masak (kemasakannya 100%), buah yang kemasakan 65-90% kulitnya berwarna hijau kecoklatan dan ungu kemerah-merahan sedangkan buah yang kemasakannya kurang dari 65% kulit buah berwarna hijau. Buah yang kemasakannya 65-90% dibeli oleh perusahaan dan buah yang kemasakannya 100% dan kurang dari 65% tidak dibeli oleh perusahaan karena dapat

menimbulkan minuman sari buah markisa cepat rusak dan warnanya agak kehitaman serta keruh.

Bahan penolong yang digunakan yaitu gula pasir impor yang berwarna putih bersih yang diperoleh dari pasar Terong. Benzoat, pasta markisa, sari manis dan Glodi diperoleh dari pemasak tetap di toko Inti Wirataco Jl. Mesjid Raya, pembayaran bahan-bahan ini dilakukan secara tunai.

Bahan penunjang yang digunakan berupa gelas plastik, pipet, plastic untuk label diperoleh di toko Aneka Plastik dengan sistem pembayaran secara tunai. Sedangkan untuk dos tempat produk diperoleh di pasar Toddopuli dengan pembayaran secara tunai.

### 2.3.2 Proses Produksi

Proses produksi adalah segaia kegiatan yang menciptakan atau menambah kegunaan (utility) suatu barang dan jasa. Apabiia terdapat kegiatan yang mengakibatkan adanya penambahan kegunaan atau faedah satuan barang tersebut dan jasa, maka kegiatan tersebut dapat dikatakan sebagai kegiatan produksi. Jadi yang dimaksud dengan proses produksi adaiah suatu cara, metode atau teknik hagaimana menciptakan suatu faedah atau mcnambah faedah suatu barang dan jasa, dengan mcnggunakan faktor produksi yang ada (Ahyari A, 1992).

Proses Produksi minuman sari buah markisa usaha industri rumah tangga "Mutiara Berhan yang dilakukan selama 4 han daiam seminggu. Volume produksi itu sendiri disesuaikan dengan banyaknya pesanan konsumen, karena terkadang biia

musim hujan buah markisa menurun dan jumiah pesanan ikut juga menurun. namun cuaca baik pesanan meningkat. Proses produksi minuman sari buah markisa selengkapnya dengan perbandingan dalam satu kali proses produksi. Untuk menyediakan semua bahan baku dan bahan penoiong yang dibutuhkan yaitu sari markisa sebanyak 5 liter dengan buah markisa sebanyak 100 kg, air 100 iiter, gula 10 liter. Benzoat sebanyak 0.8 mg yang sesuai standar Depkes, sari manis 5 sendok makan, glodi dan pasta markisa sebanyak sebanyak 0,5 iiter.

Adapun tahapan yang dilakukan untuk proses pembuatan minuman sari buah markisa adaiah sebagai berikut:

a. Buah markisa yang telah disortir dicuci dengan air biasa yang dicampur dengan kaporit agar hilang kotorannya, lalu disiram air panas untuk menghilangkan bau kaporit, kemudian disiram kembali air, biasa sampai bersih dan ditiriskan.
b. Pembelahan buah markisa dibelah dengan menggunakan pisau dari bahan stainless yang sudah disterilkan untuk menghindari kontak langsung antara besi dengan buah markisa.
c. Pengerukan buah markisa yang sudah dibelah dengan menggunakan sendok dari bahan stainless lalu dituang ke wadah (baskom) setelah pengerukan selesai, dimasukkan ke dalam jerigen dan disimpan selama 3 hari agar antara biji dan sari bila disaring mudah terpisah.
d. Hasil kerukan buah markisa yang disimpan dalam jerigen selama 3 hari dikeluarkan lalu dilakukan penyaringan untuk memisahkan antara sari dengan

biji untuk diambil sarinya, serta memisahkan kotoran-kotoran yang masih tersisa, kemudian disimpan kembali sarinya dalam jerigen yang diendapkan selama 1 hari untuk mendapatkan hasil endapan yang sudah disimpan dari sari markisa tersebut.

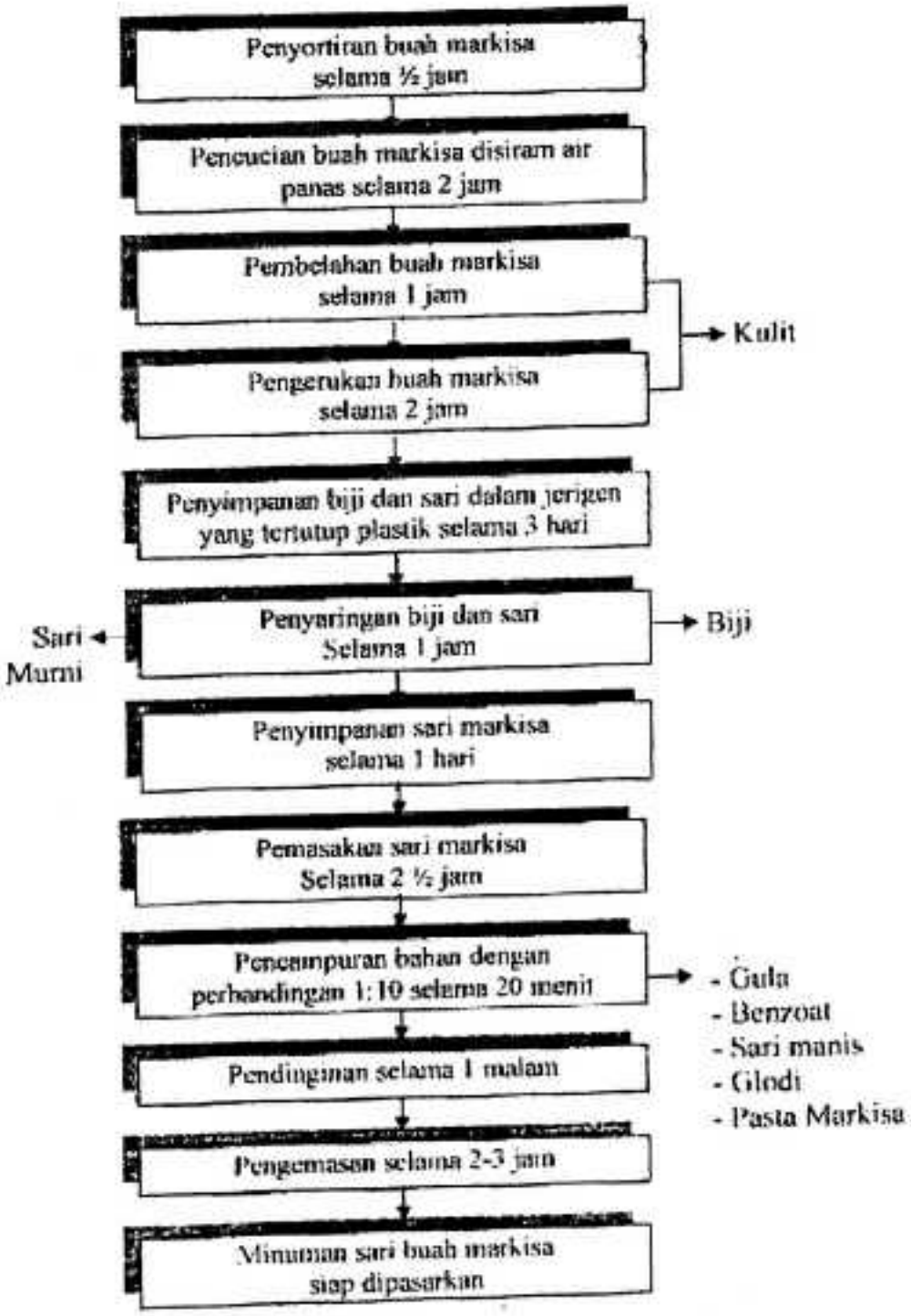
e. Sari markisa yang disimpan selama 1 hari dimasak dengan api kecil untuk membunuh mikroorganisme pada sari markisa. agar tidak cepat rusak.

f. Pencampuran bahan sari markisa ditambahkan air dengan perbandingan 1:10, dicampur dengan bahan pelengkap yang sudah dimasak seperti gula, benzoat untuk mencegah atau menghambat kerusakan daya tahan terhadap gangguan mikroorganisme, glodi digunakan sebagai pengawet warna agar warna tidak mengalami perubahan, sari manis digunakan sebagai penambah pemanis dan juga berfungsi sebagai bahan pengawet serta pasta markisa berwarna orange markisa yang memberi aroma pada minuman sari buah markisa dan juga sebagai zat pewarna sehingga dapat memikat konsumen, setelah tercampur semua diaduk perlahan-lahan hingga tercampur dan panasnya merata.

g. Setelah bahan-bahan tersebut tercampur, lalu disimpan untuk pendinginan selama 1 malam agar dapat terhindar dari panas dengan plastik yang bisa mempengaruhi minuman sari buah markisa.

h. Minuman sari buah markisa dikemas dalam wadah berupa gelas plastik, kemudian diberi label, dipress, dikemas dalam dos kemudian produk siap dipasarkan. Pengemasan ini bertujuan untuk memberikan identitas produk, mempermudah pengangkutan dan menambah daya tarik produk.

Untuk lebih jelasnya mengenai proses pembuatan minuman sari buah markisa oleh usaha industri rumahtangga "Mutiara Berlian", dapat dilihat pada Gambar berikut:




Gambar 1. Proses [roduksi minuman sari buah markisa pada usaha industry rumah tangga "Mutiara Berlian" Kelurahan Karampuang Kecamatan Panakukang Kota Makassar 2003

### 2.3.3 Proses Pemasaran

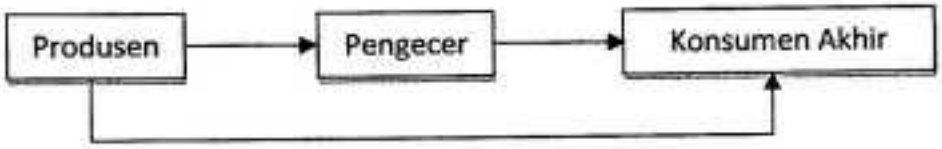
Proses akhir dari suatu agrosistem adalah pemasaran. Pemasaran adalah rangkaian kegiatan menyangkut perpindahan barang atau jasa dari produsen ke konsumen untuk mempertahankan kelangsungan perusahaan agar dapat berkembang dan mendapatkan laba.

Proses pemasaran mencakup usaha perusahaan yang dimulai dengan mengidentifisir kebutuhan terhadap konsumen yang perlu dipuaskan menentukan produk yang hendak diproduksi, menentukan harga produk yang sesuai, menentukan cara-cara penyaluran atau penjualan produk yang kesemuanya itu merupakan tanggung jawab manajer pemasaran (Ali Hanafi, 1993).

Sasaran dan tujuan dalam proses pemasaran suatu produk adalah pemakai atau konsumen, dengan demikian kepuasan yang diperoleh adalah merupakan salah satu ukuran keberhasilan dalam proses pemasaran yang dilakukan.

Secara sederhana bahwa proses pemasaran adalah suatu proses untuk menyampaikan produk dari tangan produsen ke tangan konsumen yang umumnya melalui serangkaian saluran pemasaran. Apabila saluran pemasaran ini dilalui oleh suatu produk cukup panjang dan diasumsikan bahwa pada setiap satu saluran pemasaran terjadi kenaikan harga, maka panjang pendeknva saluran pemasaran akan menentukan tinggi rendahnya harga dan tingkat produsen sampai tingkat harga yang diterima konsumen.

Proses pemasaran minuman sari buah markisa pada usaha industri rumah tangga "Mutiara Berlian" meiakukan proses pemasaran dari produsen ke tangan




Gambar 2. Saluran Proses Pemasaran pada Usaha industri rumah tangga "'Mutiara Berlian", Kelurahan Karampuang, Kecamatan Panakukkang, Kota Makassar, 2003

## 2.4. Dampak Lingkungan

Dampak yang paling nyata terlihat akibat aktivitas industri (besar maupun kecil) adalah dampak biofisik. Dampak ini kadang berupa padat, cair ataupun gas (Suryana dkk, 1995).

Adapun dampak yang ditimbulkan oleh usaha ini tidak mengganggu lingkungan ekologis di sekitar lokasi usaha karena usaha industri rumah tangga "Mutiara Berlian" hanya menerima buah markisa dari pemasok, sehingga kulit yang dibuang jadi limbah/kotoran padat yang dikumpulkan di belakang rumah yang berupa tanah kosong dan dibakar pada malam hari agar asapnya tidak terlalu mengganggu lingkungan sekitar. Sedangkan sisa pencucian buah markisa yang berupa Iimbah cair itu Iangsung disalurkan ke tempat pembuangan air atau saluran air.

Dampak sosial yang ditimbulkan oleh pelaksanaan produksi minuman sari buah markisa sangat baik dengan menjalin hubungan baik dengan masyarakat sekitarnya dan juga terkadang memberi minuman sari buah markisa secara cuma-cuma dengan tetangga sekitarnya

konsumen meiaiui pedagang pengecer. Biia ada pemesanan secara bersamaan maka di bagi-bagi agar semua peianggan yang memesan dapat terpcnuhi waiaupun jumlahnya tidak banyak, ini untuk menjaga agar hubungan tetap iancar dan komunikasi dengan peianggan berjaian dengan baik.

Permintaan yang dilakukan oieh sebagian pedagang pengecer dan konsumen iangsung daiam setiap bulannya tidak menentu. Pedagang pengecer membeii produk sebanyak 144 - 240 gelas daiam satu kaii pembelian dengan harga Rp.800,- dengan ukuran 220 ml. sedangkan konsumen iangsung membeii produk hanya 5-10 gelas seharga Rp i.000,-. Pada umumnya para pedagang dan konsumen memesan produk minuman sari buah markisa terlebih dahulu meiaiui telpon atau konsumen datang langsung ke produsen dan produsen siap memasarkan ke pedagang pengecer atau produsen memasarkan produknya iangsung ke konsumen.

Sistem penjualan yang diiakukan yaitu secara tunai jika pengambiian dilakukan dengan tidak mengadakan perjanjian untuk berlangganan maksudnya pembeh hanya meiakukan sekali transaksi. Sedangkan yang ingin berlangganan pada usaha industri rumah tangga "Mutiara Beriian" memberikan keringanan pembayaran yaitu dengan cara pembayaran dilakukan apabila produk minuman sari buah markisa yang diambil sudah habis dan membutuhkan pasokan kembali. Untuk lebih jelasnya mengenai saluran pemasaran produk minuman sari buah markisa dapat dilihat pada Gambar 2.

## 2.5 Analisis Biaya dan Pendapatan

Analisis biaya dan pendapatan merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui berapa tingkat keuntungan dari suatu usaha yang dijalankan untuk mencapai tujuan tersebut, maka dibutuhkan analisa mengenai biaya, yang dikeluarkan selama proses penjualan dan pendapatan yang diterima setelah pemasaran.

Pendapatan yang diperoleh bila telah dihitung biaya yang dikeluarkan selama proses penjualan berlangsung dalam suatu periode waktu tertentu pada suatu perusahaan. Biaya tersebut terdiri dari biaya tetap dan biaya variabel. Biaya tetap adalah biaya yang dikeluarkan untuk menunjang kelancaran proses penjualan akan tetapi tidak mempengaruhi besarnya penjualan yang dihasilkan dan jumlahnya relatif tetap sekalipun total penjualan mengalami perubahan. Sedangkan biaya variabel adalah semua biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dimana sifatnya berubah-ubah sesuai dengan besarnya penjualan.

Adapun analisis biaya dan pendapatan yang diperoleh usaha industri rumah tangga "Mutiara Berlian" dapat dilihat pada Tabel berikut.

**Tabel 4. Analisis Biaya dan Pendapatan pada Usaha Industri Rumah Tangga**

| No | Uraian | Jumlah (Unit) | Harga Satuan (Rp) | Nilai (Rp) |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Hasil Penjualan<br>-Minuman Sari Buah Markisa | 6720 Buah | 800 | 5.376.000,- |
| 2. | Biaya Variabel<br>-Buah Markisa<br>-Bahan Penolong<br>♦ Gula Pasir<br>♦ Benzoat<br>♦ Glodi<br>♦ Sari Manis<br>♦ Pasta Markisa<br>-Kemasan<br>♦ Gelas Plastik<br>♦ Pipet<br>♦ Dos<br>♦ Plastik untuk Label<br>♦ Label (Markisa Malino) | <br>400 Kg<br><br>45 Kg<br>12,5 Mg<br>0,15 Liter<br>55 Sdm<br>0,5 Liter<br><br>2 Dos<br>½ Kg<br>142 Lbr<br><br>145 Lbr | <br>1.800,-<br><br>3.750,-<br>10.000,-<br>20.000,-<br>20.000,-<br>20.000,-<br><br>200.000,-<br>10.000,-<br>2.000,-<br><br>400,- | <br>720.000,-<br>168.750,-<br>2.500,-<br>5.000,-<br>5.000,-<br>5.000,-<br><br><br>400.000,-<br>5.000,-<br>284.000,-<br>50.000,-<br>58.000,- |
| | ♦ Lakbang<br>♦ Minyak Tanah | 1 Buah<br>15 Liter | 7.500<br>1.000 | 7.500,-<br>15.000,- |
| | **JUMLAH** | | | **1.725.750,-** |
| 3. | Biaya Tetap<br>- Upah Tenaga Kerja<br>- Peralatan Tulis Menulis<br>- Rekening Telpon<br>- Rekening Listrik<br>- Rekening Air<br>- Penyusutan Alat | 6 Orang | 250.000,- | 1.500.000,-<br>20.000,-<br>50.000,-<br>70.000,-<br>100.000,-<br>199.125,- |
| | JUMLAH | | | 1.934.125,- |
| 4. | Total Biaya (2+3) | | | 3.659.875,- |
| 5. | Pendapatan Kotor (1-4) | | | 1.716.125,- |
| 6. | Pajak(10%) | | | 171.612,- |
| 7. | Pendapatan Bersih (5-6) | | | **1.544.513,-** |

*Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2003.*

**Tabel 5. Analisis Biaya dan Pendapatan pada Usaha Industri Rumah Tangga "Mutiara Berlian" Selama Bulan Agustus 2003.**

| No | Uraian | Jumlah (Unit) | Harga Satuan (Rp) | Nilai (Rp) |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Hasil Penjualan -Minuman Sari Buah Markisa | 7440 Buah | 800 | 5.952.000,- |
| 2. | Biaya Variabel | | | |
| | -Buah Markisa | 410 Kg | 1.800,- | 738.000,- |
| | -Bahan Penolong | | | |
| | ♦ Gula Pasir | 47 Kg | 3.750,- | 176.250,- |
| | ♦ Benzoat | 12,8 Mg | 10.000,- | 2.500,- |
| | ♦ Glodi | 0,25 Liter | 20.000,- | 5.000,- |
| | ♦ Sari Manis | 65 Sdm | 20.000,- | 5.000,- |
| | ♦ Pasta Markisa | 0,5 Liter | 20.000,- | 5.000,- |
| | - Kemasan | | | |
| | ♦ Gelas Plastik | 3 Dos | 200.000,- | 600.000,- |
| | ♦ Pipet | ½ Kg | 10.000,- | 5.000,- |
| | ♦ Dos | 155 Lbr | 2.000,- | 310.000,- |
| | ♦ Plastik untuk Label | | | 50.000,- |
| | ♦ Label (Markisa Malino) | 160 Lbr | 400,- | 64.000,- |
| | ♦ Lakbang | 1 Buah | 7.500,-1.000,- | 7.500,- |
| | ♦ Minyak Tanah | 20 Liter | | 20.000,- |
| | JUMLAH | | | 1.986.250,- |
| 3. | Biaya Tetap | | | |
| | - Upah Tenaga Kerja | 6 Orang | 250.000,- | 1.500.000,- |
| | - Peralatan Tulis Menulis | | | 20.000,- |
| | - Rekening Telpon | | | 55.000,- |
| | - Rekening Listrik | | | 85.000,- |
| | - Rekening Air | | | 115.000,- |
| | - Penyusutan Alat | | | 199.125,- |
| | **JUMLAH** | | | 1.974.125,- |
| 4. | Total Biaya (2+3) | | | 3.960.375,- |
| 5. | Pendapatan Kotor (I-4) | | | 1.991.625,- |
| 6. | Pajak (10%) | | | 199.162,- |
| 7. | Pendapatan Bersih (5-6) | | | **1.792.463,-** |

*Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2003.*

**Tabel 6. Analisis Biaya dan Pendapatan pada Usaha Industri Rumah Tangga "Mutiara Berlian", Selama Bulan September 2003**

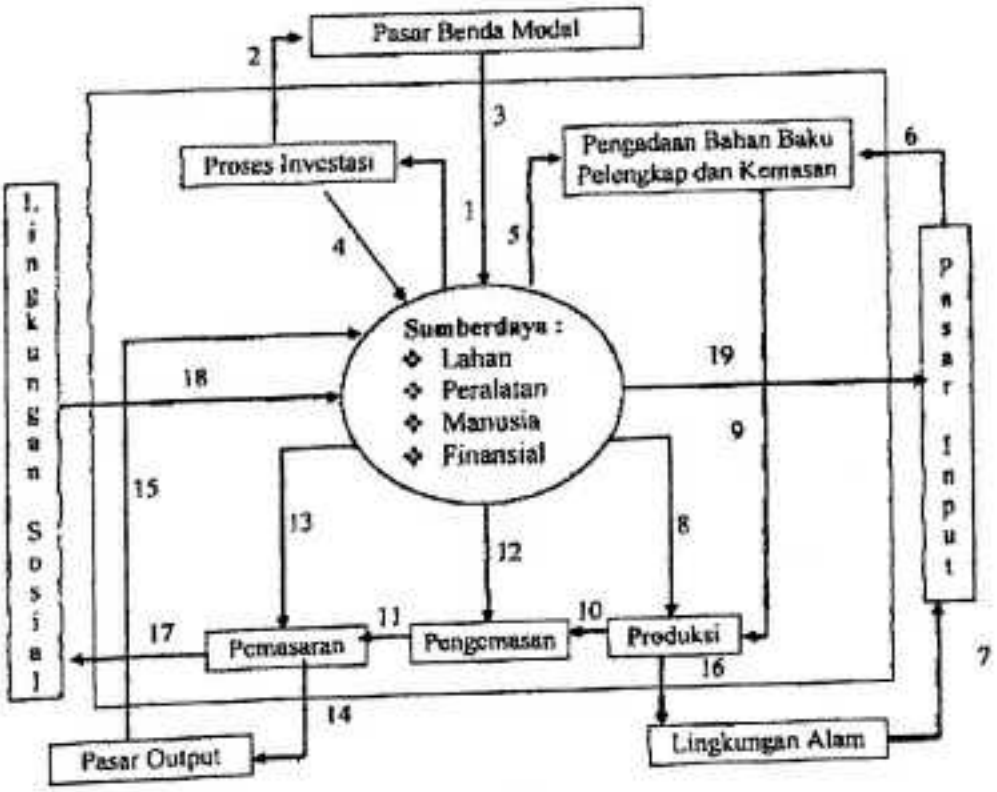
| No | Uraian | Jumlah (Unit) | Harga Satuan (Rp) | Nilai (Rp) |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Hasil Penjualan<br>-Minuman Sari Buah Markisa | 8064 Buah | 800 | 6.451.200,- |
| 2. | Biaya Variabel | | | |
| | -Buah Markisa | 425 Kg | 1.800,- | 765.000,- |
| | -Bahan Penolong | | | |
| | ♦ Gula Pasir | 50 Kg | 3.750,- | 187.500,- |
| | ♦ Benzoat | 12,8 Mg | 10.000,- | 2.500,- |
| | ♦ Glodi | 0,27 Liter | 20.000,- | 5.000,- |
| | ♦ Sari Manis | 75 Sdm | 20.000,- | 10.000,- |
| | ♦ Pasta Markisa | 0,5 Liter | 20.000,- | 20.000,- |
| | - Kemasan | | | |
| | ♦ Gelas Plastik | 3 Dos | 200.000,- | 600.000,- |
| | ♦ Pipet | 1 Kg | 10.000,- | 10.000,- |
| | ♦ Dos | 168 Lbr | 2.000,- | 336.000,- |
| | ♦ Plastik untuk Label | | | 50.000,- |
| | ♦ Label (Markisa Malino) | 170 Lbr | 400,- | 68.000,- |
| | ♦ Lakbang | 1 Buah | 7.500,- | 7.500,- |
| | ♦ Minyak Tanah | 22 Liter | 1.000,- | 22.000,- |
| | **JUMLAH** | | | **2.083.500,-** |
| 3. | Biaya Tetap | | | |
| | - Upah Tenaga Kerja | 6 Orang | 250.000,- | 1.500.000,- |
| | - Peralatan Tulis Menulis | | | 20.000,- |
| | - Rekening Telpon | | | 60.500,- |
| | - Rekening Listrik | | | 87.600,- |
| | - Rekening Air | | | 125.200,- |
| | - Penyusutan Alat | | | 199.125,- |
| | **JUMLAH** | | | 1.992.425,- |
| 4. | Total Biaya (2+3) | | | 4.075.925,- |
| 5. | Pendapatan Kotor (1-4) | | | 2.375.275,- |
| 6. | Pajak (10%) | | | 237.527,- |
| 7. | Pendapatan Bersih (5-6) | | | 2.137.748,- |

Sumber: Data Primer Setelah Diolah, 2003.

## 2.6 Peta Kinerja Agrosistem

Peta kinerja agrosistem dimaksudkan untuk memberikan gambaran tentang pengalokasian berbagai macam. Sumberdaya yang dimiliki oleh perusahaan ke berbagai subsistem agrosistem. Pengaliran barang, uang dan jasa baik dari dalam agrosistem itu sendiri maupun dari luar agrosistem.

Peta kinerja agrosistem ini akan diperlihatkan keterkaitan antara masin-masing proses dengan sumberdaya yang ada dan keterkaitan antara proses-proses itu sendiri dengan lingkungan, dimana proses-proses itu berlangsung untuk lebih jelasnya peta kinerja agrosistem dapat dilihat pada Gambar berikut:




Gambar 3. Peta kinerja agrosistem pembuatan minuman sari buah markisa pada usaha Industri rumah tangga "Mutiara Berlian" Kelurahan Karampuang Kecamatan Panakukang Kota Makassar 2003.

**Keterangan Gambar:**

Sumberdaya yang dimiliki oleh usaha industri rumah tangga "Mutiara Berlian" yaitu sumberdaya lahan dan bangunan, sumberdaya peralatan, sumberdaya manusia dan sumberdaya finansial untuk proses investasi perusahaan dalam pembuatan minuman sari buah markisa (1). Sumberdaya finansial sendiri digunakan sebagai dana investasi untuk proses produksi , pengemasan dan pemasaran (2). Pengadaan Peralatan yang digunakan diperoleh dari pasar benda modal merupakan sumberdaya yang dibutuhkan dalam menjalankan usaha pembuatan minuman sari buah markisa (3). Investasi yang diperoleh dari pasar benda modal dialokasikan ke sumberdaya perusahaan (4).

Sumberdaya finansial dialokasikan untuk pengadaan bahan baku kemasan dan bahan penunjang yang dibutuhkan perusahaan (5). Bahan baku markisa, bahan penunjang dan kemasan diperoleh dari pasar input(pedagang di pasar sungguminasa, Toko Inti Wiraaco jl. Mesjid Raya, Toko Aneka Plastik) (6). Lingkungan alam seperti musim dan cuaca mempengaruhi pasar input pada usaha pembuatan minuman sari buah markisa (7). Pengelolaan sumberdaya lahan, peralatan, manusia dan finansial untuk menunjang terlaksananya proses produksi (8). Bahan baku, bahan penunjang dan kemasan yang disediakan untuk proses produksi minuman sari buah markisa (9). Proses produksi yang menghasilkan produk minuman sari buah markisa dan dialihkan ke proses pengemasan (10). Proses pengemasan yang dihasilkan berupa produk yang sudah jadi dialihkan ke proses pemasaran (11). Pengalokasian sumberdaya peralatan, manusia dan finansial untuk terlaksananya proses pengemasan (12).

Pengalokasian sumberdaya peralatan, manusia untuk terlaksananya proses pemasaran, dimana produk minuman sari buah markisa siap dipasarkan (13). Hasil dari proses produksi berupa minuman sari buah markisa dipasarkan melalui pasar output dengan melayani konsumen langsung (14). Hasil yang diperoleh dari penjualan minuman sari buah markisa dipasar output dialokasikan sebagai sumberdaya finansial perusahaan untuk modal selanjutnya (15). Sisa-sisa hasil pencucian yang ditimbulkan selama proses produksi berupa limbah cair yang langsung dialirkan ke saluran pembuangan dan limbah padat dibuang ke tempat sampah mempengaruhi lingkungan usaha (16). Proses pemasaran minuman sari buah markisa ditujukan untuk memenuhi kebutuhan konsumen (masyarakat) dan mempengaruhi lingkungan sosial (17).

Lingkungan sosial mempengaruhi sumberdaya manusia yang ada pada usaha industri rumah tangga "Mutiara Berlian" seperti penyediaan tenaga kerja untuk menggerakkan usaha pembuatan minuman sari buah markisa (18). Sumberdaya finansial dialokasikan untuk pembelian bahan baku (pasar input) (19).

# BAB III

# MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Pengembangan sumber daya manusia dimaksudkan sebagai proses dalam membekali manusia, terutama generasi muda dengan memberikan berbagai skill plus mental dan akhlak takwa agar mempunyai tingkat penyesuaian yang tinggi terhadap perkembangan masyarakat, yang nantinya mereka diharapkan mampu mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan untuk menunjang produktifitas perusahaannya, akan tetapi masih banyak perusahaan yang belum dapat melaksanakan tugas manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal penempatan tenaga kerja yang tepat sesuai dengan keahlian yang dimilikinya, sehingga penempatan yang keliru ini menimbulkan akibat-akibat negatif antara lain turunnya semangat dan kegairahan kerja, tanggung jawab dan disiplin menjadi berkurang. Oleh karena itu diharapkan adanya pengetahuan tentang pengelolaan sumber daya manusia agar penempatan yang keliru dapat dihindari sehingga efektifitas dan efisiensi sumber daya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan (Nitisimito, 1993).

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia, agar dapat mengolah dan mengelola sumber daya alam sehingga dapat digunakan untuk

kesejahteraan masyarakat sebagai akhir dari pengembangan itu sendiri. Pengembangan sumber daya manusia ini searah dengan pengembangan organisasi.

Apabila organisasi itu berkembang seyogyanya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang dilakukan secara berkesinambungan (Notoatmojo, 1992).

### 3.1. Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh pihak manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi/perusahaan dapat tersedia tenaga kerja yang tepat untuk berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, yang kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan. (Siagian, 2002).

Perencanaan tenaga kerja disusun untuk menjamin bahwa kebutuhan tenaga kerja bagi organisasi tetap terpenuhi secara konstan dan memadai (Tulus, 1994). Sedangakan menurut Werther dan Davis, 1989 menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah suatu perencanaan yang sistematik tentang perkiraan kebutuhan dan pengadaan atau pasokan tenaga kerja yang dilakukan untuk masa kini dan masa akan datang.

Sementara itu perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh Perusahaan "Mutiara Berlian" meliputi jumlah tenaga kerja, gaji/upah tenaga kerja, tunjangan hari raya dan jaminan kesehatan serta kesejahteraan karyawan.

### 3.2 Perekrutan Tenaga Kerja

Perekrutan tenaga kerja adalah suatu proses pencarian dan pemikatan calon tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses ini dimulai ketika perusahaan itu mencari tenaga kerja yang dibutuhkan melalui berbagai cara sampai dengan penyerahan lamaran kepada perusahaan tersebut. (Notoatmojo, 1992).

Sementara itu, Siagian (2002), menyatakan bahwa proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil iangkah mencari pelamar dan berakhir ketika pelamar mengajukan lamarannya. Artinya secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang akan segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi bukan lagi merupakan bagian rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.

Adapun proses rekrutmen perusahaan minuman sari buah markisa "Mutiara Berlian" tertutup, yaitu sistem yang didasarkan pada kenalan dari pimpinan perusahaan dan para karyawan itu sendiri. Karyawan yang mempunyai kenalan di daerah dimana dia berdomisili atau di sekitar lokasi perusahaan, dipanggil untuk

bekerja di perusahaan, yang kemudian disampaikan kepada pimpinan perusahaan. Pada prinsipnya pimpinan perusahan tidak keberatan setelah adanya pembicaraan antar calon karyawan dengan pihak perusahaan. Rekrutmen tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan "Mutiara Berlian" tidak didasari oleh kualifikasi atas dilakukan oleh perusahaan "Mutiara Berlian" tidak didasari oleh kualifikasi atas pekerjaan yang akan ditangani oleh calon tenaga kerja, skill, dan juga pendidikan.

### 3.3 Seleksi dan Penempatan Tenaga Kerja

Proses seleksi karyawan merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam suatu perusahaan terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan perusahaan atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.

Proses seleksi terdiri dari berbagai Iangkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi tersebut dimulai dari penerimaan dan berakhir dengan keputusan lamaran tersebut oleh pihak perusahaan. Langkah antara proses dimulai dan diakhiri merupakan usaha pengkaitan kepentingan calon karyawan dan kepentingan perusahaan (Siagiaan, 2002).

Pada perusahaan minuman sari buah markisa "Mutiara Berlian" dan tidak terlalu banyak persyaratan yang diikuti oleh karyawan. Seleksi tersebut tidak didasarkan oleh ilmu pengetahuan dan keterampilan calon tenaga kerja, tetapi lebih banyak bertumpu pada banyaknya tenaga kerja yang dibutuhkan pada bagian tugas

yang akan ditangani nantinya. Sementara itu dalam penempatan tenaga kerja didasarkan pada keinginan pimpinan perusahaan. Pimpinan perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan pengetahuan dan juga minat dari karyawan.

### 3.4 Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja

Pelatihan adalah suatu proses terencana mengubah sikap, pengetahuan, atau tingkah laku keahlian melalui pengalaman, untuk mencapai kinerja yang efektif dalam kegiatan atau sejumlah kegiatan (Cushway, 1994).

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan dan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Cushway, 1994).

Pendidikan dan latihan untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan keterampilan karyawan yang dapat mempunyai dampak langsung terhadap produktifitas. Kegiatan pengembangan ini dapat mengakibatkan pertumbuhan produktifitas yang terus menerus bagi aryawan dan perusahaan.

Pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, peri laku keterampilan dan pengetahuan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Proses pelatihan dan pengembangan ini dapat dilaksanakan baik bagi karyawan baru maupun karyawan yang telah lama.

Sementara itu latihan (training) adalah suatu kegiatan dari perusahaan yang bersangkutan untuk dapat memperbaiki dan untuk mengembangkan sikap, tingkah

laku, keterampilan, pengetahuan dari karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian latihan yang dimaksud dalam pengertian yang luas, sehingga tidak terbatas hanya dalam usaha untuk mengembangkan keterampilan semata (Alex S, Nitisemito, 1993).

Adapun proses pelatihan dan pengembangan yang diikuti oleh pimpinan perusahaan Minuman Sari Buah Markisa "Mutiara Berlian", adalah :

a. Pelatihan Manajemen Pemasaran Hasil Produksi dilaksanakan oleh PUKTI, 1997
b. Pelatihan Pengemasan Produk dilaksanakan oleh Deperindag Gowa, 1998
c. Pelatihan Pengelolaan Keuangan Perusahaan dilaksanakan oleh PUKTI, 1999
d. Pelatihan Pengelolaan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) dilaksanakan oleh Dinas Koperasi dan UKM Gowa, 2000
e. Pelatihan Jasa Perbankan dilaksanakan oleh PUKTI 2000

Pelatihan-pelatihan yang diikuti perusahaan, pada umumnya diikuti langsung oleh pimpinan perusahaan karena pertimbangan bahwa pada umumnya materi-materi yang disajikan membutuhkan pendidikan yang tinggi dan juga karena pimpinan perusahaan bertanggung jawab langsung terhadap perusahaan karena berkaitan dengan manajemen perusahaan. Namun karena akhirnya pimpinan perusahaan akan mengajarkan dan mempraktekkan kepada tenaga kerjanya tentang apa yang diperolehnya dalam pelatihan tersebut.

### 3.5 Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Manullang (1984), menyatakan bahwa beberapa manfaat yang diperoleh dengan diadakannya penilaian karyawan adalah sebagai dasar untuk membayar upah kerja , gaji, dan bonus sebagai alat pengawasan dari penugasan pekerjaan, sebagai alat dalam latihan, sebagai alat dalam pemberian nasehat kepada karyawan, dan sebagai alat pemberian perangsang.

Penilaian prestasi kerja sangat penting dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. Hal ini mengingat bahwa kehidupan organisasi/perusahaan, dimana setiap orang sebagai sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi /perusahaan yang bersangkutan (Notoatmojo, 1992).

Pada perusahaan minuman sari buah markisa "Mutiara Berlian", penilaian dilakukan Iangsung oleh pihak manejemen perusahaan. Penilaian ini dilakukan setiap hari, dengan melakukan pengamatan terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Pimpinan perusahaan Iangsung turun untuk mengamati hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan bahkan Iangsung turun tangan bekerja bersama-sama karyawan lain. Hasil dari penilaian itu didiskusikan dengan bagian keuangan yang nantinya akan berkaitan dengan upah/gaji dan bonus dari karyawan tersebut. Penilaian yang dilakukan berdasarkan dengan inisiatif kerja, kerajinan, kerjasama antar karyawan, kedisiplinan, kejujuran, dan tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap karyawan perusahaan.

### 3.6 Kompensasi (Compensation)

Kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar dari kebanyakan orang yang ingin menjadi pegawai pada suatu organiasi tertentu adalah untuk mencari nafkah tertentu. Berarti bila di satu pihak seorang menggunakan ilmu pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebahagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Berangkat dari pandangan demikian, dewasa ini masalah imbalan dipandang sebagai suatu tantangan yang hams dihadapi manajemen suatu organisasi.

Kompensasi (compensation) merupakan pemberian upah yang memadai dan adil kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi (Simamora, 1997). Sedangkan menurut Tullus (1996), kompensasi adalah balas jasa sebagai pemberian penghargaan Iangsung maupun tidak Iangsung, finansial maupun finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi.

Suatu sistem imbalan atau kompensasi yang baik adalah suatu sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi (Siagian, 1994).

Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan, tetapi masalah kompensasi ini penting juga karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap semangat dan gairah kerja

para karyawan. Jenis kompensasi yang diberikan oleh Industri Rumah Tangga Minuman Sari Buah Markisa kepada karyawannya berupa gaji/upah.

Besarnya gaji yang diterima oleh para karyawan di perusahaan ini setiap bulan dari yang terendah sampai yang tertinggi berkisar Rp. 300.00,- sampai Rp 400.000,- dimana besarnya gaji tersebut disesuaikan dengan:

1. Berat ringannya suatu pekerjaan,
2. Kemampuan kerja karyawan,
3. Jabatan atau pangkat yang dipegang
4. Tingkat pendidikan,
5. Lama bekerja,
6. Kemampuan perusahaan dalam hal keuangan.

Sedangkan upah yang diperoleh buruh harian berkisar antara Rp 15.000,- per hari dan diberikan setiap hari sabtu. Untuk karyawan harian yang bekerja lembur diberikan perhitungan upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 72/Men/1984 tentang dasar perhitungan upah.

### 3.1. Pemberhentian

Dalam mengelola suatu perusahaan tidak bisa lepas dari masalah-masalah yang ada kaitannya dengan ketenagakerjaan. Setiap manajer personalia sangat perlu mempelajari dan memahami seluk beluk dengan segala masalahnya, termasuk masalah pemutusan hubungan kerja. PHK merupakan suatu masalah yang kurang

menyenangkan bagi pihak buruh maupun majikan serta pemerintah, namun demikian pada keadaan tertentu terpaksa dilakukan demi kepentingan bersama (Suryawijaya dan Sulistyobudi, 1986).

Pemutusan hubungan kerja adalah apabila ikatan formal antara organisasi selaku pemakai tenaga kerja dan karyawan terputus. Banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya pemutusan hubungan kerja seperti alasan pribadi pegawai tertentu, karena pegawai dikenakan sanksi disiplin yang berat, karena faktor ekonomi seperti resesi, depresi atau stagflasi dan karena adanya kebijakan organisasi untuk mengurangi kegiatannya, yang pada akhirnya hanya mengurangi jumlah pegawai yang dibutuhkan oleh organisasi (Siagian, 1994).

# BAB IV

# FOKUS PENGEMBANGAN USAHA

Fokus pengembangan usaha dilakukan dengan cara mengetahui terlebih dahulu masalah-masalah yang terjadi di perusahaan lalu menyesuaikan dengan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan. Atau dapat pula dilakukan dengan sebaliknya yaitu menentukan terlebih dahulu sasaran yang akan dicapai selanjutnya mengidentifikasi masalah-masalah yang akan dihadapi untuk mencapai tujuan tersebut.

Problematisasi merupakan suatu tahap atau rangkaian kegiatan analisis yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengenali, menguraikan dan menganalisis permasalahan yang dihadapi dalam agrosistem. Dengan tersusunnya daftar persoalan maka akan mempermudah penyusunan strukturisasi masalah.

Masalah merupakan suatu situasi yang memerlukan tindakan dari individu secara keseluruhan maupun perbagiannya. Hal ini di tegaskan oleh Kepner dan Tragoe (1996), raenyatakan masalah adalah situasi yang memerlukan kita untuk bertindak dengan sepenuhnya atau sebagian yang menjadi bagian kita atau dengan kata lain ada sesuatu yang harus dikerjakan dan kitalah yang hams mengerjakannya.

Parameter yang digunakan untuk mengidentifikasi masalah adalah adanya penyimpangan antara rencana yang dibuat serealistis mungkin (berdasarkan kejadian masa lalu) dengan kejadian aktualnya sekarang.

Dalam analisis masalah pengembangan sumberdaya manusia terdapat beberapa tahapan yaitu penetapan posisi penilaian, identifikasi masalah, hubungan sebab akibat antar masalah dan diagram pohon permasalahan.

## 4.1. penetapan posisi penilaian

Penetapan posisi penilaian merupakan suatu hal yang penting untuk memberikan gambaran yang jelas tentang dari sisi mana persoalan dilihat dan akan diselesaikan.

Dalam pembentukan posisi penilaian ada tiga pendekatan yang dapat dilakukan yaitu : melihat persoalan dari sudut pandang pengusaha, menggunakan sudut pandang pemagang sebagai manajer dan kombinasi antara pandangan pengusaha dan pemagang. Dalam mengungkapkan masalah yang terjadi pada agrosistem kasus maka pemagang berperan sebagai manajer yang berinteraksi secara timbal balik dengan pengusaha secara aktif.

## 4.2. Identifikasi Masalah

Tujuan dari identifikasi masalah adalah agar dapat diketahui secara pasti penyebab terjadinya masalah, untuk kemudian dilakukan tindakan penyelesaian secara tepat dan efisien.

Masalah-masalah yang teridentifikasi pada argosistem kasus merupakan gabungan dari pemikiran dan penilaian antara pemagang dan pengusaha, selanjutnya

bersama-sama mencari. alternatif pemecahannya dan mengambil keputusan untuk menjalankannya berdasarkan metode *Inter Participatory Action and Learning.*

Adapun masalah-masatah tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.:

***1. Produksi Rendah***

Volume produksi yang dihasilkan oleh perusahaan kasus setiap bulannya hanya sebanyak. Produksi yang rendah ini disebabkan oleh produktivitas tenaga kerja yang rendah. Selama ini penisahaan kasus dalam proses produksi sari buah markisa dilakukan selama 4 hari dalam seminggu volume produksi disesuaikan dengan banyaknya pesanan konsumen.

***2. Produktivitas tenaga kerja rendah***

Produktivitas tenaga kerja rendah, dimana tenaga hanya mampu menghasilkan the dalam proses produksi sebanyak 6.720 gelas sehingga untuk per tenaga kerja sebanyak 9.600 gelas/bulan.

***3.Terjadi perangkapan tugas***

Dalam usaha industri rumah tangga "Mutiara Berlian" terjadi perangkapan tugas oleh tenaga kerja sehingga berdampak terhadap aktivitas perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar. Seperti tenaga kerja sebanyak 2 orang bagian produksi juga merangkap pada bagian pemasaran, begitu pula 1 orang pada bagian bendahara merangkap pada bagian produksi dan bagian admin istrasi

**4. Terjadi Kekurangan Tenaga Kerja**

kekurangan tenaga kerja pada perusahaan kasus dapat dilihat dengan jelas dari struktur organisasi perusahaan dimana tenaga kerjanya sebanyak 7 orang sudah

termasuk pemilik usaha. Dimana kekurangan ini terjadi pada bagian administrasi, bagian keuangan, bagian pengadaan bahan baku, dan pada bagian pemasaran.

***5. Disiplin Tenaga Kerja Masih Rendah***

Disiplin tenaga kerja masih rendah, hal ini dapat dilihat dari malasnya tenaga kerja mengerjakan tugasnya jika pimpinan perusahaan tidak ada dan sering karyawan meninggalkan pekerjaannya. Selain itu ada beberapa pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya atau tertunda disebabkan oleh kemalasan tenaga kerja.

***6. Gaji Tenaga Kerja Masih Rendah***

Gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja sebesar Rp. 250.000 perbulan ditanggung makan siang dan makan malam. Gaji ini masih rendah dibanding tingkat upah minimum regional Sulawesi Selatan sebesar Rp 300.000,- perbulan

***7. Keterampilan Tenaga Kerja Masih Rendah***

Keterampilan tenaga kerja yang masih rendah yang dimaksudkan disini yaitu tenaga kerja bagian produksi. Hal ini disebabkan tenaga kerja belum terampil di dalam pengisian gelas maupun dalam proses produksi sehingga dibutuhkan adanya pemberian petunjuk cara kerja yang benar kepada tenaga kerja untuk dapat meningkatkan keterampilannya.

## 4.3. Menentukan Masalah Utama

Analisis masalah adalah alat untuk menyidik masalah-masalah yang diperbaiki terkaitan dengan suatu keadaan, meneliti sebab-sebab dan akibat masalah

utama, memperlihatkan informasi sebagai hubungan sebab akibat dalam sebuah diagram dan mempedarungkan antara posisi dan kinerja sehingga ditemukan masalah utama.

Adapun masalah utama dari perusahaan kasus adalah "Produktivitas Tenaga Kerja Rendah" Hal ini menyebabkan produksi menjadi rendah,

### 4.4. Pohon Permasalahan

Untuk menjelaskan masalah-masalah yang terdapat pada perusahaan kasus secara lebih jelas dan terperinci maka digunakan diangram pohon masalah. Diagram potion masalah. merupakan suatu, diagram yang menunjukan hubungan antara karakteristik masalah utama dengan berbagai persoalan penyebabnya.

Untuk lebih jelasnya mengenai hubungan sebab akibat dari masalah-masalah yang terdapat pada perusahaan kasus dapat dilihat pada Gambar 6.




Gambar 6. Diagram pohon permasalahan minuman sari buah markisa "Mutiara Berlian" di Kelurahan Karampuan Kecamatan Panakukang Kota Makassar, 2003

# BAB V

# DESAIN TINDAKAN TRANSFORMATIF

Sasaran merupakan kriteria bagi keputusan yaitu rincian khusus yang harus dicapai oleh keputusan. Sasaran ditetapkan setelah menetapkan tujuan dari keputusan dan menyetujui tindakan yang harus dicapai. Sasaran adalah ukuran yang jelas mengenai tujuan yang ingin dicapai, sebab dengan ukuran yang jelas kita dapat mengainbil pilihan yang beralasan logis (Kepner, 1996).

Analisis sasaran suatu usaha bertujuan untuk meneliti tujuan-tujuan yang akan dicapai dalam suatu agrosistem, jika masalah-masalah yang ada dalam analisis masalah telah dipecahkan. Analisis sasaran ini dilakukan untuk menelaah hubungan dari tindakan yang akan dilakukan untuk memecahkan suatu masalah dengan hasil yang akan diperoleh dari tindakan tersebut. Analisis sasaran ini memberikan suatu informasi yang di dalamnya terdapat rangkaian hubungan tindakan hasil yang diUinjukkan dalam suatu program.

## 5.1 Penetapan Sasaran

Berdasarkan pada analisis masalah, semua persoalan yang ditemukan pada perusahaan kasus kemudian dipositifkan untuk memperoleh sasaran yang ingin dicapai dalam pengembangan usaha selanjutnya yang digambarkan dalam diagram pohon sasaran.

Sasaran tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

***1. Produksi Meningkat***

Volume produksi dapat diringkatkan sesuai dengan produktivitas tenaga kerja yaitu sebesar 9.600 gelas/bulan

***2. Produktivitas Tenaga Kerja Meningkat***

Meningkatnya produktivitas tenaga kerja diharapkan pula jumlah produk Minuman Sari buah Markisa yang akan dihasilkan meningkat, di mana produksi minuman sari buah markisa 9.600 gelas per bulan sehingga produktivitas per tenaga kerja sebanyak 1.371 gelas per bulan.

***3. Tidak Terjadi Perangkapan tugas***

Dengan tidak terjadinya perangkapan tugas ini maka aktivitas perusahaan secara keseluruhan akan berjalan dengan lancar dan tenaga kerja dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan bagiannya

***4. Tidak Terjadi kekurangan Tenaga Kerja***

Kekosongan tenaga kerja yang ada di dalam organisasi perusahaan dapat terisi. Dengan demikian diharapkan tenaga kerja dapat bekerja dengan maksimal sesuai dengan bagiannya dan dapat meningkatkan produktivitasnya.

***5. Disiplin Tenaga Kerja Meningkat***

Dengan meningkatnya disiplin tenaga kerja maka diharapkan dapat meningkatkan produktivitasnya dan berdampak baik pada peningkatan pendapatan perusahan.

*6. Gaji tenaga Kerja Meningkat*

Gaji yang diberikan oleh perusahaan meningkat sesuai dengan Upah Mwimum Regional (UMR) sebesar Rp.300.000- per bulan. Hal ini penting untuk menghindari pemutusan hubungan kerja oleh tenaga kerja mengingat pentingnya tenaga kerja yang beriiubungan Iangsung pada kelancaran proses produksi dan pemasaran sehingga nantinya akan mempengaruhi pendapatan perusahaan.

*7. Keterampilan Tenaga Kerja Meningkat*

Meningkatnya keterampilan tenaga kerja karena adanya pelatihan yang diberikan sehingga dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat pada waktunya serta dapat bekerja dengan kreatif.

Untuk lebih jelasnya mengenai fakta, masalah dan sasaran yang ingin dicapai dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6. Matriks Kesenjangan Antara Fakta, Masalah dan Sasaran**

| No | Fakta | Masalah | Sasaran |
|---|---|---|---|
| 1 | Produksi sebanyak 6.720 gelas/bulan | Produksi rendah | Produksi meningkat menjadi 9.600 gelas/bulan |
| 2 | Produktivitas TK produksi 960/TK/Bulan | Produktivitas masih rendah | Produktivitas TK produksi meningkat sebanyak 1.371 gelas/TK/Bulan |
| 3 | 2 org tenaga kerja produksi juga merangkap pada bagian pemasaran | Terjadi perangkapan tugas oleh tenaga kerja | Tidak terjadi perangkapan tugas |
| 4 | Terdapat bagian administrasi, keuangan, pengadaan bahan bakudan pemasaran di dalam struktur organisasi masih lowong TK | Terjadi kekurangan tenaga kerja | Semua bagian dim perusahaan terisi oleh TK |
| 5 | Tenaga kerja kadang meninggalkan pekerjaan jika pimpinan perusahaan tidak ada | Disiplin TK masih rendah | Disiplin TK meningkat |
| 6 | Gaji yang ditetapkan oleh perusahaan sebesar Rp 250.000/bulan/TK | Gaji tenaga kerja masih rendah | Gaji yang ditetapkan oleh perusahaan meningkat menjadi Rp 300.000,-per bulan/TK - |
| 7 | TK lambat bekerja dalam pengisian teh ke botol maupun penutupan botol | Keterampilan tenaga kerja masih rendah | Keterampilan TK meningkat |

*Sumber : Data Primer Setelah Diolah*, 2003

## 5.2. Strukturisasi Sasaran

Strukturisasi sasaran atau diagram pohon sasaran pengembangan usaha adalah bentuk positif dari diagram pohon masalah pengembangan usaha. Tujuannya adalah untuk mengetahui sasaran yang bagaimana akan dicapai apabila persoalan -persoalan yang menjadi penyebab sebuah masalah telah dapat diselesaflcan, tentu hal tersebut memerlukan suatu tindakan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Saran utama yang ingin dicapai pada perusahaan ini adalah "ProdutivitasTenaga Kerja Meningkat", dimana untuk mencapai sasaran utama ini terlebih dahulu dicapai tiga sasaran antara yaitu tidak terjadi perangkapan tugas, disiplin tenaga kerja meningkat dan keterampilan tenaga kerja meningkat.

Agar lebih jelas mengenai strukturisasi sasaran pengembangan usaha tersebut dapat dilihat pada diagram pohon analisis sasaran pada Gambar 6.




Gambar 7. Diagram pohon sasaran pengembangan usaha minuman sari buah markisa pada industri rumah tangga "Mutiara Berlian di Kelurahan Karampuan Kecamatan Panakukang Kota Makassar 2003

### 5.3. Menetapkan Tindakan - Tindakan

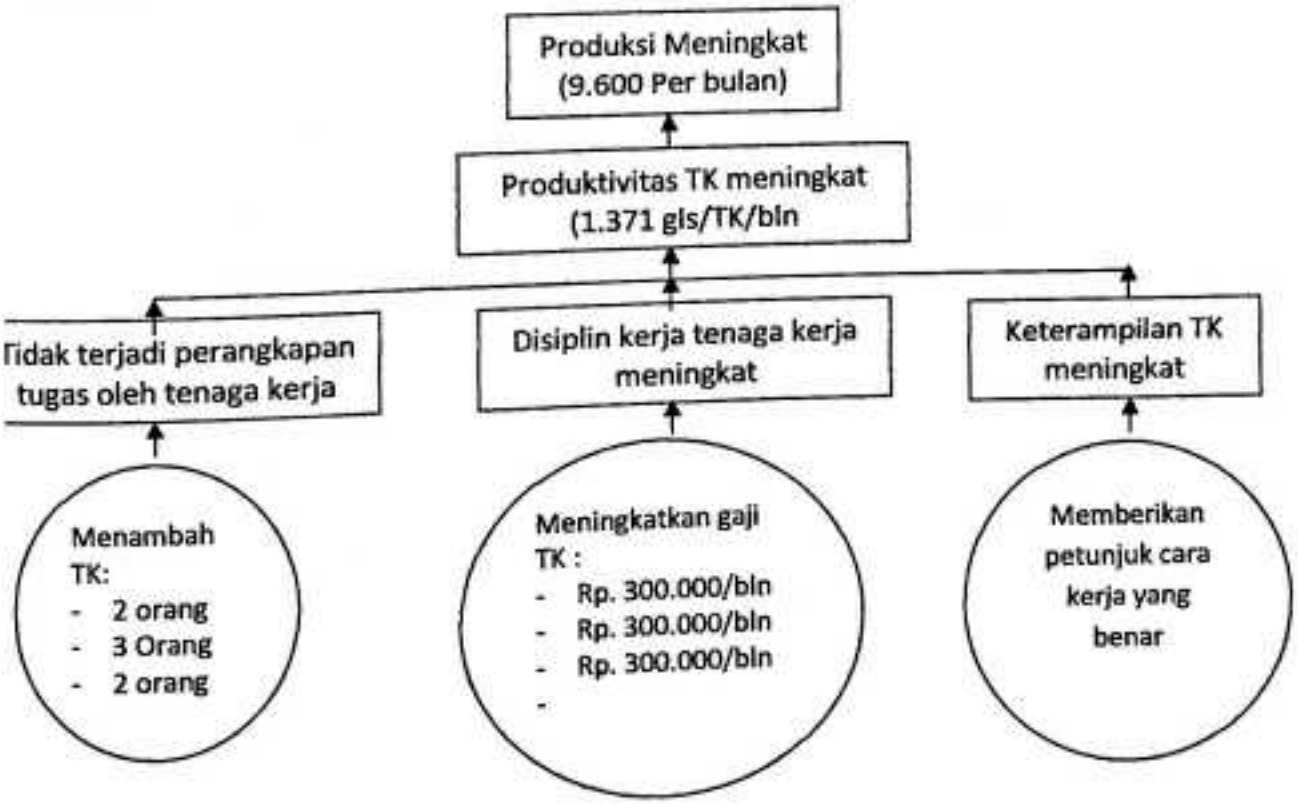
Tindakan - tindakan yang akan diambil sehubungan dengan sasaran yang telah ditetapkan dianalisis dengan menggunakan analisis alternatif tindakan. Analisis altematif adalah suatu usaha untuk melihat beberapa kemungkinan pilihan (alternatif) tentang hubungan tindakan hasil (rangkaian bijuan) dari analisis sasaran yang mengarah pada suatu keadaan (tujuan) tertentu yang diinginkan. Analisis alternatif digunakan untuk menilai masing-masing alternatif untuk mengetahui apakah rangkaian tujuan tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan strategi-strategi proyek. Analisis alternatif ini pada akhirnya mengarah pada penilaian salah satu dari rangkaian tujuatL

Suatu alternatif yang tepat dilakukan dengan menganalisis penyebab persoalan - persoalan yang ada kemudian meneliti alternatif - alternatif pilihan pencegahan persoalan dengan melihat berbagai aspek yang akan terlibat di dalamnya. Alternatif yang teridentifikasi selanjutnya dievaluasi dengan kriteria -kriteria kebutuhan pengembangan usaha yang ditetapkan. Alternatif yang tidak dapat memenuhi kriteria yang ditetapkan akan gugur sedangkan alternatif yang memenuhi sasaran akan ditindak lanjuti, tentunya alternatif yang paling baik dengan resiko yang paling kecil dapat diterima.

Setelah melalui evaluasi untuk pencapaian sasaran utama maka altematif tindakan yang dapat dilakukan untuk mencapai ketiga sasaran antara adalah :

1. Untuk sasaran antara tidak terjadi perangkapan tugas oleh tenaga kerja, alternmatif tindakan yang dapat dilakukan adalah menambah tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
2. Untuk sasaran antara disiplin kerjaTenaga Kerja Meningkat, alternatif tindakan yang dapat dilakukan yaitu meningkatkan gaji/upah tenaga kerja.
3. Untuk sasaran antara keterampilan tenaga kerja meningkat, alternatif tindakan yang dapat dilakukan adalah memberikan petunjuk cara kerja yang benar.

Alternatif - altematif tindakan ini diharapkan sampai pada sasaran utama yaitu Produktivitas tenaga kerja meningkat sehingga produksi perusahaan dapat meningkat. Untuk lebih jelasnya mengenai analisis alternatif tindakan dapat dilihat pada Gambar 7.




Gambar 8. Diagram pohon alternatif tindakan

## 5.4. Analisis Keputusan

Analisis keputusan adalah suatu prosedur sistematis yang didasarkan pada pola berfikir yang digunakan dalam pengambilan keputusan. Tujuannya adalah mengidentifikasi kegiatan yang harus dikerjakan, mengembangkan kriteria khusus untuk mencapai tujuan yang hams dipenuhi oleh sebuah fikiran, mengevaluasi alternatif yang tersedia yang berhubungan dengan kriteria dan mengidentifikasikan resiko yang mungkin timbul dari altematif tersebut.

Langkah - Iangkah yang ditempuh dalam analisis keputusan adalah :

a. Merumuskan Pernyataan Keputusan

Pada bagian ini pernyataan keputusan dilakukan dengan memusatkan perhatian pada persoalan terpilih dan merupakan dasar dalam menentukan tindakan tertentu sehingga keputusan tersebut dapat dijalani.

b. Menetapkan Kriteria Keputusan

Kriteria keputusan adalah kemampuan memberikan gambaran suatu keadaan yang lebih jelas dan terperinci mengenai hasil keputusan yang diambil dan merupakan persyaratan yang harus dipenuhi oleh keputusan.

c. Alternatif Keputusan

Alternatif keputusan adalah alternatif yang diambil untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan yang dibuat sesuai dengan sasaran yang hendak dicapai.

d. Evaluasi Alternatif

Evaluasi alternatif adalah prosedur yang digunakan untuk mengetahui altematif yang paling baik yang dapat memenuhi sasaran. Evaluasi ini dilakukan dengan beberapa langkah yaitu:

- Menetapkan bobot masing - masing kriteria keputtisan (BA) yang telah ditetapkan sehingga bobotnya menjadi 1,00.
- Menetapkan nilai masing - masing alternatif keputusan (BA) yang telah ditetapkan menurut kriteria demi kriteria sehingga jumlah semua alternatif keputusan menjadi 1,00.
- Menghitung perkalian bobot kriteria keputusan (BK) dengan bobot alternatif keputusan (BA)
- Menghitung angka hasil (nilai x bobot) untuk masing - masing alternatif.
- Memilih jumlah bobot (BK x BA) yang terbesar. Alternatif yang memiliki total nilai pembotolan yang paling besar merupakan alternatif yang diprioritaskan.

e. Alternatif Terpilih

Alternatif terpilih merupakan alternatif terbaik dari alternatif keputusan yang telah diseleksi pada evaluasi alternatif. Alternatif inilah yang akan menjadi tindakan untuk mencapai sasaran utama.

Sesuai dengan alternatif tindakan yang akan dilaksanakan untuk dapat mencapai sasaran antara, maka kedua alternatif tindakan yang akan melalui analisis keputusan yaitu (1) menambah jumlah tenaga kerja, (2) meningkatkan gaji tenaga kerja.

**A. Analisis Keputusan untuk Tindakan "Menambah Tenaga Kerja"**

1. Pernyataan Keputusan

Menentukan jumlah tenaga kerja yang akan direkrut sesuai kebutuhan perusahaan

2. Kriteria Keputusan

K1 = Tak terjadi perangkapan tugas oleh tenaga

K2 = Tenaga kerja bertambah

Kriteria keputusan K1 dimasukkan dan diberi bobot 0,55 berdasarkan pada pendapatan bersih perusahaan untuk Bulan Mi sebesar Rp. 1.544.513 per bulan. Sehingga keputusan yang akan diambil harus disesuaikan dengan kondisi keuangan perusaliaan yang tersedia.

Kriteria keputusan K2 dimasukkan dan diberi bobot 0,45 dengan alasan ada beberapa bagian di dalam perusahaan yang masih lowong dan kekurangan tenaga kerja sehingga diharapkan dengan tercapainya K2 maka semua bagian terisi oleh tenaga kerja yang cukup.

3. Altematif Keputusan

A1 = 2 orang tenaga kerja

A2 = 3 orang tenaga kerja

A3 = 4 orang tenaga kerja 3

Alasan memilih altematif penambahan tenaga kerja 2 sampai 43 orang berdasarkan pada kemampuan keuangan perusahaan untuk menggaji tenaga kerja baru dan kekosongan serta kekurangan tenaga kerja pada bagian perusahaan dengan total 4 orang tenaga kerja.

4. Evaluasi Alternatif Keputusan

**Tabel 7. Evaluasi Alternatif Tindakan Menambah TK**

| Kriteria / Alternatif | Kl | K2 | Bobot X Nilai | | Total | Prioritas |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0,55 | 0,45 | Kl | K2 | | |
| Al | 0,45 | 0,25 | 0,2475 | 0,1125 | 0,3600 | I |
| A2 | 0,30 | 0,35 | 0,1650 | 0,1575 | 0,3225 | II |
| A3 | 0,25 | 0,40 | 0,1375 | 0,1800 | 0,3175 | III |
| **Total** | **1.00** | **1.00** | **0.5500** | **0,4500** | **1,0000** | |

Dari hasil evaluasi, terlihat bahwa altematif tindakan At memiliki bobot tertinggi (0,36) dibanding altematif yang lainnya disebabkan untuk penambahan tenaga kerja sebanyak 2 orang mengacu pada ketersediaan anggaran perusahaan sehingga tidak memberatkan atau memgikan perusahaan dan memiliki peluang yang besar untuk dilaksanakan.

5. Alternatif Terpilih

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut diatas maka alternatif keputusan yang menjadi prioritas I yaitu Al dengan bobot 0,3600 yaitu menambah tenaga kerja sebanyak 2 orang dan paling sesuai untuk diterapkan.

**B. Analisis keputusan untuk tindakan " Meningkatkan Gaji Tenaga Kerja"**

1. Pernyataan keputusan

Menentukan tingkat gaji/upah untuk tenaga kerja tetap

2. Kriteria Keputusan

K1 = Anggaran yang tersedia untuk penambahan gaji tidak lebih dari Rp. 2.000.000,-.

K2 = Dapat meningkatkan motivasi kerja.

K3 = Tidak merugikan perusahaan.

K1 dimasukkan dan diberi bobot 0,40 karena keputusan dari tenaga kerja disesuaikan dengan anggaran yang tersedia yaitu lebih dari Rp. 2.000.000,-. K2 dengan bobot tertinggi (0,45) karena dengan adanya peningkatan gaji maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga peluangnya diberi bobot tertinggi dan K3 dengan bobot terendah (0,15) diambil agar peningkatan gaji tenaga kerja tidak merugikan perusahaan.

3. Alternatif Keputusan

A1 = Gaji meningkat menjadi Rp. 300.000,-/bulan

A2 = Gaji meningkat menjadi Rp. 300.000,-/bulan

A3 = Gaji meningkat menjadi Rp. 300.000,-/bulan

Alasan memilih peningkatan gaji Rp. 250.000 per bulan menjadi Rp.300.000,- sampai per bulan disesuaikan dengan peningkatan kondisi keuangan yang akan dicapai dan berdasarkan pada upah minimum regional daerah Sulawesi Selatan.

4. Evaluasi Keputusan

Tabel 8.

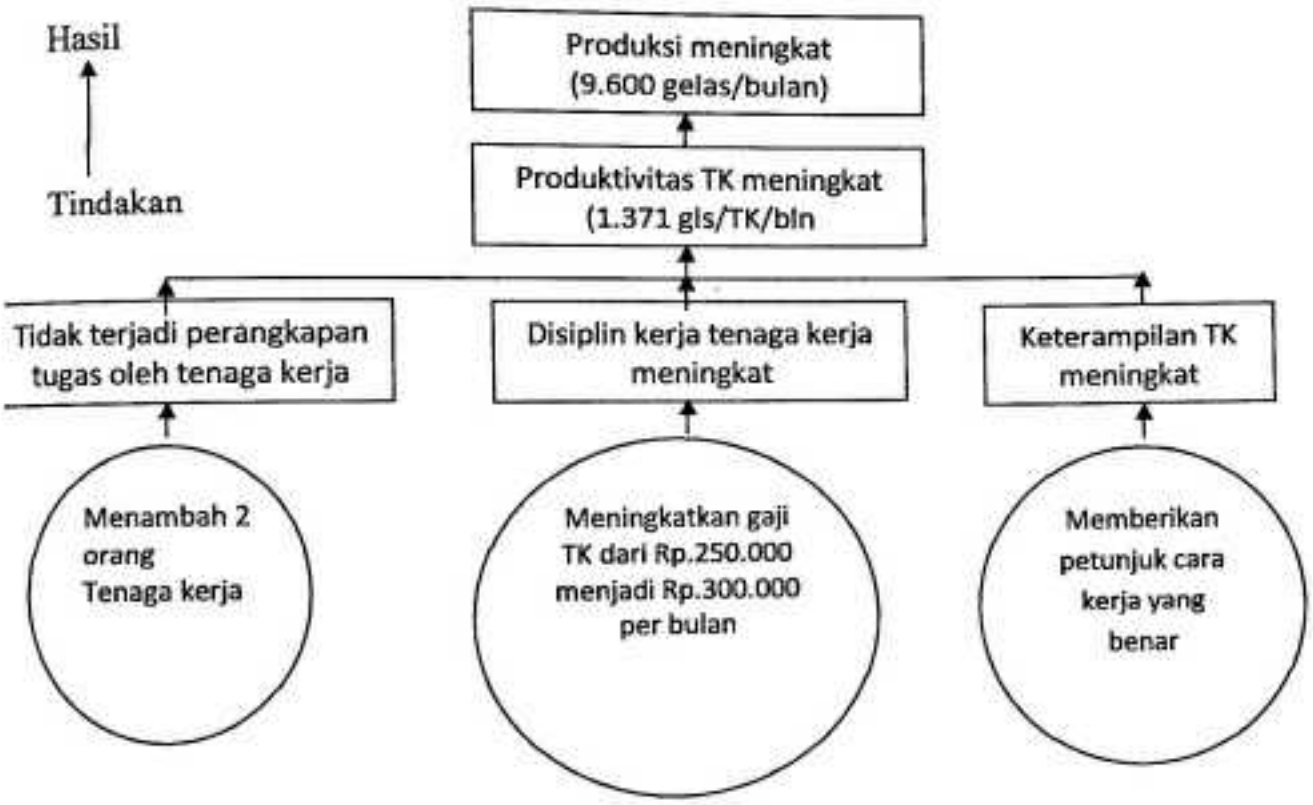
| Kriteria / Alternatif | Kl | K2 | K3 | Bobot X Nilai | | | Total | Prioritas |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 0,40 | 0,45 | 0,15 | Kl | K2 | K3 | | |
| Al | 0,50 | 0,25 | 0,45 | 0,2000 | 0,1125 | 0,0675 | 0,3800 | 1 |
| A2 | 0,30 | 0,35 | 0,30 | 0,1200 | 0,1575 | 0,0450 | 0,3225 | IJ |
| A3 | 0,20 | 0,40 | 0,25 | 0,0800 | 0,1800 | 0,0375 | 0,2975 | III |
| Total | 1.00 | 1.00 | 1.00 | 0.4000 | 0,4500 | 0,1500 | 1,000 | |

Dari hasil evalusi, terlihat bahwa altematif tindakan Al memiliki bobot tertinggi (0,38) dibandingkan dengan altematif yang lain. Karena semakin tinggi gaji yang diberikan maka diharapkan tenaga kerja semakin termotivasi untuk bekerja dengan giat karena jasanya dibayar dengan biaya yang tinggi.

5. Alternatif Terpilih

Berdasarkan hasil evaluasi altematif bahwa alternatif keputusan yang menjadi prioritas I yaitu dengan bobot 0,38 karena tindakan meningkatkan gaji/upah tenaga kerja disesuaikan dengan anggaran yang dimiliki oleh perusahaan sehingga hams dilakukan secara bertahap.

Untuk selengkapnya mengenai altematif tindakan yang terpilih melalui analisis keputusan dapat dilihat pada Gambar 8.




Gambar 9. Diagram pohon tindakan terpilih

## 5.5. Matriks Perencanaan Proyek Pengembangan Agrosistem

Matriks perencanaan proyek adalah suatu usaha mengembangkan rancangan proyek yang dapat memberikan suatu ringkasan mengenai rancangan proyek tersebut dalam bentuk sebuah matriks. Matriks perencanaan ini menggambarkan bagaimana tindakan yang akan dilakukan untuk memenuhi sasaran antara dan sasaran utama serta sarana dan biaya yang diperlukan untuk mewujudkan tindakan tersebut. Untuk lebih jelasnya mengenai matriks perencanaan proyek pengembangan pada usaha industri rumah tangga "Mutiara Berlian".

**Tabel 9. Matriks Perencanaan Proyek Pengembangan Usaha Minuman sari buah markisa pada idustri rumah tangga mutiara berlian Kel.karampuang Kec.Panakukang Kota Makassar 2003**

| Uraian Tujuan Sesuai Tindakan | Uraian Tercapainya Tujuan | Sistem Informasi Pengendalin |
|---|---|---|
| A.l. Dampak<br>Produksi Meningkat | A.2<br>Meningkat dari 6.720 gelas menjadi 9.600 gelas/bulan | A.3<br>Laporan produksi oleh bagian produksi per 'bulan |
| B.l. Sasaran Utama<br>Produtivitas tenaga kerja Meningkat | B.2<br>Meningkat dari 9.600 botol per TK per bulan menjadi 1.731 per TK per bulan | B.3<br>Laporan pengawasan TK oleh pimpinan perusahaan per bulan |
| C.l. Sasaran Antara<br>a. Tidak terjadi perangkapan tugas oleh tenaga kerja | C.2<br>TK melaksanakan tugasnya masing-masing | C.3<br>Laporan pengawasan TK oleh pimpinan perusahaan per bulan |
| b. Disiplin TK Meningkat | TK lebih giat dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya tugasnya | Laporan pengawasan TK oleh pimpinan perusahaan per bulan |
| c. Keterampilan TK meningkat | TK lebih terampil dalam pengisian dan penutupan gelas | Laporan pengawasan TK oleh pimpinan perusahaan |
| Khusus Tindakan | Sarana | Biaya (Rp) |
| a. Menambah TK sebanyak 2 orang | - Dana Penambahan Tenaga Kerja | 100.000 |
| b. Meningkatkan gaji TK sebesar Rp. 300.000,-/bulan | - Biaya Peningkatan gaji | 3.750.000 |
| c. Memberikan Petunjuk cara kerja yang benar | | |

*Sumber : Data Setelah Diolah, 2003*

## 5.6. Penjadwalan Rencana Kerja Proyek Pengembangan Agrosistem

Rencana kerja proyek adalah suatu usaha untuk menyusun dan mengaplikasikan suatu kegiatan proyek yang lebih dirumuskan, yang dapat memberikan suatu Ringkasan mengenai pelaksanaan setiap rencana kegiatan yang di dalamnya memuai siapa penanggung jawab dari masing - masing tindakan yang akan dilakvikan, apa yang diharapkan dari kegiatan tersebut dan kapan pelaksanaan kegiatan. Keseluruhan rencana kegiatan proyek dijadwalkan berlangsung selama satu tahun.

Untuk tindakan menambah tenaga kerja sebanyak 2 (dua) orang berlangsung selama tiga bulan yaitu pada Bulan Agustus 2002, hingga Bulan Oktober 200^ yang ditangani Iangsung oleh pimpinan perusahaan, dengan hasil yang diharapkan adalah bertambahnya jumlah tenaga kerja sebanyak 2 orang sehingga akan terisi pada bagian pemasaran dan tidak terjadi perangkapan tugas oleh tenaga kerja.

Untuk tindakan meningkatkan gaji sebesar Rp. 300.000,- per bulan mulai dilaksanakan pada Bulan Agustus 2003 hingga Juni 2003 dengan penanggung jawab bagian administrasi dan pimpinan perusahaan. Hasil kegiatan yang diharapkan adalah gaji tenaga kerja meningkat menjadi Rp. 300.000,- per bulan.

Untuk tindakan memberikan petunjuk cara kerja yang benar pada Bulan Agustus 2002, hingga Bulan Juni 200|| dengan penanggung jawab pimpinan perusahaan. Hasil kegiatan yang diharapkan adalah tenaga kerja memiliki keterampilan dan disiplin kerja yang tinggi. Untuk lebih jelasnya mengenai rencana

kerja proyek pada Perusahaan industri rumah tangga "Mutiara Berlian" dapat dilihat pada Tabel 10. Keterampilan dan disiplin kerja yang tinggi. Untuk lebih jelasnya mengenai rencana kerja proyek pada usaha industri rumah tangga "Mutiara Berlian" dapat dilihat pada table 10.

**Tabel 10. Rencana Kerja Proyek**

| Tindakan per sasaran antara | Penanggung Jawab | Hasil Kegiatan | Jadwal (bulan) | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. Tidak terjadi perangkapan tugas<br>- Menambah TK sebanyak 2 orang | Pimpinan perusahaan | Bertambahnya jumlah TK sebanyak 2 org | | X | X | X | | | | | | | | |
| 2. Disiplin TK meningkat :<br>- Meningkatkan gaji TK | Pimpinan perusahaan | Gaji TK menjadi Rp.300.000/ Bulan | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |
| 3. Keterampilan TK meningkat<br>- Memberikan oetunjuk cara kerja yang benar | Pimpinan perusahaan | TK lebih terampil | | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |

Sumber : Data Setelah Diolah, 2003

## 5.7. Analisis Persoalan Potensial

Analisis persoalan potensial merupakan suatu prosedur kerja yang memungkinkan lata memasuki masa depan dengan melihat apa yang terkandung di dalamnya untuk kemudian kembali ke masa kini dan mengambil tindakan selagi masih memungkinkan (Kepner, 1996).

Langkah - langkah yang dapat ditempuh pada analisis persoalan potensial, meliputi : (1) Pernyataan rencana kegiatan, diperlukan untuk memberikan arah dan tujuan dari alternatif terpilih sebagai jawaban terhadap persoalan yang timbul. (2) Skenario pelaksanaan kegiatan merupakan urutan kegiatan yang akan dilaksanakan untuk mencapai sasaran dalam pernyataan rencana kegiatan. (3) Identifikasi tahap rawan yaitu langkah dari kegiatan yang mudah mengalami kegagalan yang dapat menjadi hambatan bagi kelangsungan skenario kegiatan yang akan dilakukan. (4) Identifikasi persoalan potensial khusus, untuk mempermudah identifikasi yang mungkin timbul pada persoalan sehingga pengambilan tindakan pencegahan dapat dilakukan. (5) Identifikasi sebab - sebab persoalan khusus, salah satu kegiatan yang dapat dilakukan terhadap sebab yang mungkin timbul dari setiap persoalan potensial khusus. (6) Tindakan pencegahan, untuk menghilangkan sebagian atau keseluruhan sebab yang timbul dari suatu persoalan potensial. (7) Tindakan penanggulangan, langkah akhir apabila tindakan ini dilakukan pada hal - hal yang sekiranya tidak dapat lagi dicegah sehingga lebih bersifat mempertahankan pelaksanaan scenario kegiatan yang telah direncanakan. (8) Struktur kegiatan, merupakan upaya unmk menyusun rencana kegiatan dalam suatu tabel yang merupakan rangkuman dari tindakan - tindakan di atas.

**Tabel 11. Analisis Persoalan potensial (APP) untuk rencana kegiatan I : menambah jumlah tenaga kerja sebanyak 2 orang pada usaha industri rumah tangga "Mutiara Berlian: Kel.Karampuang Kec.Panakukang Kota Makassar 2003**

| Pernyataan rencana kegiatan | Scenario kegiatan | Identifikasi tahap-taliap rawan | Identifikasi persoalan potensial khusus (PKK) | Identifikasi sebab-sebab PPK | Tindakan | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Pencegahan | Penanggulangan |
| 1. Menambah jumlah tenaga kerja | a. sosialisasi lowongan kerja | a. + | a. Lowongan tidak tersosialisasi ke masyarakat luas | a. Tidak menggunakan media massa | a. Menggunakan media massa | a. Merekrut TK dengan mengutamakan TK tidak tetap |
| | b. Seleksi surat lamaran kerja | b. + | b. Surat lamaran yang sesuai dengan criteria yang diinginkan kurang | b. Surat lamaran kerja yang masuk kurang karena informasi lowongan kurang | b. Menyebarkan informasi lowongan secara luas | b. ---------- |
| | c. Panggilan tes kepada calon tenaga kerja | c. + | c. Kesulitan memanggil/memberi surat panggilan kepada calon TK | c. Tidak ada orang yang akan mengatur surat panggilan tes | c. Surat panggilan tes dikirim melalui pos | c. Melalui telepon jika ada no.teleponnya |
| | d. Tes wawancara | d. – | d. ---------- | d. ---------- | d. ---------- | d. ---------- |
| | e. Merekrut tenaga kerja | e. + | e. + | e. Tenaga kerja belum terampil/berpengalaman pada tugasnya | e. Mengutamakan TK harian yang sudah ada | e. Memberikan pelatihan kepada TK yang baru. |

**Tabel 12. Analisis Persoalan potensial (APP) untuk rencana kegiatan II : meningkatkan gaji tenaga kerja pada usaha industri rumah tangga "Mutiara Berlian: Kel.Karampuang Kec.Panakukang Kota Makassar 2003**

| Pernyataan rencana kegiatan | Scenario kegiatan | Identifikasi tahap-taliap rawan | Identifikasi persoalan potensial khusus (PKK) | Identifikasi sebab-sebab PPK | Tindakan | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Pencegahan | Penanggulangan |
| 2. Meningkatkan Gaji tenaga kerja | a Menyusun alokasi anggaran gaji | a. + | a. Dana yang tersedia tidak mencukupi | a. sebagian besar dana yang dimiliki oleh perusahaan dipergunakan untuk biaya operational sehari-hari | a. Menggunakan dana tabungan perusahaan Peningkatan gaji disesuaikan dengan | a Membuat permohonaii Peminjaman kepada Bank untuk tambahan modal |
| | b. Menentukan besanya gaji yang akan diberikan | b. + | b. Jumlah gaji yang diberikan terlalu besar | b. gaji yang diberikan tidak sebanding dengan pengabdian TK kepada perusahaan | b peningkatan produktivitas TK | b. Meningkatkan gaji hanya kepada TK yang memihki prestasi kerja / produktwiias yang baik |
| | c. Menentukan jadwal pembayaran gaji | c. --- | c.------ | c. ------ | c.. ..... | c. ------ |

**Tabel 13. Analisis Persoalan Potensial (APP) untuk Rencana Kegiatan III: Memberikan Petunjuk Cara Kerja yang Benar Pada perusahaan usaha industri rumah tangga "Mutiara Berlian: Kel.Karampuang Kec.Panakukang Kota Makassar 2003**

| Pernyataan rencana kegiatan | Scenario kegiatan | Identifikasi tahap-tahap rawan | Identifikasi persoalan potensial khusus (PKK) | Identifikasi sebab-sebab PPK | Tindakan | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | Pencegahan | Penan ggulangan |
| 3. Memberikan ptunjuk kerja yang benar | a. Mengumpulkn TK yang bertugas pada pengisian dan penutupan | a. + | a.---- | a.---- | a---- | a---- |
| | | b. --- | b.--- | b.---- | b.---- | b.---- |
| | b. Memberikan petunjukdan arahan ten tang cara kerja yang benar | | | | | |
| | c. Mengawasi pelaksanaan cara kerja | c. + | a. Pimpinan tidak selalu mempunyai waktu urrtuk melakukan pengawasan | c. Pimpinan mempunyai kegiatan yang lain | b.Menyerahkan TK lain yang dipercaya untuk mengawasi | a. Menyerahkan tugas pengawasan TK kepada istri pimpinan |

# BAB VI

# UJICOBA DAN EVALUASI

## 6.1. Uji Coba

Uji coba merupakan kegiatan melibatkan diri dan mendorong mitra belajar untuk mengimplementasikan semua atau beberapa langkah awal dari desain tindakan yang sudah dirumuskan dan direncanakan.

1. Menambah Tenaga Kerja

Tahapan uji coba yang dapat dilaksanakan untuk menambah tenaga kerja adalah:

- Mensosialisasikan informasi Lowongan kerja baik melalui media massa maupun dari mulut ke mulut terutama di sekitar lokasi perusahaan.
- Seleksi surat lamaran kerja oleh pimpinan perusahaan.
- Melakukan tes wawancara oleh pimpinan perusahaan.
- Merekrut tenaga kerja baru.

2. Meningkatkan Gaji Tenaga Kerja

Tahapan uji coba dapat dilaksanakan untuk meningkatkan gaji tenaga kerja yaitu:

- Menyusun alokasi anggaran gaji.
- Menentukah besarnya gaji yang akan diberikan
- Menentukan jadwal pembayaran gaji.

3. Memberikan Petunjuk Cara Kerja Yang Benar

Tahapan uji coba yang dapat dilaksanakan untuk melakukan pelatman tenaga kerja yaitu:

- Mengumpulkan tenaga kerja yang bertugas pada pengisian dan penutupan botol
- Memberikan petunjuk dan arahan tentang cara kerja yang benar
- Mengawasi pelaksanaan cara kerja

### 6.2. Evaluasi

Kegiatan evaluasi dilakukan untuk mengetahui apakah kegiatan yang akan diuji cobakan belum, sementara ataupun telah terealisasi sepenuhnya. Selain itu untuk mengetahui lebih lanjut apakah rencana yang telah dilaksanakan dapat memberikan dampak yang positif atau sebaliknya.

Untuk mengetahui tercapainya sasaran berdasarkan jadwal yang telah ditetapkan sebelumya dapat dilihat pada Tabel 14.

**Tabel 14. Jadwal Kerja Terealisasi yang Diimplementasikan oleh usaha industri rumah tangga "Mutiara Berlian: Kel.Karampuang Kec.Panakukang Kota Makassar 2003**

| Tindakan Per Sasaran Antara | Penanggung Jawab | Hasil Kegiatan | Jadwal (bulan) | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Agustus | | | | September | | | | October | | | |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. Tidak terjadi perangkapan tugas meningkat :<br>· Menambah TK sebanyak 2 orang | Pimpinan Perusahaan | Bertambahnya jumlah TK sebanyak 1 org | | | | | | | | X | X | X | X | X |
| 2. Disiplin TK meningkat :<br>· Meningkatkan gaji TK | Pimpinan Perusahaan | Gaji TK menjadi Rp 300.000,-/bln | | | | | | | | | | | | |
| 3 .KeterampilanTK meningkat<br>· Memberikan petunjuk cara kerja yang benar | Pimpinan Perusahaan | TK lebih terampil | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X | X |

*Sumber : Data Setelah Diolah, 2003*

Berdasarkan Tabel 14, menunjukkan bahwa jadwal kerja yang terealisasi terdiri dari beberapa alternatif tindakan terpilih antara lain ; menambah tenaga kerja sebanyak 2 (dua) orang, tetapi hanya terealisasi setengah, artinya tenaga kerja yang diterima hanya 1 orang dan terealisasi pada akhir Bulan September hingga Bulan Oktober 200^. Untuk alternatif tindakan meningkatkan gaji tenaga kerja belum dapat direalisasikan, kedua alternatif tindakan ini belum dapat dilaksanakan sepenuhnya karena terbatasnya anggaran perusahaan.

Untuk alternatif tindakan terpilih memberikan petunjuk cara kerja yang benar kepada tenaga kerja diimplementasikan pada Bulan Agustus sampai Oktober 2003.

Sejumlah sasaran yang telah ditetapkan pada usaha industri rumah tangga "Mutiara Berlian" yang dapat direalisasikan selama pelaksanaan praktek lapangan dapat dilihat pada Tabel 15.

**Tabel 15. Fakta, Sasaran sebelum dan setelah tindakan pada usaha industri rumah tangga "Mutiara Berlian" Kel.karampuang Kec.panakukang Kota makassar 2003**

| Fakta Juli 2002 sebelum tindakan | Fakta Septemer 2002 sesudah tindakan | Fakta Juli 2003 sasaran yang akan datang |
|---|---|---|
| Volume produksi terbatas yaitu 6.720 gelas/bulan | Volume produksi mendekati target yaitu 8.640 gelas | |
| Produktivitas TK rendah 960 gelas/TK/Bulan | Produktivitas TK meningkat menjadi 1.234 gelas/TK/Bulan | Volume produksi dapat sesuai dengan target yang ditetapkan sebesar 9.600 krat per bulan |
| 2 orang tenaga kerja produksi juga merangkap pada bagian pemasaran | Masih terjadi perangkapan tugas karena penambahan TK dijadwalkan pada bulan Juni 2003 sesuai dengan kondisi keuangan perusahaan | Produktivitas TK meningkat menjadi 1.371 botol/TK/Bulan |
| Terdapat bagian pada perusahaan yang lowong tenaga kerja | Sesudah ada penambahan TK oleh pihak perusahaan tetapi hanya penambahan 1 orang tenaga kerja | Tidak terjadi perangkapan kerja oleh tenaga kerja |
| Tenaga kerja sering meninggalkan perkerjaannya dan malas | Tenaga kerja lebih disiplin mengerjakan pekerjaannya | Tenaga kerja mencukupi pada semua bagian di perusahaan |
| Gaji yang diterima oleh TK sebesar Rp.250.000/bulan | Belum ada penambahan gaji menjadi Rp.300.000 per bulan | Disiplin tenaga kerja meningkat |
| Tenaga kerja belum terampil dalam pengisian sari buah markisa ke dalam gelas maupun dalam penutupan gelas | Tenaga kerja lebih terampil dalam pengisian gelas dan penutupan botol | Keterampilan tenaga kerja meningkat |

*Sumber: Data Setelah Diolah, 2003*

Berdasarkan Tabel 15, menunjukkan bahwa adanya peningkatan dan berbagai fakta yang ada walaupun masih ada yang belum mencapai sasaran yang diinginkan. Untuk melengkapi data tersebut di atas maka dace: dilihat pada tabel analisis biaya dan pendapatan setelah tindakan berikut ini.

**Tabel 16. Rekapitulasi Biaya dan pendapatan pada usaha Industri rumah tangga "Mutiara Berlian" periode Juli sampai Oktober 2003**

| No | Uraian | Bulan | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Juli (Rp) | Agustus (Rp) | September (Rp) |
| 1. | Penjualan | 5.376.000 | 5.952.000 | 6.451.200 |
| 2. | Biaya Variabel | 1.725.750 | 1.986.250 | 2.083.500 |
| 3. | Biaya tetap | 1.934.125 | 1.974.125 | 1.992.425 |
| 4. | Total biaya | 3.659.875 | 3.960.375 | 4.075.925 |
| 5. | Pendapatan kotor | 1.716.125 | 1.991.625 | 2.375.275 |
| 6. | Pendapatan Bersih | 1.544.513 | 1.792.463 | 2.137.748 |

*Sumber : Data primer setelah diolah, 2003*

Dari hasil rekapitulasi biaya dan pendapatan selama bulan Juli sampai Oktober 2003 terlihat bahwa pendapatan bersih yang diperoleh selama bulan Juli sampai Oktober 2003 mengalami peningkatan. Hal ini terjadi karena adanya volume penjulan yang berdampak pada pendapatan bersih pada usaha industri rumah tangga "Mutiara Berlian".

Sedangkan biaya yang dikeluarkan dalam kinerja sumber daya manusia sebelum sesudah tindakan dapat dilihat pada table 17.

**Tabel 17. Perbandingan Kinerja Sumberdaya Manusia Sebelum dan Sesudah Tindakan pada Usaha Industri Rumah Tangga "Mutiara Berlian" 2003**

| No | Uraian Sumber Daya Manusia | Sebelum Tindakan | | Sesudah Tindakan | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Juli (Rp) | Agustus (Rp) | September (Rp) | Oktober (Rp) |
| 1 | Perencanaan tenaga kerja | - | - | - | - |
| 2 | Rekruitmen tenaga kerja | - | - | 50.000 | - |
| | Selsksi dan penempatan tenaga kerja | - | - | - | - |
| 3 | Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja | - | - | - | - |
| 4 | Penilaian prestasi kerja | - | - | - | - |
| 5 | Kompensasi | 1.750.000 | 1.750.000 | 1.750.000 | 2.700.000 |
| 6 | Pemutusan hubungan kerja | - | | | |
| | **Jumlah** | **1.750.000** | **1.750.000** | **1.800.000** | **1.950.000** |

*Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2003*

Dari Tabel 17, terlihat bahwa biaya yang dikeluarkan dalam kinerja sumberdaya manusia pada bulan juli dap. agustus 2002 (sebe itm tindakan) adalah sebesar Rp 1.750.000,- dimana biaya yang dikeluarkan adaiah untuk pemberian kompensasi berupa gaji/upah kepada tenaga kerja. Sedangkan biaya yang dikeluarkan dalam kinerja sumber daya manusia setelah tindakan pada bulan September 2003, yaitu sebesar Rp.2.100.000,- dimana biaya ini dikeluarkan untuk rekruitmen tenaga kerja sebesar Rp 50.000 dan untuk biaya pemberian gaji tenaga kerja sebesar Rp 1.750.000,- untuk bulan Oktober 2003, biaya yang dikeluarkan sebesar Rp 2.700.000,- yang merupakan pengeluaran untuk penggajian tenaga kerja.

**Tabel 18. Pendapatan bersih yang diterima Responden Sebelum dan Sesudah Tindakan pada Usaha Industri Rumah Tangga "Mutiara Berlian" 2003**

| No | Uraian | Sebelum Tindakan | Setelah Tindakan | +/- |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Hasil produksi minuman sari buah markisa | 7.408 buah/gelas | 8.640 Buah/gelas | 1.232 Buah/gelas |
| 2 | Total biaya | Rp. 3.898.725 | Rp. 258.945 | Rp.360.220 |
| 3 | Pendapatan kotor | Rp. 2.027.675 | Rp. 2.653.055 | Rp.625.380 |
| 4 | Pendapatan Bersih | Rp. 1.842.398 | Rp. 2.387.750 | Rp. 545.352 |

*Sumber : Data primer setelah diolah, 2003*

Berdasarkan table dilihat bahwa hasil produksi minuman sari buah markisa sebelum tindakan sebanyak 7.408 gelas dan setelah tindakan sebanyak 8.640 gelas, ha ini belum mencapai kapasitas produksi sebanyak 9.600 gelas total biaya yang digunakan selama produksi sebelum tindakan sebesar Rp. 3.898.725 dan sesudah tindakan Rp. 4.258.945. Jadi selisihnya sebesar Rp. 360.220 pendapatan kotor, pendapatan bersih yang diterima sebelum tindakan sebesar Rp. 1.842.398 dan setelah tindakan Rp. Rp. 2.387.756 sehingga selisih pendapatan sebelum tindakan dan sesudah tindakan sebesar Rp. 545.352. Hal ini mencapai kapsitas produksi sehingga perlu meningkatkan produksi.

# BAB VII

# REFLEKSI

## 7.1. Teoritik

Pelajaran-pelajaran penting yang diperoleh selama Praktek Lapang di Perusahaan kasus adalah

- Tenaga kerja merupakan motor penggerak usaha agar dapat berjalan dengan baik dan lancar, maka baik kuantitas maupun kualitasnya merupakan suatu hal yang perlu mendapatkan perhatian khusus. Tenaga kerja yang terampil dan disiplin merupakan aset berharga bagi usaha industri rumah tangga untuk dapat menghasilkan produk yang berkualitas walaupun tenaga kerja yang mendukung usaha berasal dari lingkungan keluarga, namun dalam pelaksanaan aktivitas usaha harus tetap memperhatikan hak dan kevvajiban sebagai tenaga kerja.

## 7.2. Metodologik

- Metode *Inter Participatory Action Learning* merupakan metode belajar secara timbal balik antara responden dan pemagang sang berguna untuk pemahaman kasus secara terpennci. dan mendalam sehingga dapat memberikan pengalaraan berguna.

- Dengan Menggunakan Metode *Inter Participatory Action* Learning maka baik pihak pemagang ataupun responden dapat dilihat lebih muda untuk menganalisis permasalahan pada lingkungan kasus dan dapat. membuat rancangan tindakan yang akan dilaksanakan.

### 7.3. Etik

Untuk memasuki lingkungan perusahaan, pemagang herusaha teriibat secara akiif dalam berbagai kegiatan perusahaan dengan letap memnerhatikan aturan yang berlaku sehingga pemagang dapat diterima dengan baik dan dapat berinteraksi dengan semua komunitas perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA


Assauri. S, 1993. **Manajemen Produksi.** Fakultas Ekonomi Univesitas Indonesia, Jakarta.

Cushway. B. 1994. **Human Resource Management.** PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Edilius, 1992. **Pengantar Ekonomi Perusahaan.** Rineka Cipta, Jakarta.

Edwin. B.F, 1996. **Manajemen Personalia.** Erlangga, Jakarta.

Erickson. S danD. Downey, 1992. **Manajemen Agribisnis.** Erlangga, Jakarta.

Gitosudormo, I, 1998. **Manajemen Pemasaran.** BPFE, Yogyakarta.

Gomes, F. C, 1999. **Manajemen sumberdaya Manusia.** Audi Offset, Yogyakarta.

Hasibuan, M. S. P, 1994. **Manajemen Sumberdaya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan).** Penerbit CV. Mas Agung, Jakarta.

Ikhsan, M., 2001. **Manajemen Industri Usaha Minuman Teh.** Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian, Fakultas Pertanian dan Kehutanan, Universitas Hasanuddin, Makassar.

Kadarsan. H W, 1992. **Keuangan Pertanian dan Pern biaya an Perusahaan Agribisnis.** PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Kepres, 1998. **Garis-garis Besar Haluan Negara RI Tahun 1998/2003,** Jakarta

Kotler. P, 1993. **Manajemen Pemasaran, Analisis Perencanaan dan Pengendalian.** Erlangga, Jakarta.

Kepner, C.H dan B. B. Tragoe, 1996. **Manajer yang Rasional.** Erlangga, Jakarta.

Manullang, M, 1998. **Manajemen Personalia.** Angkasa Baru, Jakarta.

Nawawi. H.H, 1998. **Manajemen Sumberdaya Manusia lintuk Bisnis yang Kompetitif.** Gajah Mada University, Jakarta.

Nitisemito. AS, 1991. **Manajemen Personalia.** Chatra Persada, Jakarta

Notoadmqjo, Soekidjo, 1992. **Pengembangan Sumberdaya Manusia.** Bineka Cipta, Jakarta.

Soekartawi, 1993. **Pembangunan Pertanian.** PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Suryana, AS, 1995. **Mulai Dengan Usaha Kecil Merintis Karir Kewirausahaan Anda.** PUKTI Hasanuddin University Press, Ujung Pandang.

Tulus, Agus, 1994. **Manajemen Sumberdaya Manusia.** Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Lampiran 1. Nama Pelanggan Usaha Industri Rumah Tangga *"Mutiara Berlian"*, Kelurahan Karampuang, Kecamatan Panakukkang, Kota Makassar, 2003.

| | |
|---|---|
| 1. Toko Hilda | Jl. Landak Baru |
| | Bonto Langkasa/3 |
| 2. Toko Maradekaya | Jl. G.Latimojong |
| 3. Toko Sinar Sejati | Jl. Tarakan/74 |
| 4. Toko Winata | Jl. G.Bawakaraeng |
| 5. Toko Memet | Jl. Penghibur/Taman Sari |
| 6. Toko Cahaya | Jl. Sulawesi / 181 |
| 7. Toko Migo | Jl. Bandang 140 |
| 8. Toko Jaya | Jl. Kumala I |
| 9. Toko Tanjung Piling | Jl. G.Bulusaraung |
| 10. Toko Obat Ilmiah I | Jl. Pasar Sentral |
| 11. Toko Luhur | Jl. Rajawali |
| 12. Toko ObatMustajub | Jl. St.Alauddin |
| 13. Toko Fandi | Pengayoman |
| 14. Toko Ramai | Jl. St.Alauddin |
| 15. Toko Asri | Jl. Toddopuli 7 |
| 16. Toko Nurma Jaya | Jl. Batua Raya |
| 17. Toko Rejeki Alam | Jl. Pasar Toddopuli |
| 18. Toko Rian | Jl. Poros Borong |
| 19. Toko 88 | Jl. Veteran Selatan |
| 20. Toko Bintang Jaya | Jl. Lanto Dg.Pasewang 53 |
| 21. Toko Marni | Jl. Rusa 26 |
| 22. Toko Cahyani | BTP |
| 23. Toko Sama-sama | Jl. Lasinrang |
| 24. Kantor Perpustakaan Wilayah | Jl. St.Alauddin |
| 25. Supermaket Yanti | Jl.St.Alauddin |

| | |
|---|---|
| 26. Kantin SMK Muhammadiyah | Jl. Andalas/4 |
| 27. Waning Kartiya | Rotterdam |
| 28. Ratna Jaya | Pasar senggol Cendrawasih |
| 29. Wartel Buakana | Jl. Buakana IV |
| 30. Wartel Ibu Andika | Jl. S.Saddang Lama |
| 31. Apotik Zam-zam | Jl. Urip Sumiharjo |
| 32. Wartel Dg.Tamang | Jl. A.P.Pettarani |
| 33. Wartel Ati | Jl. A.P.Pettarani |
| 34. Kantin Kantor Pertanahan | Jl. A.P.Pettarani |
| 35. Depot Dg. Baji | Kantor R.S Labuang Baji |
| 36. Gardu SPG BPD | Jl. Merpati |
| 37. Kantin Ayu Kirana | Kompleks UNM |
| 38. Koperasi DOLOG | Jl. A.P.Pettarani |
| 39. Mini Market Telkomas | Jl. G.Latimojong |
| 40. R.S. Islam Faisal | Jl. A.P.Pettarani |
| 41. Kantin Depan Sejahtera Pasar Sentral | Jl. K.H.Ramli |
| 42. Kantin UNHAS Lama | Jl.Kandea |
| 43. Kantin SMA 5 | Jl. Pahlawan |
| 44. Kantin STM Pancamarga | Talasalapang |
| 45. Kantor Rotterdam | Jl. Rotterdam |
| 46. UD. Buana Mitra | Jl. Perumnas BPH |
| 47. Waning Rosna | Jl. S.Saddang |
| 48. Kios Sinar Bone | Jl. K.H.Ramli |
| 49. Koperasi Unismuh | Jl.Talasalapang |
| 50. Sentral Cakar Ratulangi | Jl.Ketilang |
| 51. Wartel Pengayoman | Pengayoman |
| 52. Mbak Dini | Komp.Mustika Mulia |
| 53. Waning Melati | Jl.Bakti |
| 54. Waning Kafe Biru | Jl. Parang Tambung |

| | |
|---|---|
| 55. Kantin SMK Talasalapang | Jl. A.P.Pettarani No.29 |
| 56. Apotik Amatilis | Jl.Veteran |
| 57. Kios Dg.Jai | Depan R.S Labuang Baji |
| 58. Waning Ani | Jl. S.Saddang Lama |
| 59. Waning Arifiiddin | Jl. S.Saddang Lama |
| 60. Kios Daimaru | Jl. Andalas |
| 61. Kantin PU Pengairan | Jl. A.P.Pettarani |
| 62. Chia | BTP Blok J.29/2 |

Lampiran 2. Analisis Biaya dan Pendapatan pada Usaha Industri Rumah Tangga *"Mutiara Berlian"*, yang Diambil Sasaran Selama Bulan Oktober 2003

| No | Uraian | Jumlah (Unit) | Harga Satuan (Rp) | Nilai (Rp) |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Hasil Penjualan -Minuman Sari Buah Markisa | 9600 Buah | 800 | 7.680.000,- |
| 2. | Biaya Variabel | | | |
| | -Buah Markisa | 500 Kg | 1.800,- | 900.000,- |
| | -Bahan Penolong | | | |
| | ♦ Gula Pasir | 67 Kg | 3.750,- | 251.250,- |
| | ♦ Benzoat | 0,5 Liter | 10.000,- | 2.500,- |
| | ♦ Giodi | 0,25 Liter | 20.000,- | 5.000,- |
| | ♦ Sari Manis | 1,80 Liter | 20.000,- | 15.000,- |
| | ♦ Pasta Markisa | 1,5 Btl | 20.000,- | 30.000,- |
| | -Kemasan | 3 Dos | 200.000,- | 600.000,- |
| | ♦ Gelas Plastik | 1 Kg | 10.000,- | 10.000,- |
| | ♦ Pipet | 200 Lbr | 2.000,- | 400.000,- |
| | ♦ Dos | | | 50.000,- |
| | ♦ Plastik untuk Label | | | |
| | ♦ Label (Markisa Malino) | 205 Lbr | 400,- | 82.000,- |
| | ♦ Lakbang | 1 Buah | 7.500,- | 7.500,- |
| | ♦ Minyak Tanah | 30 Liter | 1.000,- | 30.000,- |
| | JUMLAH | | - | 2.383.250,- |
| 3. | Biaya Tetap | | | |
| | - Upah Tenaga Kerja | 6 Orang | 250.000,- | 1.500.000,- |
| | - Peralatan Tulis Menulis | | | 20.000,- |
| | - Rekening Telpon | | | 50.000,- |
| | - Rekening Listrik | | | 70.000,- |
| | - Rekening Air | | | 100.000,- |
| | - Penyusutan Alat | | | 199.125,- |
| | JUMLAH | | | 1.934.125,- |
| 4. | Total Biaya (2+3) | | | 4.317.325,- |
| 5. | Pendapatan Kotor (1 -4) | | | 3.362.625,- |
| 6. | Pajak(10%) | | | 336.262,- |
| 7. | Pendapatan Bersih (5-6) | | | 3.026.363.- |

**Sumber: Data Primer Setelah Diolah, 2003**

**Lampiran 3.** Analisis Biaya dan Pendapatan Sesudah Tindakan pada Usaha Industri Rumah Tangga *"Mutiara Berliari"* Selama Bulan Oktober 2003.

| No | Uraian | Jumlah (Unit) | Harga Satuan (Rp) | Nilai (RP) |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Hasil Penjualan<br>-Minuman Sari Buah Markisa | 8640 Buah | 800 | 6.912.000,- |
| 2. | Biaya Variabel<br>-Buah Markisa | 480 Kg | 1.800,- | 864.000,- |
| | -Bahan Penolong | | | |
| | ♦ Gula Pasir | 60 Kg | 3.750,- | 225.000,- |
| | ♦ Benzoat | 12,8 Mg | 10.000,- | 2.500,- |
| | ♦ Glodi | 0,30 Liter | 20.000,- | 5.000,- |
| | ♦ Sari Manis | 75 Sdm | 20.000,- | 10.000,- |
| | ♦ Pasta Markisa | 1 Liter | 20.000,- | 30.000,- |
| | - Kemasan | | | |
| | ♦ Gelas Plastik | 3 Dos | 200.000,- | 600.000,- |
| | ♦ Pipet | 1 Kg | 10.000,- | 10.000,- |
| | ♦ Dos | 180 Lbr | 2.000,- | 360.000,- |
| | ♦ Plastik untuk Label | | | 50.000,- |
| | ♦ Label | 185 Lbr | 400,- | 74.000,- |
| | (Markisa Malino) | | | |
| | ♦ Lakbang | 1 Buah | 7.500,- | 7.500,- |
| | ♦ Minyak Tanah | 25 Liter | 1.000,- | 25.000,- |
| | JUMLAH | | | 2.265.500,- |
| 3. | Biaya Tetap | | | |
| | - Upah Tenaga Kerja | 6 Orang | 250.000,- | 1.500.000,- |
| | - Peralatan Tulis Menulis | | | 20.000,- |
| | - Rekening Telpon | | | 60.700,- |
| | - Rekening Listrik | | | 88.350,- |
| | - Rekening Air | | | 125.270,- |
| | - Penyusutan Alat | | | 199.125,- |
| | JUMLAH | | | 1.993.445,- |
| 4. | Total Biaya (2+3) | | | 4.258.945,- |
| 5. | Pendapatan Kotor (1-4) | | | 2.653.055,- |
| 6. | Pajak(10%) | | | 265.305,- |
| 7. | Pendapatan Bersih (5-6) | | | 2.387.750,- |

**Sumber : Data Primer Setelah Diolah, 2003**