

**ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYAMANUSIA
DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PADA USAHA HJ. ENONG BAKERY MARTAPURA**

Shofa Sabila¹, Hj. Lamsah², Ervica Zamilah³

¹Program Studi Manajemen, 61101, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
(UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 19.31.0502

²Program Studi Manajemen, 61101, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
(UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 19.31.0502

³Program Studi Manajemen, 61101, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan
(UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 19.31.0502

E-mail: shofasabilaa@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kendala-kendala dalam manajemen sumber daya manusia pada usaha kue Hj. Enong Bakery di Martapura. Penelitian ini adalah penelitian menggunakan metode yang bersifat *Deskriptif Kualitatif*. Kriteria informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah seseorang yang memiliki kewenangan dalam mengatur, mengawasi, mengevaluasi yang terkait langsung dengan keberlangsungan penggalian data yang diperlukan dengan wawancara dan dokumentasi. Analisa data kualitatif dibuat dengan teknik *editing, klasifikasi, dan deskripsi*, kemudian dianalisis secara *kualitatif* untuk menarik kesimpulannya. Hasil penelitian menunjukkan 1) manajemen sumber daya manusia usaha Hj. Enong Bakery ini selalu memberikan pengarahan kepada setiap karyawannya. 2) Mengawasi setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawannya, khususnya untuk karyawan yang baru bekerja akan diberi pelatihan secara terus menerus sampai karyawan tersebut bisa. Sedangkan, kendala yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia 1) kurangnya kemampuan karyawan sehingga harus dikembangkannya sumber daya manusia khususnya untuk karyawan baru masuk. 2) Pendidikan yang rendah menyebabkan karyawan kurang mengerti terhadap apa yang disampaikan atau diperintahkan oleh manajer. Agar karyawan mengerti maka harus disampaikan secara detail kepada seluruh karyawannya.

Kata Kunci : Manajemen SDM, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine human resource management in improving employee performance and the constraints in human resource management in the Hj cake business. Enong Bakery in Martapura. This research is a research using a method that is descriptive qualitative. The informant criteria used in this study are someone who has the authority to regulate, supervise, evaluate those directly related to the continuity of data collection required by interviews and documentation. Qualitative data analysis was made using editing, classification, and description techniques, then analyzed qualitatively to draw conclusions. The results of the study show 1) human resource management for Hj. Enong Bakery always provides direction to each of its employees. 2) Supervise every work carried out by employees, especially for new employees who will be given continuous training until the employee can. Meanwhile, the obstacles faced by human resource management 1) the lack of ability of employees so that human resources must be developed, especially for new employees entering. 2) Low education causes employees to lack understanding of what is conveyed or ordered by the manager. In order for employees to understand, it must be conveyed in detail to all employees.

Keywords : HR Management, Performance

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatannya memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dalam suatu bidang secara umum. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya. Sumber daya ini diarahkan untuk mencapai tujuan perusahaan ditetapkan sebelumnya.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi, oleh sebab itu sumber daya manusia (SDM) merupakan modal atau aset paling penting bagi sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan.

Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan harapan.

Perusahaan harus memiliki karyawan yang kinerjanya baik dengan etos kerja yang tinggi sehingga akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan akan membantu perusahaan untuk memperoleh keuntungan, namun jika kinerja karyawan menurun dan kurang baik maka akan merugikan perusahaan.

Maka dari itu, mengembangkan sumber daya manusia di suatu perusahaan atau organisasi merupakan kewajiban mutlak. Karena pengalaman banyak membuktikan bahwa dengan cara pengenalan yang sangat komprehensif sekalipun belum menjamin, bahwa para pegawai serta merta dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan. Artinya para karyawan khususnya para karyawan baru masih memerlukan pelatihan dalam berbagai segi tugas yang dipercayakan kepada mereka. Pegawai atau karyawan yang telah mahir pun pasti memerlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan karena selalu ada cara yang lebih baik dalam meningkatkan produktivitas kerja. Jika seseorang karyawan ditempatkan pada tugas pekerjaan dilingkungan yang baru, tidak mustahil ada kebiasaan-kebiasaan kerja yang tidak atau kurang baik yang perlu ditingkatkan. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena suatu perusahaan sudah tentu memiliki visi dan misi untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar.

Jadi peningkatan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan itu tidak terlepas dari peranan manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen sumber daya manusia berperan sebagai pelaksana dari fungsi perusahaan, yaitu melakukan perencanaan, pengorganisasian, manajemen staf, kepemimpinan, dan pengawasan serta sebagai pelaksanaan operasional perusahaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja karyawan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Hal ini karena karyawan merupakan asset dan modal yang berharga bagi perusahaan. Dengan adanya dukungan penuh dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, diharapkan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan dari perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang maksimal, maka diharapkan perusahaan mempunyai kemampuan bersaing dan lebih unggul dibandingkan pesaing sehingga mampu bertahan dan berkompetensi.

METODE

Metode yang digunakan dalam pemecahan permasalahan ini menggunakan penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan meneliti langsung ke objek penelitian, dengan memfokuskan pada aspek-aspek yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia. Adapun pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penggunaan metode pendekatan ini sesuai dengan tujuan pokok penelitian, yaitu untuk mengkaji, mendeskripsikan, menganalisis data, dan informasi sesuai kebutuhannya. Dalam penyusunan penyusunan skripsi ini menggunakan beberapa metode diantaranya jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, teknis pengumpulan data, dan teknis analisis data. Teknik pengumpulan data untuk penelitian ini, yaitu wawancara, dokumentasi, dan observasi. Sedangkan teknis analisis data untuk penelitian ini adalah pertama teknik pengolahan : editing, klasifikasi, deskripsi. Dan yang kedua analisis data.

PEMBAHASAN

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

1. Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Usaha Hj. Enong Bakery

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

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

Manajemen sumber daya manusia pada usaha Hj. Enong Bakery secara sederhana mulai dari pembentukan organisasi, memberikan pengarahan kepada seluruh karyawan yang bekerja didalamnya. Karyawan yang bekerja rata-rata lulusan SD, SMP, dan SMA. Jadi untuk SD, SMP atau yang tidak bersekolah diletakkan dibagian produksi, SMA diletakkan dibagian kasir, dan untuk yang kuliah diletakkan dibagian *accounting*, tapi biasanya apabila dibagian *accounting* itu dari pihak keluarga Hj. Enong Bakery. Agar menghindari kecurangan dan kesalahpahaman di dalam usaha tersebut. Makanya manajer selalu memberikan pengarahan dan pengawasan setiap hari kepada setiap karyawan yang bekerja khususnya yang masih pemula, agar para karyawan mempunyai kemampuan dalam bekerja. Kebanyakan karyawan yang bekerja itu dari kalangan keluarga hingga masyarakat sekitar yang berada berdekatan dengan usaha tersebut.

a) Analisis Terhadap Pengembangan Usaha Hj. Enong Bakery

Pengembangan sumber daya manusia merupakan langkah untuk membina karyawan dimana dalam preteknya mereka harus mampu memiliki kualitas dan kuantitas dari setiap individu agar mampu menunjang keterampilan dari setiap

bidang di sebuah perusahaan. Seperti pada umumnya proses pengembangan ada dua, yaitu pelatihan dan Pendidikan.

Jadi, dalam mengembangkan sumber daya manusia usaha Hj. Enong Bakery, yaitu dengan cara para karyawan yang sudah bekerja lama ditempat usaha tersebut diikutkan dalam kursus atau pelatihan pembuatan kue 1 bulan sekali. Karyawan yang diikuti dalam kursus atau pelatihan tersebut berjumlah 1 sampai 3 orang karyawan. Ketika sudah selesai mengikuti pelatihan atau kursus, karyawan tersebut akan melatih para karyawan yang lain khususnya yang masih pemula dibidang produksi karena kebanyakannya karyawan yang bekerja ditempat usaha Hj. Enong Bakery memiliki tingkat Pendidikan yang rendah dan kebanyakan karyawan diletakkan dibagian produksi atau pengolahan agar karyawan mempunyai kemampuan dalam bekerja. Makanya manajer selalu memberi pengarahan kepada paryawan yang bekerja.

b) Analisis Terhadap Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Usaha Hj. Enong Bakery

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

Rekrutmen merupakan salah satu proses untuk menemukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja di dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai Ketika para pelamar dicari dan berakhir Ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya adalah sekumpulan pelamar yang merupakan calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan di dalam suatu perusahaan.

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

c) Analisis Terhadap Penilaian Karyawan Usaha H. Enong Bakery

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata karyawan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

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

Penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mengukur sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk kedisiplinan dan ketidakhadiran.

Dengan demikian, penilaian prestasi merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawab.

Jadi, penilaian kerja yang dilakukan manajer pada usaha Hj. Enong Bakery hanya dengan cara melihat dari disiplin tidaknya karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Jika karyawan yang bekerja dalam usaha itu tidak mentaati disiplin yang sudah dibuat atau ditetapkan maka akan diberi teguran saja.

d) Analisis Terhadap Kompensasi Usaha Hj. Enong Bakery

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

Menurut Marihot, kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, bonus, upah, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan hari raya, Kesehatan, uang makan, uang cuti, dan sebagainya. Oleh karena itu, kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja.

Jadi, Adapun kompensasi yang diberikan kepada karyawan usaha Hj. Enong Bakery adalah dengan cara melihat kerajinan karyawan dalam bekerja dan kesanggupan menerima pesanan, maka akan mendapatkan kompensasi, yaitu berupa gaji atau uang dan bonus.

Gaji untuk para karyawan usaha Hj. Enong Bakery sesuai dengan divisinya masing-masing Adapun rincian gaji untuk karyawan pada usaha Hj. Enong Bakery sebagai berikut:

- Dibagian produksi mendapatkan gaji Rp 350.000 sampai 550.000 perminggu.
- Dibagian kantoran mendapatkan gaji Rp 2.500.000 sampai 3.500.000 perbulan.

Jika para karyawan bekerja dalam usaha Hj. Enong Bakery mentaati segala peraturan atau disiplin yang berlaku dan mempunyai semangat dalam bekerja, rajin dan menyanggupi menerima pesanan yang diperintahkan oleh manajer maka akan mendapatkan bonus dari pihak pemilik usaha, yaitu berupa umroh atau tanah. Semua tergantung dari karyawan tersebut memilih yang mana mau diambil bonusnya. Tapi untuk mendapatkan bonus tersebut untuk karyawan yang sudah bekerja selama 5 sampai 10 tahun ditempat usaha Hj. Enong Bakery dan mentaati disiplin maka akan mendapatkan bonus. Jika karyawan itu kerajinannya dalam bekerja kurang bagus dan melanggar segala disiplin yang berlaku, maka tidak akan mendapatkan bonus tersebut. Jadi bonus itu bisa didapatkan jika karyawan itu memiliki kerajinan yang bagus dan mentaati segala disiplin yang telah diatur oleh pemilik usaha maka akan mendapatkan bonus.

e) Analisis Kedisiplinan Karyawan Usaha Hj. Enong Bakery

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

Menurut Singodimedjo “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.

Seorang manajer berkewajiban untuk mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi yang dipimpinnya. Semua dilakukan dengan tujuan agar kualitas kinerja sumber daya manusia perusahaan mengalami peningkatan.

Disiplin yang diterapkan manajer dalam usaha Hj. Enong Bakery adalah dengan membuat jadwal kerja dan membuat peraturan untuk karyawan yang bekerja dari masuknya karyawan jam 07.30 sampai selesai jam 15.00/17.00 WITA. Jika karyawan melanggar jam kerja dan disiplin yang telah ditetapkan maka akan diberi teguran kepada karyawan tersebut.

f) Analisis Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Usaha Hj. Enong Bakery

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan tertentu yang dikehendakinya atau mendapatkan kepuasan dengan perbuatannya tersebut.

Motivasi bisa datang dari dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak, berperilaku, dan berpikir dengan cara tertentu. Motivasi dapat berbentuk ambisi, tujuan pribadi, penghargaan, atau tekanan sosial. Motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor didalam diri sendiri seseorang yang disebut motivasi intrinsik. Motivasi ini muncul karena seseorang menikmati Tindakan atau aktifitas yang sedang dilakukan tanpa memikirkan imbalan atau ganjaran yang akan diterima di masa depan. Contoh dari motivasi intrinsik adalah seseorang yang senang melakukan olahraga karena merasa nyaman Ketika melakukannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang. Motivasi ini muncul karena adanya imbalan atau ganjaran yang akan diterima di masa depan. Contoh dari motivasi ekstrinsik adalah seseorang yang rajin bekerja di suatu perusahaan agar mendapatkan penilaian kinerja yang baik agar mendapatkan bonus dari perusahaan tersebut.

Jadi, motivasi manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan usaha Hj. Enong Bakery, yaitu sudah berkaitan dengan kompensasi yang diberikan oleh manajer atau pemilik usaha dengan memberikan bonus untuk para karyawan yang rajin, seperti diajak jalan-jalan, memberikan bonus umroh atau tanah seharga umroh, apabila karyawan tersebut tidak mau dengan bonus umroh yang diberi oleh pemilik usaha Hj. Enong Bakery.

g) Analisis Penyebab Usaha Hj. Enong Bakery bisa Berkembang

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

Usaha kue Hj. Enong Bakery juga membuka cabang di kota Martapura, Banjarbaru sampai Banjarmasin. Agar masyarakat mudah untuk membeli dan bisa mengenal usaha dengan motto halal agar minat masyarakat tinggi dan tidak kalah dengan usaha kue yang lain. Biasanya banyak juga orang yang dari luar pulau Kalimantan Selatan membeli kue Hj. Enong Bakery untuk dijadikan oleh-oleh.

2. Analisis Kendala-kendala dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Hj. Enong Bakery

Dalam menjalankan suatu bisnis atau usaha pasti tidak terlepas dari suatu kendala yang dihadapi, yang mana itu akan mempengaruhi hasil dari tujuan yang ingin dicapai oleh pemilik usaha Hj. Enong Bakery.

1. Kurangnya Kemampuan Karyawan

Terutama dari sumber daya manusia khususnya untuk para karyawan baru yang belum mempunyai kemampuan dalam bekerja dan kurangnya kemampuan

pengetahuan tentang kue yang mana karyawan tersebut kurang mengerti bagaimana cara membuat kue. Jadi, karyawan yang bekerja ditempat usaha kue Hj. Enong Bakery cuma mengandalkan tenaga saja karena mereka tidak mempunyai pengetahuan tentang kue. Maka dapat dilihat bahwa kurangnya aspek ilmu pengetahuan tentang kue yang menyebabkan kurangnya kemampuan dalam bekerja. Sehingga dapat mempengaruhi hasil dari suatu produk. Jadi, yang dimaksud disini kemampuan dan pengetahuan itu sangat penting dalam melakukan suatu pekerjaan. Kurangnya ilmu pengetahuan akan mempengaruhi *skill* dalam bekerja. Makanya seorang manajer berperan penting dalam memberikan arahan kepada karyawan baru yang tidak mempunyai kemampuan agar karyawan mempunyai kemampuan dalam bekerja dengan cara memerintahkan karyawan lama untuk membimbing karyawan baru agar paham dan mengerti dengan apa yang dikerjakan. Khususnya untuk para karyawan bekerja di bagian produksi, yaitu dengan cara dilatih secara terus-menerus.

2. Pendidikan yang Rendah

Sedangkan dari segi Pendidikan karyawan yang bekerja ditempat usaha Hj. Enong Bakery pendidikannya sangat rendah dan rata-rata karyawan yang bekerja itu tidak bersekolah hanya lulusan SD Saja. Dan keterlambatan karyawan dalam memahami suatu pekerjaan menyebabkan karyawan tersebut kurang mengerti terhadap apa yang telah disampaikan atau yang diperintahkan oleh manajer. Jadi, manajer sulit untuk menyampaikan kepada karyawan tentang apa yang dikerjakan karena keterbatasan pemahaman mereka. Agar karyawan tersebut paham dengan apa yang disampaikan manajer maka solusinya, yaitu manajer menyampaikan kepada karyawan secara detail agar karyawan mudah memahami apa yang telah dijelaskan oleh manajer. Dan bisa juga diajarkan atau dilatih kembali oleh para karyawan yang sudah memahami apa yang diperintahkan manajer. Jadi, seorang manajer tidak perlu lagi menyampaikan kepada karyawan, cukup karyawan yang sudah lama atau yang sudah memahami teknis di dalam perusahaan tersebut yang membimbing atau yang menyampaikan kepada para karyawannya. Dengan cara karyawan lama memberikan praktik dalam bekerja untuk para karyawan agar karyawan tersebut cepat mengerti dan paham. Dilihat dari kendala-kendala yang dijalankan usaha Hj. Enong Bakery, maka dapat dianalisis bahwa manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan lagi khusus untuk karyawan yang baru masuk di tempat usaha kue Hj. Enong Bakery di Martapura. Dan dari segi kemampuan kerja karyawan agar karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja. Maka seorang manajer berperan penting dalam memberikan pengarahannya atau pelatihan kepada karyawan agar karyawan tersebut mendapatkan ilmu pengetahuan melalui arahan dan pelatihan. Dari hasil itu dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Jika tidak dilakukan pelatihan maka itu akan mempengaruhi hasil produksi.

Jadi solusi untuk manajer, yaitu diadakan pelatihan kerja di tempat usaha tersebut dengan mendatangkan orang yang ahli dibidangnya apapun agar karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar. Sedangkan kendala dari segi pendidikan yang rendah maka dapat dianalisis bahwa karyawan yang bekerja di tempat usaha kue Hj. Enong Bakery kurang mengerti terhadap apa yang disampaikan atau yang diperintahkan oleh manajer, jadi pendidikan itu sangat penting bagi kehidupan manusia dalam menambah wawasan dan pengetahuan para karyawan itu mengerti apa yang disampaikan manajer.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan pada usaha kue Hj. Enong Bakery Martapura, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Manajemen sumber daya manusia usaha kue Hj. Enong Bakery manajer selalu mengawasi setiap aktifitas karyawan yang ada di tempat usaha tersebut. Dengan cara memberikan pelatihan kepada karyawan baru agar mereka mempunyai kemampuan dalam bekerja. Dengan adanya pelatihan tersebut maka akan meningkatnya kinerja karyawan yang menghasilkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sehingga tercapainya suatu tujuan usaha di suatu perusahaan tersebut.
2. Kendala yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia usaha kue Hj. Enong Bakery adalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya kemampuan karyawan

Jadi manajemen sumber daya manusia pada usaha kue Hj. Enong Bakery harus dikembangkan lagi khususnya untuk karyawan yang baru masuk dan dari segi kemampuan kerja karyawannya. Agar karyawan mempunyai kemampuan dalam bekerja, maka seorang manajer harus berperan penting dalam memberikan pengarahan atau pelatihan kepada para karyawan agar para karyawan tersebut mendapatkan ilmu pengetahuan dari arahan dan pelatihan tersebut. Dengan berjalannya kegiatan secara efektif dapat membuat manajemen sumber daya manusia pada usaha kue Hj. Enong Bakery bisa lebih berkembang lagi dari sebelumnya dan bisa mengatasi kendala yang telah ada.

- b. Pendidikan yang rendah

Sedangkan dari segi pendidikan karyawan yang bekerja di tempat usaha kue Hj. Enong Bakery pendidikannya sangat rendah dan rata-rata karyawan yang bekerja itu tidak bersekolah dan hanya lulusan SD saja. Keterlambatan karyawan dalam memahami suatu pekerjaan yang menyebabkan karyawan tersebut kurang mengerti terhadap apa yang telah disampaikan atau diperintahkan oleh manajer. Jadi manajer sulit untuk menyampaikan kepada karyawan tentang apa yang akan dikerjakan. Agar karyawan tersebut paham dengan apa yang disampaikan manajer. Maka solusinya, yaitu manajer menyampaikan kepada karyawan secara detail agar karyawan tersebut paham dengan apa yang disampaikan oleh manajer dan bisa juga diajarkan atau dilatih kembali oleh para karyawan yang sudah memahami apa yang diperintahkan oleh manajer.

Saran-saran

1. Manager harus lebih berperan dalam memberikan arahan serta pelatihan kepada para karyawan supaya para karyawan mendapatkan ilmu pengetahuan dari segi *skill* untuk bisa menjadi sumber daya manusia yang optimal dan dapat meningkatkan kinerja.
2. Pemilik usaha agar lebih memperhatikan para karyawan bekerja di tempat usaha tersebut dan menjadi masukan dalam menjalankan sumber daya manusia dari kendala-kendala yang dihadapi

REFERENSI

- PENGEMBANGAN SDM*. (2015, December 13). Retrieved June 20, 2023, from theorymanajemendanorganisasi.blogspot:
<https://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/pengembangan-sdm.html>
2023. (2023, April 26). *Rekrutmen Karyawan: Pengertian, Tujuan, dan Proses*. Retrieved 6 20, 2023, from talenta: <https://www.talenta.co/blog/mengenak-sistem-rekrutmen-karyawan/>
- Abdhul, Y. (2023, 2 28). *Pengertian manfaat penelitian*. Retrieved 4 10, 2023, from deepublishstore.com: <https://deepublishstore.com/blog/pengertian-manfaat-penelitian/>
- Anggi. (2023, Juny 19). *Kinerja Karyawan: Pengertian dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja karyawan*. Retrieved 6 20, 2023, from accurate: <https://accurate.id/marketing-manajemen/kinerja-karyawan/>
- Blogger. (2015, December 13). *PENGEMBANGAN SDM*. Retrieved June 20, 2023, from theorymanajemendanorganisasi.blogspot.
- Blogger. (2015, December 13). *PENGEMBANGAN SDM*. Retrieved June 20, 2023, from theorymanajemendanorganisasi.blogspot:
<https://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/pengembangan-sdm.html>
- Employers, g. f. (2022). *9 Metode Pengembangan SDM Bangun Super Team 2023*. Retrieved June 20, 2023, from employers.glints: <https://employers.glints.com/id-id/blog/5-metode-pengembangan-sdm-pilih-yang-tepat-untuk-perusahaan-anda/>
- Fai. (2023, Februari 6). *Pengertian Manajemen SDM*. Retrieved from berita/pengertian-manajemen-sdm/: <https://umsu.ac.id/berita/pengertian-manajemen-sdm/>
- Fai. (2023, February 6). *Pengertian Manajemen SDM*. Retrieved from berita/pengertian-manajemen-sdm:
<https://umsu.ac.id/#:~:text=Manajemen%20sumber%20daya%20manusia%20merupakan%20suatu%20bidang%20manajemen%20yang%20fokus,melakukan%20evaluasi%20performa%2C%20dan%20memberikan>
- Kerja, D. (2022, August 9). *Pengembangan SDM: Pengertian, Tujuan, & Tips Melakukannya di Era Digital*. Retrieved 6 20, 2023, from dokodemo-kerja: <https://dokodemo-kerja.com/blog/ind/dunia-kerja/pengembangan-sdm/>
- Lararenjana, E. (2022, 7 11). *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Para Ahli*. Retrieved 4 9, 2023, from www.merdeka.com: <https://www.merdeka.com/jatim/pengertian-manajemen-sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli-pelajari-selengkapnya-klm.html>
- Larasati, N. H. (2023, June 16). *Pengertian Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli*. Retrieved from diadona.id/young-woman/: <https://www.diadona.id/young-woman/>
- Liputan6.com. (2019, January 16). *Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia, Berikut Pengertian dari Para Ahli*. Retrieved from liputan6:
<https://www.liputan6.com/citizen6/read/3872204/tujuan-manajemen-sumber-daya-manusia-berikut-pengertian-dari-para-ahli>

- Manis, S. (2022, June 27). *Jenis Peran Menurut Para Ahli Lengkap*. Retrieved 6 20, 2023, from pelajaran: <https://www.pelajaran.co.id/pengertian-peran-konsep-struktur-dan-jenis-jenis-peran-menurut-para-ahli/>
- Poppy. (2023, May 06). *Apa Itu Pengertian Kinerja Pegawai Atau Karyawan Adalah?* Retrieved 6 20, 2023, from talenta: <https://www.talenta.co/blog/kinerja-karyawan-dan-faktor-faktor-yang-memengaruhinya/>
- Riadi, M. (2021, November 13). *Seleksi Karyawan - Pengertian, Tujuan, Aspek, Kualifikasi dan Langkah-langkah*. Retrieved 6 20, 2023, from kajianpustaka: <https://www.kajianpustaka.com/2021/11/seleksi-karyawan.html>
- Rizeki, D. N. (2023, January 09). *Evaluasi Kinerja Karyawan: Pengertian, Tujuan, Contoh*. Retrieved June 20, 2023, from majoo: <https://majoo.id/solusi/detail/evaluasi-kinerja>
- sodexo. (2021, October 06). *5 Metode Penilaian Kinerja Karyawan yang Tepat*. Retrieved June 20, 2023, from sodexo: <https://www.sodexo.co.id/metode-penilaian-kinerja/>
- Soemarsono, S. (2018, October 19). *SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi*. Retrieved 6 20, 2023, from djpb.kemenkeu: <https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html>
- SoM, P. (2022, 9 8). *fungsi manajemen*. Retrieved april 13, 2023, from ppmschool.ac.id: <https://ppmschool.ac.id/fungsi-manajemen/>
- Wikipedia. (2022, 10 16). *Kinerja*. Retrieved 4 11, 2023, from id.wikipedia.org: <https://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>
- Wikipedia. (2022, 8 15). *Sumber daya manusia*. Retrieved 4 12, 2023, from id.wikipedia.org: https://id.wikipedia.org/wiki/Sumber_daya_manusia