

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Pendukung Pengembangan Bisnis CV. Kajeye Food

✉ Andhika Kharismawan, Dwi Ratna Hidayati
Prodi Agribisnis Fakultas Pertanian Universitas Trunojoyo Madura

ABSTRAK

Peranan sumber daya manusia dalam bisnis adalah sebagai alat penggerak internal perusahaan yang memanfaatkan seluruh fasilitas dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang baik akan dapat mencapai hasil yang maksimal apabila di kelola dengan cara yang terencana, terorganisir, terkendali, terawasi dan didukung ketepatan dalam memotivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia di CV kajeye Food Malang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif melalui olahan data yang diperoleh dari in depth interview dengan karyawan maupun pemilik perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen Sumber daya manusia terkait pengembangan bisnis perusahaan berjalan baik dalam mendukung bisnis CV kajeye dengan pengelolaan yang sudah terstruktur. Direktur memegang kepemimpinan secara langsung sehingga gap informasi antara atasan dan bawahan sangat kecil. Karyawan senior memegang peranan atas regenerasi skill terhadap karyawan baru. Penerapan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengawasan, pengembangan dan pelatihan, seleksi dan proses serta kompensasi sudah terpenuhi meskipun terdapat kelemahan seperti dalam perencanaan tenaga kerja yang menggunakan sistem rekrutmen pasif. Perusahaan juga menyediakan fasilitas yang dibutuhkan karyawan dalam operasional bisnis seperti musholla, kantin, kendaraan operasional, P3K dan perlengkapan sdm selama operasional

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Pengembangan Bisnis, CV Kajeye Food

ABSTRACT

The role of human resource in the business is as active tool driver of internal company that utilize all company facilities in order to achieve the purpose. Good quality of human resource will achieve maximum result if being well managed in the following items, namely well planned, well organized, under control, well supervised and finally supported by precise motivation. The research aimed to find out implementation of human resource management at CV Kajeye Food Malang. The method being used was descriptive qualitative through data process gained from indepth interview with both employee and owner of the company. Research result shown that human resource management implementation due to business development has run well and supports CV Kajeye Food business through well structured management. Director has direct leadership, therefore there is small information gap between tops to employee. Senior employee has a responsibility role on skill regeneration of new employee. Implementation of planning, organizing, actuating, controlling, supervising, development and training, selection process and compensation has existed although there is weaknesses, for example in the planning part, there is passive recruitment. Company provides facilities for employees such as praying room, canteen, operational vehicle, first aid kit and operational equipments.

Keywords: Human Resource, Business Development, CV Kajeye Food

PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia dalam bisnis adalah sebagai alat penggerak internal perusahaan yang memanfaatkan seluruh fasilitas dalam perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang baik akan dapat mencapai hasil yang maksimal apabila di kelola dengan cara yang terencana, terorganisir, terkendali, terawasi dan didukung ketepatan dalam memotivasi. Sesuai dengan yang disampaikan Rochaeni (2008) bahwa kualitas modal manusia (human capital quality) menekankan fungsi manusia (karyawan) sebagai faktor penentu keberhasilan

organisasi yang amat penting selain modal finansial, teknologi, material. Lemahnya kemampuan mutu SDM akan membawa implikasi pada kemampuan berprestasi, daya kreasi dan keberlangsungan suatu organisasi dalam menghadapi era kompetisi dan tantangan global.

Manusia sebagai modal dasar dalam kegiatan bisnis membutuhkan ketepatan operasional manajemen agar tercipta koordinasi yang terstruktur, terdokumentasi serta terimplementasi dengan baik sehingga sejalan dengan kegiatan bisnis. Seja-

✉ Corresponding author :

Address : Jl. Raya Telang No. 2 Kamal Bangkalan
Email : dwi.hidayati@trunojoyoac.id

lan pula dengan kerangka terori Hasibuan (2000:10) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Hal ini lebih jauh disampaikan Tulus (1992) dalam suharyanto dan hadna (2005:13) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dana pemutusan hubungan tenaga kerja dimaksud membantu tujuan organisasi, individu dan masyarakat.

Beberapa hal terkait kegiatan manajemen, Malayu S.P Hasibuan (2003:21), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut: Perencanaan (*planning*) yang meliputi kegiatan merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Selanjutnya pengorganisasian (*Organizing*), yakni menyusun organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan. Kegiatan ketiga adalah pengarahan (*Actuating*), yaitu kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dala membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Selanjutnya pengendalian (*Controlling*), dimana dalam hal ini diaplikasikan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan beerja sesuai dengan rencana. Kegiatan berikutnya adalah pengembangan (Development) yakni proses peningkatan, ketrampilan teknis, teoretis, konspetual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Selanjutnya kompensasi (*Compensation*) diberikan sebagai balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

CV. Kajeye Food merupakan salah satu usaha bidang makanan ringan di Kabupaten Malang yang berawal dari industri rumah tangga. Perusahaan ini berkembang pesat sebagai bisnis snack yang terkenal dengan merek "So Kressh" yang memproduksi berbagai macam keripik buah. Perusahaan ini sudah memiliki legalitas hukum serta memenuhi standar baik nasional maupun internasional ISO 9001:2008 dan HACCP. Bisnis yang memiliki standar yang cukup tinggi biasanya didukung oleh manajerial terhadap manajemen sumber daya manusia yang juga baik. Oleh karenanya penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia dalam mendukung pengembangan bisnis di CV Kajeye Food

Malang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di lokasi CV Kajeye Food Jl. Polowijen II No.359, Telp.(0341) 482886 Fax.(0341) 411082 (Desa Polowijen, Kecamatan Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur). Data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari hasil *in depth interview* baik dengan karyawan maupun pemilik CV Kajeye yakni Ir. Kristiawan. Data sekunder yang diperoleh berupa dokumen perusahaan yang berisi informasi terkait sumber daya manusia di CV Kajeye. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif yang menggambarkan tentang kondisi implementasi manajemen sumber daya manusia dalam bentuk gambar, susunan dan alur informasi maupun kegiatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

MSDM dapat diartikan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama baik antara perusahaan, karyawan dan masyarakat sehingga tercapai secara maksimal. Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yaitu terdiri dari POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*). Demikian pula di CV Kajeye Food, manajemen SDM yang diterapkan membantu mengatur hubungan dalam antar individu dalam organisasi. Sistem perencanaan yang dilakukan oleh pemilik perusahaan, dalam hal ini sekaligus sebagai direktur CV ditujukan untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi yang ada di dalamnya tertata dengan rapi, terdapat pengendalian yang dilakukan akan membantu jika muncul masalah yang terjadi, serta adanya pengawasan terjadwal yang membantu berjalannya sistem ketenagakerjaan. Selain menggunakan teknologi yang modern, pandangan pemilik terkait sumber daya manusia adalah bahwa tenaga dan keterampilan manusia menentukan operasional bisnis.

CV. Kajeye Food telah memiliki sertifikasi sehingga higienitas produk dan keamanan pangan terjamin karena telah ditangani sesuai standar nasional dan internasional. Hal ini didukung latar belakang pemilik yang menempuh pendidikan S-1 Fakultas Teknologi Pertanian Universitas Brawijaya dan berpengalaman bekerja di beberapa perusahaan pengelolaan keripik buah dan sayuran. Kapasitas produksi CV Kajeye Food setiap bulannya mencapai 3.120 kg dengan memiliki tenaga kerja sebanyak 37 orang (15 orang tenaga kerja tetap dan 22 orang tenaga kerja borongan). Keripik buah yg diproduksi oleh CV. Kajeye Food terse-

but produk keripik buah yang mempunyai cita rasa yg enak dan renyah seperti keripik nangka, keripik apel, keripik salak, keripik mangga, keripik pisang, keripik nanas, keripik belimbing, keripik rambutan, keripik jambu, keripik kesemek, keripik papaya, keripik melon, keripik tempe, keripik kentang, keripik semangka, keripik telo ungu, dan keripik labu. Dalam proses produksi, pengemasan dan pemasarannya CV. Kajeye mengandalkan manajemen sumber daya manusia yang dikelola dan dipantau langsung oleh pemilik. Dengan demikian kepemimpinan manajerial yang diterapkan adalah terpusat. Implementasi fungsi-fungsi manajemen SDM di CV. Kajeye Food terdiri dari:

1. Perencanaan

Sistem perencanaan karyawan yang diterapkan oleh CV. Kajeye Food dibuat oleh kepala bagian Manajemen SDM (Personalialia). Sistem perencanaan tidak dibuat secara tertulis dan masih sederhana. Setiap calon karyawan yang sebagian besar berasal dari penduduk sekitar atau di wilayah seputaran Malang yang ingin bekerja di CV Kajeye Food, sebelumnya harus melapor atau emberikan informasi terlebih dahulu kepada pihak perusahaan. Selanjutnya kepala personalialia yang akan memberikan keputusan terkait penerimaan calon karyawan tersebut. Setelah diterima sebagai karyawan, selanjutnya akan dibimbing oleh para senior dan pemilik CV. Kajeye Food. Pihak perusahaan lebih memprioritaskan kedisiplinan kerja dan etika dalam bekerja dibandingkan tingkat pendidikannya karena etika yang baik akan memegang teguh dan menjalankan prinsip-prinsip yang diberikan oleh CV. Kajeye Food. Dengan demikian, maka sistem perencanaan karyawan yang diterapkan cukup sederhana.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian di CV. Kajeye Food selama ini sudah berjalan dengan baik. Adanya hubungan Adanya hubungan yang baik dan saling melengkapi antara satu bagian dengan bagian lainnya baik atasan dengan bawahannya dalam satu organisasi. Terbukti dari yang telah digambarkan dalam struktur organisasi CV. Kajeye Food. Berikut uraian tugas pokok dan fungsi-fungsinya (Gambar 1).

CV. Kajeye Food dikepalai oleh seorang Direktur sekaligus pemilik perusahaan sebagai Pimpinan tertinggi. Tugas direktur memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan dan memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian(manajer). Kemudian terdapat juga kepala pabrik yang memiliki tugas membantu mengelola pabrik, memberikan pengarahan dan mengatur setiap kepala bagian serta

memberikan petunjuk kepada bawahan lainnya. Direktur merupakan pimpinan tertinggi setelah kepala pabrik dalam CV. Kajeye Food. Sedangkan kepala bagian terdapat kepala pembelian bahan baku, kepala personalialia, kepala *Quality Control*, kepala Produksi, kepala Marketing dan kepala Teknisi. Secara umum pembagian tugas pada SDM CV Kajeye food sebagai berikut:

a. Kepala Pembelian Bahan Baku

- Kepala bagian pembelian bahan baku bertanggung jawab atas persediaan bahan baku di gudang
- menyediakan bahan baku sesuai kebutuhan order
- Mengecek kualitas bahan baku yang akan diproduksi

b. Kepala Personalialia

- Mengatur hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan
- Mengawasi dan mengecek pekerjaan semua karyawan
- Membantu pimpinan dalam promosi
- Memberikan pengarahan atau mengambil alih jika terdapat masalah dalam karyawan

c. Kepala *Quality Control*

- Memantau perkembangan semua produk yang diproduksi oleh perusahaan
- Bertanggung jawab memperoleh kualitas dalam produk dan jasa perusahaan
- Memastikan kualitas produk yang siap diproduksi atau dipasarkan.

d. Kepala Produksi

- Mengawasi semua kegiatan di bagian produksi
- Menyusun dan memonitor rencana produksi sesuai jadwal
- Bertanggung jawab atas pengendalian bahan baku dan penggunaan tenaga mesin dan peralatan

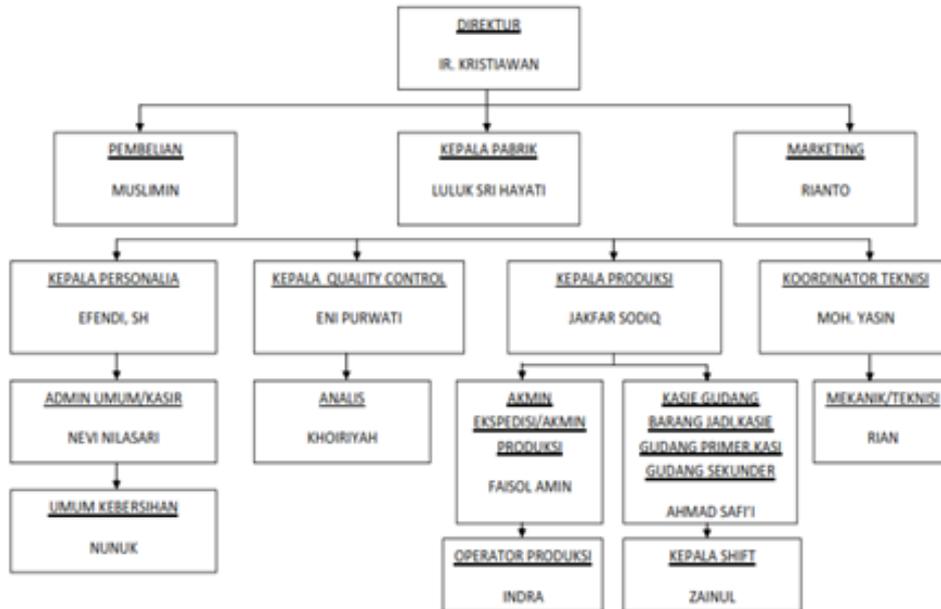
e. Kepala Marketing

- Melakukan analisis pasar
- Meneliti persaingan dan kemungkinan perubahan permintaan konsumen
- Menentukan strategi pemasaran
- Mengidentifikasi kebutuhan konsumen

f. Kepala Teknisi

- Bertanggung jawab atas tersedianya mesin dan peralatan dan kebutuhan listrik
- Mengkoordinir tugas-tugas dibagian perawatan mesin dan listrik.

Gambar 1.
Struktur Organisasi CV. Kajeye Food



Sumber: CV. Kajeye, 2016

3. Pengarahan

Pengarahan terhadap karyawan di CV. Kajeye Food langsung dilakukan oleh direktur pabrik, yaitu Bapak Ir. Kristiawan. Beliau memberikan pengarahan terhadap semua karyawan terutama kepada karyawan senior. Selanjutnya karyawan senior dapat memberikan pengarahan yang lebih terperinci lagi terhadap karyawan lainnya baik secara materi dan praktek langsung. Pengarahan secara langsung memberikan efek positif yakni pemimpin dapat secara langsung menyampaikan keinginan atas standar kinerja yang diharapkan. Selain itu, pengarahan langsung juga meminimalisir *gap* informasi dari atasan kepada bawahan. Dengan demikian semua karyawan dapat terarahkan dengan baik dan benar dalam proses bekerja agar mencapai tujuan bersama.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan bagian dari manajemen yang penting dan harus dilakukan agar kinerja para karyawan berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Pengendalian yang dilakukan di CV. Kajeye Food terhadap karyawan jika dalam bekerja kurang maksimal dan tidak teliti yang berdampak pada adanya *komplain* atau keluhan dari konsumen. Proses pengendalian dilakukan dengan cara mengumpulkan semua karyawan di tempat rapat dari setiap divisi jika terdapat keluhan dari konsumen terhadap produk keripik. Kemudian direktur pabrik memberikan pengarahan atau memberikan solusi yang

terbaik terhadap masalah yang dihadapi dari bagian teknisi mesin, bahan baku dan packaging.

5. Pengawasan

Pengawasan diartikan proses memperoleh keyakinan bahwa kegiatan yang dilakukan sesuai dengan perencanaan. Pengawasan yang dilakukan di CV. Kajeye Food dilakukan oleh kepala bagian di setiap divisi, diharapkan nantinya di setiap divisi karyawan dapat bekerja sesuai tujuan bersama dan karyawan merasa aman nyaman tentram dalam bekerja. Proses pengawasan di CV. Kajeye Food dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan dalam bekerja dengan maksimal. Pengawasan dilakukan setiap hari pagi dan siang hari dengan cara langsung mendatangi ke setiap bagian atau tempat kerja karyawan. Jika ada karyawan yang tidak baik dalam bekerja langsung diberi saran atau nasehat agar memperbaiki pekerjaannya. Proses pengawasan dilakukan dengan cara memantau para karyawan yang sedang bekerja serta menanyakan jika ada kekurangan atau masalah yang dihadapi para karyawan dalam bekerja.

6. Pengembangan dan Pelatihan

Pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap apa yang dikerjakan. CV. Kajeye Food sangat memperhatikan kemampuan dan kualitas para karyawan dalam bekerja karena dapat mempengaruhi hasil produksi. Ke-

mampuan dan pengalaman kerja karyawan dalam bekerja perlu dikembangkan dengan adanya pelatihan yang dilakukan oleh pihak CV. Kajeye Food, dengan mendatangkan para ahli sesuai dibidangnya seperti dari Dinas Koperasi dan Disperindag kota Malang. Tidak hanya mendatangkan dari dalam kota saja melainkan juga dari luar Provinsi Kalimantan dan Papua. Diharapkan dengan diadakannya kegiatan pengembangan dan pelatihan semua karyawan lebih semangat dalam bekerja dan menambah pengetahuan dalam bekerja.

7. Seleksi dan Prosesnya

Seleksi karyawan dapat diartikan proses untuk mengetahui kemampuan skill yang dimiliki oleh pelamar. Proses seleksi yang dilakukan oleh CV. Kajeye Food berbeda dengan proses seleksi karyawan diperusahaan lainnya. Proses penerimaan karyawan dengan cara menemui kepala bagian personalia. Kemudian kepala personalia menyesuaikan dari kebutuhan perusahaan. Jika perusahaan membutuhkan maka pelamar akan diterima bekerja. Karena dari pihak CV tidak membutuhkan tenaga skil melainkan dengan cara mengajarkan karyawan baru. Karena CV Kajeye food adalah perusahaan dalam bentuk UKM (Usaha Kecil Menengah). Skill atau ilmu yang dimiliki dari UKM sudah dari pemilik dan pendirinya. Hal ini juga ditujukan untuk penghematan pembayaran tenaga kerja. Jadi karyawan senior memperoleh ilmu dari direktur atau pemilik CV. Kajeye Food dan kemudian karyawan senior mengajarkan karyawan yang baru. Proses tersebut dilakukan di lakukan dimasing-masing bagian divisi.

8. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh semua karyawan CV. Kajeye Food berupa uang atau barang yang nantinya bertujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Kompensasi harus diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran. Di CV. Kajeye Food kompensasi berupa gaji, upah, dan tunjangan.

Gaji, di CV. Kajeye Food sistem pemberian gaji untuk karyawan tetap diberikan setiap 1 minggu sekali. Gaji dihitung atau dijumlahkan dari setiap hari jumlah jam para karyawan bekerja. Jadi, metode perhitungannya adalah per jam setiap harinya yang kemudian ditotal selama seminggu dan dibayarkan pada hari sabtu.

Upah, di CV. Kajeye Food, diberikan kepada karyawan borongan setiap 1 minggu sekali.

Sama seperti karyawan tetap tetapi perbedaannya pada jumlah yang dihasilkan untuk perajangan buah. Jadi berapa banyak buah yang sudah dirajang itu akan menentukan berapabanyak upah yang akan mereka dapatkan perharinya.

Tunjangan, juga diberikan kepada semua karyawan seperti THR (Tunjangan Hari Raya) uang, sovenir, sarung, mukena, jajan dan lain-lain.

Ketenagakerjaan di CV. Kajeye Food

Tenaga kerja yang terdapat di CV. Kajeye Food yaitu tenaga kerja tetap dan borongan. Tenaga kerja tetap yaitu pekerja yang memiliki perjanjian kerja dengan pihak CV. Kajeye Food untuk jangka waktu tertentu dan penghasilan tertentu secara teratur dan untuk tenaga kerja borongan yaitu pekerja lepas dengan pembagian hasil menurut upah atas kerja yang dilakukan terhadap CV. Kajeye Food berdasarkan barang yang dapat diselesaikannya.

Setiap karyawan yang bekerja di CV Kajeye Food memiliki tugas dan pekerjaan masing-masing yang telah ditetapkan. Pekerjaan harus mulai dilakukan sesuai waktu yang ditentukan menggunakan seragam seperti baju yang sama setiap harinya dan menggunakan alat perlengkapan bekerja. Keterampilan dan kecepatan karyawan dalam bekerja sangat dibutuhkan. Seperti karyawan yang bekerja di “borongan” dalam proses perajangan atau pengupasan buah harus cepat dan tepat dan juga untuk karyawan tetap di bagian *packaging*.

Fasilitas Tenaga Kerja di CV. Kajeye Food

Untuk meningkatkan produktivitas pekerja perlu adanya fasilitas tenaga kerja yang tersedia. Di CV. Kajeye Food fasilitas kerja yg disediakan untuk tenaga kerja sudah tersedia lengkap dan baik memberikan suatu pelayanan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, karyawan akan bekerja lebih produktif dan karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Adapun fasilitas-fasilitas yang disediakan oleh CV. Kajeye Food (Tabel 1).

Fasilitas-fasilitas tenaga kerja pada Tabel 1 sebagai alat atau sarana atau prasarana untuk membantu para karyawan menyelesaikan pekerjaannya karena akan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh CV. Kajeye Food. Dengan fasilitas yang diberikan, CV Kajeye Food, terlihat bahwa keselamatan kerja cukup diperhatikan dengan menyediakan peralatan P3K. Selain itu, sisi keagamaan juga difasilitasi melalui penyediaan mushola bagi karyawan beragama muslim untuk beribadah. Tersedianya kantin menunjukkan bahwa fasilitas dasar untuk para karyawan beristirahat makan siang dan peralatan transportasi bagi kegiatan operasional perusahaan juga sangat

Tabel 1
Fasilitas CV Kajeye bagi Karyawan

No	Fasilitas
1	Kamar tidur untuk karyawan produksi
2	Musholla
3	Kantin
4	Kotak P3K
5	Toilet dan Kamar mandi
6	Alat transportasi seperti pick up, Viar, Sepeda Motor,
7	Peralatan kerja seperti Sarung Tangan, Clemek, Masker, gunting, spidol, solasi dan lainnya

Sumber: CV.Kajeye Food, 2016

membantu karyawan dalam kaitannya kegiatan operasional distribusi. Hal yang cukup penting terkait fasilitas adalah standar kebersihan karyawan seperti penggunaan sarung tangan, celemek dan masker yang juga dapat mempengaruhi kualitas produk dan kemasan yang dihasilkan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kepada CV Kajeye Food Malang yang memberikan informasi dan data yang bermutu demi terselesaikannya penulisan ini.

SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini adalah bahwa implementasi manajemen Sumber daya manusia berjalan baik dalam mendukung bisnis CV kajeye dengan pengelolaan yang sudah terstruktur. Direktur memegang kepemimpinan secara langsung sehingga gap informasi antara atasan dan bawahan sangat kecil. Karyawan senior memegang peranan atas regenerasi skill terhadap karyawan baru. Penerapan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahannya, pengendalian, pengawasan, pengembangan dan pelatihan, seleksi dan proses serta kompensasi sudah terpenuhi meskipun terdapat kelemahan seperti dalam perencanaan tenaga kerja yang menggunakan sistem rekrutmen pasif. Perusahaan juga menyediakan fasilitas yang dibutuhkan karyawan dalam operasional bisnis seperti musholla, kantin, kendaraan operasional, P3K dan perlengkapan sdm selama operasional sekalipun kegiatan perencanaan SDM masih sederhana. Rekomendasi terhadap penelitian ini adalah adanya penelitian lanjutan strategi pengembangan SDM untuk persiapan pengembangan bisnis skala bisnis berkelanjutan yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

Rochaeni, Atik. (2008). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Era Kompetisi. *Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*. Vol.6. No 12.

Hasibuan, Malayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.

Hasibuan, Malayu. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi.

Bumi Aksara: Jakarta Suharyanto dan hadna (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Media Wacana: Yogyakarta.